



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución
educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Purizaca Montes, Carmen Rocio (orcid.org/0000-0002-4969-6796)

ASESOR:

Mgtr. Trujillo Hinojosa, César (orcid.org/0000-0002-6684-5749)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y valentía de seguir adelante, por permitirme culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis hijas Kiara y Tatiana, por ser parte de mi desarrollo personal, por el apoyo que me brindaron y por haber fomentado en mí el deseo de superación.

A mi padre Bernardo desde el cielo y mi madre Olga; quienes siempre creyeron en mí, inculcándome valores, principios, siempre están orando por mí.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por cuidar y bendecir a mi familia, por sostenerme de su mano ante las dificultades que se presentaron.

A mi esposo Kenny por su apoyo incondicional, por creer en mí, quien me alentó a continuar en este proceso y poder obtener uno de mis mayores anhelos.

A mis asesores por el apoyo y orientación, con sus conocimientos dados, al colegio en mención por las facilidades brindadas en todo momento.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TRUJILLO HINOJOSA CESAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023", cuyo autor es PURIZACA MONTES CARMEN ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR TRUJILLO HINOJOSA DNI: 10336856 ORCID: 0000 -0002-6684-5749	Firmado electrónicamente por: CTRUJILLOH el 11- 12-2023 15:29:31

Código documento Trilce: TRI - 0692574

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PURIZACA MONTES CARMEN ROCIO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
PURIZACA MONTES CARMEN ROCIO DNI: 42412652 ORCID: 0000-0002-4969-6796	Firmado electrónicamente por: CPURIZACAMO el 10- 07-2024 18:37:48

Código documento Trilce: INV - 1625981



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.1.1. Tipo.....	9
3.1.2. Diseño.....	9
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.3.1. Población.....	11
3.3.2. Muestra	12
3.3.3. Muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1. Descripción.....	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES:	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla1 - población de estudio	12
Tabla 2 - Escala de Likert	13
Tabla 3 - Evaluación por juicios de expertos	13
Tabla 4 - Medición de la gestión administrativa	14
Tabla 5 - Medición del desempeño laboral	15
Tabla 6: frecuencia de la variable gestión administrativa con dimensiones	17
Tabla 7: frecuencia de la variable desempeño con dimensiones	17
Tabla 8: Prueba de hipótesis general	18
Tabla 9 - Prueba de hipótesis específica 1	19
Tabla 10 - Prueba de hipótesis específica 2	20
Tabla 11 - Prueba de hipótesis específica 3	21
Tabla 12 - Prueba de hipótesis específica 4	22

Índice de figuras

Figura 1 - Conexión entre las variables.....	10
Figura 2 - Calculadora de muestras	12

Resumen

El presente proyecto de tesis titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023, tuvo como objetivo general en establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución. Por tanto, el recojo de información se realizó a través de la técnica encuesta y se utilizó dos cuestionarios que consideran 30 preguntas a escala ordinal de tipo Likert divididos en cuatro dimensiones correspondientes a las dos variables en estudio, para el análisis de información se utilizó tablas y gráficos estadísticos descriptivos que fueron empleados en el programa estadístico SPSS Vs. 27. Por consiguiente, se llegó a emplear la prueba de Rho de Spearman, con lo cual en la prueba de hipótesis general se observó que el coeficiente de correlación es de 0,836 y el valor de significancia es 0,000 fue menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, por lo tanto, se rechazó la Hipótesis nula (H0) y se aceptó la Hipótesis alterna (H1). Ante ello, se concluyó que la Gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro en el Callao, 2023.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión administrativa, planificación

Abstract

The present thesis project titled: Administrative management and work performance in the educational institution No. 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023, has had the general objective of establishing the relationship that exists between administrative management and work performance in the institution. Therefore, the collection of information was carried out through the survey technique and two questionnaires were used that considered 30 questions on a Likert-type ordinal scale divided into four dimensions corresponding to the two variables under study. Tables were used to analyze the information. and descriptive statistical graphs that were used in the SPSS Vs. 27 statistical program. Consequently, Spearman's Rho test was used, with which in the general hypothesis test it was observed that the correlation coefficient is 0.836 and The significance value is 0.000, it was less than 0.05, having a strong positive correlation, therefore, the Null Hypothesis (H0) was rejected and the Alternate Hypothesis (H1) was accepted. Given this, it was concluded that Administrative Management is related to work performance in educational institution No. 5095 Julio Ramón Ribeyro in Callao. 2023

Keywords: Job performance, administrative management, planning

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia las estrategias de administración regional han sido fundamentales en diversas actividades. Anteriormente, los líderes grupales eran designados basándose en la edad o género de los miembros. Actualmente, se entiende que "la gestión, en resumen, implica la unión de esfuerzos individuales para alcanzar metas específicas" (Duque, 2018).

En el exterior, se reporta que las compañías en Europa, Asia y América del Norte enfrentan desafíos en su gestión, posiblemente debido a conflictos entre socios. Esto ha llevado a diversas situaciones donde se busca responsabilizar a otros en lugar de buscar soluciones colaborativas, en este, algunas organizaciones buscan generar un impacto positivo en sus empleados y fortalecer la relación entre estos y sus superiores. Se ha resaltado la importancia de líderes que posean la habilidad de comprender a sus seguidores y mejorar la gestión dentro de la empresa (Panduro et al., 2019).

En la nación, según lo indicado por la UNESCO (2020), la máxima autoridad responsable de dirigir los asuntos educativos en una institución escolar, de acuerdo con lo establecido en las normativas de la Ley General de Educación y la Ley Nacional de la Profesión Docente, es designada por el presidente, esta figura actúa como representante legal en los ámbitos educativos, formativos y administrativos. Además, el supervisor actual tiene la responsabilidad de proporcionar las condiciones óptimas para el desarrollo de métodos de enseñanza y orientar a los alumnos para que adquieran habilidades apropiadas según su nivel y edad.

Así mismo, el Ministerio de Educación de Perú (MINEDU) (2018) señala como uno de los problemas fundamentales en la gestión escolar la necesidad de enfrentar las disparidades en asignación de recursos entre áreas geográficas urbanas y rurales dentro del ámbito educativo. A pesar del aumento de la contribución de estos recursos al Producto Interno Bruto (PIB) global, persiste una marcada brecha en relación con otras naciones de la misma área geográfica.

Este gobierno enfrenta muchos desafíos, desde la gestión de personal hasta el apoyo a las políticas, lo que podría conducir a una escasez de personal calificado en las organizaciones del sector público, para abordar estas dificultades, es imprescindible implementar acciones o medidas correspondientes para tener en cuenta como la gestión de los empleados en la edad de jubilación adecuada, el proceso de contratación y realizar tareas difíciles que son más importantes que el talento y provocarán escasez. Participación de empleados estatales en algunas instituciones para solucionar estos problemas, estos desafíos implican la coordinación entre distintos niveles gubernamentales, al igual que organizaciones privadas y entidades sin fines de lucro. Desarrollar la capacidad de colaborar entre estas organizaciones es fundamental para mejorar el desempeño del gobierno (Major Public Administration, 2020).

Las escuelas públicas deben tomar evaluación del rendimiento de sus trabajadores para asegurar el logro de metas, y el control interno debe reflejar en gran medida la competencia del director para identificar divulgaciones relacionadas con el negocio mediante el uso de recursos valiosos (Calderón et al., 2018).

Por lo tanto, se ve que la organización enfrenta problemas tanto en términos de gestión como de trabajo de los empleados, y también que el proceso de gestión no ha sido completado por el alto directivo. falta claridad y claridad en los planes, metas, proyectos, financiamientos y actividades previstas a realizar en un momento determinado. De manera similar, la carencia de sincronización entre los centros educativos y la asignación parcial de recursos, ya sean materiales, financieros o del personal, también obstaculizan el logro de los objetivos establecidos.

En términos de liderazgo, los gerentes no tienen una influencia o dirección clara hacia los empleados para lograr estos objetivos, desde un punto de vista de administración, parece que los líderes no disponen de los recursos suficientes para garantizar la adecuada realización de las labores por parte del personal.

Asimismo, se dice que la ausencia de un análisis de las dificultades o contratiempos que puedan surgir durante el trabajo impide la adopción de decisiones apropiadas, los empleados han visto muchos obstáculos en el desempeño de sus puestos de trabajo que reducen la productividad, la eficacia y la eficiencia en el trabajo.

Esto retrasa el logro de los objetivos por parte de la organización, propósitos y hace que los empleados vean menos competencia, esto lleva a una reducción en la productividad por la falta de actividad laboral o falta de motivación en la organización. Por lo tanto, solucionar estos problemas es importante en términos de incrementar el desempeño laboral del empleado.

Por ello se planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?, y como problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre planificación y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?, (b) ¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?, (c) ¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?, y por último (d) ¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?

Dado que, esta investigación se fundamentó teóricamente en la relevancia del manejo administrativo y el rendimiento en el trabajo, elementos clave de asegurar la sostenibilidad en la institución y continuar con las metas establecidas.

Como justificación metodológica, es descriptivo correlación, el proceso consiste en la recopilar información y utilizarla para evaluar posibles soluciones a los conflictos de la institución, la metodología cumple con las siguientes características: población, diseño, enfoque y herramienta de adquisición de información.

Acerca de, la aplicabilidad práctica, el estudio arroja resultados convenientes, oportunos y necesarios ya que proporcionará asistencia a la institución educativa para efectuar ajustes pertinentes o perfeccionar sus procedimientos de gestión, lo que facilitará un diagnóstico preciso. Tras la finalización de la investigación, se propondrán recomendaciones para respaldar a los directores en la ejecución de estrategias destinadas a aumentar el rendimiento laboral y, al mismo tiempo, mejorar la administración general.

En base al análisis, se definió como como objetivo general la necesidad de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; y como objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre planificación y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; (b) Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral en la institución n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; (c) Determinar la relación que existe entre dirección y desempeño docente en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; y por ultimo (d) Determinar la relación que existe entre control y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023.

Finalmente se planteó como hipótesis general lo siguiente: Existe una relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; mencionando las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe una relación entre planificación y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; (b) Existe una relación entre organización y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; (c) Existe una relación entre dirección y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023; (d) Existe una relación entre control y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

II. MARCO TEÓRICO

La siguiente sección sobre el tema global se presenta a continuación el artículo escrito por Guanoluisa (2019) que indica como propósito examinar el impacto que tiene el control administrativo en el desempeño de las empresas Los Laureles, identificando posibles factores adversos en la gestión y comprendiendo el estado actual de los empleados, se prepararon estrategias de gestión específicas para mejorar el desempeño empresarial de Los Laureles y promover el crecimiento empresarial y económico, el método utilizado es hipotético-deductivo, permitiendo identificar problemas, evaluar hipótesis y realizar investigaciones, explicaciones e investigaciones descriptivas para brindar una comprensión más profunda del resultado en educación. Se realizó un diseño de investigación que no implica experimentación y se fundamenta dentro del entorno empresarial o contexto organizacional, los resultados obtenidos nos permitieron identificar problemas en Los Laureles y sugerir formas de reducirlos para aumentar la eficiencia de la empresa.

Por otro lado, en Capacho y Rincón (2018) el artículo “La gestión educativa post-laboral y su impacto en las escuelas nacionales, Bogotá, Bolívar”. El objetivo general es identificar el sistema de gestión educativa desarrollado por las instituciones jurídicas como respuesta a esta situación. "El estudio desde una perspectiva cuantitativa depende del análisis de muchas situaciones". "El equipo directivo está formado por cinco consultores, dos formadores, 48 directivos y 20 socios". La “semientrevista” es una técnica y una herramienta. Una de las conclusiones clave es que las instituciones de educación y formación dejan espacio para fomentar los derechos básicos de los niños, como los jóvenes. Algunas metas y objetivos expresados por los líderes educativos están dirigidos a facilitar la planificación y coordinación de recursos en el contexto actual. Enfatiza la necesidad de ver la gestión como una función que va más allá del simple control y gestión.

Asimismo, en el artículo Quiroga (2021), mientras el equipamiento de las instalaciones aún se encuentre en el nivel mínimo requerido para la salud mental,

determinando el nivel de terminación, disposición y cumplimiento de los planes de mantenimiento establecidos. El índice es tan bueno porque la mayor parte del personal experimentan un sentido de seguridad en el entorno laboral, se sienten bien en el trabajo y tienen esperanzas, por lo que en promedio obtuvo una puntuación un 70% más alta de lo esperado, se les considera socios apoyados porque, además de considerar la eficiencia laboral en términos de agotamiento, la mayor parte del personal indica que la labor dentro de la entidad afecta su salud física y mental, y solo el 45% de los encuestados afectados indica fatiga física. La eficacia del auditado se ve recompensada por la eficacia de la evidencia de una gestión ad hoc que respalda el trabajo de sus socios.

De igual manera, en el artículo de Cevallos (2013), encontramos que en la organización analizada que hay una correlación entre los indicadores de gestión y los niveles de rendimiento laboral de los empleados., como lo demuestra un alto coeficiente de correlación ($r = 0,798$). Sin embargo, las fallas detectadas en el uso de normas de control interno afectan la efectividad con las decisiones financieras de la producción y provocan una buena relación ($r = 0,701$). La relación entre gestión y productividad muestra que la eficiencia no debe limitarse a las prácticas de gestión aplicadas únicamente al sector privado, sino que también debe extenderse al público. Este estudio también reveló una ligera correlación ($r = 0,605$) entre la gestión y el trabajo policial, afectando la satisfacción laboral, el desempeño, el crecimiento de la organización, la competitividad y el estilo de vida. Asimismo, la gestión está correlacionada de manera positiva con la disciplina laboral ($r = 0,847$), lo que indica que la administración influye en la conducta de los integrantes de la entidad.

Por otro lado, explicó en el artículo de Ardiles (2022) que el objetivo es crear una relación de control de gestión, habilidades directivas y rendimiento laboral de los trabajadores en una oficina de Educación Local provincial (UGEL) de la región Lima. Métodos: De carácter no experimental, de enfoque cuantitativo y de alcance transversal. En cuanto a la validez y el nivel de impacto, se consideran

variables relevantes a evaluar en el diseño de investigación propuesto. La muestra incluyó a 59 empleados de la unidad. La herramienta es una encuesta de 70 preguntas elaborada por el investigador y evaluada en escala Likert. Resultados: el 84,75% de los encuestados cree en el sistema de gestión. En cuanto al conocimiento de gestión, el 69,49% de los directivos afirmó que entendía la importancia de los procedimientos y principios, tenía suficientes habilidades comunicativas y le daba importancia al trabajo, y el 50,80% de los directivos afirmó que tenía los conocimientos y habilidades necesarios para realizarlo. sus trabajos.

De igual forma, el estudio de Nolorve (2022) se focalizó en examinar la administración del proceso de contratación mediante la aplicación de las leyes nacionales correspondientes y el estudio de la “mejora de la salud”. Industria Nacional Escuela Secundaria Hermilio Valdizan “Gobierno Regional Huánuco 2021. La estrategia general para solucionar este problema pasa por una buena relación no probabilística entre la gestión, el contrato y el negocio y sobre el proceso. Aproximación al modelo Hay 37 funcionarios administrativos que representan a toda la población, se realizó la recopilación de datos mediante una encuesta que comprendía 22 preguntas con el fin de obtener la información necesaria. Posteriormente, se utilizó el sistema informático SPSS para lograr el análisis estadísticamente tantos datos recopilados y examinar los resultados, se realizó correlación de Spearman sobre los detalles obtenidos, según análisis de género, el nivel de conexión entre la gestión de supervisión, el compromiso, la prosperidad empresarial se sitúa en 0,627 según el coeficiente de correlación.

Por otro lado, Espinoza y Montalvo 2021) se centraron en el análisis de las habilidades directivas y del trabajo del personal administrativo en la Región Registro VIII de Huancayo. Este estudio se cataloga como una investigación simple, su diseño no es experimental, es una investigación especialmente descriptiva, multimétodo y utiliza una muestra grande en el método. Esta investigación incluye a todos los empleados y 24 personas que trabajan en el departamento de gestión para recopilar datos, utilizamos una encuesta de 19

ítems diseñada para recopilar información y opiniones de los empleados con el análisis de la administración de habilidades y su impacto con el rendimiento, involucró la evaluación del equipo por parte de expertos antes de su implementación especialmente expertos con maestría, la experiencia en gestión y desarrollo técnico y durante el análisis se encontró que los resultados científicos tenían una relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral que no alcanza significancia estadística con un nivel superior a 0,05, esto implica que existe una interacción entre las dos variables; lo que demuestra que la gestión de personas afecta el trabajo del personal administrativo en la VIII Región Registral de Huancayo.

Sosa (2017) dice que el foco está en los contenidos de la administración educativa y su impacto en la efectividad de los docentes de la Institución Primaria (IEI) Puente Piedra, el propósito general es “determinar el impacto de la gestión educativa en el contexto de una enseñanza efectiva en el IEI de Puente Piedra”. Este estudio se clasifica en descriptivo, no experimental y específico. El número total de docentes es 1260 y se seleccionaron 294 docentes para la investigación. El instrumento utilizado para recopilar datos es una encuesta utilizada como método de recopilación de datos relevantes (p. 85). Todos hallazgos del estudio sugieren que la gestión del aprendizaje incide de manera positiva en el rendimiento de los profesores en el IEI de Puente Piedra, se concluyó que la gestión académica está relacionada con la calidad de la enseñanza, se resaltó que la eficiencia de los maestros está estrechamente vinculada a la gestión administrativa. También es importante la enseñanza de la gestión en los profesores de salud. La gestión comunitaria también se considera un factor importante que promueve el progreso y mejora la educación. En resumen, la buena enseñanza en las escuelas de Puente Piedra tiene que ver con la administración y el manejo financiero.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

En el concepto por Álvarez (2020) sugiere que el trabajo de investigación es crucial, ya que se enfoca en estudiar fenómenos materiales tal y como se muestran dentro de su entorno original, en esta categoría de investigaciones, no se busca influir ni manipular los fenómenos estudiados. En el caso específico de la administración de recursos y la efectividad de los profesores según la opinión de los encuestados, se presta atención a comprender estos aspectos tal como se manifiestan en su entorno sin intervenir directamente en su desarrollo o proceso, permitiendo así obtener una comprensión más fiel y auténtica de la realidad existente en el contexto estudiado.

3.1.2. Diseño

Este diseño utilizado es no experimental, ya que no hubo intervención o manipulación deliberada de ninguna variable; simplemente se observó el comportamiento natural de estas. Además, se trató de un estudio de tipo transversal o vertical, lo que implica el análisis de datos recolectados en tiempo real y dentro de un periodo específico en una población determinada (Hernández, 2018).

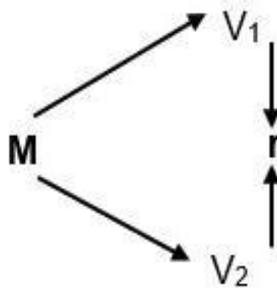
Por consiguiente, se caracteriza como no experimental debido a que no implica la manipulación deliberada de variables, ni la alteración deliberada del comportamiento natural de las variables estudiadas, se centra en observar y analizar las variables como se expresan en su ambiente natural sin intervenciones externas. Además, se clasifica como un estudio transversal, eso significa que la recopilación de datos ocurre en una única instancia o momento específico durante un periodo específico, en este caso, durante el año 2023.

El enfoque utilizado en el estudio es descriptivo, enfocado en identificar las características específicas de la muestra investigada. Esta técnica se centra principalmente en el aspecto descriptivo y busca definir qué se observa más que las razones detrás de ello. Además, el estudio tuvo un enfoque correlacional, ya se intentó evaluar la conexión estadística entre las dos variables distintas (Hurtado, 2012).

Además del nivel de correlación descriptivo, ya que se diagnostica el comportamiento de las variables según su contexto real y se busca analizar la conexión entre dos variables: la administración empresarial y el desempeño laboral dentro de la entidad julio ramón Ribeyro del callao, 2023.

A continuación, presentó un esquema que corresponde al diseño:

Figura 1: Conexión entre las variables



Dónde:

M: Muestra

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

r: Conexión entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Primera diferencia: Se puede definirse como el proceso de adquirir o desarrollar los talentos y habilidades de una organización y contribuir a la organización mediante el manejo efectivo de los recursos, la innovación y los procedimientos. Artículo desarrollo sustentable de la empresa. (González et al., 2020).

Descripción Operacional: Los diferentes sistemas de gestión tienen cuatro elementos principales: planificación, planificación, mando y control. Cada dimensión está representada por un total de dieciocho elementos, y cada una de las cuatro dimensiones abarca cuatro elementos. Todo el kit ayuda a medir y evaluar la gestión del cambio mediante preguntas específicas diseñadas para tal fin.

Segunda diferencia: El desempeño laboral puede definirse como el cumplimiento de todas las tareas o decisiones que les sean asignadas y de los objetivos fijados por los trabajadores de la empresa. Los resultados se obtienen al realizar las principales tareas de este trabajo. (Rodríguez et al., 2019).

Descripción del puesto: El puesto tiene cuatro elementos principales: conocimiento del puesto, productividad, responsabilidad y liderazgo. Hay doce elementos en cada dimensión; se divide en tres ítems en la primera dimensión, dos ítems en el segundo conjunto, cuatro elementos en el tercer conjunto y tres elementos en el cuarto conjunto. Estos elementos específicos se utilizan como herramienta para medir y evaluar los cambios en el desempeño laboral mediante preguntas diseñadas específicamente para este propósito.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Este análisis se constituyó por trabajadores de dicha institución educativa, esta población alcanza los 68 trabajadores, se compone mayormente de docentes con nombramiento permanente y una minoría con contratos temporales, estos profesionales son tanto en el nivel primaria como

secundaria, como también personal administrativos, también integran personal administrativos.

Tabla1: *población de estudio*

Nivel	Docentes	Administrativos
Primaria	28	6
secundaria	34	
Total	68	

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra

Para Hernández (et al., 2014), representó la muestra en un segmento o subgrupo específico de la población total que está siendo objeto de estudio. se utilizó la totalidad de la población de docentes correspondiente al año académico 2023 como muestra para el estudio. Para su inclusión, se consideraron los docentes que trabajaron en dos turnos durante dicho período, mientras que como criterio de exclusión se tuvo en cuenta a aquellos que no pudieron completar el cuestionario debido a la emergencia sanitaria.

3.3.3. Muestreo

Nos dice, Bhardwwaj (2019) considera al muestreo un procedimiento para escoger la cantidad muestra conforme a la población, en este estudio se utilizó una calculadora de muestra teniendo como población 68, una confiabilidad del 99% y un margen de error de 10%, dando como resultado 49 participantes.

Figura 2: Calculadora de muestras

Margen	10%
Nivel de confianza	99%
Población	68
Tamaño de muestra	49

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

De acuerdo con Romo (2018) empleó la técnica de investigación, permitiendo recolectar información valiosa sobre la percepción individual de cada participante sobre las diferentes facetas de las variables. Esta metodología se distingue por su relevancia, flexibilidad, claridad, precisión y, principalmente, por tener costos de aplicación bajos.

Así mismo, nos dice Goodwin (2019) que los instrumentos empleados consistieron en dos cuestionarios. Estos cuestionarios fueron validados por expertos antes de su uso e incluyeron preguntas destinadas a abordar los aspectos esenciales de cada dimensión de las variables investigadas. Cada cuestionario se enfocó en las diferentes dimensiones relacionadas con las variables examinadas. El primero se analizó el grado de la administración, mientras en el segundo lugar el grado de la percepción de cada individuo involucrado acerca de su rendimiento en el trabajo del colegio en mención. Para ambos instrumentos se empleó el formato de clasificación Likert para la recopilación de respuestas.

Tabla 2: Escala de Likert

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

Fuente: Elaboración propia

El proceso de validación en relación a nuestras variables se consiguió mediante un análisis y aprobación de profesionales en el campo.

Tabla 3: Evaluación por juicios de expertos

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	GRADO PROFESIONAL
Gonzales Moncada, Teresa Marianella	25728455	Magister
Larroche Cueto, Benito Armando	10618780	Magister
Campos Huamán, Juan Martín	08676160	Magister

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Primeramente, dio a conocer el documento del permiso para el uso del nombre a la institución en el presente estudio, el cual fue autorizado, luego se informó el día en que se enviaría la encuesta a los maestros y administrativos, el cuestionario fue realizado de forma virtual a partir del 15 de noviembre de este año, constó de un total de 30 preguntas, los encuestados fueron docentes de ambos niveles y administrativos, obteniendo 68 cuestionarios completos. Luego se realizó la muestra obtenida por la calculadora de muestras, se procedió a la descarga de información a un Excel para el análisis del mismo

3.6. Método de análisis de datos

Como punto segundo, se evaluó las contestaciones a cargo de 68 trabajadores que completaron el cuestionario compuesto por 30 preguntas enfocadas en La administración escolar y el desempeño en el trabajo en la institución educativa número 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023.

Así mismo, se continuó con el software de SPSS versión 27 con el propósito de poder verificar la fiabilidad de la relación entre las variables mediante el cuestionario realizado, dando como resultado la confiabilidad de ambas variables.

Tabla 4: Medición de la gestión administrativa

Escala: Primera variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	18

Fuente: Elaboración desde al aplicativo SPSS v.27

La terminación fundamentada en la información presentada en la Tabla 4 indica que, del total de individuos evaluados (100%), el análisis del test de Cronbach en SPSS 27 arrojó un resultado de 0.941, lo que señala que el instrumento cumplió con los estándares estadísticos y demostró una confiabilidad excelente.

Tabla 5: Medición del desempeño laboral

Escala: Segunda variable

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,919	12

Fuente: Elaboración desde el aplicativo SPSS v.27

La terminación fundamentada en la información presentada en la Tabla 5 indica que, del total de individuos evaluados (100%), el análisis del test de Cronbach en SPSS 27 arrojó un resultado de 0.919, lo que señala que el instrumento cumplió con los estándares estadísticos y demostró una confiabilidad excelente.

3.7. Aspectos éticos

Estos principios éticos básicos demuestran un compromiso auténtico con la integridad y la ética en la investigación, garantizando el respeto y la salvaguarda de los derechos y la privacidad de los participantes, al mismo tiempo que fomentan la honestidad y la transparencia en todas las etapas del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción

Después que se identificó la población, la muestra y el método de investigación, se entregaron los cuestionarios en forma virtual y anónimamente entre todos los miembros de la educativa en mención. Posteriormente, nos muestra un Excel del formulario de una base de datos que facilitó la presentación detallada del análisis descriptivo, el producto fue subido al sistema SPSS v.27, la cual nos arrojó las siguientes tablas que se muestra a continuación:

4.2.1. Primera variable

Tabla 6: *frecuencia primera variable con dimensiones*

Nivel	Gestión administrativa		Planificación		Organización		Control		Dirección	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	3	0	1	0	2,7	4	7	0	1.4
Medio	33	45.9	29	40.2	50	48,6	42	48.9	35	59.9
Alto	35	51.1	39	58.8	50	50.8	26	44.1	33	38.7
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

La tabla 6, presenta la disposición de constancia de la variable gestión administrativa y los distintos aspectos. En esta tabla, se observa como porcentaje 51.1% del personal de la institución evaluó generalmente a las áreas administrativas como altas en términos de desempeño. En cuanto al 45.9%, considera que es de nivel medio y solo un 3% lo percibe como bajo. Esto indica que la mayoría de los administrativos en estudio dentro de la población evaluada considera que su rendimiento profesional es alto (bueno). Estos resultados se refieren a las tres dimensiones específicas que componen la gestión administrativa, tales como la planificación, la organización, el control y la dirección, las cuales están interconectadas entre sí.

4.2.2. Desempeño laboral

Tabla 7: frecuencia de la variable desempeño y sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		Conocimiento del trabajo		Producción		Responsabilidad		Capacidad de liderazgo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	1	0	1	0	1.9	4	5	0	2
Medio	33	20.3	29	29.4	34	28	42	18.1	35	8.1
Alto	35	78.7	39	69.6	34	70.1	26	76.9	33	89.8
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

La tabla 7 presenta la disposición de constancia de la variable gestión administrativa y los distintos aspectos. En esta tabla, se observa como porcentaje 78.7% del personal de la institución educativa Julio Ramón Ribeyro valora generalmente su desempeño laboral como alto, mientras que el 20.3% lo percibe como medio y solo el 1% lo considera bajo. Esto indica que la mayoría de los docentes en estudio dentro de la población evaluada opinan que su rendimiento profesional es alto (bueno). Estos resultados se refieren a las tres dimensiones específicas que componen el desempeño laboral, como son el conocimiento del trabajo, la productividad, la responsabilidad y la capacidad de liderazgo, las cuales se interrelacionan entre sí.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 8: *Prueba de hipótesis general*

Correlación entre las variables Gestión administrativa y desempeño laboral:

H1: Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023.

H0: No hay relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023.

		GESTIÓN		
		ADMINISTRA	DESEMPEÑO	
		TIVA	LABORAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Fuente: Elaboración desde al aplicativo SPSS v.27

Interpretación: Existe una conexión sustancial entre los factores de gestión administrativa y el desempeño en el trabajo dentro de la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, el año 2023. Esto se evidencia a través de un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.836 señala una relación firme y positiva entre dichas variables. Esta asociación se apoya en un coeficiente de correlación significativo y una significancia estadística de 0.000.

Tabla 9: Hipótesis específica 1:

Correlación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral:

H1: Existe una relación entre planificación y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

H0: No existe una relación entre planificación y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

		GESTIÓN		
		ADMINISTRAT	PLANIFICACI	
		IVA	ÓN	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Fuente: Elaboración desde el aplicativo SPSS v.27

Interpretación: La dimensión planificación está notablemente vinculado con el rendimiento laboral en la institución educativa número 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao en el año 2023, ya que la correlación de Rho Spearman es de 0.879, mostrando una sólida y muy fuerte relación positiva según el coeficiente de correlación, respaldada por una significancia estadística de 0.000.

Tabla 10: Hipótesis específica 2:

Correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral

H1: Existe una relación entre organización y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

H0: No existe relación positiva entre la gestión administrativa y organización en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

		GESTIÓN		
		ADMINISTRATIVA	ORGANIZACIÓN	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Fuente: Elaboración desde al aplicativo SPSS v.27

Interpretación: La dimensión organización presenta una conexión significativa con el rendimiento laboral en la institución educativa número 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao en el año 2023. Esto se evidencia en la correlación de Rho Spearman, que alcanza un valor de 0.939, indicando una relación positiva muy fuerte según el coeficiente de correlación, respaldada por una significancia estadística de 0.000.

Tabla 11: Hipótesis específica 3:

Correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral:

H1: Existe una relación entre dirección y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

H0: No existe una relación entre dirección y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
			IVA	DIRECCIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Fuente: Elaboración desde el aplicativo SPSS v.27

Interpretación: La dimensión de dirección presenta una conexión significativa con el rendimiento laboral en la institución educativa número 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao en el año 2023. Esto se evidencia en la correlación de Rho Spearman, que alcanza un valor de 0.948, demostrando una sólida relación positiva entre estas variables, respaldada por un coeficiente de correlación alto y una significancia estadística de 0.000.

Tabla 12: Hipótesis específica 4:

Correlación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral:

H1: Existe una relación entre control y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

H0: No Existe una relación entre control y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
			IVA	CONTROL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	CONTROL	Coeficiente de correlación	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Fuente: Elaboración desde el aplicativo SPSS v.27

Interpretación La dimensión control se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023, según la correlación de Rho Spearman de 0.909 muestra una sólida relación positiva entre las variables, respaldada por un coeficiente de correlación alto y una significancia estadística de 0.000.

V. DISCUSIÓN

El objetivo primordial de esta investigación fue establecer la conexión entre la administración y desempeño laboral en el colegio n. 5095 julio Ramon Ribeyro del callao, 2023, se realizó un cuestionario en línea dirigido a profesores de enseñanza primaria y secundaria, al igual que el personal administrativo. Los resultados resaltaron una correlación de 0. 836relevante entre ambas variables, el análisis de correlación de Spearman mostró una asociación directa y significativa entre la gestión y el rendimiento, con un nivel de significancia de 0.000.

Sin embargo, se ha notado la amplitud de esta asociación es pequeña; La correlación entre gestión y desempeño se estimó en 0,832. Esta relación se puede atribuir a la falta de detalles exhaustivos acerca del funcionamiento interno de la institución educativa, lo que afecta directamente las habilidades docentes y de quienes se desempeñarán en la administración. Los resultados también indican que el rendimiento laboral se sitúa en un nivel inferior del 98,29%, lo que indica una falta de control de gestión. Estas deficiencias están relacionadas con retrasos en la información y el logro de las metas establecidas, lo que puede impactar negativamente el desempeño. De acuerdo al propósito específico del estudio, lo que indican que la mayor parte de los trabajos eran de nivel bajo con un 97.14% y solo un 2.86% eran de nivel medio. Los resultados apuntan a una situación en la que las escuelas no están aprovechando ni promoviendo el crecimiento de sus empleados. Esto deriva de una supervisión insuficiente en cuanto a la transferencia de actividades que permitan lograr los objetivos y metas fijados dentro del entorno laboral y la organización en su conjunto.

Por otro lado, en mis conclusiones me remito al estudio de Akporehe y Asiyai (2023). Según su investigación, las principales áreas administrativas que impactan en el rendimiento de los profesores en los centros educativos secundarias son la comunicación, las habilidades interpersonales y las habilidades. Esto resalta la importancia de estas habilidades para el éxito

académico. Además, se encontró que los docentes de estas escuelas tenían un desempeño promedio, lo que indica que hay margen de mejora en esta área. Se observó el entusiasmo, la comunicación, las habilidades interpersonales y profesionales de los directores de escuelas de la comunidad de Owa en el estado de Delta, Nigeria. De acuerdo con las recomendaciones de la investigación, se recomienda fortalecer las habilidades de los administradores para que puedan utilizar nuevos y modernos métodos en la gestión escolar. Este enfoque tiene como objetivo mejorar el desempeño de estos profesores de secundaria. Este es un concepto importante que tiene como objetivo promover un mejor desempeño y proporcionar a los docentes los recursos necesarios para lograr su rendimiento óptimo.

El estudio de Tepayakul y Rinthaisong (2018) se fundamentó en una revisión minuciosa de la literatura y la realización de una encuesta a 220 profesionales de recursos humanos, los resultados evidencian una correlación positiva en la relación entre la satisfacción en el trabajo y la implicación de los empleados. Estos hallazgos fomentan las prácticas de actividades que aumenten la satisfacción laboral y motiven a los empleados a participar en la Participación Laboral Actual (PHEI). Los investigadores también coinciden en que los estudios futuros ampliarán la metodología y los métodos de investigación en todos los proyectos, lo que permitirá que los beneficios se vean de manera amplia y exhaustiva. Este estudio proporciona información importante para comprender la relación entre la satisfacción en el trabajo y la fidelidad de los trabajadores, proporcionando recomendaciones para mejorar el entorno laboral y apoyar el desarrollo de habilidades.

Asimismo, es interesante observar las similitudes y diferencias entre los anteriores al compararlos con otros estudios alrededor del mundo y en el país. Owan y Agunwa (2019) examinaron las habilidades de procesos y el desenvolvimiento a 800 maestros para su investigación en Nigeria. Los resultados muestran que las habilidades de comunicación, supervisión y liderazgo de los directores están relacionadas con el rendimiento laboral a los

maestros. Aunque existen diferencias en el contenido y los métodos de la investigación, es alentador ver que estos estudios se centran en la importancia de las habilidades de gestión y su impacto en el trabajo del docente. Por otro lado, Anastasiou y Papakonstantinou en Grecia encontraron en su encuesta a 413 docentes que, aunque la mayoría de los docentes estaban satisfechos con su capacidad para ayudar a los estudiantes y amaban su trabajo, estaban insatisfechos con su lugar de trabajo. Esto muestra que, aunque el docente siente pasión por la enseñanza y está comprometido con los estudiantes, el trabajo puede impactar la satisfacción del docente.

Estos hallazgos resaltan la importancia del desarrollo profesional para la satisfacción y el bienestar de los docentes. Se analizó un estudio de 2020 realizado por Pintag y Siong Tay en Ecuador, que evaluó a 28 participantes, entre profesores y administradores. Este estudio muestra que la falta de liderazgo de los directores afecta negativamente el trabajo de los docentes y, por otro lado, su trabajo. Se ha observado que esta falta de liderazgo incide en el incumplimiento de las DCN (Diseño Curricular Nacional) y de los planes educativos en la escuela, conllevando al fracaso de la labor docente y esta investigación coincide con los hallazgos. En el estudio previo, se encontró una conexión significativa entre las funciones de los directivos y docentes en escuelas secundarias urbanas de los Andes en 2022 (valor p 0,018, p 0,05). Además, se encontró un coeficiente de correlación de 0,387, mostrando una asociación sólida pero débil conexión con las dos variables. Esto significa que las mejoras en la gestión de las escuelas secundarias pueden mejorar el trabajo de los docentes y estos hallazgos respaldan a Owan y Agunwa (2019) sobre la importancia de la comunicación, la buena comunicación y la transparencia entre la dirección y los líderes. La relación entre los docentes y la coordinación de derechos y responsabilidades de ambas partes contribuyen al desarrollo del trabajo docente.

Por otro lado, también se vio cuánto otros estudios en el país beneficiaron esta investigación. Por ejemplo, Quiroz y Vega (2020) analizaron la relación entre la gestión y el rendimiento docente utilizando una muestra de 40 profesores. A través del análisis de correlación, se encontró que el coeficiente de correlación fue de $R_{hor} = 0.567$, señalando una relación moderada entre los dos elementos. Igualmente, el nivel de significancia de 0.000 valida la presencia de una correlación positiva entre la administración y la tarea educativa. De manera análoga, Trujillo (2019) alude a una investigación que analizó la conexión entre la supervisión administrativa y el rendimiento de los maestros en los centros educativos. Se obtuvo un análisis de 72 docentes un valor de $p = 0.000$ mediante análisis de Spearman, lo que indica una conexión entre la administración y el rendimiento de los profesores. $= 0,387$, lo que indica que es bueno pero débil o bajo en comparación con los hallazgos anteriores. A pesar de la diferencia en la fuerza de la relación, tanto este estudio como investigaciones anteriores coinciden en que existe una fuerte relación entre gestión y enseñanza.

Adicionalmente, el estudio realizado por Fernández (2021) se centró en el análisis de las actividades de gestión y operativas en el entorno de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Del análisis sumado con 28 docentes se encontró que existía muy buena relación, la sig. Se obtuvo $p = 0,000$ $0,05$ y con respecto a el coeficiente de correlación fue $r = 0,834$. Estos resultados identificaron un vínculo positivo y significativo entre gestión y capacitación, incluso en el contexto del problema de transmisión. Asimismo, Bravo y Campana (2020) realizaron un análisis de la gestión y su impacto en las actividades docentes con 306 participantes, los resultados mostraron una conexión favorable con un coeficiente de $Rho = 0,798$; esto señala que la administración tiene impacto en el progreso de los profesores.

Estos hallazgos respaldan la relevancia de una administración efectiva en el campo de la educación y cómo afecta en las labores de los docentes, incluso en situaciones especiales como las epidemias. En general, estos

estudios proporcionan pruebas sólidas de una asociación favorable entre la administración y el rendimiento a los trabajadores. Tanto en condiciones normales como especiales. Esto demuestra la importancia de apoyar prácticas de gestión efectivas diseñadas para apoyar y desarrollar a los docentes para crear un entorno positivo para que los docentes aprendan y alcancen sus objetivos de aprendizaje. Por otro lado, Salvador (2018) encuestó a 90 docentes y utilizando la prueba de Kruskal-Wallis encontró que había una variada significancia en las opiniones de los docentes sobre la gestión con $p = 0,000$ $0,03$. Estos estudios muestran resultados similares en cuanto a la relación entre la administración y el rendimiento de los profesores. Aunque la fuerza de la relación varía entre los estudios, algunos estudios muestran una relación fuerte mientras que otros muestran una relación débil, en cuyo caso la relación es débil. Sin embargo, todos coinciden en que hay una conexión directa entre ambos factores.

VI. CONCLUSIONES

Analizando detalladamente los resultados se puede manifestar las siguientes conclusiones:

1. Se ha establecido que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao en el año 2023. Esto se respalda por una correlación significativa, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.836, lo que indica una asociación muy fuerte y positiva entre ambas variables. Además, el valor estadístico Sig = 0.001 es inferior al umbral de significación estadística de 0.05, lo que confirma esta relación en el entorno laboral. Esto es especialmente relevante dado que los colaboradores no siguen procedimientos sistematizados en un flujograma, y los profesionales que actúan como docentes muestran una competencia limitada en el servicio que ofrecen.
2. Se ha constatado una relación positiva entre la variable de gestión administrativa y la dimensión de planificación, respaldada por una correlación significativa. El coeficiente de correlación Rho Spearman obtenido es de 0.876, indicando una sólida asociación positiva entre ambas variables. Asimismo, el valor estadístico Sig = 0.001 es inferior al umbral de significación estadística de 0.05, lo que valida esta relación en el entorno laboral. Esto cobra relevancia debido a la baja comunicación proactiva entre colaboradores y la falta de fiabilidad y seguridad en los informes reportados a la gerencia. Además, la gerencia ofrece escasas estrategias de planificación en áreas clave para la resolución de conflictos y la mejora general de la institución.
3. Se ha determinado una relación positiva entre la gestión administrativa y la dimensión de organización, respaldada por una correlación significativa. El coeficiente de correlación Rho Spearman obtenido es de 0.939, lo que evidencia una sólida asociación positiva entre ambas variables. Además, el valor estadístico Sig = 0.001 es inferior al umbral de significación estadística de 0.05, lo que confirma esta relación en el ámbito laboral. Esto cobra

relevancia debido a la baja comunicación proactiva entre colaboradores y a la falta de fiabilidad y seguridad en los informes reportados a la gerencia. Asimismo, los directivos ofrecen escasas estrategias organizativas en áreas clave para la resolución de reclamos, conflictos y para mejorar la productividad.

4. Se ha determinado una relación positiva entre la gestión administrativa y la dimensión de dirección, respaldada por una correlación significativa. El coeficiente de correlación Rho Spearman obtenido es de 0.948, lo que indica una sólida asociación positiva entre ambas variables. Además, el valor estadístico Sig = 0.001 es menor que el umbral de significación estadística de 0.05, confirmando así esta relación en el contexto laboral. Esto se destaca debido a la baja comunicación proactiva entre colaboradores y la falta de fiabilidad y seguridad en los informes reportados a la gerencia. Al mismo tiempo, la gerencia ofrece escasas estrategias a las áreas para resolver reclamos, conflictos y mejorar la productividad.

5. Se ha determinado una relación positiva entre la gestión administrativa y la dimensión de control, respaldada por una correlación significativa. El coeficiente de correlación Rho Spearman obtenido es de 0.909, lo que indica una sólida asociación positiva entre ambas variables. Además, el valor estadístico Sig = 0.001 es menor que el umbral de significación estadística de 0.05, confirmando así esta relación en el entorno laboral. Esto se fundamenta en la baja comunicación proactiva entre colaboradores y en la falta de fiabilidad y seguridad en los informes reportados a la gerencia. Además, se observa una escasez de estrategias proporcionadas por la gerencia a las áreas para solucionar reclamos, conflictos y mejorar el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES:

Finalmente se puede hacer las sugerencias:

Primero, se sugiere que los directivos de la institución establecer medidas concretas para mejorar sustancialmente la gestión administrativa, esto puede incluir el fortalecimiento de la planificación, organización, dirección, control y otros procesos, así como la promoción de la capacitación del personal administrativo en todos los niveles. Ello puede mejorar diversos aspectos del trabajo y el rendimiento.

Segundo se sugiere al director determinar estrategias de planes educativos, durante al año lectivo, en beneficio de los estudiantes, estas actividades se realizarían con días de anticipación.

Tercero, se recomienda al director determinar mecanismos que promuevan una organización proactiva y eficiente, lo cual puede lograrse mediante la integración de los trabajadores capacitados en distintas áreas y fomentando un apoyo continuo en los procesos durante su gestión.

Cuarto, es recomienda al director determinar herramientas de liderazgo, para dirigir al personal, capacitarse continuamente para que facilite su labor de líder, y así poder direccionar al personal en las tareas pactadas.

Quinto, se sugiere a los directivos tener controles de inventario en los materiales, financieros y el personal, para responder oportunamente ante algún ente fiscalizador, o enviar evidencias a MINEDU cuando lo requieran.

REFERENCIAS

Ardiles, Z. M. (2022). *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, region Lima provincias. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681.

Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>

Calderón, R., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J. y Naranjo, D. (2018). *Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Revista De Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22. <https://bit.ly/2Affk85>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Damas Gregorio; Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015. En Perú. Universidad Cesar Vallejo.*

Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*

Fernandez, D. G. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. Economía & Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

García, S., Fernández, C., & Weiss, C. C. (2017). Does Lengthening the School Day Reduce the Likelihood of Early School Dropout and Grade Repetition: Evidence from Colombia. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2926193>

Goodwin, J. (2019). (Pdf) *Handbook of Research Methodology*. En ResearchGate.

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

Guanoluisa Maiguanga, M. L. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2019).

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, Alberto; Mendoza-Torre, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa ,* (1a ed.)

Hurtado, J. (2012). *Metodología de la Investigación* (4a ed.).

Los grandes desafíos de la administración pública. (2020). Obtenido de Maestría en línea de la administración pública: <https://onlinemasters.ohio.edu/blog/the-grand-challenges-in-public-administration/>

Lora, M.; Loza, W.; Mucha L., Hernández, J. (2022). High school student's perception of teacher performance and educational quality in COVID-19 times, Puno-Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 6), 10–16. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38821>

- Meléndez, J. S. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Minedu (2019). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. Francia: UNESCO. <https://bit.ly/38etrXH>
- Nolorve Rojas, J. C. (2022). *Gestión administrativa y el cumplimiento de la ley de contrataciones del estado en el contrato y ejecución de la obra" mejoramiento de los servicios de educación secundaria del colegio nacional industrial hermilio valdizan*.
- Owan, V. J., & Agunwa, J. N. (2019). Principals' administrative competence and teachers' work performance in secondary schools in calabar education zone of Cross River State, Nigeria. *Humanities and Social Sciences Letters*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2019.71.20.28>
- Pintag, L., & Siong - Tay, P. (2020). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47–58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>
- Ramírez, I.; Del Cerro, S.; Fornells, A. (2019). *The Role of Work Motivation Based on Values in Employee's Retention in the 21st Century*. David Publishing. Vol. 7, No. 2, 149-156. https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/358016/Ramirez_MS_Role.pdf?sequence=1
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Romo, H. L. (2018). La metodología de encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación.*, 0, 33–73. https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf

- Salvador, C. M. (2018). La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016. *Universidad César Vallejo*, 99. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14462/Salvador_LCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La_gestión_administrativa_hace_que,productos%2Cservicios_y_relaciones_humanas.
- Trujillo, B (2019) *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución Educativa Generalísimo José de San Martín*. universidad Cesar Vallejo.
- Unesco (2020). *Usos de la inteligencia artificial en la educación superior: posibilidades, evidencia y desafíos*. <https://goo.su/qnYl>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	DIMENSIONES V1	METODO: Descriptivo
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?	Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023	Existe una relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023	Gestión administrativa	Planificación	ENFOQUE: Cuantitativo
				Organización	
				Dirección	
				Control	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2	DIMENSIONES V2	
¿Qué relación existe entre planificación y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?	Determinar la relación que existe entre planificación y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro en el distrito del Callao, 2023	Existe una relación entre planificación y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro en el distrito del Callao, 2023	Desempeño laboral	Conocimiento en el trabajo	TIPO: Básica
				Producción	
¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?	Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral en la institución n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023	Existe una relación entre organización y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023		Responsabilidad	DISEÑO: No Experimental
				capacidad de liderazgo	
¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?	Determinar la relación que existe entre dirección y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023	Existe una relación entre dirección y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023			
¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023?	Determinar la relación que existe entre control y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023	Existe una relación entre control y desempeño laboral en la institución educativa n° 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023			NIVEL: Correlacional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION DIMENSIONES SUBVARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Es un proceso mediante el cual la organización adquiere o fortalecen habilidades, destrezas, por el cual, consolidan el manejo eficiente de los recursos, la innovación, los procesos, de tal manera que contribuyen al crecimiento sostenible de la empresa. (González et al., 2020)	Se midió a través de las dimensiones: planificación, organización, dirección y control; se realizó la medición aplicando un cuestionario de 18 preguntas.	Planificación	Es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado. (González et al., 2020)	Definir metas	P1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Trazar objetivos	P2		
				Establecer recursos	P3		
				Establecer actividades	P4		
			Organización	Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados. (González et al., 2020)	Distribuir recursos materiales	P5	
					Distribuir recursos financieros	P6 P7	
					Distribuir recursos humanos	P8	
					Distribuir recursos tecnológicos y de información	P9 P10	
			Dirección	Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. (González et al., 2020)	Ejecución de estrategias	P11	
					Liderazgo	P12	
					Motivación	P13	
					Comunicación	P14	
			Control	Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones. (González et al., 2020)	Verificar tareas	P15	
					Corregir problemas	P16	
					Evaluar resultados	P17	
					Toma de decisiones	P18	

DESEMPEÑO LABORAL	Es el grado de cumplimiento de todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o empresa, con miras establecidas por esta. Resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo. (Rodríguez et al., 2019)	Se midió a través de las siguientes dimensiones: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad y capacidad de liderazgo; se realizó la medición aplicando un cuestionario de 12 preguntas.	Conocimiento del trabajo	Se trata de la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo. (Rodríguez et al., 2019)	Procedimientos	P1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Técnicas	P2		
				Capacidad de manejo	P3		
			Producción	Se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo. Esta cantidad de trabajo debe estar en correspondencia con la calidad obtenida. (Rodríguez et al., 2019)	Cantidad	P4	
					Calidad	P5	
			Responsabilidad	Es la medida en la que se asume la responsabilidad de un puesto. La responsabilidad ante el trabajo es la respuesta positiva ante la obligación contraída, actitud que se asume ante los resultados de la labor. (Rodríguez et al., 2019)	Respuesta positiva	P6	
					Obligación contraída	P7	
					Actitud	P8	
					Resultados	P9	
			Capacidad de liderazgo	Función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, de modo tal que inspira al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. (Rodríguez et al., 2019)	Toma de decisiones	P10	
					Organización	P11	
					Inspiración	P12	

Anexo 2: Autorización de la Institución

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20332678516
IE 5095 Julio Ramón Ribeyro	
Nombre del Titular o Representante legal: Luis Isidro Vega Eufrazio	
Nombres y Apellidos: Luis Isidro Vega Eufrazio	DNI: 06239726

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Carmen Rocio Purizaca Montes Nombres y Apellidos	DNI: 42412652

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: Lima, 10 de noviembre de 2023

Firma y sello: _____



M.º Luis Isidro Vega Eufrazio
Institución Educativa 5095 Julio Ramón Ribeyro

(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 3: Evaluación por Juicios de Expertos

Evaluación por juicio de expertos RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa n.° 5095 Julio Ramón Ribeyro en el distrito del Callao, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Teresa Couyler Ponce		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Metod. Análisis		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición de la Gestión administrativa
Autores:	Purizaca Montes, Carmen Rocio
Procedencia:	Callao
Administración:	Purizaca Montes, Carmen Rocio
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Callao
Significación:	La Gestión administrativa será medida por planificación (metas, objetivos, recursos, actividades), organización (recursos materiales, recursos financieros, recursos humanos, recursos tecnológicos y de información), dirección (ejecución de estrategias, liderazgo motivación, comunicación) y control (tareas, problemas, resultados, toma de decisiones).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planificación	Es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado. (González et al., 2020)
	Organización	Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados. (González et al., 2020)
	Dirección	Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. (González et al., 2020)
	Control	Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones. (González et al., 2020)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	Se trata de la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo. (Rodríguez et al., 2019)
	Producción	Se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo. Esta cantidad de trabajo debe estar en correspondencia con la calidad obtenida. (Rodríguez et al., 2019)
	Responsabilidad	Es la medida en la que se asume la responsabilidad de un puesto. La responsabilidad ante el trabajo es la respuesta positiva ante la obligación contraída, actitud que se asume ante los resultados de la labor. (Rodríguez et al., 2019)
	Capacidad de liderazgo	Función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, de modo tal que inspira al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. (Rodríguez et al., 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario "Medición de la Gestión administrativa y el desempeño laboral" elaborado por Purizaca Montes, Carmen Rocio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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 especificada algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la planificación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	¿Para definir las metas estudiantiles, la dirección forma comisiones efectivas para esos fines?	4	4	4	
Objetivos	¿Los objetivos trazados para nivel de matrículas, recursos didácticos y tecnológicos, son planificados entre los docentes al finalizar el año escolar para la efectividad próximo?	4	4	4	
Recursos	¿Los recursos que se requieren para la gestión pedagógicas, son planificados con efectividad?	4	4	4	
Actividades	¿Las actividades recreativas y académicas son planificadas para garantizar su cumplimiento ?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Recursos financieros	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
Recursos humanos	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Recursos tecnológicos de información	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes ?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dirección**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de estrategias	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Liderazgo	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
Motivación	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Comunicación	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el control**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes ?	4	4	4	
Recursos financieros	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes ?	4	4	4	
Recursos humanos	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Recursos tecnológicos de información	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes ?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Medición del desempeño laboral

- Primera dimensión: **Conocimiento del trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el conocimiento del trabajo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	¿Los conocimientos del director facilita en sus procedimientos para liderar?	4	4	4	
Técnicas	¿Los docentes realizan distintas técnicas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la institución?	4	4	4	
Capacidad de manejo	¿Los trabajadores son capacitados constantemente para lograr el manejo de las área respectiva?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Producción**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la producción**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad	¿Los docentes realizan cantidad de horas semanales en reforzamientos, por la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Calidad	¿El docente y administrativo cumple una labor de calidad, en beneficio del estudiante?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Responsabilidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la responsabilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respuesta positiva	¿Los trabajadores tienen respuestas positivas en sus funciones?	4	4	4	
Obligación contraída	¿El trabajador tiene el compromiso de cumplir con las ordenes encomendadas?	4	4	4	
Actitud	¿El trabajador mantiene buena actitud al relacionarse con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Resultados	¿El docente muestra resultados en las labores después de cada capacitación que recibe?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Capacidad de liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la capacidad de liderazgo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿El director resuelve los problemas que se presentan en la institución con decisiones acertadas?	4	4	4	
Organización	¿El director, docente y administrativo trabajan en equipo por la mejora del estudiante?	4	4	4	
Inspiración	¿El trabajador muestra inspiración con las tareas realizadas durante el día?	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 25728455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro en el distrito del Callao, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Larroche Cueto Benito A	
Grado profesional:	Maestría (✓)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (✓)
Áreas de experiencia profesional:	Sube	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (✓)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición de la Gestión administrativa
Autores:	Purizaca Montes, Carmen Rocío
Procedencia:	Callao
Administración:	Purizaca Montes, Carmen Rocío
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Callao
Significación:	La Gestión administrativa será medida por planificación (metas, objetivos, recursos, actividades), organización (recursos materiales, recursos financieros, recursos humanos, recursos tecnológicos y de información), dirección (ejecución de estrategias, liderazgo motivación, comunicación) y control (tareas, problemas, resultados, toma de decisiones).

4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planificación	Es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado. (González et al., 2020)
	Organización	Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados. (González et al., 2020)
	Dirección	Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. (González et al., 2020)
	Control	Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones. (González et al., 2020)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	Se trata de la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo. (Rodríguez et al., 2019)
	Producción	Se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo. Esta cantidad de trabajo debe estar en correspondencia con la calidad obtenida. (Rodríguez et al., 2019)
	Responsabilidad	Es la medida en la que se asume la responsabilidad de un puesto. La responsabilidad ante el trabajo es la respuesta positiva ante la obligación contraída, actitud que se asume ante los resultados de la labor. (Rodríguez et al., 2019)
	Capacidad de liderazgo	Función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, de modo tal que inspira al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. (Rodríguez et al., 2019)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento el cuestionario "Medición de la Gestión administrativa y el desempeño laboral" elaborado por Purizaca Montes, Carmen Rocio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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 semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la planificación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	¿Para definir las metas estudiantiles, la dirección forma comisiones efectivas para esos fines?	4	4	4	
Objetivos	¿Los objetivos trazados para nivel de matrículas, recursos didácticos y tecnológicos, son planificados entre los docentes al finalizar el año escolar para la efectividad próximo?	4	4	4	
Recursos	¿Los recursos que se requieren para la gestión pedagógicas, son planificados con efectividad?	4	4	4	
Actividades	¿Las actividades recreativas y académicas son planificadas para garantizar su cumplimiento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Recursos financieros	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
Recursos humanos	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Recursos tecnológicos y de información	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dirección**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de estrategias	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Liderazgo	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
Motivación	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Comunicación	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el control**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes ?	4	4	4	
Recursos financieros	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes ?	4	4	4	
Recursos humanos	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Recursos tecnológicos de información	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes ?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Medición del desempeño laboral

- Primera dimensión: **Conocimiento del trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el conocimiento del trabajo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	¿Los conocimientos del director facilita en sus procedimientos para liderar?	4	4	4	
Técnicas	¿Los docentes realizan distintas técnicas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la institución?	4	4	4	
Capacidad de manejo	¿Los trabajadores son capacitados constantemente para lograr el manejo de las área respectiva?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Producción**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la producción**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad	¿Los docentes realizan cantidad de horas semanales en reforzamientos, por la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Calidad	¿El docente y administrativo cumple una labor de calidad, en beneficio del estudiante?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Responsabilidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la responsabilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respuesta positiva	¿Los trabajadores tienen respuestas positivas en sus funciones?	4	4	4	
Obligación contraída	¿El trabajador tiene el compromiso de cumplir con las ordenes encomendadas?	4	4	4	
Actitud	¿El trabajador mantiene buena actitud al relacionarse con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Resultados	¿El docente muestra resultados en las labores después de cada capacitación que recibe?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Capacidad de liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la capacidad de liderazgo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿El director resuelve los problemas que se presentan en la institución con decisiones acertadas?	4	4	4	
Organización	¿El director, docente y administrativo trabajan en equipo por la mejora del estudiante?	4	4	4	
Inspiración	¿El trabajador muestra inspiración con las tareas realizadas durante el día?	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 30618780

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro en el distrito del Callao, 2023". 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN MARTÍN CAMPO HUANDY	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN	
Institución donde labora:	U. C. V.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición de la Gestión administrativa
Autores:	Purizaca Montes, Carmen Rocio
Procedencia:	Callao
Administración:	Purizaca Montes, Carmen Rocio
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Callao
Significación:	La Gestión administrativa será medida por planificación (metas, objetivos, recursos, actividades), organización (recursos materiales, recursos financieros, recursos humanos, recursos tecnológicos y de información), dirección (ejecución de estrategias, liderazgo motivación, comunicación) y control (tareas, problemas, resultados, toma de decisiones).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión administrativa	Planificación	Es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado. (González et al., 2020)
	Organización	Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados. (González et al., 2020)
	Dirección	Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. (González et al., 2020)
	Control	Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones. (González et al., 2020)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	Se trata de la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo. (Rodríguez et al., 2019)
	Producción	Se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo. Esta cantidad de trabajo debe estar en correspondencia con la calidad obtenida. (Rodríguez et al., 2019)
	Responsabilidad	Es la medida en la que se asume la responsabilidad de un puesto. La responsabilidad ante el trabajo es la respuesta positiva ante la obligación contraída, actitud que se asume ante los resultados de la labor. (Rodríguez et al., 2019)
	Capacidad de liderazgo	Función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, de modo tal que inspira al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. (Rodríguez et al., 2019)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presento el cuestionario "Medición de la Gestión administrativa y el desempeño laboral" elaborado por Purizaca Montes, Carmen Rocio en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy especificade algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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 /lejanacon la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la planificación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas	¿Para definir las metas estudiantiles, la dirección forma comisiones efectivas para esos fines?	4	4	4	
Objetivos	¿Los objetivos trazados para nivel de matrículas, recursos didácticos y tecnológicos, son planificados entre los docentes al finalizar el año escolar para la efectividad próximo?	4	4	4	
Recursos	¿Los recursos que se requieren para la gestión pedagógicas, son planificados con efectividad?	4	4	4	
Actividades	¿Las actividades recreativas y académicas son planificadas para garantizar su cumplimiento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la organización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Recursos financieros	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
Recursos humanos	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Recursos tecnológicos de información	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la dirección**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de estrategias	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Liderazgo	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
Motivación	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Comunicación	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el control**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos materiales	¿La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes ?	4	4	4	
Recursos financieros	¿Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes ?	4	4	4	
Recursos humanos	¿La división de tareas entre los docentes y administrativas es en función al perfil del recurso humano?	4	4	4	
Recursos tecnológicos de información	¿Los recursos tecnológicos y de información con que cuenta la institución facilita la gestión administrativa de los docentes ?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Medición del desempeño laboral

- Primera dimensión: **Conocimiento del trabajo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el conocimiento del trabajo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	¿Los conocimientos del director facilita en sus procedimientos para liderar?	4	4	4	
Técnicas	¿Los docentes realizan distintas técnicas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la institución?	4	4	4	
Capacidad de manejo	¿Los trabajadores son capacitados constantemente para lograr el manejo de las área respectiva?	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Producción**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la producción**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad	¿Los docentes realizan cantidad de horas semanales en reforzamientos, por la mejora a los estudiantes?	4	4	4	
Calidad	¿El docente y administrativo cumple una labor de calidad, en beneficio del estudiante?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Responsabilidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la responsabilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respuesta positiva	¿Los trabajadores tienen respuestas positivas en sus funciones?	4	4	4	
Obligación contraída	¿El trabajador tiene el compromiso de cumplir con las ordenes encomendadas?	4	4	4	
Actitud	¿El trabajador mantiene buena actitud al relacionarse con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Resultados	¿El docente muestra resultados en las labores después de cada capacitación que recibe?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Capacidad de liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la capacidad de liderazgo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	¿El director resuelve los problemas que se presentan en la institución con decisiones acertadas?	4	4	4	
Organización	¿El director, docente y administrativo trabajan en equipo por la mejora del estudiante?	4	4	4	
Inspiración	¿El trabajador muestra inspiración con las tareas realizadas durante el día?	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 0867060

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 5: Capturas de pantalla del sistema SPSS Vs 27

SPSS_26.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	1	3
2	2	1	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2
3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2
4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4
7	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
8	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
9	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	1
10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
11	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
12	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
14	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	4
15	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	2	3	2
16	4	1	3	4	2	4	2	2	3	3	4	4	1	2	2
17	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
18	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
19	2	1	3	4	3	4	2	2	3	3	1	2	2	2	2
20	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2
21	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5
22	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Fiabilidad

Escala: VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	68	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	68	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	18

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30
/SCALE=('VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Fortifica una doble publicación para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO H: 196 W: 275 m

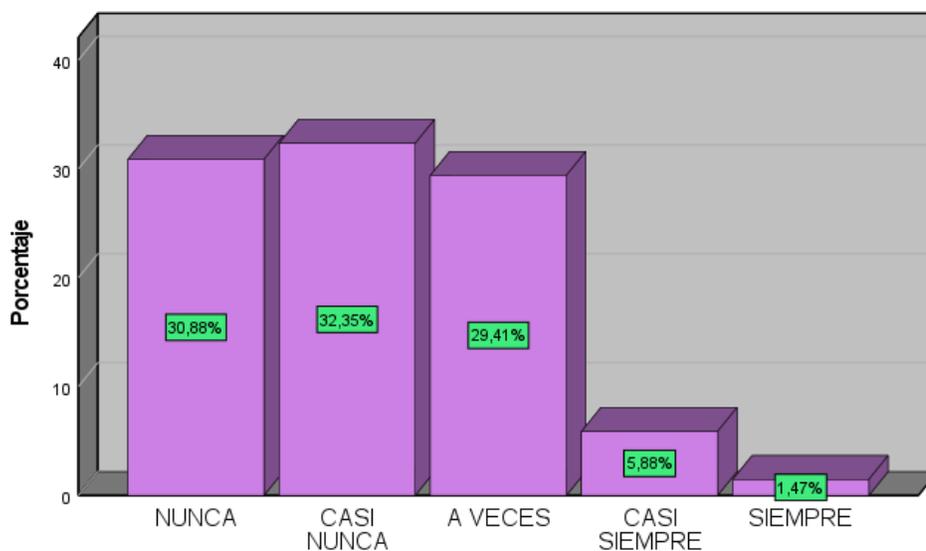
Anexo 6. Tablas y figuras de gráficos aplicadas en el cuestionario

Pregunta 1

Para definir las metas estudiantiles, la dirección forma comisiones efectivas para esos fines.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	21	30,9	30,9	30,9
CASI NUNCA	22	32,4	32,4	63,2
A VECES	20	29,4	29,4	92,6
CASI SIEMPRE	4	5,9	5,9	98,5
SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Para definir las metas estudiantiles, la dirección forma comisiones efectivas para esos fines.



Para definir las metas estudiantiles, la dirección forma comisiones ...

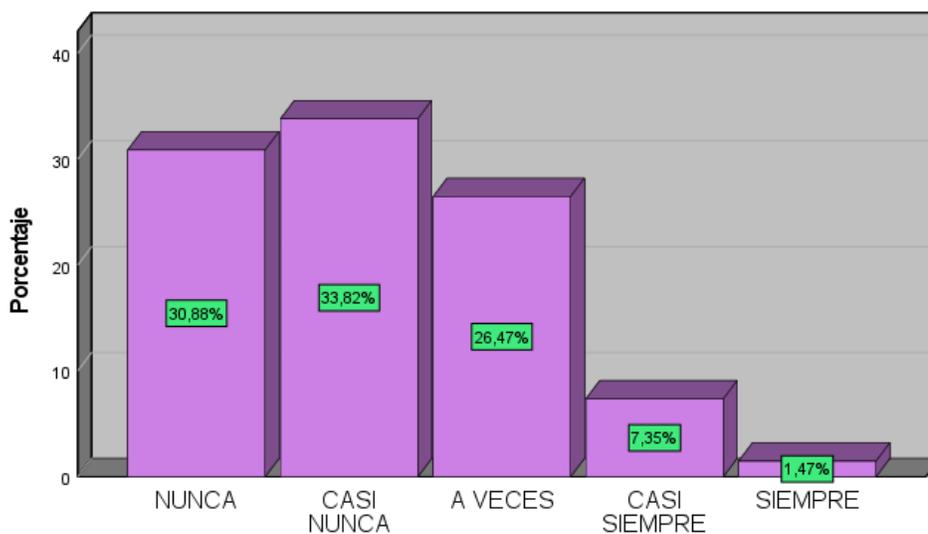
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 2

Los objetivos trazados para nivel de matrículas, recursos didácticos y tecnológicos, son planificados entre los docentes al finalizar el año escolar para la efectividad próximo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	30,9	30,9	30,9
	CASI NUNCA	23	33,8	33,8	64,7
	A VECES	18	26,5	26,5	91,2
	CASI SIEMPRE	5	7,4	7,4	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Los objetivos trazados para nivel de matrículas, recursos didácticos y tecnológicos, son planificados entre los docentes al finalizar el año escolar para la efectividad próximo.



Los objetivos trazados para nivel de matrículas, recursos didácticos y ...

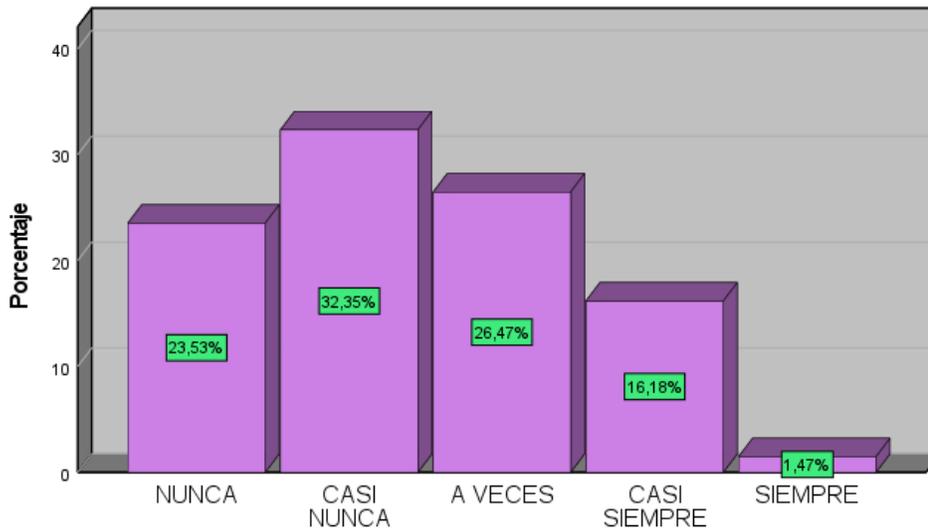
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 5

La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	22	32,4	32,4	55,9
	A VECES	18	26,5	26,5	82,4
	CASI SIEMPRE	11	16,2	16,2	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y administrativos; para la mejora a los estudiantes.



La dirección distribuye los recursos materiales a los docentes y ...

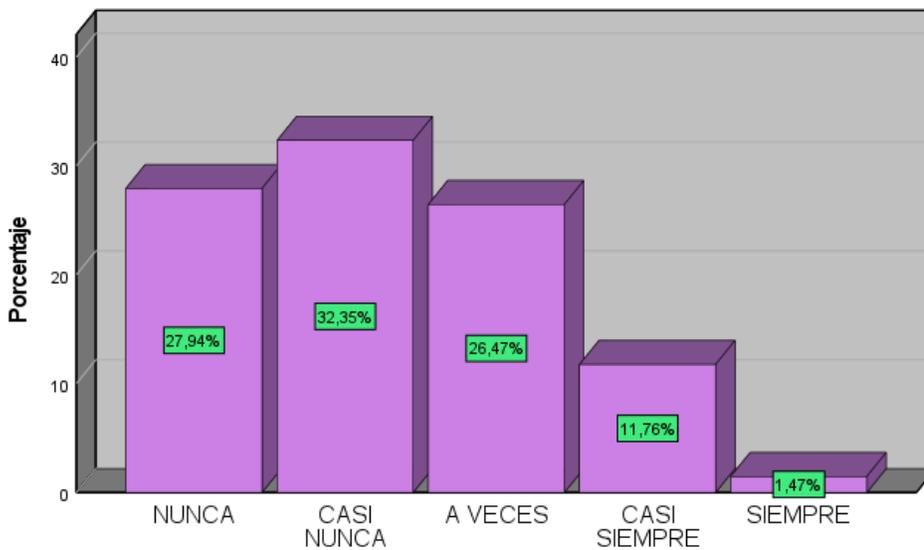
Fuente: Elaboración propia desde el aplicativo SPSS v.27

Pregunta 6

Los docentes por área, gestionan los recursos materiales para garantizar su uso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	27,9	27,9	27,9
	CASI NUNCA	22	32,4	32,4	60,3
	A VECES	18	26,5	26,5	86,8
	CASI SIEMPRE	8	11,8	11,8	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Los docentes por área, gestionan los recursos materiales para garantizar su uso.



Los docentes por área, gestionan los recursos materiales para garantiz...

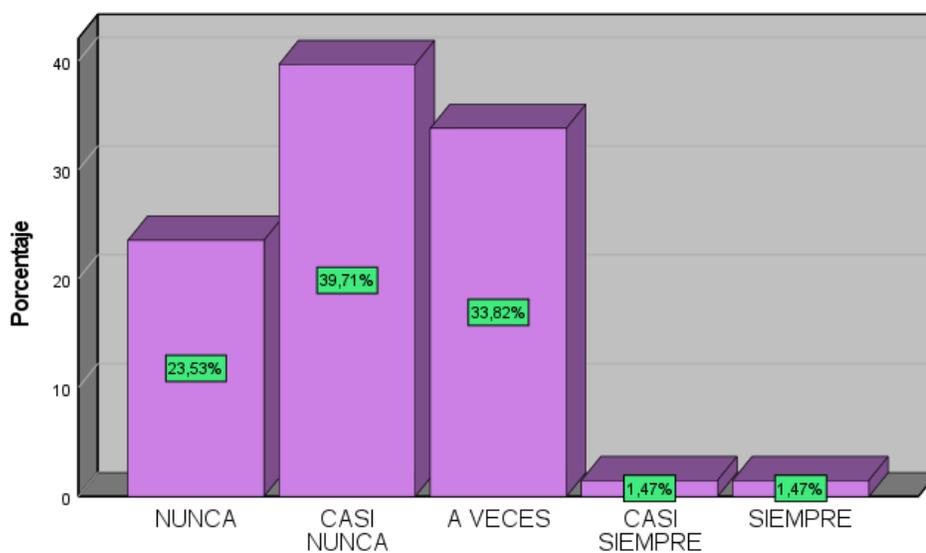
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 7

Los recursos financieros con que cuenta la institución educativa son destinados a su mejora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	23,5	23,5	23,5
	CASI NUNCA	27	39,7	39,7	63,2
	A VECES	23	33,8	33,8	97,1
	CASI SIEMPRE	1	1,5	1,5	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Los recursos financieros con que cuenta la institución educativa son destinados a su mejora.



Los recursos financieros con que cuenta la institución educativa son ...

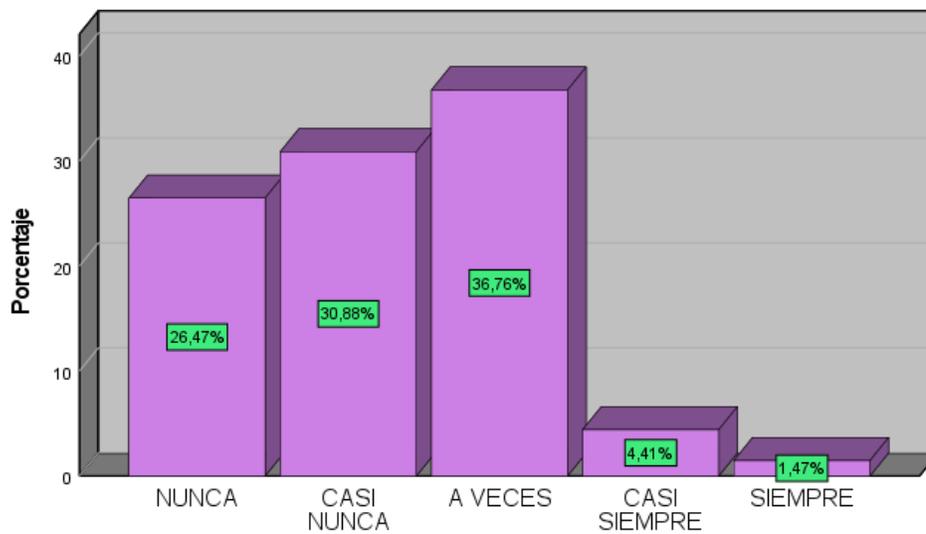
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 8

Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	18	26,5	26,5	26,5
	CASI NUNCA	21	30,9	30,9	57,4
	A VECES	25	36,8	36,8	94,1
	CASI SIEMPRE	3	4,4	4,4	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos financieros para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.



Los docentes que integran el CONEI, distribuyen los recursos ...

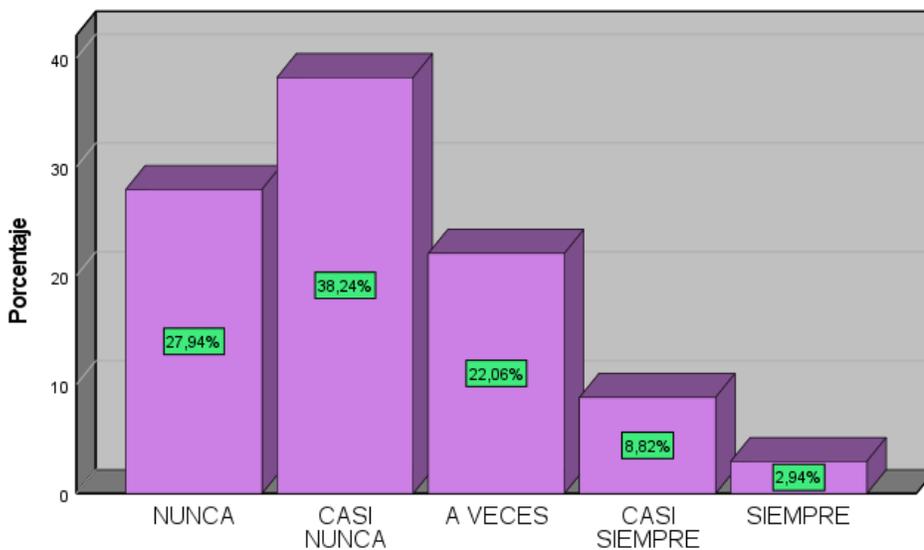
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 13

El director motiva a los maestros y administrativos para las actividades del día.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	27,9	27,9	27,9
	CASI NUNCA	26	38,2	38,2	66,2
	A VECES	15	22,1	22,1	88,2
	CASI SIEMPRE	6	8,8	8,8	97,1
	SIEMPRE	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

El director motiva a los maestros y administrativos para las actividades del día.



El director motiva a los maestros y administrativos para las actividades...

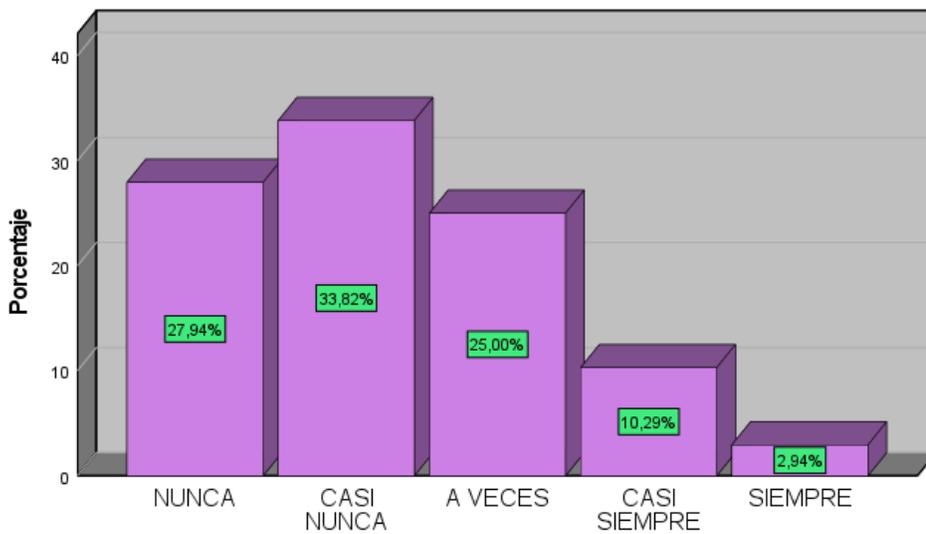
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 14

La comunicación entre la dirección, docentes y administrativos es la ideal, lo que permite estar informados en desarrollar las tareas encomendadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	27,9	27,9	27,9
	CASI NUNCA	23	33,8	33,8	61,8
	A VECES	17	25,0	25,0	86,8
	CASI SIEMPRE	7	10,3	10,3	97,1
	SIEMPRE	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

La comunicación entre la dirección, docentes y administrativos es la ideal, lo que permite estar informados en desarrollar las tareas encomendadas.



La comunicación entre la dirección, docentes y administrativos es la ...

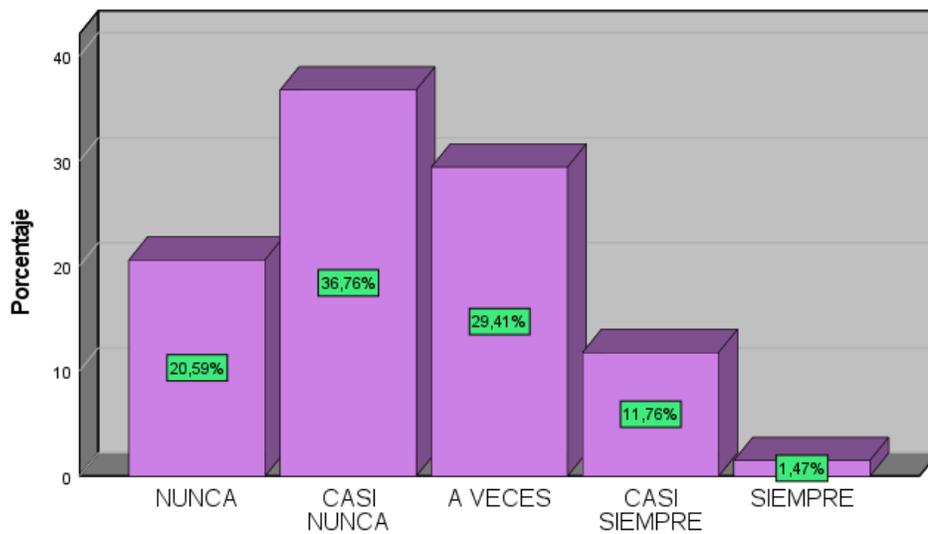
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 15

Verificar las tareas administrativas que desarrollan los docentes, por parte de la dirección; resulta una tarea transparente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	14	20,6	20,6	20,6
	CASI NUNCA	25	36,8	36,8	57,4
	A VECES	20	29,4	29,4	86,8
	CASI SIEMPRE	8	11,8	11,8	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Verificar las tareas administrativas que desarrollan los docentes, por parte de la dirección; resulta una tarea transparente.



Verificar las tareas administrativas que desarrollan los docentes, por ...

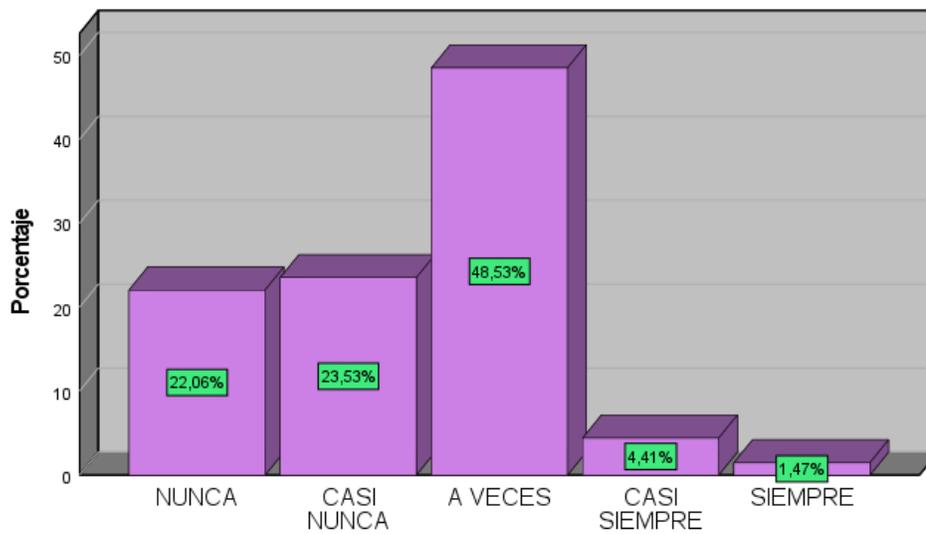
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 18

Las decisiones tomadas al respecto de los resultados de las tareas de los docentes y administrativos, resultan ser el consenso entre los directivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	22,1	22,1	22,1
	CASI NUNCA	16	23,5	23,5	45,6
	A VECES	33	48,5	48,5	94,1
	CASI SIEMPRE	3	4,4	4,4	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Las decisiones tomadas al respecto de los resultados de las tareas de los docentes y administrativos, resultan ser el consenso entre los directivos.



Las decisiones tomadas al respecto de los resultados de las tareas de l...

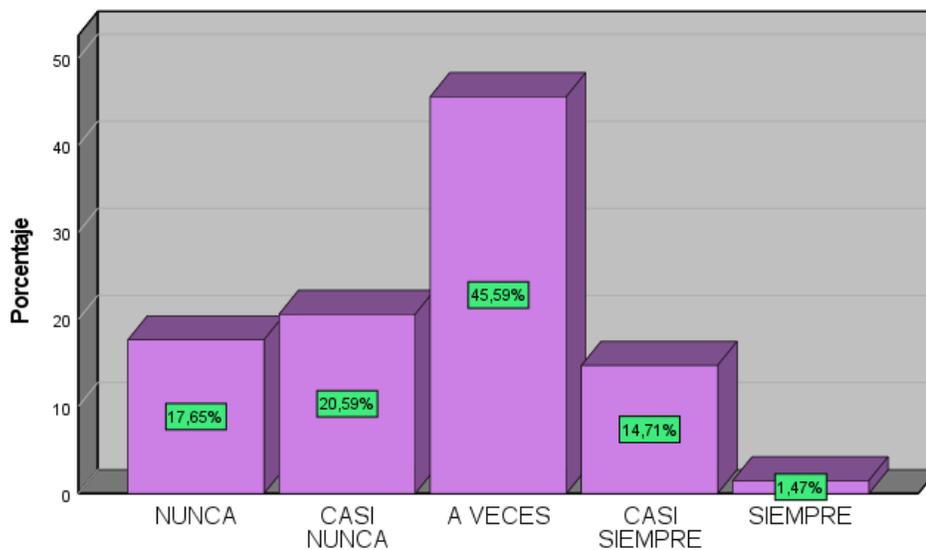
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 19

Los conocimientos del director facilitan en sus procedimientos para liderar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	17,6	17,6	17,6
	CASI NUNCA	14	20,6	20,6	38,2
	A VECES	31	45,6	45,6	83,8
	CASI SIEMPRE	10	14,7	14,7	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Los conocimientos del director facilita en sus procedimientos para liderar.



Los conocimientos del director facilita en sus procedimientos para ...

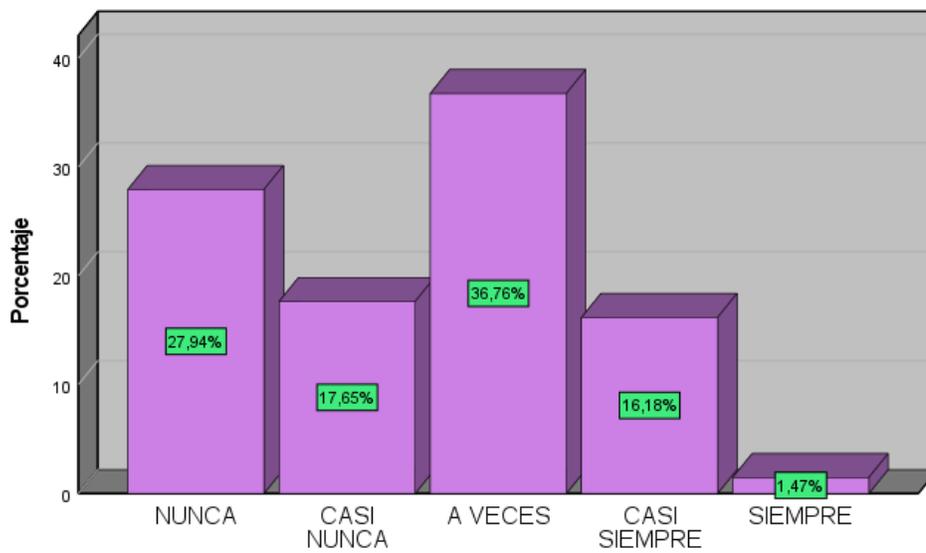
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 23

El docente y administrativo cumple una labor de calidad, en beneficio del estudiante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	19	27,9	27,9	27,9
	CASI NUNCA	12	17,6	17,6	45,6
	A VECES	25	36,8	36,8	82,4
	CASI SIEMPRE	11	16,2	16,2	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

El docente y administrativo cumple una labor de calidad, en beneficio del estudiante.



El docente y administrativo cumple una labor de calidad, en beneficio d...

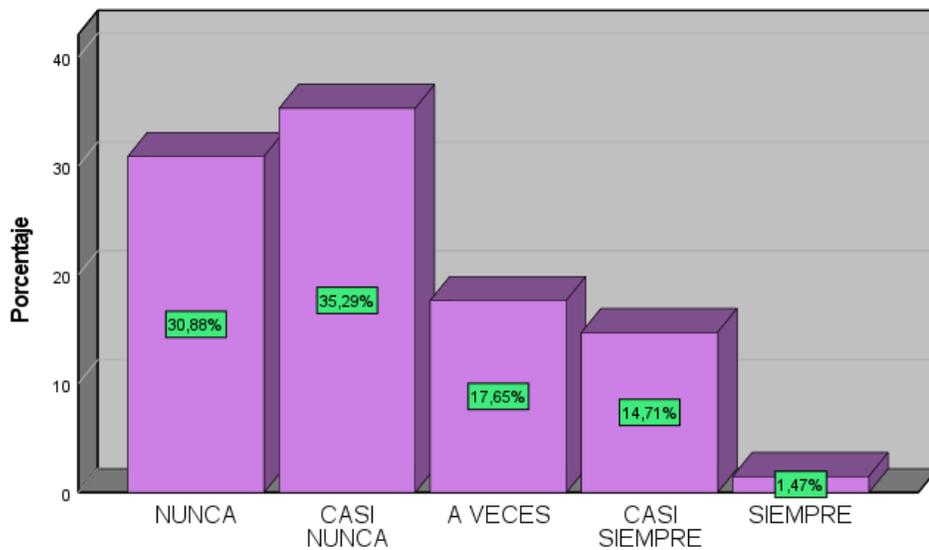
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 28

El director resuelve los problemas que se presentan en la institución con decisiones acertadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	21	30,9	30,9	30,9
	CASI NUNCA	24	35,3	35,3	66,2
	A VECES	12	17,6	17,6	83,8
	CASI SIEMPRE	10	14,7	14,7	98,5
	SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

El director resuelve los problemas que se presentan en la institución con decisiones acertadas.



El director resuelve los problemas que se presentan en la institución c...

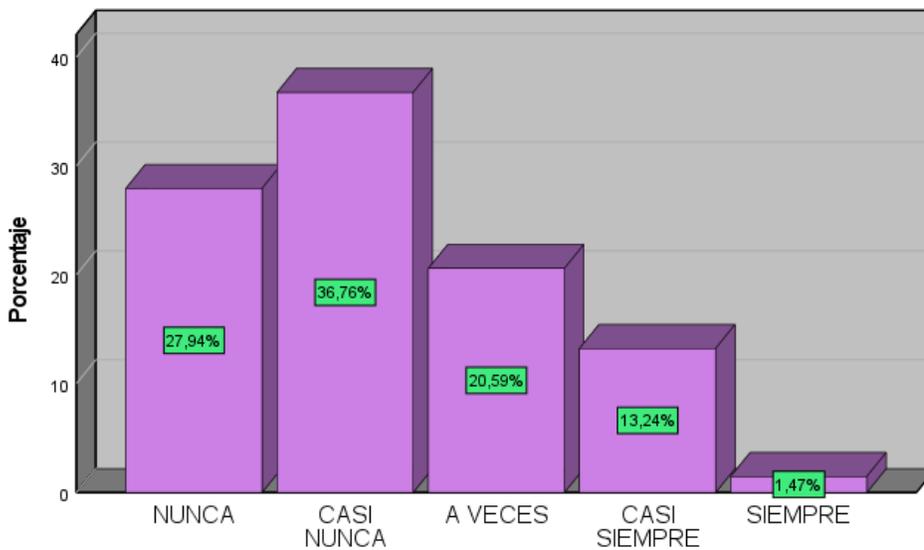
Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Pregunta 29

El director, docente y administrativo trabajan en equipo por la mejora del estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	19	27,9	27,9	27,9
CASI NUNCA	25	36,8	36,8	64,7
A VECES	14	20,6	20,6	85,3
CASI SIEMPRE	9	13,2	13,2	98,5
SIEMPRE	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

El director, docente y administrativo trabajan en equipo por la mejora del estudiante.



El director, docente y administrativo trabajan en equipo por la mejora d...

Fuente: Elaboración propia desde al aplicativo SPSS v.27

Anexo 6: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023**

Investigador (a) (es): **Carmen Rocio Purizaca Montes**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023**”, cuyo objetivo es **Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023**. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus **Callao**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la **Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa n.º 5095 Julio Ramón Ribeyro del Callao, 2023**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Purizaca Montes Carmen Rocio]** email **cpurizacamo@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor (Apellidos y Nombres): **Trujillo Hinojosa César** email: **ctrujilloh@ucvvirtual.edu.pe**.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 10 de noviembre de 2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*