



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes en
institutos tecnológicos públicos de Región Ancash, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Colonia Vega, Rosalina Juliana (orcid.org/0009-0008-6850-9942)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Mg. Cerafin Urbano, Virginia Asuncion (orcid.org/0000-0002-5180-5306)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de inspiración y guía en cada paso de mi vida.

A mi amado esposo Pedro, a mi hijo Mark; a mi madre Celia y a mi suegra Alejandra, a quienes agradezco por su paciencia infinita y su apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme en todo momento.

Expreso mi profundo agradecimiento al Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes cuya confianza, paciencia y exigencia han sido el motor que me impulso este viaje académico. Su sabiduría y orientación han dejado una marca indeleble en mi formación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de Región Ancash, 2023", cuyo autor es COLONIA VEGA ROSALINA JULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 11- 01-2024 09:09:30

Código documento Trilce: TRI - 0717137





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COLONIA VEGA ROSALINA JULIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC- LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de Región Ancash, 2023", 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.

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSALINA JULIANA COLONIA VEGA DNI: 32046197 ORCID: 0009-0008-6850-9942	Firmado electrónicamente por: RCOLONIAVE1077 el 03-01-2024 18:34:14

Código documento Trilce: TRI – 0717139



ÍNDICE

	Pg.
CARATULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación:.....	16
3.1.2. Diseño de investigación:.....	16
3.2. Variable y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Muestra.....	18
3.3.3. Muestreo.....	18
3.3.4. Unidad de análisis.....	19
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.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pg.
Tabla1 Frecuencia y porcentaje de los niveles de gestión administrativa	22
Tabla 2 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de gestión administrativa.	23
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles de rendimiento laboral	24
Tabla 4 Descripción de resultados de las dimensiones de rendimiento laboral.	25
Tabla 5 Tabla cruzada de la gestión administrativa vs rendimiento laboral	26
Tabla 6 Tabla cruzada de la gestión administrativa vs capacidad de planificación	27
Tabla 7 Tabla cruzada de la gestión administrativa vs procesos educativos	28
Tabla 8 Tabla cruzada de la gestión administrativa vs compromiso profesional	29
Tabla 9 Información acerca del ajuste del modelo que sustenta la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral	30
Tabla 10 Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral	30
Tabla 11 Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en la capacidad de planificación	31
Tabla 12 Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en la capacidad de planificación	32
Tabla 13 Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos	32
Tabla 14 Estimación de los parámetros del modelo que explica influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos.	33
Tabla 15 Información sobre el ajuste del modelo que explica la gestión administrativa en el compromiso profesional	34
Tabla 16 Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en el compromiso profesional	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pg.
Figura 1 Niveles de gestión administrativa	22
Figura 2 Percepción de dimensiones de gestión administrativa	23
Figura 3 Niveles de proyecto de rendimiento laboral	24
Figura 4 Percepción de dimensiones de rendimiento laboral.	25
Figura 5 Cruzada gestión administrativa vs rendimiento laboral.	26
Figura 6 Cruzada gestión administrativa vs capacidad de planificación.	27
Figura 7 Cruzada gestión administrativa vs gestión de procesos educativos.	28
Figura 8 Cruzada gestión administrativa vs compromiso profesional	29

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de Región Ancash, 2023. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel básico, correlacional causal. La población estuvo conformada por 130 y la muestra conformada por 104 docentes de institutos tecnológicos. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta y como instrumento dos cuestionarios, luego se realizó la validez y confiabilidad. Los datos fueron procesados con el estadístico correspondiente a la regresión logística ordinal. Según los resultados obtenidos es significativo siendo el $X^2=77,736$; $p<0,05$. Por lo tanto, siendo la significancia de 0,000 explica que la gestión administrativa influye en el rendimiento laboral. Además, a través del valor de R cuadrado de Nagelkerke (0,598), sostiene que el prototipo planteado explica el rendimiento laboral depende al 59.8% de la gestión administrativa. Finalmente se concluyó que la gestión administrativa influye significativamente en el rendimiento laboral de los docentes en los institutos de educación superior tecnológica.

Palabras clave: Gestión administrativa, rendimiento laboral, satisfacción profesional.

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the influence of administrative management on the work performance of teachers in public technological institutes in the Ancash region, 2023. The methodology used was quantitative, basic, non-experimental design, basic level, causal correlational. The population consisted of 130 and the sample consisted of 104 teachers from technological institutes. Data collection was carried out by means of the survey technique and two questionnaires were used as instruments, then validity and reliability were assessed. The data were processed with the statistic corresponding to ordinal logistic regression. According to the results obtained it is significant being the $X^2=77.736$; $p<0.05$. Therefore, being the significance of 0.000 explains that administrative management influences work performance. Furthermore, through the Nagelkerke's R-squared value (0.598), it is argued that the proposed prototype explains that job performance is 59.8% dependent on administrative management. Finally, it was concluded that administrative management has a significant influence on the job performance of teachers in technological higher education institutes.

Key words: Administrative management, job performance, professional satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco internacional, UNESCO (2019), manifestó sobre relevancia de una gestión administrativa eficiente se extiende a nivel global, destacando la importancia de ofrecer servicios educativos de excelencia. Este contexto sugiere que la gestión administrativa debería considerarse una prioridad fundamental en las políticas educativas de toda América Latina. Además, se plantea que los gobiernos regionales adopten la gestión educativa como un objetivo estratégico importante para mejorar. El rendimiento laboral de los docentes se deriva del hecho de que existe una creciente preocupación por el aumento significativo de estudiantes con bajos niveles de desempeño en la educación superior tecnológica. (UNESCO 2019), por lo tanto, las evaluaciones del rendimiento pueden ser útiles para determinar las numerosas áreas en las que un docente se beneficiaría de una mayor formación. al mismo tiempo influirá en rendimiento académico de estudiantes, la educación superior tecnológica se destaca porque la educación se ha convertido en una fuente de poder y prosperidad que promueve el progreso de las naciones, por lo cual está enfocado en ofrecer un servicio educativo de alta calidad, como se evidencia en varios países de todo el mundo, en nuestro país que incluye a Uruguay, Chile y Costa Rica. OCDE (2021), resalta la importancia de gestión administrativa en nivel superior efectiva, el liderazgo para crear un entorno favorable para los docentes. Destaca la importancia del desarrollo profesional continuo para los maestros. Resalta la necesidad de programas de formación efectivos que ayuden a los educadores a mantenerse actualizados en cuanto a métodos de enseñanza.

Gallone (2021) presentó una revista europea, el 86% de las experiencias agradables de los residentes están más relacionadas con la calidad del servicio recibido que con el producto en sí. Nueva Zelanda (92%), Canadá (90%) y Noruega (90%) se encuentran entre los tres primeros países a nivel mundial, siendo Brasil el único país sudamericano que presenta un porcentaje aún menor (83%). Esto demuestra que, particularmente en las organizaciones y entidades gubernamentales, la ejecución de procesos administrativos experimenta una mayor lentitud cuando la gestión administrativa se ve comprometida, lo que

incide directamente en una disminución en la calidad del servicio en América Latina.

MINEDU (2019) en contexto nacional la administración educativa comprende actividades esenciales propuestas a fomentar la colaboración, el compromiso de todo el miembro del personal que forman parte de la institución educativa. En aras de materializar de forma efectiva las metas establecidas, se persigue consecución óptima de objetivos propuestos. En efecto la importancia de gestión administrativa se manifiesta en diversos entornos complejos, donde se requiere la provisión de recursos educativos y humanos con el único fin de llevar a cabo procedimientos administrativos de gran envergadura. Por lo tanto, la gestión administrativa se convierte en el principal instrumento para logros académicos altos en institutos superiores. En el contexto de la ineludible trascendencia del cuerpo docente en la configuración del proceso educativo de los estudiantes, se torna imperativo garantizar que los profesionales de la enseñanza a nivel nacional posean las competencias esenciales para la ejecución eficiente de sus responsabilidades.

En el entorno local, el Instituto presenta dificultades en la gestión administrativa y académica, se observan problemas en planificación para el aprendizaje, poca información a la comunidad educativa, no se evidencia datos informativos en ningún espacio. A la vez se evidencia la falta de acompañamiento adecuado por directivos en procesos de planificación, gestión y control, dado que, los administrativos se enfocan en cumplir los trámites administrativos, por lo tanto, dejan de lado el trabajo pedagógico, ello percute en el rendimiento laboral docente. En conclusión, los directivos deben establecer un mayor acercamiento con los pedagogos, estudiantes que estimen las capacidades del personal que tienen a su disposición, ofreciendo seguimiento, monitoreo para su cumplimiento por lo consiguiente mejorar el desempeño docente.

Considerando lo mencionado, surge el problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral docente en Institutos Tecnológicos Públicos Región Ancash, 2023?; ahora veamos problemas específicos: a) ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en capacidad de planificación académica de docentes en institutos tecnológicos

públicos Región Ancash, 2023?; b) ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en gestión de procesos educativos de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023?; c) ¿Cuál es la influencia de gestión administrativa en compromiso profesional de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023?.

Sanchón (2017), la fundamentación teórica se origina a raíz de la imperativa evaluación crítica de la interconexión existencia de influencia de procesos administrativos en rendimiento laboral de los educadores dentro de una entidad educativa de índole tecnológica. La eficiencia en la gestión administrativa se posiciona como un elemento esencial para la excelencia y productividad en consecuencia, necesita más análisis en su efecto en los docentes, justificando así la necesidad de una investigación más profunda en este ámbito. De la misma manera la justificación práctica se origina desde necesidad de examinar la implicancia entre gestión administrativa en el rendimiento laboral de docentes en entorno educativo específico. Esta influencia ejerce un impacto considerable en varios aspectos de experiencia estudiantil, abarcando desde planificación de unidades didácticas hasta la asignación de recursos y eficacia de los servicios.

Objetivo general, determinar la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023. En cuanto a los objetivos específicos es, determinar la influencia de gestión administrativa en capacidad de planificación académica de docentes en institutos tecnológicos públicos región Ancash, 2023; b) determinar la influencia de gestión administrativa en gestión de procesos educativos de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023; c) determinar la influencia de gestión administrativa en compromiso profesional de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023.

Respondiendo el problema planteado en la investigación, se plantea la hipótesis principal: existe influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023. En cuanto a los objetivos específicos es, existe influencia de gestión administrativa en capacidad de planificación académica de docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023; b) existe influencia de gestión administrativa en gestión de procesos educativos de docentes en institutos tecnológicos públicos

región Ancash, 2023; c) existe influencia de gestión administrativa en compromiso profesional de los docentes en institutos tecnológicos públicos Región Ancash, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En un marco nacional, Dueñas (2023), en Región Lima indagó cómo gestión administrativa incide en calidad del servicio que ofrece la Dirección Regional, los resultados indicaron que la variable gestión administrativa tuvo una puntuación de fiabilidad de 0,938, mientras que la variable calidad del servicio tuvo una puntuación de fiabilidad de 0,895. Los resultados mencionan que gestión administrativa afecta positivamente el estándar de servicio brindado a los usuarios de una organización descentralizada. Los resultados indican que, con 40 (55,6%) y 49 (61,3%), respectivamente, el grado de administración y plena satisfacción que fomentan el éxito, representan porcentaje más elevado. Le siguen el nivel eficiente, con 29 (40,3%) y 29 (36,3%), y el nivel deficiente, con 3 (4,2%) y 2 (2,5%), respectivamente.

Pinto (2023), en Puno, evaluó la temática relacionada con la dirección administrativa y la dedicación organizativa, con un propósito general de analizar cómo la administración afecta el compromiso organizacional entre los directivos. Los resultados obtenidos confirmaron, de acuerdo con el modelo basal en la RLO y respaldados por los hallazgos presentados en el pseudo R2 de Cox y Snell, que el 43.3% de la variabilidad se atribuye positivamente al compromiso organizacional, representando un 71.1% con el método de Nagelkerke. En conclusión, se estableció que una gestión administrativa eficiente mejora de manera significativa la variable asociada al compromiso organizacional.

(UGEL) 02 de Lima Castilla (2022), examinó en profundidad el impacto del liderazgo directivo en la gestión administrativa. La investigación se realizó utilizando un diseño descriptivo causal correlacional, el cual se sustenta en un enfoque básico y se refuerza con la técnica teórica deductiva. En los métodos adoptados se siguieron las directrices del método científico no experimental. 144 educadores de la citada institución educativa constituyeron la muestra, que fue elegida por conveniencia mediante una técnica de muestreo intencional no probabilístico. Los resultados del estudio demostraron, a un nivel de significación estadística (p-valor) inferior a 0,05, el liderazgo directivo incide significativamente en gestión administrativa. Existen pruebas que apoyan la existencia de una incidencia significativa, lo que confirma la validez y aceptación de la teoría.

Además, la pseudo R-cuadrado (Nagelkerke), que alcanzó el 53%, sugiere una incidencia considerable del liderazgo directivo en la gestión administrativa.

Peralta & Heredia (2023), en Chiclayo afirmó que la dirección administrativa y las unidades de gestión educativa brinda servicio educativo eficaz, lo que implica el empeño de los administradores y profesores para brindar servicios de calidad. En este sentido, este estudio nace como resultado de entender la ejecución estratégica de procesos administrativos, la educación experimenta cambios constantes, por lo tanto, es necesario mantenerse conscientes de ellos.

Jara (2023), presentó su tesis en Lima establecer relación entre rendimiento laboral y organización administrativa, el objetivo principal del estudio. Se trató de una investigación directa, cuantitativa, transversal, no experimental y correlacional. La técnica y la herramienta empleadas fueron una encuesta por cuestionario, que necesitó ser validada por los conocimientos y la experiencia de especialistas. Además, se realizó una prueba alfa de Cronbach, cuyos resultados mostraron una fiabilidad muy elevada tanto para el rendimiento como para la gestión, de 0,892 y 0,992, respectivamente. Según los resultados del estudio (sig. 0,0000,05 y Rho: 0,609), existe un vínculo positivo moderadamente significativo.

Vallejos (2023), en Ayacucho analizó la correlación entre el propósito gerencial y las responsabilidades del personal de una prestigiosa universidad nacional de Ayacucho. El grupo demográfico objetivo del estudio fueron 120 trabajadores de la institución mencionada. Los resultados fueron analizados utilizando la técnica de encuesta escala Likert. Utilizando coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un resultado muy satisfactorio.

Huacaya & Ortiz (2022), adoptaron una naturaleza sustantiva, caracterizada descriptivo correlacional, diseño no experimental correlacional de corte transversal, se llevó a cabo un estudio exhaustivo para recabar información de manera sistemática y estructura, utilizando el instrumento cuestionario, escala Likert para evaluar tanto la gestión administrativa como la satisfacción laboral del maestro en una determinada universidad Federico Villarreal, para la confiabilidad aplicaron el coeficiente Alpha de Cronbach. De donde se infiere que existe una significancia entre gestión administrativa y satisfacción laboral del cuerpo docente.

Castillo (2022), analizó la supervisión y gestión de los aspectos organizativos en instituciones de Contumazá, aplicó un diseño correlacional básico y causal, todo en el contexto de un enfoque de investigación cuantitativa. La correlación estadísticamente significativa y elevada ($Rho = 0,907$; $p < 0,05$) señala el 82,3% de variabilidad del rendimiento de los maestros da crédito a esta afirmación. Estas dimensiones muestran correlaciones excepcionalmente altas y estadísticamente significativas ($p < 0,01$), que representan entre el 81,7% y el 82,4% de la variabilidad observada. De esta manera, indicó que la mejora en la gestión educativa es esencial en IEE estatales, se potenciará el rendimiento de su cuerpo docente.

Collana (2022), determinó el impacto de desempeño docente en gestión administrativa en CEPROS de Cercado, se empleó la técnica cuantitativa, fundamental, no experimental, explicativa, correlacional - causal. Se aplicaron dos encuestas de 24 ítems a 84 docentes. Observó que el nivel de predicción de influencia, según Nagelkerke, alcanzó un 66,5%. Los resultados muestran que estimación de los parámetros tiene un nivel de significación de $p=0,00$, que es inferior a 0,05 y Wald es superior. De esta forma, se sostiene que la gestión administrativa impacta significativamente en eficacia de enseñanza como en la eficacia del profesorado.

Según Chumpisuca (2022), este contexto fue evaluar la existencia en relación con el clima organizacional y gestión administrativa con una muestra de treinta funcionarios del Instituto Superior CIMAC de Abancay. El método es de tipo cuantitativo y transversal, por lo que se categoriza como investigación aplicada correlacional y determinar relación entre variables del estudio, concluyendo como resultado de manera favorable y moderada.

Galicia (2021), en definitiva, el estudio se trató sobre la conexión entre la administración de la institución educativa pública (SMP) y el rendimiento laboral. Empleo diseño no experimental, enfoque correlacional, cuantitativo, aplicándose un cuestionario, mostraron que existen correlaciones positivas con la productividad laboral y dimensiones de planificación, organización, dirección y control.

Meza (2021), presentó su tesis en Ica en un esfuerzo por determinar el impacto de gestión del talento humano en administración del IEST. Llegando a

concluir de que gestión del talento humano influye positivamente en gestión administrativa utilizando el método hipotético deductivo, descriptivo correlacional causal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Prueba estadística concluyó fue el valor Chi-cuadrado de 38,912 y el valor $p = 0,000 < 0,05$, lo que llevó a aceptar el modelo de influencia directa y significativa de ambas variables.

Ninasevincha (2021), en Pisco realizó pretensión de interrelación entre la eficacia de los profesores y la administración en una I.E.E. Se implementó un diseño correlacional con un enfoque cuantitativo. La variable de estudio se midió mediante el uso del enfoque de entrevista; cada variable se midió mediante un cuestionario, y para asegurar que los resultados fueran aplicables a los profesores. La alta confiabilidad quedó demostrada por Alfa de Cronbach de 0.900 para variable desempeño instruccional.

En entorno internacional en Ecuador, Ganchozo & Vargas (2023), el fin del estudio fue establecer si la motivación laboral y la efectividad docente se correlacionan en docentes de educación de un ITSLA. Para el desarrollo de la técnica cuantitativa empleó el enfoque descriptivo, nivel correlacional. Se obtuvo como resultados estadísticos e inferenciales mediante el uso del programa SPSS para su análisis. Esto condujo a la determinación del coeficiente de correlación de Spearman, de 0,782 indicando que ejerce directamente entre variables de investigación. La baja motivación en el trabajo sigue dando lugar a un bajo rendimiento entre los educadores.

Cevallos & Cedeño (2021), en Ecuador analizaron la planificación estratégica anticipada en la administración académica de los Institutos Superiores Tecnológicos, ha ganado importancia debido a su incorporación reciente en el sistema de educación superior. Este estudio busca evidenciar que, más allá organización estratégica prospectiva superar la gestión académica en los Institutos Tecnológicos.

Chávez (2022), se centró en evaluar el control de calidad en Facultad Regional Multidisciplinarias de Carazo, Nicaragua en Managua. Se considera importante que IEST de posgrado mejoren sus procesos curriculares conforme a la filosofía institucional, el enfoque es cuantitativo. Los resultados indican limitaciones en la UECP, como problemas en el currículo, la gestión del personal, la eficiencia administrativa, la enseñanza, la infraestructura y la falta de una

cultura de servicio. Se propone una guía de gestión de calidad denominado "CULSER" fundado en un enfoque centrado en el cliente y el conocimiento de sus necesidades.

Solís (2021) presente investigación radica en establecer la correlación en medio de la administración institucional y competencia profesional en el colegio Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas, en Guayaquil, Ecuador. La temática se enfoca en la valoración del desempeño pedagógico de los educadores, en sus responsabilidades administrativas dentro de la institución, ya que este aspecto se erige un factor determinante en calidad de proceso formativo que se ofrece. Sin embargo, utilizó el tipo de análisis descriptivo-correlacional sin diseño experimental. Indica una correlación significativamente alta. Este coeficiente pone de manifiesto de manera concluyente cómo los docentes llevan a cabo sus responsabilidades en el ámbito de la administración institucional, demostrando su eficacia en la organización de tareas y la preservación del característico estándar educativo distintivo que les es propio.

Cueva & Mendoza (2022), Venezuela encontraron la conexión con gestión administrativa entre capacidad de instrucción en instituciones. El diseño fue de tipo fundamental que corresponde a un nivel correlacional, no experimental y de naturaleza cuantitativa. La población muestral del estudio estuvo constituida por 72 docentes que completaron dos encuestas aprobadas por especialistas con nivel de confiabilidad alta determinado por índice alfa Cronbach. Los resultados demostraron una conexión positiva sustancial (p -valor 0,000 y nivel de correlación positiva de Rho 0,812).

Solórzano (2020), su finalidad de su investigación es relación entre gestión basada en procesos y gestión administrativa en IEST Babahoyo en Ecuador, utilizó el enfoque cuantitativo, siendo de naturaleza descriptiva y correlacional, se empleó una encuesta, se utilizaron dos instrumentos previamente validados, un formulario de Gestión por Procesos y Cuestionario de Gestión Administrativa. Estos instrumentos se sometieron pruebas de confiabilidad para asegurar su consistencia, en un muestreo que abarcó a toda la población. En conclusión, el aporte a mi variable será de mucho beneficio por los resultados que fueron positivos, perfeccionar la gestión administrativa y obtener los propósitos de organización.

Paredes (2020) específicamente en la Universidad Técnica de Ambato, se propuso investigar la conexión en la administración y la excelencia en el cuidado. Se utilizaron pruebas estadísticas y una metodología cuantitativa en un estudio de campo que incluyó a profesores y estudiantes vinculados a tareas administrativas. Estas personas respondieron a cuestionarios diseñados para medir cómo percibían las variables relevantes. El enfoque del estudio se caracterizó por ser descriptivo y correlacional, coeficiente de similitud Spearman (0,898 en el conjunto de la muestra total) revelaron relación positiva con dirección administrativa y nivel de excelencia. Al concluir, se pudo establecer que las variables objeto de investigación están fuertemente interrelacionadas con la mejora de las operaciones de misión administrativa, el desempeño laboral de educadores.

Peralta & Heredia (2022), Chiclayo determinó que gestión educativa desempeña un rol crucial en progreso de instituciones educativas mediante la aplicación efectiva de principios fundamentales, la planificación estratégica, las organizaciones eficientes, dirección efectiva, el riguroso control. Además, implica la habilidad de identificar con precisión las necesidades y requisitos, así como establecer claramente la jerarquía y funciones de los individuos subordinados, alineándolos con las metas y objetivos establecidos. La competencia en liderazgo, empatía, comunicación, asertividad, especialmente, la motivación del personal, juega un papel esencial al fomentar de manera constante el fortalecimiento de los objetivos organizacionales. Este enfoque beneficia directamente tanto el aprendizaje y enseñanza de escolares como crecimiento profesional de miembros de institución, asegurando el cumplimiento continuo de los estándares de calidad.

Ordoñez et. al. (2021), el propósito central fueron resaltar la evidencia actualmente disponible en relación con la administración en las unidades de gestión educativa, centrándose específicamente en los estudios derivados de contextos latinoamericanos. Se ha examinado una serie de artículos con origen en las naciones latinoamericanas. En aras de consecución de una excelencia educativa, se postula que la satisfacción laboral del personal docente esta intrínsecamente vinculada a una gestión administrativa eficaz, facilita la

capacidad de liderar, comunicar y buen manejo de recursos humanos, asimismo, se anticipa que esta revisión bibliográfica servirá para futuras investigaciones.

Trelles & Mora (2020), en Ecuador concluyeron que, en caso de universidades, el docente constituye el capital humano, y como tal, su labor tendrá un impacto significativo tanto en calidad de educación, como en mejora continua de organizaciones. También se ha demostrado que la cultura organizacional, el liderazgo transformacional, la capacitación y la compensación variable tienen un impacto positivo en desempeño de maestros que ejercen en universidades privadas.

Orbegoso & Ledesma (2022) la educación universitaria, que pertenece al nivel terciario, tiene como objetivo la formación de profesionales altamente competentes, que posean tanto habilidades técnicas específicas como habilidades de desarrollo personal necesarias para su éxito profesional. Durante este proceso de formación, es esencial aprovechar las experiencias previas que los estudiantes aportan, ya que influyen en su elección de carrera. Sin embargo, en la enseñanza de la gestión universitaria, se ha observado una tendencia hacia enfoques pedagógicos que promueven la autonomía del estudiante, lo que a menudo resulta en una falta de orientación pedagógica adecuada.

El objetivo de Pulido y Barreiro (2019), en Cuba fue brindar una serie de sugerencias didácticas para supervisar este procedimiento, comenzando por la preparación integral de los directivos, instructores y estudiantes. Los conceptos científicos que abordaron la relación entre evaluación y gestión del aprendizaje en educación superior cubana se dividen en dos categorías que se corresponden con las recomendaciones didácticas.

De acuerdo a las bases teóricas relacionadas al tema, como es gestión administrativa para Chiavenato (2018), la gestión se configura como el procedimiento estratégico que comprende la elaboración de una planificación meticulosa, la estructuración adecuada de elementos operativos, la supervisión activa de recursos humanos, financieros, tecnológicos, el ejercicio de un control sistemático y preciso en una entidad organizativa, con el propósito intrínseco de concretar la consecución de sus metas con una utilización óptima los mismos, todo lo mencionado. Hallinger (2003), destaca la dirección educativa como un

procedimiento de liderazgo que se centra en movilizar, coordinar con el fin de mejorar y fomentar un aprendizaje más efectivo.

Peter Drucker (2005), la administración se centra en planificación estratégica, la eficiencia y eficacia, el enfoque en las personas, el liderazgo, la innovación, la responsabilidad social y ética, el aprendizaje continuo. Así mismo Peter quien enfatizó la importancia de eficacia y eficiencia en misión administrativa, así mismo el contexto educativo, se traduce en insuficiencia de utilizar el presupuesto, para cumplir metas claras de aprendizaje, evaluar el progreso de estudiantes para mejorar la calidad educativa, para ello debe contar con líderes educativos que puedan inspirar, dirigir, ser flexible tener capacidad de ajustarse a necesidades cambiantes de los estudiantes, familiares, docentes, personal administrativo hacia objetivos compartidos la satisfacción del estudiante y mejora continua en el rendimiento académico.

En el marco del presente estudio, se optó por definir las dimensiones teniendo en cuenta la organización, dirección y planificación, siendo la planificación la primera de ellas. En términos administrativos, la planificación se define como la función proactiva que establece los objetivos a alcanzar y esboza los pasos necesarios para lograrlos. Como afirma Chiavenato (2018), la planificación sirve como marco teórico que orienta el comportamiento hacia acciones futuras. Asimismo, Montes de Oca y Pulla (2019) dan su punto de vista al referirse que la planeación implica crear mentalmente una situación predeterminada en la que se especifican detalladamente las metas y objetivos institucionales.

Sin embargo, concentrarse en la eficiencia y la eficacia viene a continuación, lo que implica comprometerse con cursos de acción, secuencias y principios teniendo en cuenta el tiempo. Sin embargo, la planificación implica la creación de una ruta que incluye recursos, objetivos y una lista de tareas que deben desarrollarse en un plazo de tiempo determinado (González & Verdezoto 2020).

Dimensión, organización son actividades de varios colaboradores para lograr interacciones planificadas con el entorno (Chiavenato, 2018). En esa misma línea, establecer lineamientos, deberes y expectativas para los empleados que ocuparán un puesto dentro de la organización. (González & Verdezoto 2020). destacaron que una organización es uno de los componentes que se diseña,

estructura y distribuye de tal manera que depende de una variedad de elementos, entre ellos el talento humano, material, financiero, tecnológico e informático, para alcanzar los objetivos establecidos. Es crucial recordar que cada componente o recurso tomado en consideración debe estar relacionado con los demás (Riffo 2019). Además, es crucial sugerir que el uso de herramientas técnicas para digitalizar es un método de organización (Dobudko & Akhmetov, 2019).

Dimensión, dirección es dirigir la empresa hacia sus objetivos maximizando los beneficios que puede obtener de todos sus recursos disponibles. Lograr el máximo rendimiento de cada empleado es su objetivo (Chiavenato, 2018). Definió como la habilidad para tomar la iniciativa durante el proceso de ejecución con el fin de asegurar la sincronización de todas las partes móviles, garantizando así el correcto funcionamiento de una empresa. (Masaquiza et al., 2020). De igual forma, la gestión se asoció con la realización de tareas o actividades, para lo cual se requiere liderazgo, motivación, comunicación y toma de decisiones (Montes et. al.2019) refiere González et al. (2020), dirigir es lo mismo que ejecutar, que es combinar esfuerzos para alcanzar objetivos. Para lograrlo, los miembros deben estar motivados, comunicarse, coordinarse y mostrar liderazgo. Del mismo modo, Baque & Viteri (2020) destacaron que el talento humano debe estar disponible para llevar a cabo todo lo planificado; sólo así será factible alcanzar los objetivos o resultados especificados.

Como ultima dimensión tenemos la etapa control, en el proceso administrativo constituye una fase crítica que se encarga de la medición y evaluación del rendimiento, intervención con acciones correctivas cuando se identifican desviaciones, en este sentido, el control se configura como un procedimiento intrínsecamente regulatorio, dirigido a preservar la efectividad y productividad en la administración de la organización (Chiavenato 2018).

En cuanto se refiere a dimensiones de la variable rendimiento laboral del maestro; Dorenkamp & Ruhle, (2019), un rol ejecutivo con capacidad de planificación posee una variedad de procesos cognitivos, que incluyen la resolución de problemas, planificación, lógica, supervisión el control para una administración eficaz de las operaciones de una institución. Mustafa y Pinar (2019), es la práctica educativa que realiza una persona para comunicar o

difundir nuevas ideas o conocimientos. Es el proceso de impartir instrucción desarrollando estrategias acordes con los avances en el aprendizaje.

Dimensión capacidad de planificación, es el proceso cognitivo, mediante la sinergia de la memoria y la atención selectiva, facilita la asimilación y procesamiento eficiente de información compleja, promoviendo decisiones asertivamente, fundamentales y desarrollo de habilidades analíticas avanzadas para un objetivo. Como tal, es crucial decidir la mejor secuencia para llevar a cabo tareas o pasos específicos, asignar recursos cognitivos necesarios para cada actividad en función de su resultado previsto, a continuación, desarrollar plan de acción adecuado (Gildemeister & Ramos 2019), así mismo incentivar, promover la formación, que tiene como objetivo mejorar la gestión educativa utilizando eficazmente la planificación para el logro del estudiante un rendimiento académico adecuado, la gestión del proceso educativo comprende la recompensa y el reconocimiento.

Robert et al., (2001), la planificación y evaluación efectiva en el aula, proporcionando estrategias prácticas para los educadores. Dewey (1916), abogó por la planificación educativa centrada en la experiencia del estudiante y la relevancia para la vida cotidiana. William (1985), ofrece una mirada completa y matizada a la gestión de procesos, proporcionando a los lectores una base sólida tanto en términos prácticos como conceptuales para abordar la mejora de procesos en el contexto organizacional. Gabriel et al. (2021), la temática habla de planificación estratégica de futuro en el contexto de administración académica en los IESTP Ecuador ha adquirido un papel fundamental debido a que estos institutos se han incorporado recientemente al régimen de educación superior. Finalidad principal de esta indagación es demostrar cómo la planificación estratégica a futuro pueda mejorar en gran medida la administración académica. Así mismo, busca incluir la visión prospectiva en el proceso de gestión, convirtiéndola en un componente novedoso del entorno académico de estos institutos. Reygoza (2008), abordó la gestión de procesos educativos como el conjunto de actividades planificadas y coordinadas que buscan mejorar la participación, compromiso de los educadores. Massy (2003), corroboró como el enfoque sistemático para planificar, monitorear y mejorar los procesos que afectan la enseñanza y el aprendizaje.

Así mismo la dimensión compromiso profesional describe la obligación de docentes a cumplir al máximo las funciones contratadas, mostrando su profesionalidad en el ámbito en el que se desenvuelven. En consecuencia, habla de la dedicación y moralidad con que la persona se comporta, exhibiendo su capacidad, consideración por el trabajo que realiza y ofrece (Pillaca 2018). La responsabilidad profesional de una persona está determinada por su alineación con los objetivos, valores y trabajo de la institución. En consecuencia, una persona dedicada a su profesión es aquella que, mientras la ejerce, siente pasión por ella, lo que se observa en el esfuerzo y la destreza con que aborda las actividades o funciones que se le encomiendan (Castro, 2019). De acuerdo con su definición, el marco de buen desempeño docente es un instrumento táctico que permite evaluar el esfuerzo pedagógico de un docente, dando a conocer los métodos o enfoques que ha utilizado en clase. Incluye competencias que todo docente poseer para desempeñar eficazmente su labor, así como los métodos que debe utilizar en cada momento para obtener resultados de aprendizaje significativos de sus alumnos (Samillán, 2017). En cuanto a las teorías de gestión administrativa Fayol (1916), propuso cinco funciones como control, dirección, organización, planificación. Estas operaciones representan las actividades claves que deben llevarse a cabo para gestionar eficazmente una organización. Todo lo mencionado centrándose en métodos científicos, Taylor (1916) se abocó en métodos científicos para mejorar la eficiencia en el trabajo operativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

En la investigación se empleó tipo básica, según las premisas de Pimienta (2017), la investigación básica tiene como objetivo primordial la expansión del acervo cognitivo a través de contribuciones novedosas derivadas de un meticuloso proceso investigativo. Este procedimiento tiene como fin generar aportes sustantivos que enriquecerán la comprensión existente en la materia de análisis.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación de naturaleza no experimental, módulo transversal, nivel correlacional causal, dado que no se ha intervenido deliberadamente en la manipulación de variables en un entorno controlado. En cambio, se llevó a cabo una observación de los sujetos en su contexto natural en un solo punto temporal, configurando así un diseño transversal. Cabe destacar que se clasifica como correlacional causal, según Hernández (2018), se tiene la intención de explorar y establecer la influencia que ejerce una variable en el ámbito de estudio. (Ver anexo 5)

Arias et al. (2022), los actores de los estudios fueron evaluados en su configuración original sin ninguna alteración, y las variables no fueron controladas ni manipuladas (Anexo 11).

Laiza (2023), en cuanto al enfoque cuantitativo podemos referir la realización de investigaciones que se basa en la compilación sistemática de datos y posterior análisis, con finalidad de responder a preguntas de investigación y validar hipótesis predefinidas. Este proceso se apoya en medición precisa de variables a través de instrumentos confiables, empleando tanto técnicas de estadística descriptiva como inferencial para su dicho procesamiento y estudios de los datos recopilados. Componentes

fundamentales de esta técnica son el establecimiento de hipótesis estadísticas y el diseño preciso de los múltiples tipos de estudio.

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual de la gestión administrativa: Acuerdo la perspectiva de Chiavenato (2018), la administración se conceptualiza como la gestión estratégica de los recursos con miras a lograr metas institucionales predefinidos, se enfatiza la necesidad de considerar funciones fundamentales de planificación, organizar, direccionar y controlar con propósito de optimizar la eficiencia en la conducción administrativa. Así mismo optimizar procesos y producir resultados positivos y de calidad, es un conjunto de acciones o actividades que permiten a una empresa, entidad o institución utilizar sus recursos de forma eficaz (Rivas, 2020).

Definición operacional

Para estimar la variable Gestión administrativa se utilizarán tres dimensiones -planificación, organización y gestión y un cuestionario con dieciocho preguntas y una escala Likert de cinco posibilidades. Hay tres indicaciones para cada uno de estos parámetros.

Indicadores: conformado por 11 indicadores y compuesto por 22 ítems.

Escala de medición: Tipo Likert escala ordinal

Variable 2: Rendimiento laboral docente

Definición conceptual

Mustafa y Pinar (2019), es la práctica educativa que realiza una persona para comunicar o difundir nuevas ideas o conocimientos. Es el proceso de impartir instrucción desarrollando estrategias acordes con los avances en el aprendizaje.

Definición operacional

Además, se evaluarán tres elementos de la variable desempeño laboral de los docentes, habilidad para organizar, administrar procesos

educativos y dedicación profesional. El instrumento será un cuestionario de 18 ítems con cinco alternativas en escala Likert, cada una con una escala ordinal y tres indicaciones para dedicación profesional, capacidad de planificación y administración de actividades educativas.

Indicadores: en la dimensión se consideró 9 indicadores y compuesto por 18 ítems.

Escala de medición: escala ordinal de tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.

Condori (2020), grupo de individuos que forman parte de una determinada investigación y cuyas cuestiones necesitan ser comprendidas. En ese sentido se aplicó un estudio de investigación con el fin de recopilar y comprender datos concretos, 130 maestros de institutos tecnológicos públicos C1= 20 y C2= 110 participaron en el estudio. (Anexo 7)

Criterios de inclusión: Educadores interesados en colaborar de manera voluntaria, efectiva, positiva en la investigación.

El criterio de exclusión: docentes que no desean participar.

3.3.2. Muestra.

Considerando a Satishprakash (2020), quien hace referencia a una porción o subconjunto de la población investigada que será objeto de observación científica para producir conclusiones pertinentes a la población total de investigación. Por tanto, en el estudio se tomará en cuenta a 104 docentes de institutos tecnológicos públicos de la Región Ancash. (Ver anexo 8).

3.3.3. Muestreo.

Debido a que la muestra fue elegida a criterio del investigador o de los expertos, el proyecto se llevará a cabo con un enfoque en la conveniencia, es decir, se realizará con el objetivo de maximizar el provecho, la utilidad y la comodidad del investigador. El muestreo

por conveniencia, según Carmona y Tirado (2019), refieren subconjunto de la población donde los individuos o componentes se eligen con base en los rasgos del sujeto en estudio y no en la probabilidad.

3.3.4. Unidad de análisis.

El estudio se realizó en institutos de educación superior tecnológicos de Región Ancas conformada por 104 docentes nombrados y contratados de instituciones tecnológicas, luego se procedió a conteo de las respuestas de los ítems utilizando el programa Microsoft Excel los resultados se tabularon en filas y columnas y luego valor máximo, valor mínimo y la amplitud de cada uno de las dimensiones, luego se ordenaron y presentaron de forma metódica la información numérica resultante en SPSS 27 (ver anexo 9).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para ello, se aplicó la técnica encuesta que permitirá recopilar información mediante un cuestionario a 104 docentes, de la misma manera para la segunda variable. Se midió la influencia gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes. Los resultados obtenidos fueron procesados y analizados para establecer el tamaño de la influencia entre las variables, los datos obtenidos brindaron soporte a hipótesis de estudio, lo que permitió aprobar o descartar dicha hipótesis.

La validez en un estudio se refiere a la exactitud con la que se evalúa la relación causal que se propone medir, así como la capacidad de generalizar los resultados a diversas poblaciones y entornos en distintos diseños de investigación (Campbell 1963). Cada una de las dimensiones deben conservar como relevancia, pertinente, claridad y poder ser adaptadas, para ello se tuvo a tres expertos, al Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, especialista en gestión de la educación, Dra. Lezly Jaqueline Flores Zulueta y al Dr. Rejas de la Peña, Aldo Fernando especialista en Educación, Administración y Metodólogo, apoyaron con sus aportes por cada pregunta para la aplicación del instrumento. una

vez validado el cuestionario se solicitó la autorización al director para su respectiva aplicación, se solicitó apoyo a los docentes.

3.5. Procedimientos.

El primer paso fue elegir el tema, según la problemática que se evidenciaba, luego se procedió a elaborar el cuestionario, Se sometió a proceso de validación, involucrando a dos expertos en el campo temático abordado y a un metodólogo, con el fin de asegurar alto nivel educativo y relevancia del instrumento para su respectiva aplicación a cada uno de los docentes elegidos, una vez recogido la información, se procede a tabular, se obtuvo los resultados preliminares, todo ello se cometió a un software arrojando un resultado de la indagación.

3.6. Método de análisis de datos.

Tras llevar a cabo la extracción de información, igualmente se cumplió la evaluación descriptiva de la información recopilada, Esto nos permitió utilizar tablas y gráficos para transmitir metódicamente los datos que se recogió de la muestra. Además, se incluyeron observaciones exhaustivas sobre los aspectos examinados para complementar y mejorar estos resultados. En el contexto de la inferencia, se siguió examinar los datos obtenidos mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, con objetivo de identificar posibles influencias entre variables de interés. Estos análisis fueron conducidos empleando el software SPSS, una herramienta altamente efectiva para el procesamiento estadístico.

3.7. Aspectos éticos.

Se ha seguido estrictamente el lineamiento para la elaboración del producto de la investigación, el cual fue aprobado por el vicerrectorado mediante resolución N°062-2023-VI-15 UCV. Es vital destacar que los beneficios no se materializan. En términos de imparcialidad, el investigador se adhiere a principios amplios que enfatizan la prevención de cualquier daño, la minimización de cualquier efecto perjudicial y la maximización de los beneficios para los participantes. Se respeta la autonomía de los participantes, animándolos a plantear cualquier

pregunta antes de decidir si participan o no en el estudio. Se garantiza que se respetará su decisión, si en algún momento deciden marcharse, no habrá repercusiones desfavorables para ellos. De acuerdo con el principio de justicia, se toman medidas para preservar la identidad de los participantes y proteger la confidencialidad de la pesquisa suministrada.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	32	30,8%
	Regular	46	44,2%
	Eficiente	26	25%
	Total	104	100%

Después de la encuesta realizada, se obtuvo como resultados que 44.2% de participantes consideran un nivel regular sobre la gestión administrativa, lo que viene a decir que nuestros colaboradores perciben un no tan idóneo manejo de la entidad en la que laboran. Además, el 30.8% y el 25% refieren percibir un nivel deficiente y eficiente, respectivamente.

Figura 1

Niveles de gestión administrativa.

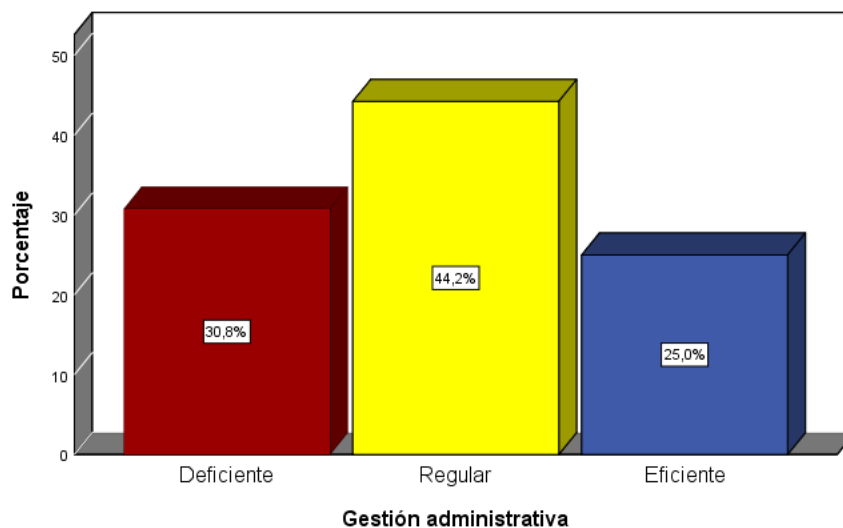


Tabla 2

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de gestión administrativa.

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	29	27.9%	43	41.3%	17	16.3%	43	41.3%
Regular	40	38.5%	46	44.2%	49	47.1%	46	44.2%
Eficiente	35	33.7%	15	14.4%	38	36.5%	15	14.4%
Total	104	100%	104	100%	104	100%	104	100%

En relación con las dimensiones de la gestión administrativa; el 38,5% de los participantes encuestados indican que planificación se encuentra en nivel regular, lo cual significaría que los encuestados perciben cierta falta de visión general y a futuro de los proyectos realizados, además, el 27.9% considera nivel deficiente, un 33.7% considera un nivel eficiente. Asimismo, sobre la dimensión organización se denota que el 44.2% indican un nivel regular, que vendría a significar que la mayoría de los encuestados consideran no hay un buen ordenamiento de las personas involucradas. Conforme con la dimensión dirección, el 47.1% de los participantes perciben un nivel regular. Finalmente, el 44.2% de los colaboradores opinan que el control es regular, esto se debe a que en su gran mayoría están descontento, porque no se tiene una información más precisa de lo que sucede.

Figura 2

Percepción de dimensiones de gestión administrativa

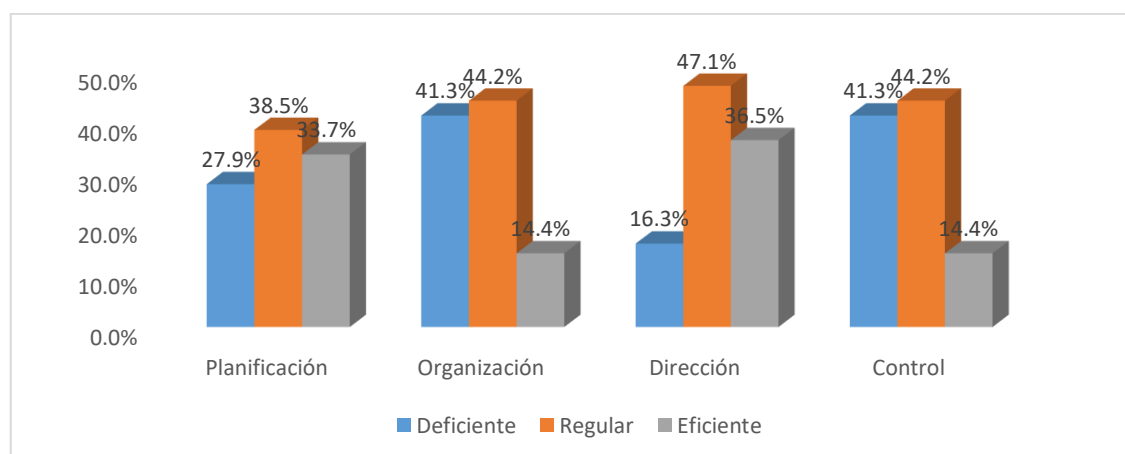


Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	23	22,1%
	Regular	46	44,2%
	Bueno	35	33,7%
	Total	104	100%

Según los resultados adquiridos por los 104 colaboradores, se visualiza que el 44.2% de los participantes considera un nivel regular de rendimiento laboral, esto debido a que los trabajadores no se sienten conformes con su ambiente y no pueden mejorar su rendimiento. Sin embargo, el 22.1% y el 33.7% considera el nivel malo y bueno respectivamente.

Figura 3

Niveles de rendimiento laboral

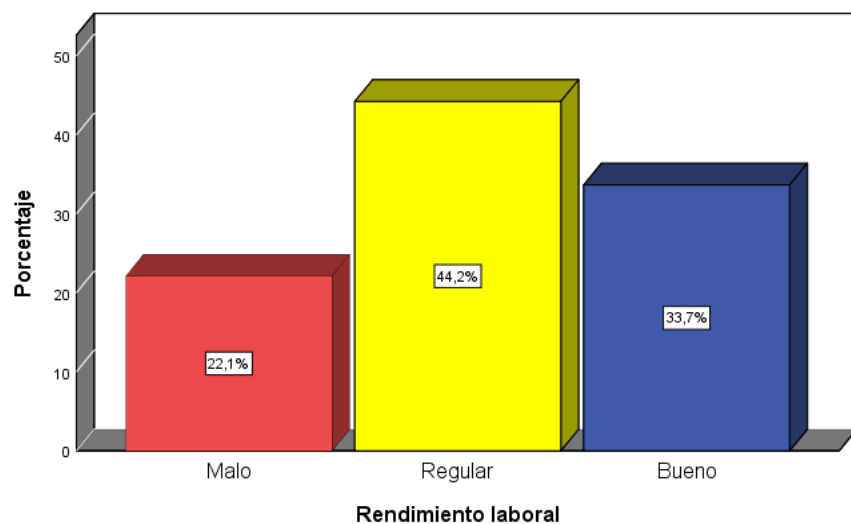


Tabla 4

Descripción de resultados de las dimensiones de rendimiento laboral.

Niveles	Capacidad de planificación		Gestión de procesos educativos		Compromiso profesional	
	f	%	f	%	f	%
Malo	27	26.0%	7	6.7%	10	9.6%
Regular	55	52.9%	52	50.0%	35	33.7%
Bueno	22	21.2%	45	43.3%	59	56.7%
Total	104	100%	104	100%	104	100%

Sobre las dimensiones de rendimiento laboral; el 52.9% de los colaboradores indican estar en el nivel regular de capacidad de planificación, es decir, los encuestados considera tener ciertas habilidades para poder ver a futuro, pero, el 26.0% y 21.2% indican que está en el nivel malo y bueno, respectivamente. Con relación a la dimensión gestión de procesos educativos, un 50% indican estar en el nivel regular, lo que significa que la manera en la que los colaboradores pueden aprender nuevas habilidades no es tan buena como desearían, sin embargo, el 6.7% y 43.3% lo ubican en el nivel malo y bueno. Asimismo, en dimensión compromiso profesional un 56.7% de encuestados se ubican en nivel bueno, lo cual significaría que los trabajadores dan todo de si al trabajo sin perjudicar a la empresa, pero, el 9.6 % y el 33.7% se encuentran en los niveles malo y regular respectivamente.

Figura 4: Percepción de dimensiones de rendimiento laboral.

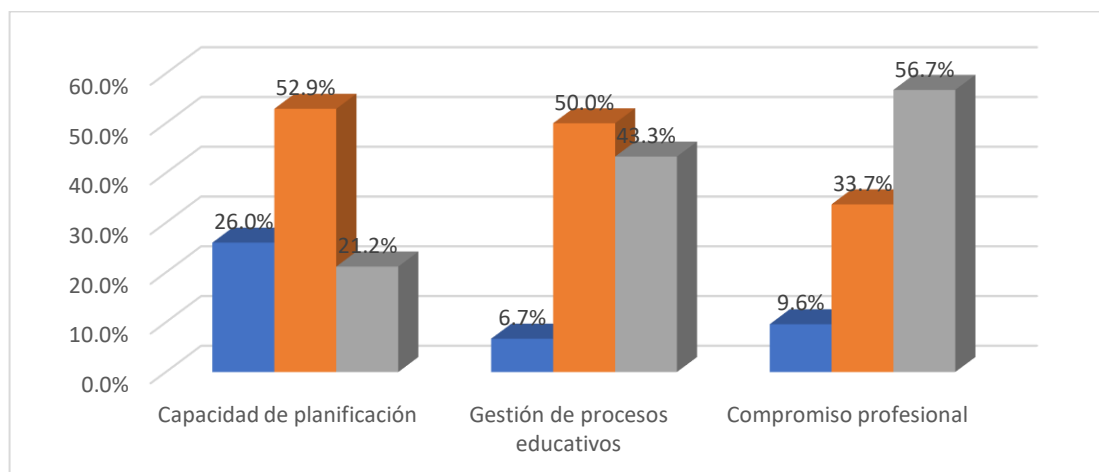


Tabla 5

Tabla cruzada de la gestión administrativa vs rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Deficiente	22 21,2%	10 9,6%	0 0,0%	32 30,8%
	Regular	0 0,0%	29 27,9%	17 16,3%	46 44,2%
	Eficiente	1 1,0%	7 6,7%	18 17,3%	26 25,0%
Total		23 22,1%	46 44,2%	35 33,7%	104 100,0%

En la tabla cruzada, se tuvo como resultado el 27.9% de gestión administrativa está en regular y de la misma forma el rendimiento laboral. Además, el 21.2% de encuestados muestran que gestión administrativa es deficiente y el rendimiento laboral es malo. También, el 17.3% de la gestión administrativa es eficiente y rendimiento laboral bueno.

Figura 5

Figura cruzada de gestión administrativa vs rendimiento laboral.

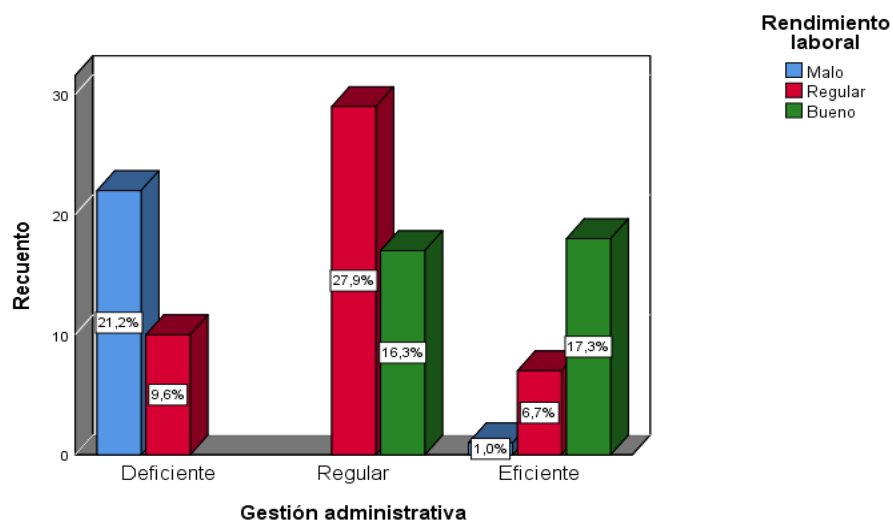


Tabla 6

Tabla cruzada de la gestión administrativa vs capacidad de planificación

		Capacidad de planificación			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Deficiente	25 24,0%	7 6,7%	0 0,0%	32 30,8%
	Regular	0 0,0%	38 36,5%	8 7,7%	46 44,2%
	Eficiente	2 1,9%	10 9,6%	14 13,5%	26 25,0%
Total		27 26,0%	55 52,9%	22 21,2%	104 100,0%

En los hallazgos de la tabla de contingencia el 36.5% de la gestión administrativa está en regular y la capacidad de planificación. Igualmente, el 24% de la gestión administrativa es deficiente y la capacidad de planificación es malo. Asimismo, el 13.5% de la gestión administrativa es eficiente y la capacidad de planificación es bueno.

Figura 6

Figura cruzada gestión administrativa vs capacidad de planificación

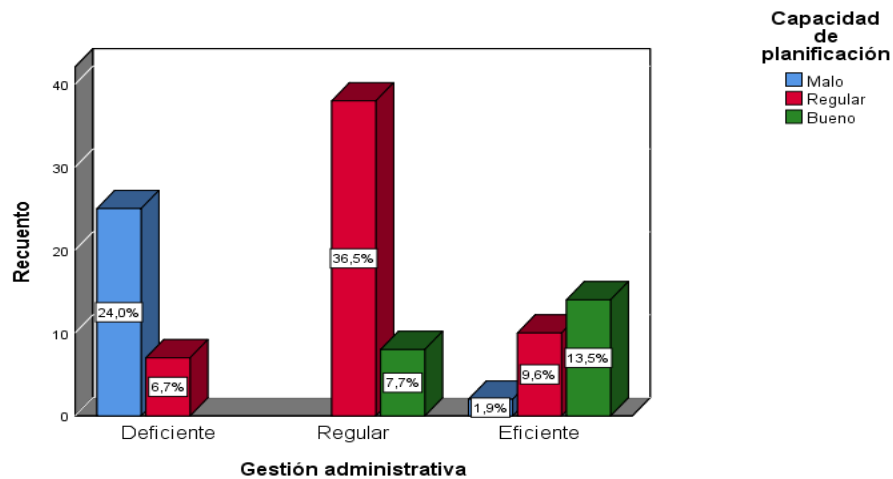


Tabla 7

Tabla cruzada de la gestión administrativa vs procesos educativos

		Gestión de procesos educativos			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Deficiente	7 6,7%	23 22,1%	2 1,9%	32 30,8%
	Regular	0 0,0%	21 20,2%	25 24,0%	46 44,2%
	Eficiente	0 0,0%	8 7,7%	18 17,3%	26 25,0%
Total		7 6,7%	52 50,0%	45 43,3%	104 100,0%

En los resultados de la tabla cruzada el 24% de la gestión administrativa está en regular y la gestión de procesos educativos es bueno. De la misma manera, el 22.1% de gestión administrativa es deficiente y la gestión de procesos educativos es regular. De este modo, el 17.3% de la gestión administrativa es eficiente y la gestión de procesos educativos es bueno.

Figura 7

Figura cruzada gestión administrativa vs gestión de procesos educativos

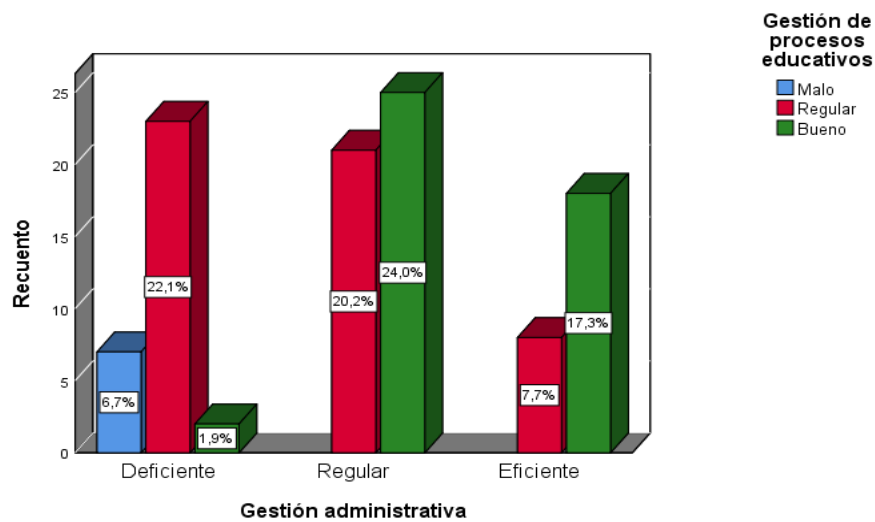


Tabla 8

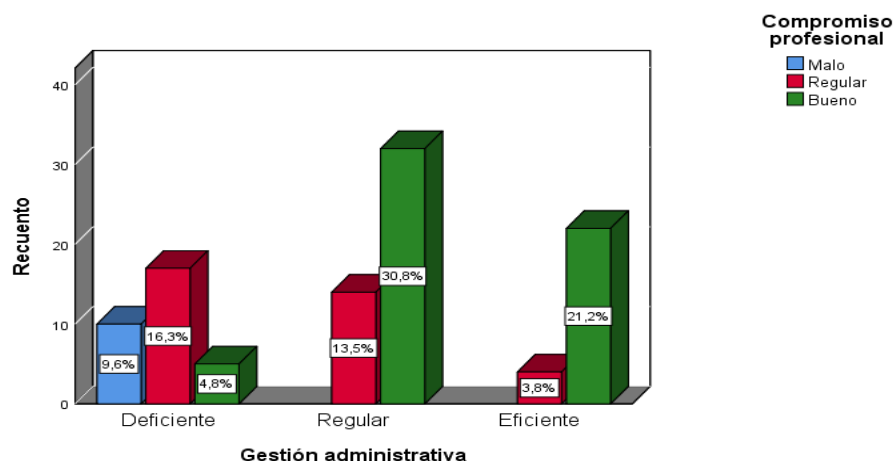
Tabla cruzada de la gestión administrativa vs compromiso profesional

		Compromiso profesional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Deficiente	10 9,6%	17 16,3%	5 4,8%	32 30,8%
	Regular	0 0,0%	14 13,5%	32 30,8%	46 44,2%
	Eficiente	0 0,0%	4 3,8%	22 21,2%	26 25,0%
Total		10 9,6%	35 33,7%	59 56,7%	104 100,0%

En los datos arrojados por el análisis de tabla cruzada el 30.8% la gestión administrativa está en deficiente y el compromiso profesional es bueno. También, el 21.2% de gestión administrativa es regular y compromiso profesional bueno. Sin embargo, el 16.3% de la gestión administrativa deficiente y el compromiso profesional regular.

Figura 8

Figura cruzada gestión administrativa vs compromiso profesional



Contraste de hipótesis general

H₀: No existe influencia de la gestión administrativa en rendimiento laboral de los docentes de Instituto Tecnológico Público Región Ancash, 2023.

H₁: Existe influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de docentes en Institutos Tecnológicos Públicos de Región - Ancash, 2023.

Tabla 9

Información acerca del ajuste del modelo que sustenta la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,526
Sólo intersección	95,663				Nagelkerke	,598
Final	17,928	77,736	2	,000	McFadden	,352

Función de enlace: Logit.

A partir de tabla 9, pudo inferir en base a los resultados obtenidos, es significativo siendo el $X^2=77,736$; $p<0,05$. Por lo tanto, siendo la significancia de 0,000 explica que gestión administrativa influye directamente en el rendimiento laboral. Además, a través del valor de R cuadrado de Nagelkerke (0,598), sostiene que el prototipo planteado expone el rendimiento laboral depende al 59.8% de la gestión administrativa.

Tabla 10

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[rednimientolaboral1 = 1]	-5,379	1,093	24,236	1	,000	-7,520	-3,237
	[rednimientolaboral1 = 2]	-,761	,421	3,270	1	,071	-1,585	,064
Ubicación	[gestionadministrativa1=1]	-6,174	1,152	28,740	1	,000	-8,431	-3,917
	[gestionadministrativa1=2]	-1,252	,518	5,848	1	,016	-2,267	-,237
	[gestionadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En cuanto a la tabla 10, se observa que existe influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de los educadores, la cual se sostiene en un nivel de significancia de 0,001 y 0,000 respectivamente en el nivel deficiente y en malo.

Contraste de hipótesis específica 1

H₀: no se evidencia impacto de la dirección administrativa en la aptitud planificadora de los educadores en un instituto tecnológico público en la Región Ancash, 2023.

H₁: Existe influencia de gestión administrativa en la capacidad de planificación de los docentes de un Instituto Tecnológico Público de Región Ancash, 2023.

Tabla 11

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en la capacidad de planificación.

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	101,882				Nagelkerke	,612
Final	23,006	78,876	2	,000	McFadden	,373

Función de enlace: Logit.

Por medio de tabla11 se infiere el fundamento de verificación de la razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo ($X^2=78,876$; $p<0,05$). En consecuencia, siendo la significancia de 0,000 explica que gestión administrativa influye en la capacidad de planificación. igualmente, a través del valor del Pseudo R cuadrado de Nagelkerke (0,612), sostiene que el modelo planteado explica que la dimensión capacidad de planificación depende al 61.2% de la gestión administrativa.

Tabla 12

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en la capacidad de planificación

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[capacidaddeplanificación1 = 1]	-4,686	,844	30,835	1	,000	-6,339	-3,032
	[capacidaddeplanificación1 = 2]	-,018	,391	,002	1	,963	-,784	,748
Ubicación	[gestiónadministrativa1=1]	-5,962	,944	39,880	1	,000	-7,812	-4,111
	[gestiónadministrativa1=2]	-1,384	,530	6,821	1	,009	-2,423	-,345
	[gestiónadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En cuanto a la tabla 12 se observa que existe influencia de la gestión administrativa en la capacidad de planificación de los docentes, la cual se avala en un nivel de significancia de 0,000 en el nivel deficiente y malo.

Contraste de hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos de los docentes de un Instituto Tecnológico Público Región Ancash, 2023.

H₁: Existe influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos de los docentes de un Instituto Tecnológico Público Región Ancash, 2023.

Tabla 13

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	56,135				Nagelkerke	,389
Final	15,432	40,702	2	,000	McFadden	,220

A través de la tabla 13 se infiere que el fundamento de verificación de la razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo ($X^2=40,702$; $p<0,05$). Por tanto, siendo la significancia de 0,000 explica que la gestión administrativa influencia en la dimensión gestión de procesos educativos. Asimismo, a través del valor del Pseudo R cuadrado de Nagelkerke (0,389), sostuvo que el modelo planteado explica que la dimensión gestión de procesos educativos depende al 38.9% de la gestión administrativa.

Tabla 14

Estimación de los parámetros del modelo que explica influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[gestiondeproceso seducativos1 = 1]	-5,240	,858	37,344	1	,000	-6,921	-3,560
	[gestiondeproceso seducativos1 = 2]	-,819	,425	3,708	1	,054	-1,652	,015
Ubicación	[gestionadministrativa1=1]	-3,879	,847	20,965	1	,000	-5,539	-2,218
	[gestionadministrativa1=2]	-,626	,518	1,464	1	,226	-1,640	,388
	[gestionadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En relación a la tabla 14 se visualiza que existe influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos, la cual se avala en un nivel de significancia de 0,000 en el nivel deficiente y malo.

Contraste de hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia de la gestión administrativa con compromiso profesional de los docentes de un Instituto Tecnológico Público de Región Ancash, 2023.

H₁: Existe influencia de la gestión administrativa en el compromiso profesional de los docentes de un Instituto Tecnológico Público de Región Ancash, 2023.

Tabla 15

Información sobre el ajuste del modelo que explica la gestión administrativa en el compromiso profesional

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	62,004				Nagelkerke	,414
Final	17,603	44,401	2	,000	McFadden	,234

Función de enlace: Logit.

Según la tabla 15, se infiere el fundamento de verificación de la razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo ($X^2=44,401$; $p<0,05$). Por lo tanto, siendo la significancia de 0,000 explica que la gestión administrativa influye en el compromiso profesional de los docentes, a través del valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke (0,414), sostiene que el modelo planteado explica que la dimensión compromiso profesional de los docentes depende al 41.4% de la gestión administrativa.

Tabla 16

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de la gestión administrativa en el compromiso profesional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[compromisoprofesional1 = 1]	-4,634	,729	40,393	1	,000	-6,063	-3,205
	[compromisoprofesional1 = 2]	-1,716	,545	9,905	1	,002	-2,785	-,647
Ubicación	[gestionadministrativa1=1]	-3,705	,731	25,692	1	,000	-5,138	-2,273
	[gestionadministrativa1=2]	-,857	,633	1,834	1	,176	-2,098	,383
	[gestionadministrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En relación a la tabla 16, se visualiza que existe influencia de gestión administrativa en compromiso profesional de los docentes, la cual se avala en nivel de significancia de 0,000 en el nivel deficiente y malo.

V. DISCUSIÓN

La primera parte de este estudio consistió en analizar dos realidades interconectadas gestión administrativa en el rendimiento laboral de maestros. Se descubrió que había problemas con la administración y gestión de recursos en organizaciones educativas mencionadas, lo que a su vez afectaba al rendimiento laboral de los profesores en estas instituciones. Los datos de contexto que se examinaron así lo corroboran.

Tras completar los objetivos del presente estudio y comparar los resultados con la hipótesis general, el coeficiente de Nagelkerke (0,598) indica que el prototipo propuesto es el que mejor explica la importancia entre la gestión administrativa y rendimiento laboral, sugiriendo que gestión administrativa influye en el rendimiento laboral en un 59.8%, en consecuencia, los institutos tecnológicos públicos objeto de estudio requieren una mejor gestión administrativa. Estos hallazgos son concordantes con la investigación llevada a cabo por Dueñas (2023), Los resultados demuestran que la gestión administración tiene un impacto favorable en el nivel de excelencia en la prestación de servicios de una entidad descentralizada. Asimismo, En el marco de una técnica de investigación cuantitativa, Castillo (2022) examinó el desempeño docente y gestión educativa en una institución educativa de Contumazá utilizando un diseño básico correlacional y causal.

Según los resultados de la contrastación de hipótesis general, se constata que la gestión administración efectiva incide en desempeño laboral de los docentes. Esta conclusión se mantiene en los niveles de significación de 0,001 y 0,000, respectivamente, para los niveles regular y deficiente. Sobre la base de estos resultados, Dicho de otro modo, cuando se altera la variable independiente, se incorporan nuevas técnicas de actuación o se realizan otras modificaciones, la labor docente está sujeta a fluctuaciones o cambios. Concretamente, el coeficiente de Nagelkerke indica que la administración representa 59.8% del rendimiento docente. Este resultado se asemeja con el trabajo de Fernández (2021) y Méndez (2022), en sus indagaciones descubrieron fuerte relación entre gestión administrativa y rendimiento laboral de maestros, lo que explican por qué

los docentes rinden más en los niveles administrativos superiores. Estas coincidencias son significativas, ya que los educadores creen que una administración eficaz es esencial para que puedan cumplir satisfactoriamente sus responsabilidades como docentes. Los hallazgos de este estudio apoyan las nociones de planeación, organización, dirección y control, que apoyan la efectividad docente y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Esto se apoya en teorías de Chiavenato (2018) sobre la gestión administrativa de las organizaciones.

En cuanto a la hipótesis específica 1, los datos sobre el ajuste del modelo, que describe cómo gestión administrativa afectan la capacidad de planificación, muestra que el modelo logístico es significativo ($X^2=78,876$; $p<0,05$). Siendo la significancia de 0,000, explica que la gestión administrativa influye en la capacidad de planificación. Asimismo, el valor de Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,612) que el modelo sugerido explica por qué la dimensión capacidad de planificación depende de la gestión administrativa en un 61,2%. Este resultado de investigación, guarda relación con el trabajo de Gildemeister y Ramos (2019), la habilidad para diseñar estrategias implica el procedimiento mental que faculta la selección de acciones esenciales con miras a alcanzar un objetivo. Como tal, es crucial decidir la mejor secuencia para llevar a cabo tareas o pasos específicos, asignar los recursos cognitivos necesarios para cada actividad o tarea en función de su resultado previsto y, a continuación, desarrollar un plan de acción adecuado. Gonzales (2022), Es crucial que el profesor tenga en cuenta las cualidades del alumno, los requisitos de aprendizaje, los intereses específicos y los detalles propios del contexto a la hora de planificar.

En cuanto al resultado de la hipótesis 2, los datos sobre el ajuste del modelo, que explica cómo la gestión administrativa afecta a la gestión de los procesos educativos, muestran que la gestión administrativa influye en la dimensión de gestión de los procesos educativos, con un nivel de significación de 0,000. Asimismo, se descubrió que el modelo sugerido describe cómo el 38,9% de la dimensión gestión de procesos educativos depende de la gestión administrativa, según el valor de la Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,389). Este resultado guarda relación con la investigación de Nguyen (2019), con el fin de fomentar y

promover la formación, que tiene como objetivo mejorar la gestión educativa utilizando eficazmente la planificación para que el estudiante logre alcanzar un rendimiento académico adecuado, la gestión del proceso educativo comprende la recompensa y el reconocimiento. Farfán y Reyes (2019), El objetivo de este artículo es presentar una visión general de las teorías clave que sustentan un novedoso enfoque de la gestión educativa conocido como gestión educativa estratégica. Este método fue motivado por la necesidad de evaluar y mejorar la calidad de la educación.

Prueba de la hipótesis número 3, a través del valor de la Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke (0,414), se sostiene el modelo propuesto expone que dimensión compromiso profesional de profesores depende en un 41,4% de la gestión administrativa. Los datos de ajuste del modelo que explica gestión administrativa en el compromiso profesional revelan que la gestión administrativa influye en el compromiso profesional de profesores, con una significación de 0,000, el resultado tiene una semejanza con los estudios de Pillaca (2019), en cuanto al compromiso profesional, destaca que los docentes tienen la obligación de realizar las tareas asignadas de la mejor manera posible, mostrando su profesionalismo en el ámbito en el que se desempeñan. Esto habla de la dedicación y moralidad con la que se comporta la persona, exhibiendo su capacidad y consideración por la tarea que realiza y brinda. Asimismo, Castro (2019), el nivel de dedicación profesional de una persona indica su grado de alineación con los objetivos, creencias y actividades de la institución. Así, una persona dedicada a su profesión es aquella que, al desempeñar las tareas que le han sido asignadas, lo hace con pasión, como se aprecia por el esfuerzo y la diligencia que emplea.

Por otro lado, Gutiérrez (2020), sostiene que el rendimiento laboral de los docentes la necesidad de reformar las estructuras escolares y la gestión educativa surgió de los continuos y graves cambios socioeconómicos. Además de intentar mejorar el rendimiento académico, se han introducido nuevos retos en un esfuerzo por satisfacer las necesidades de la comunidad. En el ámbito de la educación, el educador actúa como mediador, transmitiendo ideas y convirtiéndolas en conocimiento. En este estudio se analizó la participación de

gestión educativa y su conexión con el rendimiento de profesores. La gestión de la educación es un componente importante de la buena enseñanza. Se ha demostrado que algunos comportamientos relacionados con la política de liderazgo favorecen la capacitación, de igual manera Sanchón (2017), los fundamentos teóricos parten de la valoración crítica de la interdependencia e impacto de los procedimientos administrativos en desempeños laborales de docentes en entornos educativos tecnológicamente avanzado. La eficiencia de la gestión administrativa se considera un componente crucial de la calidad y la productividad, lo que justifica la necesidad de profundizar en este campo analizando su impacto en el profesorado.

En cuanto a la variable rendimiento laboral de los docentes Frederick W. Taylor desarrolló una teoría científica que tiene como objetivo aumentar la productividad. Para ello, propuso cuatro principios (Rivero, 2019): Para completar la tarea con el nivel de eficiencia previsto, el trabajador necesita llevar a cabo una investigación exhaustiva. Cada empleado debe comprometerse con trabajos o tareas que le motiven y para los que se sienta preparado para completar al máximo de sus capacidades. Mantener las estrategias de mejora continua requiere una supervisión adecuada del rendimiento del trabajo. Los directivos de la organización son responsables de preparar a los miembros de su equipo y programar las tareas en función de las necesidades futuras. Según la propuesta de Minedu (2021), para que los educadores mejoren su labor pedagógica, deben examinar críticamente su propio desempeño profesional. esfuerzos educativos. Al presentar su tesis, Jara (2023) demuestra cómo se relacionan la organización administrativa y el rendimiento laboral, que es el objetivo principal del estudio.

La gestión administrativa, después de la encuesta realizada, se resalta de los resultados que el 44,2% de los participantes consideran un nivel regular sobre la gestión administrativa, lo que viene a decir que nuestros colaboradores perciben un no tan idóneo manejo de la entidad en la que laboran. Además, el 30.2% y el 25% refieren percibir un nivel deficiente y eficiente respectivamente. El análisis de la administración posibilita la evaluación del grado de eficacia en la gestión dentro de la entidad organizativa. Simultáneamente, facilita la observación con

respecto al desempeño de los directivos, supervisores o titulares en el transcurso de su gestión. En su investigación, Solórzano (2020) trató de comprender la relación entre la gestión administrativa y gestión por procesos en el IEST Babahoyo de Ecuador. Utilizando un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva y correlacional, empleó una encuesta junto con dos instrumentos previamente validados: el Cuestionario de Gestión Administrativa y el formulario de Gestión por Procesos. Se realizaron pruebas de fiabilidad en una muestra de la población completa para garantizar la consistencia de estos instrumentos. En resumen, mi variable se beneficiará enormemente de los resultados positivos, que mejorarán la administración administrativa y permitirán alcanzar los objetivos de la empresa.

Los resultados son coherentes con la teoría general de la administración sostenida por Chiavenato (2018) todas las acciones realizadas para organizar los esfuerzos de un grupo se denominan colectivamente gestión administrativa. Se trata del proceso de intentar alcanzar metas u objetivos con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas necesarias como planeación, organización, dirección y control. En la misma línea, Anzola (2002) expresa que las operaciones de gestión administrativa se llevan a cabo a través de las etapas del proceso administrativo e implican trabajar con todos los órganos que intervienen en la realización de los procesos dentro de una organización. De manera similar Reynoso (2017) señala que planificación, organización, dirección y control son los cuatro componentes clave de la gestión administrativa, sin los cuales no puede hablarse de esta empresa. por su parte Márquez (2000) al igual que otros tipos de empresas, institutos superiores tecnológicos utilizan la planificación, la organización, el control y la dirección como parte de su proceso administrativo.

En general el resultado demuestra que gestión administrativa influye en el rendimiento laboral de docentes, que mantiene en los niveles regular y deficiente con niveles de significación de 0,001 y 0,000, respectivamente. La eficiente gestión administrativa emerge como un pilar fundamental que facilita y fomenta una labor pedagógica más efectiva por parte de los docentes, coincidiendo con las perspectivas teóricas de las relaciones humanas propuestas por Elton Mayo,

tal como señala Rivero (2019), de acuerdo con este enfoque, la productividad de los trabajadores se ve directamente influenciada por el sentimiento de valoración proporcionada por sus superiores y colegas. Un administrador competente se orienta a optimizar diversos aspectos del entorno laboral, tales como la iluminación, temperatura y periodos de descanso. Además, se dedica a fomentar un ambiente propicio para las relaciones humanas, incorporando prácticas de reconocimiento y estímulos que motive a los colaboradores. Este enfoque holístico tiene como objetivo mejorar la productividad general del equipo. Cueva et al. (2021) descubrieron un vínculo entre la competencia instruccional y la gestión administrativa.

En conclusión, el estudio evidenció que la gestión administrativa incide directamente en el desempeño laboral de los docentes, ya que los indicadores de capacidad de planificación, gestión de procesos educativos y compromiso profesional revelaron una clara dependencia de una gestión administrativa efectiva por parte de los responsables en los institutos superiores tecnológicos de Ancash.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general planteado se demostró que el rendimiento laboral depende en 59.8% de gestión administrativa ($P_{\text{valor}} < 0.05$). por consiguiente, se puede concluir que la gestión administración ejerce influencia en el rendimiento laboral de docentes en instituto tecnológico público de Región Ancash, 2023.

Segunda: En el primer objetivo específico se estableció que la capacidad de planificación depende al 61.2% de la gestión administrativa ($P_{\text{valor}} < 0.05$). De lo que se infiere que existe influencia de la gestión administrativa en capacidad de planificación de los docentes en instituto tecnológico público de Región Ancash, 2023.

Tercera: Segundo objetivo específico, se comprobó que gestión de procesos educativos depende al 38.9% de la gestión administrativa ($P_{\text{valor}} < 0.05$). Lo cual evidencia que existe influencia de la gestión administrativa en la gestión de procesos educativos de los docentes en instituto tecnológico público de Región Ancash, 2023.

Cuarta: Tercer objetivo específico, se comprobó que compromiso profesional depende en 41.4% de la gestión administrativa ($P_{\text{valor}} < 0.05$). por tanto, indica que existe influencia de la gestión administrativa en el compromiso profesional de los docentes en instituto tecnológico público de Región Ancash, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Sugerir a los directores de los IESTP, puedan mejorar su gestión administrativa, para un buen rendimiento laboral de sus educadores, así mismo debe crearse un área de investigación, al servicio de futuros investigadores.

Segundo: Se debe incluir en los instrumentos de gestión directivos del IESTP Región Ancash una estrategia de seguimiento y monitoreo para un mejor control de las actividades académicas en la institución tecnológica.

Tercero: Impulsar los canales de comunicación entre jefe de unidad académica y los docentes. Fomentar reuniones regulares, retroalimentación y la creación de espacios para compartir ideas y preocupaciones, fortaleciendo así la colaboración.

Cuanto: Los funcionarios de la DRE, Incluir estrategias educativas y actividades específicas en los planes institucionales para apoyar con capacitación a docentes y administrativos.

REFERENCIAS

- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). *Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. EmásF: revista digital de educación física*, 8(48), 83-95.
<https://acortar.link/d5133N>
- Baque, L. K., Triviño, K. C., & Viteri, D. A. (2020). *Management skills as an ally of the leader to execute the organizational strategy. Dilemas Contemporáneos Educación Política y Valores*, 7(58), 1–16.
<https://acortar.link/fFTKnr>
- Castillo Uceda, D. (2022). *Gestión educativa en el desempeño docente de una institución educativa de Contumazá*, 2021.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111149>
- Collana Lazo, P. (2022). *Gestión administrativa en el desempeño docente en los centros de educación técnico productiva del Cercado de Lima*, 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/96791>
- Chumpisuca Ferro, Y. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior-CIMAC, Abancay*, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89270>
- Castilla Silva, A. M. S. (2022). *Liderazgo directivo en la gestión administrativa en una REI de La UGEL 02 de Lima*, 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/112640>
- Carmona, S. y Tirado, D. (2019), *Una guía de cómo empezar a investigar. [Trabajo fin de grado máster, Universidad CEU Cardenal Herrera]*.
<https://goo.su/gr22G>
- Castro Sevilla, C. (2019). *Satisfacción Laboral Y Compromiso Docente En La Institución Educativa Fe Y Alegría 36 De La Esperanza-2019*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38423>.
- Cerón Vásquez, G. (2018). *Gestión administrativa y desempeño docente en la red No 07 – Ventanilla, Lima, año 2018. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)*. <https://goo.su/pMW2bU>

- Cevallos Uve, G. E., Loor Castro, J. B., Pincay Garcia, A. M., Moreno Matamoros, M. M., & Cedeño Hidalgo, E. R. (2021). *Planificación estratégica prospectiva en la gestión académica en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(SPE1). <https://goo.su/Mfwye>.
- Condori, P. (2020), *Universo, población y muestra. Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>.
- Cueva Ramos, J. E., Figueroa Anchivilca, A. R., Alejos Gutierrez, E. M., Pomari Apaza, O. P., & Mendoza Lima, E. U. (2022). *La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. Revista Revencyt de Ciencia Y Tecnología*, 54, 57-69. <https://goo.su/BP5dA>
- Chávez, R. A. M. (2022). *Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Revista Torreón Universitario*, 11(32). <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i32.14974>
- Chiavenato, I. (2019b). *Introducción a la teoría general de la administración (Décima ed.)*. <https://goo.su/BP5dA>
- Chumpisuca Ferro, Y. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores del Instituto de Educación Superior-CIMAC, Abancay, 2021*. <https://goo.su/xfnV>
- De la Cruz Ramos, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén*. <https://goo.su/8zhZJ>
- Dobudko, T. V., Korostelev, A. A., Gorbатов, S. V., Kurochkin, A. V., & Akhmetov, L. G. (2019). *The organization of the University Educational Process in Terms of Digitalization of Education. Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 1148– 1154. <https://goo.su/jozkP1u>

- Dorenkamp, I., & Ruhle, S. (2019). *Work–life conflict, professional commitment, and job satisfaction among academics. The Journal of Higher Education, 90(1), 56-84.* <https://goo.su/voc4R>
- Dueñas Canchari, L. F. (2023). *La gestión administrativa en calidad de servicio de un organismo descentralizado de la región Lima, 2022.* <https://goo.su/VaEowK>
- Drucker, P. (2005). *Gestionarse a sí mismo. Harvard Business Review, 83(1), 87-95.* <https://goo.su/pJzKMC>
- Escobar Arriagada, C. E. (2019). *Diseño de proceso de gestión de trayectoria curricular para la detección de riesgo de deserción en estudiantes de pregrado en la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado. URI: https://goo.su/a2E3l*
- Fernández, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Economía y Negocios, Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial, 3(1). DOI: https://goo.su/PPJ7sFW*
- Gabriel, Loor, Pincay, Moreno y Cedeño (2021), *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores Planificación estratégica prospectiva en la gestión académica en los Institutos superiores tecnológicos públicos.* <https://goo.su/E6yF7i>
- Galicia Toralva, M. V. (2022). *Gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021.* <https://goo.su/Mygy>
- Gildemeister Flores, R., & Ramos Haro, M. J. (2019). *La planificación en la Educación Inicial: guía de orientaciones:* <https://goo.su/irvmN>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). *Administrative management model for the business development of*

hotel barros in Quevedo City. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32–37. 44. <https://goo.su/3coSBSM>

- Gallone, G. (2021). *Blockchain And Big Data In The Public Sector: Some Considerations About G.D.P.R. Compliance. European Review of Digital Administration & Law - Erdal 2021, Volume 2, Issue 2, pp. 109-120 ISSN 2724-5969 - ISBN 979-12-5994-752-9 <https://doi.org/9791259947529>* 11
- Ganchozo, L. A. V., Bermúdez, T. E. P., Malla, I. P. L., Dueñas, L. R. V., & Vargas, D. P. G. (2023). Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2023: Labor motivation and teaching performance in education teachers in a Higher Technological Institute, Ecuador, 2023. *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando, 4(1). <https://goo.su/qpJF>*
- Guevara N. (2021), *La Motivación y el Rendimiento Académico de las Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado, Lima 2021. (tesis de posgrado), Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://goo.su/xfnV>*
- Hallinger, P. (2003). *Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformacional leadership. Cambridge Journal of education, 33(3). <https://www.philiphallinger.com/old-site/papers/CCJE%20Instr%20and%20Trans%20Lship%202003.pdf>*
- Henríquez P. (2018), *educación superior en América latina y el Caribe, Editor Pedro Henríquez Guajardo director del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372648>*
- Huarcaya, E. M. L., Huarcaya, D. L., Moscoso, F. C. P., Aparicio, S. S. P., & Ortiz, A. E. G. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. Universidad y Sociedad, 14(S1), 258-263. <https://goo.su/WABYG>*

- Jara Guillen, R. (2023). *Rendimiento laboral y gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.*
- Keller, J. M. (1983). *La planificación al servicio de los aprendizajes y bienestar de niños y niñas, (p. 53-182).* <https://goo.su/hwaa1HU>
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 15-32.* <https://goo.su/QM5jd>
- López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9(18), 792-812. <https://goo.su/UoXooO>
- Márquez, M. (2000). *La Gestión Administrativa de las Empresas Agropecuarias de los Municipios San Fernando y Biruaca del Estado Apure, en Venezuela. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales. UNELLEZ. Venezuela. Revista Mexicana de Agronegocios. Vol. VI, núm. 10, enero-juni, 2002. [Revista en línea] Disponible en: <https://goo.su/UsuEC7C>*
- Masaquiza, T. A., Palacios, A. M., y Moreno Gavilanes, K. A. (2020). *Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación-Zona 3. Revista Científica Uisrael, 7(3), 51–65.* <https://acortar.link/zToet2>.
- Meza Morales, S. I. (2021). *Gestión del talento humano en la gestión administrativa de un instituto superior tecnológico público, Ica, 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81487>
- MINEDU (2019). *RVM. N° 213 -2019 Marco de competencias del docente de educación superior tecnológica en el área de la docencia.*

- Montes de Oca, J. E., & Pulla, C. A. (2019). *Administrative management and its impact on the productivity of Ecuadorian microenterprises. Case study Dipromax workshop in the city of Santo Domingo. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(103), 1–14. <https://acortar.link/6s1IP5>.
- Mustafa, O. y Pinar, M. (2019). *The role of Teacher Performance in Scchiil Effectiveness. International Journal of Education Tecchnology and esearches*. <https://goo.su/E04e>
- Ninasevincha Morales, R. I. (2021). *Gestión administrativa y desempeño docente en la IEE “José Carlos Mariátegui”, San Clemente-Pisco*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83206>
- Nguyen, N. V., Nguyen, T. T., Tran, V. C., Do, T. T., Vu, C. T. (2019). *Quality management of higher education Programs in vietnam: results from Program accreditation. Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(4), 507-514. <https://goo.su/frxyYH5>
- OCDE-Internacional de la Educación (2021), *Principios para una recuperación educativa eficaz y equitativa, Internacional de la Educación, Bruselas*. <https://goo.su/KUwr>
- Orbegoso Dávila, L. A., & Ledesma Pérez, F. E. (2022). *Saberes previos, mediación pedagógica y aprendizaje en la gestión de la educación universitaria*. <https://goo.su/o4U2n>
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). *Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. Revista Educación*, 47(1), 663-675.en: <https://goo.su/4lhhMp>
- Paredes Alvarez, V. M. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.)* <https://goo.su/4atUaBN>

- Pérez, C., & Esther, V. (2019). *Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños*. <https://goo.su/Y0ls>
- Pinto Tacuri, I. (2023). *Gestión administrativa en el compromiso organizacional en directivos de las instituciones educativas públicas, UGEL Melgar, Puno, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123845>
- Pulido Díaz, A., & Barreiro Pousa, L. (2023). *La gestión de la evaluación del aprendizaje en la educación superior en Cuba*. *Revista Cubana De Educación Superior*, 39(2). Recuperado a partir de <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2168>.
- Quiroz, L. E., & Vega, Y. A. (2020). *Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública de la Libertad, 2019*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XV: <https://goo.su/4Ejww>
- Ramírez, M. N. A. C., Torres, M. W. Y. A., Jiménez, M. J. D. C. R., & Sánchez, M. D. A. M. (2021). *Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. <https://goo.su/WKnL4T>
- Ramírez J. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del área de adquisiciones y programación de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Salud, Lima 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78157>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://goo.su/olsZv>
- Riffo, R. (2019). *Administrative and quality management in schools in the Chorrillos*. (artículo científico). *Revista Scientific. Perú*. <https://goo.su/LFP2VI>
- Ruiz V. (2019), *El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01*,

- Villa el Salvador - Lima, 2019. (tesis de posgrado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* <https://goo.su/0aKod>
- Samillán, R. (2017). *Marco del Buen Desempeño Docente. Universidad César Vallejo.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33171>
- San Antonio Sanchón, T. (2017). *La motivación en la empresa. Los factores higiénicos y motivacionales de Frederick Herzberg.* <https://recercat.cat/handle/2072/287874>
- Satishprakash, S. (2020), *Concept of Population and Sample. Gujarat University. ResearchGate.* <https://goo.su/HKJO>
- Solís Galarza, F. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa " Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020.* <https://goo.su/eyimslg>
- Solórzano Álava, E. L. (2020). *Gestión por procesos y la gestión administrativa del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador–2019.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68006>.
- Trelles-Vicuña, D., & Galindo-Mora, J. (2020). *Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay–Ecuador.* <https://goo.su/VFsiBvb>
- Troya P. (2023), *Hábitos de estudio en el rendimiento académico en estudiantes de administración de un Instituto Superior Privado, 2022. (tesis de posgrado), Universidad Cesar Vallejo, Perú.* <https://lc.cx/NbuKTh>
- UNESCO (2015) <https://lc.cx/uMXwDY>
- Vallejo Mendoza, N. (2023). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en una universidad nacional, Ayacucho 2023.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122009>
- Vásquez, J. H. A., & Pupuche, P. E. Z. (2022). *Condiciones socioeconómicas y el desempeño laboral docente del instituto superior pedagógico*

público. Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales, 3(2), 33-45. <https://doi.org/10.46363/searching.v3i2.2>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1: Gestión administrativa						
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Así mismo optimizar los procesos y producir resultados positivos y de calidad, es un conjunto de acciones o actividades que permiten a una empresa, entidad o institución utilizar sus recursos de forma eficaz (Rivas, 2020).	Para estimar la variable Gestión administrativa se utilizarán tres dimensiones - planificación, organización y gestión y un cuestionario con dieciocho preguntas y una escala Likert de cinco posibilidades. Hay tres indicaciones para cada uno de estos parámetros	Planificación	Objetivos	1, 2	Escala ordinal de tipo Likert	Eficiente (38-54) Regular (19- 37) Deficiente (0-18)
			Estrategias	3, 4		
			Presupuesto	5, 6		
		Organización	División de trabajo	7, 8	Nunca (0) Casi nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)	
			Jerarquía	9, 10		
			Coordinación	11, 12		
		Dirección	Supervisión	13, 14		
			Toma de decisiones	15, 16		
			Monitoreo	17, 18		
		Control	Definir los estándares	19, 20		
			Evaluar el desempeño	21, 22		
		VARIABLE 2: Rendimiento laboral docente				
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Mustafa y Pinar (2019), es la práctica educativa que realiza una persona para comunicar o difundir nuevas ideas o conocimientos. Es el proceso de impartir instrucción	Además, se evaluarán tres elementos de la variable desempeño laboral de los docentes, dedicación profesional, administración de procesos educativos y capacidad de	Capacidad de Planificación	Planificación académica	1, 2	Escala ordinal de tipo Likert	Bueno (38-54) Regular (19- 37) Malo (0-18)
			Capacidad pedagógica	3, 4		
			Significación para estudiantes	5, 6		
		Gestión de procesos educativos	Ambiente de aprendizaje	7, 8		
			Habilidades metodológicas	9, 10		
			Evaluación aprendizaje	11, 12		

desarrollando estrategias acordes con los avances en el aprendizaje	planificación. El instrumento será un cuestionario de 18 ítems con cinco alternativas en escala Likert, cada una con una escala ordinal y tres indicaciones para dedicación profesional, capacidad de planificación y administración de actividades educativas.	Compromiso Profesional	Responsabilidad laboral	13, 14	Nunca (0) Casi nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)
			Capacitación académica	15, 16	
			Vocación de servicio	17, 18	

Anexo 2: elaboración de cuestionario

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
V1: Gestión administrativa	Así mismo optimizar los procesos y producir resultados positivos y de calidad, es un conjunto de acciones o actividades que permiten a una empresa, entidad o institución utilizar sus recursos de forma eficaz (Rivas, 2020).	Para estimar la variable Gestión administrativa se utilizarán tres dimensiones - planificación, organización y gestión y un cuestionario con dieciocho preguntas y una escala Likert de cinco posibilidades. Hay tres indicaciones para cada uno de estos parámetros	Planificación	Objetivos	Escala ordinal de tipo Likert		
				Estrategias			
				Presupuesto			
			Organización	División de trabajo		Nunca (0) Casi nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)	
				Jerarquía			
				Coordinación			
			Dirección	Supervisión			
				Toma de decisiones			
				Monitoreo			
			Control	Definir los estándares			Escala ordinal de tipo Likert
Evaluar el desempeño							
V2: Rendimiento laboral docente	Mustafa y Pinar (2019), es la práctica educativa que realiza una persona para comunicar o difundir nuevas ideas o conocimientos. Es el proceso de impartir instrucción desarrollando estrategias acordes con los avances en el aprendizaje	Además, se evaluarán tres elementos de la variable desempeño laboral de los docentes, dedicación profesional, administración de procesos educativos y capacidad de planificación. El instrumento será un cuestionario de 18 ítems con cinco alternativas en escala Likert, cada una con una escala ordinal y tres indicaciones para dedicación profesional, capacidad de planificación y administración de actividades educativas.	Capacidad de Planificación	Planificación académica	Escala ordinal de tipo Likert		
				Capacidad pedagógica			
				Significación para estudiantes			
			Gestión de procesos educativos	Ambiente de aprendizaje		Nunca (0) Casi nunca (1) Casi siempre (2) Siempre (3)	
				Habilidades metodológicas			
				Evaluación aprendizaje			
			Compromiso Profesional	Responsabilidad laboral			
				Capacitación académica			
				Vocación de servicio			

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento: cuestionario de gestión administrativo

Estimado (a) docente

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre gestión administrativa. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

Escala de Likert:

- 4. siempre (S)
- 3. casi siempre (CS)
- 2. casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

CUESTIONARIO 01

“Gestión administrativa de Institutos Tecnológicos Públicos de región Ancash”

El siguiente instrumento, se efectuará para recopilar información en relación a la Gestión administrativa en Institutos Tecnológicos Públicos de región Ancash

Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteadas en el cuestionario y marque con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, no hay respuestas malas o buenas. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

1.- Nunca	2.- Casi nunca	3.- Casi siempre	4. Siempre
-----------	----------------	------------------	------------

N°	Ítems	Valores			
		1	2	3	4
Dimensión 1: Planificación					
1	El director, difunde periódicamente la misión, visión del instituto.				
2	El director, evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos				
3	El director, Implementa estrategias de participación colaborativa para la actualización del Proyecto Educativo Institucional.				
4	El director plantea nuevas estrategias de trabajo colaborativo				
5	El director y el tesorero, sustentan la asignación del presupuesto al inicio del año lectivo.				
6	El personal conoce los procedimientos requeridos para la asignación de presupuesto por áreas de trabajo				
Dimensión 2: Organización					
7	La encargatura de los gestores pedagógico mejora el trabajo en la institución.				
8	El director a menudo divide el trabajo a gestores pedagógicos para la obtención los resultados esperados				

9	Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución				
10	Los gestores pedagógicos responden a las necesidades de atención				
11	Los gestores pedagógicos coordinan frecuentemente las acciones a realizar				
12	los coordinadores de programa de estudios coordinan continuamente las tareas con los docentes				
Dimensión 3: Dirección					
13	Realizan acciones de supervisión permanente a todo el personal				
14	Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo				
15	Las decisiones que toma su jefe inmediato son acertadas para su área				
16	Se toman decisiones que beneficien a todo el personal después de un análisis previo				
17	El jefe de unidad académica realiza monitoreo continuo las actividades académicas				
18	Se monitorea el trabajo asignado a todos los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos				
Dimensión 4: Control					
19	Los directivos llevan un acta de las reuniones colegiadas para verificar el avance de actividades programadas en el PAT				
20	La institución realiza un inventario de sus bienes.				
21	La administración evalúa la responsabilidad laboral del personal docente y administrativo.				
22	En la institución se verifica el desarrollo de las actividades planificadas.				

Fuente: elaboración propia.

Cuestionario 02

“Rendimiento laboral de los docentes de Institutos Tecnológicos Públicos de
Región Ancash”

El siguiente instrumento, se efectuará para recopilar información en relación al Rendimiento laboral de los docentes de Institutos Tecnológicos Públicos de Región Ancash

Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteadas en el cuestionario y marque con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

1.- Nunca	2.- Casi nunca	3.- Casi siempre	4. Siempre
-----------	----------------	------------------	------------

N°	Ítems	Valores			
		1	2	3	4
Dimensión 1: Capacidad de planificación pedagógica					
1	Planifica actividades de aprendizaje que se alinean con los objetivos educativos de su unidad didáctica				
2	Adaptas su ficha de actividades de aprendizaje para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes en su clase				
3	Aplica métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades y estilos de aprendizajes diversos de los estudiantes en su clase				
4	Utiliza técnicas de evaluación formativa para monitorear el progreso de los estudiantes.				
5	Considera que las actividades de aprendizaje son significativas para su vida y futuro de sus estudiantes.				
6	Aprecia que las asignaciones y proyectos que realiza tienen un propósito claro y relevante para su desarrollo académico y personal de los estudiantes.				
Dimensión 2: Gestión de los procesos educativos					
7	El ambiente de aprendizaje es acogedor y fomenta la participación y la colaboración de los estudiantes.				
8	Los materiales de aprendizaje instalaciones, la tecnología en el aula están bien organizados y son accesibles para todos los estudiantes				
9	Implementa métodos de enseñanza que fomentan la participación activa de los estudiantes en el aula				
10	Utiliza las habilidades metodológicas en su práctica educativa.				
11	Utiliza una variedad de métodos de evaluación, como exámenes, proyectos, debates o actividades prácticas, para evaluar el progreso de los estudiantes en su clase				
12	Adapta métodos de evaluación para satisfacer las necesidades y estilos de aprendizaje diversos de los estudiantes en su clase				
Dimensión 2: Compromiso profesional					
13	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes, documentos administrativos requeridos por la institución educativa				
14	Se comunica de manera efectiva con los padres, y familiares de los estudiantes.				

15	Participa en las capacitaciones continuas.				
16	Busca nuevas oportunidades para aprender y aplicar nuevas técnicas, enfoques pedagógicos y tecnologías en su enseñanza				
17	Se siente motivado(a) por una genuina pasión por la educación y el bienestar de sus estudiantes				
18	Toma medidas adicionales para apoyar el crecimiento personal y académico de sus estudiantes fuera del aula.				

Fuente: elaboración propia.

Anexo 4: CARTA DE PRESENTACIÓN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023-II aula A2 requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentare mis competencias investigativas en la experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis variables es: **Gestión Administrativa y rendimiento laboral docente** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Formato de validación
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Colonia Vega, Rosalina Juliana

DNI: 32046197

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables Gestión Administrativa y rendimiento laboral docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradeciendo su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () social () Educativa () organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación:	Educación

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba.	Instrumento para medir la variable Gestión Administrativa.
Autor:	Variable 1: instrumento adaptado Variable2: instrumento adaptado
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Presencial/ virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación:	El cuestionario de la variable 1:

4. Soporte teórico

Gestión administrativa: Chiavenato (2018) puntualiza la importancia de una gestión administrativa efectiva para el crecimiento y eficiencia empresarial, abordando elementos cruciales como la planificación, organización y dirección. Además, resalta la relevancia de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

Variable de estudio: Gestión administrativa

Escala / AREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	La planificación es la función administrativa que determina de antemano cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos; es un modelo teórico para la acción futura (Chiavenato, 2018).
	Organización	La organización es la coordinación de las actividades de varios colaboradores para lograr interacciones planificadas con el entorno (Chiavenato, 2018)
	Dirección	El trabajo de la dirección es dirigir la empresa hacia sus objetivos maximizando los beneficios que puede obtener de todos sus recursos disponibles. Lograr el máximo rendimiento de cada empleado es su objetivo (Chiavenato, 2018).
	Control	Es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el

		desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador (Chiavenato, 2018)
--	--	---

Rendimiento laboral docente. Benítez et al. (2017), la actuación de un docente es una tarea pedagógica planificada en la que desarrolla todo su potencial para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Esta labor debe realizarse con una clara intencionalidad formativa a la calidad del servicio que presta y en busca de la excelencia profesional.

Variable de estudio: Rendimiento laboral docente

Escala / AREA	Subescala (Dimensiones)	Definición
ORDINAL	Capacidad de planificación pedagógica	La creación de entornos de aprendizaje que despierten el interés de los alumnos y fomenten su participación activa es un componente clave de la planificación pedagógica (Keller, 1983).
	Gestión de los procesos educativos	la gestión de procesos educativo implica la aplicación consistente de acciones por parte de diferentes agentes educativos, siendo un campo de acción fundamental en la educación (AC Martínez, 2016)
	Compromiso profesional	el compromiso profesional como parte esencial de la educación y formación técnica y profesional (EFTP). Establece códigos de

		conducta para fortalecer la dedicación y eficiencia de los profesionales docentes, contribuyendo al desarrollo sostenible. Además, subraya la importancia del compromiso de las instituciones educativas y profesionales con la comunidad, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para garantizar un mundo más equitativo y sostenible (UNESCO, 2015)
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión administrativa elaborado elaboración propia, de igual manera la variable rendimiento laboral docente es elaboración propia en el presenta año de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semánticas y sintaxis adecuado.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectado la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	el ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión del instrumento: Variable de estudio: **Gestión Administrativa**

Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la dimensión: determinar la influencia entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes de los institutos tecnológicos públicos de región Ancash, con enfoque en la relación entre planificación y rendimiento laboral docente

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	El director, difunde periódicamente la misión, visión del instituto.	4	4	4	
	El director, evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos	4	4	4	
Estrategias	El director, Implementa estrategias de participación colaborativa para la actualización del Proyecto Educativo Institucional.	4	4	4	
	El director plantea nuevas estrategias de trabajo colaborativo	4	4	4	
Presupuesto	El director y el tesorero, sustentan la asignación del presupuesto al inicio del año lectivo.	4	4	4	
	El personal conoce los procedimientos requeridos para la asignación de presupuesto por áreas de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la dimensión: determinar la influencia específica entre las prácticas de gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de región Ancash, con un enfoque particular en analizar cómo la implementación del principio de organización impacta en dicho rendimiento.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División de trabajo	La encargatura de los gestores pedagógico mejora el trabajo en la institución.	4	4	3	
	El director a menudo divide el trabajo a gestores pedagógicos para la obtención los resultados esperados	4	4	4	
Jerarquía	Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución	3	4	4	
	Los gestores pedagógicos responden a las necesidades de atención	4	4	4	
Coordinación	Los gestores pedagógicos coordinan frecuentemente las acciones a realizar	4	3	4	
	los coordinadores de programa de estudios coordinan continuamente las tareas con los docentes	3	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia específica entre las prácticas de gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de región Ancash, con un enfoque particular en analizar cómo la implementación del principio de dirección impacta en dicho rendimiento.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	Realizan acciones de supervisión permanente a todo el personal	4	4	4	
	Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo	4	4	4	
Toma de decisiones	Las decisiones que toma su jefe inmediato son acertadas para su área	4	4	4	
	Se toman decisiones que beneficien a todo el personal después de un análisis previo	4	4	4	
Monitoreo	El jefe de unidad académica realiza monitoreo continuo las actividades académicas	4	3	4	
	Se monitorea el trabajo asignado a todos los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos	4	4	3	

Cuarta dimensión: Control

- **Objetivos de la dimensión:** : Determinar la influencia específica entre las prácticas de gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de región Ancash, con un enfoque particular en analizar cómo la implementación del principio de control impacta en dicho rendimiento.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Definir los estándares	Los directivos llevan un acta de las reuniones colegiadas para verificar el avance de actividades programadas en el PAT	4	4	4	
	La institución realiza un inventario de sus bienes.	4	4	4	
Evaluar el desempeño	La administración evalúa la responsabilidad laboral del personal docente y administrativo.	4	4	4	
	En la institución se verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	4	4	4	

Variable de estudio: Rendimiento laboral docente

Dimensión del instrumento:

- **Primera dimensión:** Capacidad de planificación pedagógica
- **Objetivos de la dimensión:** determinar la influencia específica entre las prácticas de gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en Institutos Tecnológicos Públicos de región Ancash, con un enfoque particular en la capacidad de planificación pedagógica

Indicadores	ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación académica	Planifica actividades de aprendizaje que se alinean con los objetivos educativos de su unidad didáctica	4	4	3	
	Adaptas su ficha de actividades de aprendizaje para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes en su clase	3	3	4	
Capacidad pedagógica	Aplica métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades y estilos de aprendizajes diversos de los estudiantes en su clase	4	4	4	
	Utiliza técnicas de evaluación formativa para monitorear el progreso de los estudiantes.				

Significación para estudiantes	<p>Considera que las actividades de aprendizaje son significativas para su vida y futuro de sus estudiantes.</p>	4	4	4	
	<p>Aprecia que las asignaciones y proyectos que realiza tienen un propósito claro y relevante para su desarrollo académico y personal de los estudiantes.</p>	4	4	4	

Segunda dimensión: Gestión de los procesos educativos

- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia específica entre las prácticas de gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de región Ancash, con un enfoque particular en la Gestión de los procesos educativos.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de aprendizaje	El ambiente de aprendizaje es acogedor y fomenta la participación y la colaboración de los estudiantes.				
	Los materiales de aprendizaje instalaciones, la tecnología en el aula están bien organizados y son accesibles para todos los estudiantes	4	4	4	
Habilidades metodológicas	Implementa métodos de enseñanza que fomentan la participación activa de los estudiantes en el aula	4	4	4	
	Utiliza las habilidades metodológicas en su práctica educativa.	4	4	4	
Evaluación aprendizaje	Utiliza una variedad de métodos de evaluación, como exámenes, proyectos, debates o actividades prácticas, para evaluar el progreso de los estudiantes en su clase	4	4	4	
	Adapta métodos de evaluación para satisfacer las necesidades y estilos de aprendizaje diversos de los estudiantes en su clase	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso profesional.

- **Objetivos de la dimensión:** Determinar la influencia específica entre las prácticas de gestión administrativa y el rendimiento laboral de los docentes en Institutos Tecnológicos Públicos de Ancash, con un enfoque particular de compromiso profesional.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad laboral	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones, informes, documentos administrativos requeridos por la institución educativa	4	4	4	
	Se comunica de manera efectiva con los padres, y familiares de los estudiantes.	4	4	4	
Capacitación académica	Participa en las capacitaciones continuas.	4	4	4	
	Busca nuevas oportunidades para aprender y aplicar nuevas técnicas, enfoques pedagógicos y tecnologías en su enseñanza	4	4	4	
Vocación de servicio	Se siente motivado(a) por una genuina pasión por la educación y el bienestar de sus estudiantes	4	4	4	

	Toma medidas adicionales para apoyar el crecimiento personal y académico de sus estudiantes fuera del aula.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aldo Fernando Rejas de la Peña

Especialidad del validador: Educación, Administración y Metodólogo.

Lima 11 de noviembre del

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



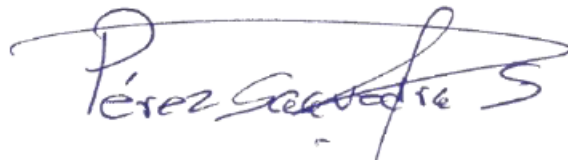
Firma del Experto validador

DNI 43246299

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Sí
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDOSIGIFREDO
Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
4 de noviembre del 2023.

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

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



Firma del Experto validador
DNI:25601051

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Sí

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lezly Jaqueline Flores Zulueta

Especialidad del validador: Docente.....

4 de noviembre del 2023.

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

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



Firma del Experto validador

DNI: 40059325

Anexo 05: Diseño de la investigación

X 1 \longrightarrow X2

Se esquematizó el diseño, X1 es la Gestión Administrativa, y X2 en el rendimiento laboral docente y el símbolo \longrightarrow es el grado de significancia del X2 sobre la X1.

Anexo 06: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20449363991
Instituto de educación superior tecnológico publico Carhuaz	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:31600032
Director general Mg. Emerson Melciades, Marcos Ramírez	

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes de un Instituto Tecnológico Público de Huaraz, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:32046197
Colonia Vega Rosalina Juliana	

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

Lugar y Fecha: Carhuaz 12 de octubre de 2023



Mag. Emerson M. Marcos Ramírez
DIRECTOR GENERAL
C.M. N° 1031800032

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 07: Distribución de la población

N°	INSTITUCIÓN	TOTAL
1	C 1	20
2	C 2	110
TOTAL		130

Anexo 08: fórmula para calcular el tamaño de la muestra

N =	130
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{97.3201341}{19 + 85} = 104$$

$Z_{(1-\alpha)}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1-\alpha)$.

P : Proporción de éxito.

Q : Proporción de fracaso ($Q=1-P$).

d : Tolerancia de error.

N : Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

Anexo 09: Base Datos

	Rendimiento laboral docente																				Total		
	Capacidad de planificación						Gestión de procesos educativos						Compromiso profesional										
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	12	T	13	14	15	16		17			18
E1	2	1	3	4	1	1	12	3	2	2	3	4	3	17	3	1	2	3	4	3	16	45	Vmax : 18x4=72
E2	1	1	3	4	2	1	12	3	2	2	3	4	3	17	3	1	2	3	4	3	16	45	Vmin : 18x1=18
E3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	2	3	4	3	19	67	
E4	1	2	2	2	1	2	10	2	1	2	2	2	1	10	2	1	2	2	2	2	11	31	Diferencia : 72-18 = 54
E5	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11	1	1	2	2	2	2	10	32	
E6	1	4	4	1	4	4	18	1	3	4	3	4	4	19	1	4	2	4	4	4	19	56	Amplitud : 54/3= 18
E7	1	2	1	4	2	2	12	1	1	1	2	2	1	8	2	2	2	1	1	2	10	30	
E8	3	3	2	2	4	2	16	2	1	3	1	2	2	11	1	2	2	3	4	1	13	40	Deficiente : 18 - 35
E9	2	2	4	2	2	4	16	3	2	2	3	4	3	17	2	1	2	2	3	3	13	46	Regular : 36 - 53
E10	4	1	3	4	3	3	18	3	2	3	3	4	3	18	3	1	2	3	4	3	16	52	Eficiente : 54 - 72
E11	3	2	3	4	3	3	18	3	2	2	3	4	3	17	3	1	2	3	4	3	16	51	
E12	2	2	3	4	3	2	16	2	2	2	2	3	3	14	3	1	2	3	4	3	16	46	Dimensión : 1
E13	3	4	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	3	3	2	2	14	40	Vmax : 6x4=24
E14	2	2	2	4	2	1	13	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	2	9	29	Vmin : 6x1=6
E15	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	3	3	3	19	55	Diferencia : 24-6=18
E16	1	2	2	2	2	3	12	1	2	2	2	3	3	13	1	2	2	2	3	3	13	38	18/3= 6
E17	3	4	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	15	45	
E18	2	2	2	4	3	4	17	2	2	2	4	4	4	18	3	4	2	3	4	3	19	54	Deficiente : 6 - 11
E19	2	2	2	1	1	2	10	2	2	1	3	2	2	12	3	1	2	3	4	3	16	38	Regular : 12 - 17
E20	1	2	2	2	3	2	12	1	2	2	2	2	2	11	3	1	2	3	4	3	16	39	Eficiente : 18 - 24
E21	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21	65	
E22	1	1	1	2	2	1	8	1	4	3	2	2	4	16	1	3	4	2	2	4	16	40	Dimensión : 2
E23	2	1	3	1	2	2	11	3	2	2	3	4	3	17	2	1	3	1	2	2	11	39	Vmax : 6x4=24
E24	2	1	2	3	3	1	12	3	2	2	3	4	3	17	2	1	2	3	3	1	12	41	Vmin : 6x1=6
E25	2	3	2	1	4	2	14	3	2	2	3	4	3	17	2	3	2	1	4	2	14	45	Diferencia : 24-6=18
E26	2	4	1	4	4	4	19	2	2	3	4	1	2	14	3	4	4	3	4	4	22	55	18/3= 6
E27	2	2	3	3	4	4	18	2	2	4	3	3	4	18	3	3	2	3	4	4	19	55	
E28	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	1	1	9	3	1	2	3	4	3	16	34	Deficiente : 6 - 11
E29	3	4	2	3	2	4	18	3	4	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	15	48	Regular : 12 - 17
E30	2	2	2	1	3	3	13	2	2	2	1	3	3	13	2	2	2	1	3	3	13	39	Eficiente : 18 - 24
E31	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14	42	
E32	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11	33	Dimensión : 3
E33	1	2	2	2	2	2	11	3	2	2	3	4	3	17	1	2	2	2	2	2	11	39	Vmax : 6x4=24
E34	1	3	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	4	22	62	Vmin : 6x1=6
E35	2	3	4	2	2	1	14	3	2	2	3	4	3	17	4	4	1	2	2	1	14	45	Diferencia : 24-6=18
E36	1	1	3	4	1	1	11	2	1	3	1	2	2	11	3	1	2	3	4	3	16	38	18/3= 6
E37	2	2	3	4	3	4	18	2	1	2	3	3	1	12	3	1	2	3	4	3	16	46	
E38	1	3	3	4	1	1	13	2	3	2	1	4	2	14	3	1	2	3	4	3	16	43	Deficiente : 6 - 11
E39	2	2	3	1	3	2	13	2	2	3	3	3	2	15	2	2	1	3	3	2	13	41	Regular : 12 - 17
E40	2	2	2	3	4	4	17	2	2	4	3	2	4	17	2	2	4	4	4	4	20	54	Eficiente : 18 - 24
E41	1	2	2	2	4	4	15	1	2	2	2	3	2	12	1	2	2	2	3	4	14	41	
E42	3	4	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	15	45	
E43	2	2	2	3	3	4	16	2	2	2	3	3	1	13	2	2	2	4	4	3	17	46	
E44	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	3	2	14	42	
E45	2	2	2	4	4	4	18	3	2	3	3	4	3	18	2	2	2	4	4	4	18	54	
E46	3	3	3	4	3	4	20	3	2	3	3	4	3	18	2	2	3	4	3	3	17	55	

