



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones  
educativas públicas de Lima, 2024

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

**AUTORA:**

Angeles Grandez, Maelita ([orcid.org/0000-0002-2414-0687](https://orcid.org/0000-0002-2414-0687))

**ASESORAS:**

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor ([orcid.org/0000-0002-8873-1785](https://orcid.org/0000-0002-8873-1785))

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena ([orcid.org/0000-0003-3538-2099](https://orcid.org/0000-0003-3538-2099))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima,2024", cuyo autor es ANGELES GRANDEZ MAELITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 02-08-2024 19:51:27

Código documento Trilce: TRI - 0844163





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ANGELES GRANDEZ MAELITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima,2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MAELITA ANGELES GRANDEZ <b>DNI:</b> 40395284 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2414-0687	Firmado electrónicamente por: AANGELESGR el 02- 08-2024 10:37:26

Código documento Trilce: TRI - 0844162



### **Dedicatoria**

A Dios gracias por este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y momentos alegres que me hacen valorar cada día más a Dios, y a mi familia, que me dan tanto amor, paciencia y apoyo que me permitieron. realizar otro sueño que es mi fuerza y motivo de progreso.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis asesores metodológicos Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor. Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena por su aliento para continuar en este importante camino de formación profesional, y a mis Maestros(as)amigos(as) y compañeros(as) que han contribuido a alcanzar mis objetivos y a la universidad César Vallejo por prepararme como profesional.

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ij
Declaración de originalidad de del autor.....	iiij
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vij
Resumen.....	viiij
Abstract.....	viiiix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	36

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Tabla cruzada V1 con V2.....	16
<b>Tabla 2.</b> Tabla cruzada V1 con D1V2 .....	17
<b>Tabla 3.</b> Tabla cruzada V1 con D2V2 .....	17
<b>Tabla 4.</b> Tabla cruzada V1 con D3V2 .....	18
<b>Tabla 5.</b> Tabla cruzada V1 con D4V2 .....	18
<b>Tabla 6.</b> Hipótesis general .....	19
<b>Tabla 7.</b> Hipótesis específica 1 .....	19
<b>Tabla 8.</b> Hipótesis específica 2.....	20
<b>Tabla 9.</b> Hipótesis específica 3.....	21
<b>Tabla 10.</b> Hipótesis específica 4 .....	22

## Resumen

Este trabajo consideró la garantía en la gestión administrativa efectiva en instituciones educativas públicas promoviendo la parametrización del desempeño laboral, lo cual es crucial para el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS4). El propósito de la indagación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima, 2024. Estudio básico, cuantitativo, no experimental y transversal y correlacional. La muestra incluyó 80 educadores que se les administraron dos encuestas. Los hallazgos indicaron que el 46.3% de los encuestados calificaron la gestión administrativa como buena (equivalente a 37 docentes), mientras que el 53.8% la consideró regular (43 docentes). Respecto al desempeño laboral, el 40% fue evaluado como bueno (32 docentes), y el 60% como regular (48 docentes). Se tuvo una correlación positiva y significativa entre las variables en instituciones educativas de Lima, 2024. respaldada por un nivel de significancia bilateral de 0.001 p inferior a la significancia lo que indica que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente, reflejando un coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.823, lo cual indica la validación de la premisa de estudio.

**Palabras clave:** Planeación, Organización, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

## **Abstract**

This work considered the guarantee in the effective administrative management in public educational institutions promoting the parameterization of labor performance, which is crucial for the fulfillment of the Sustainable Development Goal 4 (SDG4). The purpose of the investigation was to determine the relationship between administrative management and job performance in public educational institutions of Lima, 2024. Basic, quantitative, non-experimental and cross-sectional and correlational study. The sample included 80 educators who were administered two surveys. The findings indicated that the 46.3% of the respondents rated the administrative management as good (equivalent to 37 teachers), while 53.8% considered it regular (43 teachers). Regarding job performance, 40% were evaluated as good (32 teachers), and 60% as regular (48 teachers). There was a positive and significant correlation between the variables in educational institutions of Lima, 2024. supported by a bilateral significance level of 0.001 p lower than the significance which indicates that administrative management is significantly related to teaching performance, reflecting a Kendall's Tau\_b correlation coefficient of 0.823, which indicates the validation of the study premise.

**Keywords:** Planning, Organization, Development of professionalism and teaching identity.

## I INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la administración y el rendimiento laboral en el sector educativo se enfrentan a múltiples retos que impactan su eficiencia y eficacia. Según (OCDE, 2017), los sistemas educativos que presentan una GA deficiente suelen mostrar bajos niveles de desempeño académico. Asimismo, indican que, en países con administraciones educativas eficientes, los estudiantes obtienen puntajes hasta un 20% más altos en pruebas estandarizadas como PISA (OCDE, 2017). Esto refleja la importancia de una gestión robusta y bien estructurada que pueda apoyar adecuadamente tanto a docentes como a estudiantes.

También La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias, y la Cultura (UNESCO, 2020), resalta la variabilidad en la preparación y crecimiento continuo de los educadores, como un aspecto determinante en la organización educativa. Datos muestran que, en más de la mitad de los países evaluados, menos del 50% de los docentes reciben formación continua, afectando directamente su desempeño y, por ende, los resultados estudiantiles. La falta de políticas coherentes y de apoyo administrativo contribuye a este déficit para mejorar los sistemas de dirección y optimizar el desempeño docente.

Adicionalmente, el Banco Mundial ha señalado la importancia de la digitalización en la administración educativa. Un estudio reciente evidenció que instituciones con sistemas de gestión digitalizados reportan un aumento de hasta un 30% en la eficiencia operativa y un mejor seguimiento del progreso estudiantil. Sin embargo, solo un 40% de las instituciones en países en desarrollo están equipadas con estas tecnologías, lo que sugiere un amplio margen de mejora en la GA a nivel global (Banco Mundial, 2017).

En el ámbito nacional, la Gestión Administrativa en el campo educativo enfrenta retos significativos que impactan directamente el desempeño laboral de sus profesionales. Según datos del Ministerio de Educación (MINEDU, 2023), aproximadamente el 60% de las IE estatales en el país reportan deficiencias administrativas, las cuales se traducen en problemas como retrasos en la distribución de materiales y recursos didácticos, insuficiencia en la infraestructura y falta de capacitación adecuada para los docentes. Estos problemas son evidentes y críticos, dado que afectan el nivel de excelencia en la educación ofrecida a los educandos.

Entre los principales desafíos que enfrenta la educación en Perú están: la alta rotación de docentes debido a insatisfacciones salariales y laborales, la sobrecarga de tareas administrativas que reduce el tiempo efectivo de enseñanza, carencias en la infraestructura tecnológica que impiden la implementación de métodos de enseñanza modernos, la escasa formación continua ofrecida a los maestros, y la falta de estrategias eficaces para la integración educativa de educandos con necesidades específicas. Estos problemas no solo disminuyen la calidad de la educación, sino que también desmotivan al personal docente, afectando su desempeño y estabilidad laboral (Oglu et al., 2020).

La digitalización de los procesos administrativos sigue siendo un desafío pendiente. Se evidencia de igual manera que, solo cerca del 30% de las instituciones educativas en Lima cuentan con sistemas administrativos completamente digitalizados los cuales inciden en el desempeño laboral (MINEDU, 2023). Esta falta de modernización conlleva ineficiencias operativas que se reflejan en la gestión del día a día y en la capacidad para responder a las necesidades educativas actuales. La inadecuada GA se asocia directamente con bajos niveles de rendimiento escolar en evaluaciones nacionales, lo que resalta la necesidad apremiante de realizar reformas estructurales y de inversión en tecnología.

A nivel local, en cuanto al desempeño laboral son diversos y complejos. La alta presión y las expectativas sobre los docentes, combinadas con una carga administrativa pesada, resultan en niveles significativos de estrés y agotamiento profesional. Este panorama se ve reflejado en un estudio del MINEDU que indica que aproximadamente el 50% de los docentes en Lima reportan insatisfacción laboral y un 30% considera la posibilidad de abandonar la profesión debido a estas condiciones (Minedu, 2023).

Además, la falta de recursos y soporte administrativo adecuado conduce a desafíos en la ejecución de iniciativas pedagógicas vanguardistas y en la gestión efectiva del aula. Según cifras del mismo Ministerio (Minedu, 2023), alrededor del 40% de las escuelas en la capital no cuentan con el equipamiento tecnológico necesario para impartir una educación moderna y competitiva. La brecha entre la infraestructura disponible y las necesidades reales de los docentes y educandos se traduce en un desempeño laboral subóptimo, limitando el potencial educativo de la región. La

urgencia de abordar estos problemas es necesario para una mejor calidad de educación y bienestar de profesionales educativos en Lima que logren establecer un excelente rendimiento en el trabajo.

También, el desempeño laboral de los educadores enfrenta múltiples problemáticas que comprometen seriamente la calidad de la educación. Primero, la sobrecarga administrativa consume tiempo valioso que podría destinarse a la planeación y optimización de los métodos de instrucción, limitando así la capacidad de los educadores para preparar e impartir lecciones efectivas. Segundo, el inadecuado equipamiento tecnológico impide la incorporación de tecnología digital en el aula, lo que resta competitividad y modernidad al proceso educativo. Tercero, la falta de programas de desarrollo profesional continuo deja a los docentes sin las actualizaciones necesarias en metodologías de enseñanza y conocimientos disciplinares, afectando su eficacia en el aula (Tenorio y Pérez, 2023).

Asimismo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 se centra en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. El acceso a una educación de calidad facilita que las personas rompan el ciclo de la pobreza y reduzcan la desigualdad. De esta manera, la educación se convierte en una parte clave para alcanzar los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por lo tanto, una gestión administrativa efectiva y un excelente desempeño laboral en las instituciones educativas públicas son cruciales para asegurar estos objetivos.

Además, las deficiencias en el soporte emocional y psicológico para los docentes contribuyen al estrés y al agotamiento profesional, disminuyendo su motivación y compromiso. Finalmente, la escasa toma de decisiones administrativas y curriculares genera un sentimiento de desempoderamiento y desvinculación con los objetivos institucionales, erosionando el ambiente laboral y la dinámica educativa. Estos problemas no solo afectan la estabilidad en el empleo de los educadores, sino que repercuten directamente en la excelencia de aprendizaje que reciben los discentes.

A partir del planteamiento anterior, se propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en las Instituciones Educativas Públicas de Lima en el año 2024? Los problemas

específicos: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Públicas de Lima en el año 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas Públicas de Lima en el año 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas Públicas de Lima en el año 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas Públicas de Lima en el año 2024?

Este estudio sobre la gestión administrativa y desempeño laboral está en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que es promover una educación de calidad para todos. Al abordar cuestiones de desempeño laboral, este estudio pretende contribuir directamente a la mejora de la formación y las habilidades del personal educativo, promoviendo así una educación inclusiva y de alta calidad. Desarrollando prácticas efectivas de capacitación y gestión, es posible mejorar significativamente la interacción con los usuarios, optimizar los procesos educativos y aumentar la satisfacción y el rendimiento académico en todos los niveles.

El enfoque de este estudio es realizar un aporte teórico al campo de la gestión administrativa y el desempeño laboral basado en teorías relevantes que sustentan las variables estudiadas. Desde una perspectiva metodológica, se exploran diversas herramientas que han demostrado su eficacia en entornos prácticos, utilizando herramientas de recolección de datos para proporcionar resultados que respalden la teoría correspondiente.

Esta investigación brinda además beneficios prácticos a la organización en la que se llevó a cabo el estudio, al ofrecer una perspectiva innovadora sobre los procedimientos administrativos. Se toman en cuenta el perfil requerido y las habilidades potenciales que los empleados pueden desarrollar en su ambiente de trabajo. Además, se consideran diversas habilidades y etapas dentro del desempeño laboral que, a largo plazo, contribuyen a mejorar la calidad organizacional y el servicio personalizado.

Con base a lo señalado, se presenta el siguiente objetivo de estudio: determinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en Instituciones

Educativas Públicas de Lima, 2024. Los específicos son: Determinar la relación de la gestión administrativa en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024, determinar la relación de la gestión administrativa en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024, determinar la relación de la gestión administrativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024 y determinar la relación de la gestión administrativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los estudiantes en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024.

En otro orden de ideas, para la base teórica, se considera en primera instancia los estudios previos:

A nivel internacional, Parra-Ganchosa et al. (2022) realizaron un análisis sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Sostuvo como propósito principal dictaminar la interconexión entre dichas variables. Bajo un enfoque cuantitativo aplicaron una encuesta validada por expertos a 200 empleados; el cuestionario abordó un Alfa de Cronbach de 0,875, determinando una interconexión positiva entre las variables.

De igual forma, Tenorio y Pérez (2023) analizaron aproximaciones de la gestión administrativa en I.E. con el propósito de entender sus atributos principales vigentes. Se utilizó un método mixto que combinó análisis de contenido de publicaciones académicas en bases de datos reconocidas y grupos focales para recoger los puntos de vista de educadores del Dpto. de Lima sobre la gestión escolar. Adicionalmente, se aplicó un cuestionario para profundizar en este tema. La muestra incluyó a docentes del mismo distrito. Los hallazgos revelaron que, aunque existen esfuerzos estatales y recursos que apoyan la gestión educativa, aún se observan deficiencias significativas en los conocimientos teórico-prácticos de los docentes sobre este tema.

Por su parte, Tumay y Campana (2024), en su estudio sobre el manejo administrativo y actuación profesional. Determinaron interconexión de las variables en instituciones de educación básica regular. Aplicaron un cuestionario a 70 participantes analizando los mismos en softwares estadísticos. Concluyen que, a pesar de que la percepción sobre la gestión administrativa es mayormente positiva, la valoración del

trabajo docente tiende a ser regular. Esto subraya la importancia de mejorar la conexión entre las variables para potenciar los resultados educativos de los discentes.

Asimismo, Saavedra y Delgado (2020), por medio de su estudio sobre el manejo administrativo y rendimiento profesional, se propuso analizar el bienestar profesional dentro del manejo administrativo. Se empleó un método no experimental descriptivo, basado en una revisión sistemática de literatura. Para recoger información, se elaboró una tabla de registro de datos y se revisaron artículos científicos tanto nacionales como internacionales relacionados con las variables, seleccionando los 11 más pertinentes. Los hallazgos sugieren que los trabajadores de estas instituciones generalmente reportan niveles bajos de satisfacción laboral, atribuidos a salarios insuficientes, condiciones laborales deficientes y liderazgo ineficaz, concluyendo que la gestión administrativa debe implementar estrategias efectivas de liderazgo, coordinación, supervisión y programación para mejorar la satisfacción en el trabajo.

Finalmente, Abdul et al. (2023), en su pesquisa cuantitativa y aplicada sobre el manejo administrativo y desempeño profesional, se enfocó en explorar el vínculo entre las variables del personal del Servicio. Se administró un instrumento que empleaba una métrica de valoración de cinco niveles para recopilar datos, validado por expertos, y se aplicó a través de una encuesta a todos los miembros de la población objetivo, consistente en 35 individuos. Los hallazgos mostraron una significativa relación entre las variables, confirmando también la relación entre el desempeño profesional y cada dimensión del manejo administrativo. La conclusión del estudio destacó un vínculo considerable y en correspondencia directa entre las mencionadas variables.

En el ámbito nacional, Chunga et al. (2022) llevaron a cabo un análisis sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Ugel de Perú. Sugieren implementar un sistema de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral, fundamentado en principios teóricos de control administrativo y en el marco legal y normativo aplicable. El método fue propositivo y descriptivo, y se administró a 74 administrativos y 374 directores. Se empleó la encuesta para recoger la data. Los hallazgos indican que, entre 2014 y 2019, la UGEL no logró cumplir completamente con los compromisos de desempeño. Estableciendo también una correlación de 0.751.

Por su parte, Vivanco (2023), dentro de su estudio sobre manejo administrativo y desempeño profesional. Se centraron en explorar la conexión entre las variables del estudio. Utilizando una metodología de encuesta basada en un cuestionario de valoración de cinco niveles, se recolectaron datos de 160 participantes, incluyendo directivos, funcionarios y personal administrativo. Los análisis identificaron una interconexión fuerte entre una gestión enfocada en el personal y el desempeño logístico, abarcando las dimensiones de eficiencia, efectividad y eficacia, concluyendo que hay una vinculación significativa entre las variables.

Además, Nina-Cuchillo et al. (2024), abordaron un estudio de interconexión entre el actuación profesional y ambiente organizacional (AO) dentro de instituciones educativas. Investigación cuantitativa, correlacional causal y no experimental, que incluyó a todos los 85 educadores del centro educativo, quienes respondieron dos cuestionarios diseñados para evaluar su percepción sobre el desempeño laboral y AO. Los hallazgos mostraron que el ambiente organizacional es bajo y el desempeño profesional es deficiente. Se halló que el AO y la actuación profesional están relacionados de manera positiva y fuerte, concluyendo que el entorno de la institución impacta considerablemente en la manera como los educadores cumplen sus tareas educativas.

Por su parte, Fernández (2021), en su estudio sobre manejo administrativo y desempeño profesional de una Institución en Arequipa. exploraron el vínculo entre las variables. Examen cuantitativo, hipotético-deductivo, y transversal. El diseño muestral consistió en 28 educadores de diversas etapas educativas. Se administró el cálculo de la correlación Pearson y se halló que las variables tenían relación positiva y fuerte, que lo llevó a validar la hipótesis alternativa mientras se rechazaba la nula.

Finalmente, Akporehe y Asiyai (2023), en su disertación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, examinaron la relación entre estas variables. El método fue descriptivo correlacional y se contó con 70 educadores, utilizando cuestionarios tipo Likert ajustados tras un ensayo preliminar que aseguró su validez y confiabilidad. Los hallazgos permitieron evidenciar que gran parte de los educadores perciben una deficiente labor en planificar, organizar, dirigir y controlar en los institutos JEC, identificándolos en un rango bajo. Además, se observó una falta de seguimiento del desarrollo de labores y del desempeño laboral, lo que se considera una barrera

para alcanzar los fines y propósitos institucionales. Concluyó que no hay un vínculo estadísticamente significativo entre las variables, llevando a la aceptación de la H0, demostrando la ausencia de relación entre estas variables en las mencionadas instituciones.

Finalizada la revisión contemporánea de la investigación, se aborda la conceptualización de las variables a estudiar: La gestión administrativa puede ser entendida desde diversas perspectivas. Desde un enfoque moderno, se enfoca en la capacidad de adaptación y respuesta a transformaciones dinámicas en el entorno, integrando tecnología y innovación en sus procesos para mejorar la eficiencia operativa (Nguyen et al., 2023). Por último, desde una perspectiva humanista, la gestión administrativa promueve un entorno de trabajo que estimule la motivación, considerando que el bienestar del trabajador es clave para el éxito organizacional (Parra-Ganchosa et al., 2022).

La gestión administrativa en la esfera educacional puede ser sustentada por varias teorías que abordan cómo se puede gestionar eficazmente una institución educativa. Una de estas teorías es el modelo burocrático de Weber, que destaca la estructura formal de la organización, la cadena de mando, y un conjunto claro de reglas y procedimientos (Mikolajewicz y Komarova, 2019). En educación, esta teoría apoya la necesidad de tener una estructura bien definida que asegure la eficiencia y la consistencia en la entrega de la educación, permitiendo una administración sistemática y predecible que es crucial para manejar grandes sistemas educativos (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

El fundamento filosófico organizacional es también relevante, que se centra en cómo las interacciones humanas dentro de una organización afectan su funcionamiento (Tenorio y Pérez, 2023). Esta teoría es particularmente pertinente en educación, donde la motivación del profesorado y su interacción con los estudiantes y otros miembros del personal son esenciales para el logro educativo (Serra-Aracil et al., 2021). Resalta la relevancia de una dirección competente, la comunicación y la formación continua, además de propiciar un ambiente de trabajo que determine el bienestar laboral y el rendimiento óptimo de profesores y administrativos (Tepayakul y Rinthaisong, 2018).

Finalmente, la Teoría de los Sistemas brinda un fundamento útil para entender la gestión educativa. Esta teoría sugiere que una institución educativa debe ser vista como un sistema compuesto por múltiples subsistemas interrelacionados que incluyen administración, enseñanza, y apoyo estudiantil (Torlak y Kuzey, 2019). Desde esta perspectiva, la gestión administrativa debe asegurar que todos los subsistemas funcionen cohesiva y efectivamente para alcanzar los propósitos educativos (Villasmil-Espinoza et al., 2023). Esto implica una planificación estratégica, coordinación y evaluación continua de procesos, destacando la necesidad de adaptabilidad y respuesta continua (vivanco, 2023).

Dimensionalmente, (Anchelia et al.,2021) Coinciden en que la administración se caracteriza por ser una tarea consensuada estrechamente relacionada con la regulación del comportamiento en la esfera pública. Es decir, la administración de los centros escolares es responsable del desempeño de todas las tareas necesarias en el ámbito administrativo el cual se caracteriza por las dimensiones referidas a planificar, organizar y controlar (Saleem et al., 2020).

Chiavenato (2020) dictamina las siguientes dimensiones para la gestión administrativa: Dimensión 1: planificación, constituye la fase inicial y primordial en este proceso. Requiere la formulación de fines y propósitos a cercano, medio y largo plazo y las estrategias para lograrlos (Revatta et al., 2020). Este proceso requiere la identificación de recursos disponibles, la previsión de futuras necesidades y desafíos, y la determinación de los mejores cursos de acción (Alonso et al., 2017). En un contexto educativo, la planificación podría abarcar desde la creación de programas académicos y actividades extracurriculares hasta la asignación de recursos para nuevos proyectos de infraestructura, asegurando que cada paso contribuya al logro (Rodríguez et al., 2023). Como tal, la planificación estratégica es un tipo de planificación no vinculante cuya principal característica consiste en la formulación de metas amplias y ambiciosas encaminadas a alcanzar dichas metas mediante el desarrollo de una serie de recomendaciones que se caracterizan por la forma de acciones decididas y deben ser responsables del alcance de los propósitos fijados.(Oglu et al., 2020)

En cuanto a la dimensión 2: organización, es el procedimiento de esquematizar e incorporar para implementar eficazmente los planes establecidos (Torlak y Kuzey,

2019). Incluye el diseño de la estructura organizacional que define roles claros y responsabilidades, la distribución adecuada de tareas y la asignación de autoridad para tomar decisiones (Balan, 2017). Por su parte, la dimensión 3: dirección, es el aspecto de que se enfoca en guiar y motivar al personal para que trabaje eficazmente hacia los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2020). Involucra liderar, comunicar, motivar y resolver conflictos dentro de la organización. En el contexto educativo, la dirección se manifiesta a través del liderazgo de los directivos y supervisores, quienes deben inspirar y apoyar a los docentes y personal administrativo, fomentando un entorno que propicie el desarrollo profesional y personal, así como un clima organizacional positivo (Chunga et al., 2022).

Finalmente, la dimensión 4: control, es garantizar que la institución se mantenga en curso y alcance sus metas y objetivos (Chiavenato, 2020). Esto incluye la revisión de actividades y resultados, la comparación con los estándares y planes establecidos, y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario (Badar y Chiramel, 2023). En lo que respecta a la variable de desempeño laboral, esta no solo incluye la capacidad de los educadores para impartir conocimientos, sino también su habilidad para motivar a los estudiantes y gestionar el aula de manera eficaz (Abdul et al., 2023). Un factor clave es la formación continua del profesorado, que incluye no solo el dominio de la materia que enseñan, sino también la mejora de habilidades pedagógicas y tecnológicas que les permitan integrar nuevas herramientas y metodologías en su práctica docente (Altinay et al., 2018; Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Por otra parte, el desempeño laboral en la educación también implica una gestión adecuada por parte de los institutos educativos (Aung et al., 2023). Esto incluye la implementación de políticas claras de evaluación y desarrollo profesional, así como la provisión de recursos suficientes y relevantes que permitan a los educadores realizar su trabajo de manera eficaz (Nina-Cuchillo et al., 2024). Asimismo, el clima organizacional y el apoyo entre colegas son aspectos impactan considerablemente en el desempeño de los educadores (López-Cabarcos et al., 2022). En consecuencia, para mejorar el desempeño laboral en la educación, es esencial promover un entorno de trabajo cooperativo, innovador y centrado en el alumno, que permita a los profesionales de la educación desarrollarse y contribuir al máximo a la formación de sus estudiantes (Londoño et al., 2019).

En lo que respecta a las teorías que sustentan la variable desempeño laboral destacan las competencias individuales del trabajador, como la formación académica, la experiencia laboral y las habilidades específicas relacionadas con el puesto (Okoye y Ogwurumba, 2023). Estas competencias son esenciales para que los profesionales desempeñen sus tareas con eficacia y alcancen los objetivos propuestos. Además, aspectos como la motivación, la lealtad hacia la institución y la capacidad de adaptación ante nuevos retos y transformaciones en el contexto laboral también juegan un papel crucial en el rendimiento (Parra-Ganchosa et al., 2022).

Por otra parte, las circunstancias laborales son igualmente determinantes para la productividad del personal (Cuesta, 2018). Esto incluye la infraestructura física adecuada, los recursos disponibles y el apoyo administrativo, que deben ser suficientes para permitir a los empleados realizar su trabajo sin contratiempos (Schleicher, 2018). Asimismo, los valores corporativos y el ambiente de trabajo influyen significativamente en cómo los trabajadores perciben su lugar de trabajo y, por ende, en su desempeño.

Como autor base se considera el libro de Cuesta (2018); el cual establece las siguientes dimensiones. Por lo tanto, desempeño laboral, Según Cuesta (2018) considera: dimensión 1: preparación para el éxito educativo, es un proceso que involucra la creación de un entorno educativo que promueva el entusiasmo y la curiosidad, mientras se proveen las herramientas y recursos necesarios para un aprendizaje efectivo. Esto incluye la planificación meticulosa de los currículos, la adaptación de los contenidos según las características individuales y niveles de los educandos, y la elaboración de materiales didácticos que sean inclusivos y accesibles. También abarca la organización de un espacio físico y virtual que brinde seguridad y sea y idóneo para el aprendizaje, así como la implementación de un ambiente de aprendizaje que valore y respalde la educación continua (Murrieta Villegas y Farje Escobedo, 2020; (Rich et al., 2010).

Por su parte, para la dimensión 2: metodología de enseñanza efectiva, se centra en implementar estrategias pedagógicas que maximicen el rendimiento educativo. Esto incluye la utilización de técnicas de enseñanza diferenciada para abordar las diversas modalidades de aprendizaje y niveles de habilidad de los educandos, la integración de tecnología educativa para enriquecer las lecciones, y la

aplicación de métodos de evaluación continua para supervisar y promover el avance de los alumnos. Los docentes desempeñan un papel crucial en motivar a los estudiantes, adaptando las lecciones para hacerlas más relevantes y aplicables, y proporcionando retroalimentación constructiva que fomente el crecimiento intelectual y personal (Li, 2021; Vivanco, 2023).

Finalmente, para la dimensión 3: colaboración escolar comunitaria, implica la colaboración activa entre el plantel y su entorno más amplio para mejorar los resultados educativos y el bienestar de los estudiantes. Esto puede incluir la formación de asociaciones con organizaciones comunitarias, compañías y otras entidades educativas para ofrecer más recursos y posibilidades educativas y apoyo para los estudiantes. También se refiere al establecimiento de vías de comunicación eficaces que permitan a los padres y miembros de la localidad participar en la selección de alternativas escolares y en la planificación de actividades que reflejen los valores y necesidades de la comunidad local. (Gymfi et al., 2023; Hamodi et al., 2015).

Finalmente, la dimensión 4: que es el desarrollo continuo de la práctica docente, se refiere a un proceso constante que implica la reflexión, el aprendizaje y el crecimiento profesional de los educadores. Este desarrollo se manifiesta en la adopción de una postura profesional ética y comprometida, la actualización constante en conocimientos pedagógicos y disciplinarios, y la participación en comunidades de práctica y redes profesionales (Rich et al., 2010). También incluye la exploración de la propia identidad docente, lo cual es fundamental para entender cómo los valores, creencias y experiencias personales influyen en la enseñanza y la relación con los estudiantes (Li, 2021).

Por último, en lo que respecta a la epistemología de las variables, la gestión administrativa en el contexto educativo se enfoca en comprender cómo se generan, validan y utilizan los conocimientos dentro de la administración de instituciones educativas (Cruz et al., 2010). Esta área del conocimiento busca comprender los fundamentos teóricos y prácticos que guían la selección de alternativas, el desarrollo de políticas y la ejecución de prácticas administrativas que influyen directamente en el funcionamiento y la eficacia de las escuelas y universidades (Coral y Bernuy, 2022).

En lo que respecta al desempeño laboral en la educación, desde la perspectiva de la epistemología de la gestión administrativa, se reconoce que la calidad del

liderazgo y la gestión administrativa impactan significativamente en cómo los docentes y el personal no docente desempeñan sus roles (Darron, 2023). Una gestión efectiva proporciona los elementos indispensables para que los educadores se enfoquen en sus tareas pedagógicas sin distracciones administrativas o logísticas (Aung et al., 2023).

Por su parte, la hipótesis general: la gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024. Las hipótesis específicas: La gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa en la preparación para el éxito educativo en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024, la gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa en la metodología de enseñanza efectiva en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024, la gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa en la colaboración escolar comunitaria en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024 y la gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024.

## **II METODOLOGÍA**

Tipo, metodología y diseño de investigación: Fue de tipo básica, centrándose en la generación de conocimiento y la comprensión teórica sin tener en cuenta las aplicaciones prácticas inmediatas. Dichas investigaciones tienen como objetivo principal ampliar el conocimiento científico y comprender mejor los fenómenos naturales o sociales (Concytec, 2018). El estudio adopta un enfoque cuantitativo, en el cual los modelos se orientan a generar datos numéricos al centrarse en realizar mediciones. Por ello, este enfoque emplea métodos y procedimientos de investigación como cuestionarios y observaciones controladas, que son particularmente efectivos para proporcionar datos numéricos (Zapata, 2023).

Se emplea un enfoque cuantitativo para verificar la hipótesis y validarla, analizando los datos recopilados mediante mediciones numéricas y métodos estadísticos (Hernández et al., 2014). El diseño de la investigación es no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, ya que no se manipulan variables, se recogen

datos en momentos específicos y se registran las características de las variables para analizar sus relaciones (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, este nivel es descriptivamente relevante porque se profundiza en la comprensión al identificar relaciones entre variables, describir hechos o fenómenos y establecer relaciones entre variables (Hernández et al., 2014). Por su parte, respecto de las variables y su operacionalización, se abordan las siguientes incorporaciones:

VARIABLES: por su parte, gestión administrativa; Chiavenato (2020), se refiere a establecer, estructurar, liderar y supervisar los recursos corporativos para lograr eficazmente sus fines determinados. Igualmente, se refiere al ordenamiento, planeación y supervisión de los recursos y actividades en instituto escolar para garantizar su funcionamiento eficiente y efectivo (Parra-Ganchosa et al., 2022). Por su parte, involucra la implementación de directrices, tácticas y procedimientos que aseguran cumplimentar con los objetivos educativos, financieros y materiales en el contexto educativo (Saavedra Meléndez y Delgado Bardales, 2020). Operacionalmente, la gestión administrativa posee 4 dimensiones con 7 indicadores, 17 ítems de tipo ordinal; bajo 3 escalas: bajo (17-40); medio (41-62) y alto (63-85).

Por su parte, el Desempeño laboral, Zhukova et al. (2023), se refiere no solo a la capacidad de los educadores para impartir saberes, sino también a su habilidad para motivar a los estudiantes, gestionar el aula de manera efectiva. Asimismo, se relaciona con la manera en que un colaborador ejecuta con eficacia las labores y deberes asignadas, coadyuvando en el logro de los propósitos corporativos (Li, 2021). Por su parte, Nina-Cuchillo et al. (2024) mencionan que, a medida en que los empleados satisfacen las expectativas y criterios de desempeño establecidos por la empresa, evaluando su productividad, calidad del trabajo y comportamiento en el entorno laboral. Por su parte, para la definición operacional, el desempeño laboral posee 4 dimensiones con 9 indicadores; y, 40 ítems de tipo ordinal; bajo 3 escalas: bajo (40-93); medio (94-147) y alto (148-200).

La población consistió en el conjunto completo de sujetos, eventos o elementos que presentan los atributos específicos de interés para el investigador (Villanueva, 2022). En tal sentido, la población fue de 80 educadores pertenecientes a Instituciones Educativas Públicas de Lima, estableciendo ciertos parámetros para ser incluidos o excluidos. Para la Inclusión se consideró educadores contratados, educadores con un

mínimo de 5 años dentro de la institución. Exclusión: docentes fuera de la jurisdicción de Lima, docentes que pertenezcan a instituciones privadas. La Muestra incluyó a todos los que conforman la población. Por su parte, la unidad de análisis hará referencia a los educadores pertenecientes bajo contrato en I.E. Públicas de Lima.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Las encuestas se emplean como una técnica de recolección de información, y como instrumento, los cuestionarios se manejan de forma confidencial y protegen el anonimato de los participantes (Hernández et al., 2014). Además de esto, para los instrumentos, también se abordan las cuestiones de validación y confiabilidad del instrumento. En este sentido, el cuestionario procedente de estudios previamente validados tiene suficiente consistencia interna para ser aplicado a nivel académico científico. Por ello, se aborda la realidad y unidad de análisis descrita en el siguiente estudio. Los instrumentos fueron validados a través de la evaluación por parte de expertos. En términos de confiabilidad, este parámetro aborda la confiabilidad estadística interna de su aceptación y posteriores operaciones de cobro (Villanueva, 2022). Para los instrumentos de recolección de información, se realizó un examen mediante pruebas piloto. En el caso del cuestionario sobre la variable gestión administrativa, se llevó a cabo un ensayo preliminar aplicado a 15 individuos, obteniéndose un índice de Alfa de Cronbach de 0,837. En cuanto a la variable de desempeño laboral, se realizó un ensayo preliminar con 15 individuos, obteniéndose un alto puntaje de Alfa de Cronbach de 0,808.

Método de análisis de datos: primero evaluar la autenticidad del cuestionario; obtener la aprobación, luego transferir los resultados de las respuestas tipo Likert de los participantes a una tabla de Excel, y luego analizarlos y se procesan utilizando SPSS V.26 para determinar las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones del estudio; superficie. Asimismo, se establecieron análisis estadísticos descriptivos bivariados para el seguimiento cruzado. En términos de análisis inferencial, se utilizan pruebas paramétricas para demostrar la parametrización de variables y luego se define el estadístico de prueba de hipótesis correspondiente (Tau\_b de Kendall).

Aspectos éticos: La encuesta garantizó el anonimato de los participantes, quienes completaron el cuestionario de buena fe, proporcionaron información

importante y no sufrieron ningún daño. La ética en la investigación académica se fundamenta en la integridad y veracidad que deben observar los investigadores, siendo estos elementos esenciales para fomentar el bienestar de la sociedad. Los principios éticos que los investigadores deben respetar incluyen la autorización consciente para garantizar que todos los involucrados estén completamente informados y dispuestos a participar. Asimismo, se protege la privacidad de los participantes para garantizar que su identidad no sea revelada bajo ninguna circunstancia. En cuanto a los derechos de autor, toda la información y contribuciones de terceros mencionadas en este estudio se ajustan a las normas de citación actualizadas de la APA, asegurando que las fuentes utilizadas sean correctamente reconocidas.

### III. RESULTADOS

En primera instancia se presentó la estadística descriptiva que hizo mención al comportamiento en tablas de frecuencia y porcentaje de las respuestas de las encuestas de la muestra de estudio perteneciente a 80 educadores pertenecientes a I.E. Públicas de Lima. En consecuencia, se presenta:

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1.**

*Tabla cruzada V1 con V2*

			Desempeño docente		
			Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Regular	Recuento	19	24	43
		% del total	23,8%	30,0%	53,8%
	Bueno	Recuento	28	9	37
		% del total	35,0%	11,3%	46,3%
Total		Recuento	47	33	80
		% del total	58,8%	41,3%	100,0%

*Nota:* procesamiento SPSS V.26

Se observó que, de todos los participantes del cuestionario, el 53.8% se encuentra en un nivel regular de gestión administrativa, mientras que el 46.3% se sitúa en un nivel bueno. Además, en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 58.8% se clasifica como regular y el 41.3% como bueno.

**Tabla 2.**

*Tabla cruzada V1 con D1V2*

			Preparación para el éxito educativo		
			Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Regular	Recuento	19	24	43
		% del total	23,8%	30,0%	53,8%
	Bueno	Recuento	28	9	37
		% del total	35,0%	11,3%	46,3%
Total		Recuento	47	33	80
		% del total	58,8%	41,3%	100,0%

*Nota:* procesamiento SPSS V.26

Se observó que, del total de los participantes del cuestionario el 53.8% se ubica en un nivel regular de gestión administrativa; y, el 46.3% en bueno. De manera similar, en la preparación para el éxito educativo, el 58.8% se encuentra en un nivel regular, mientras que el 41.3% se sitúa en un nivel bueno.

**Tabla 3.**

*Tabla cruzada V1 con D2V2*

			Metodología de enseñanza efectiva		
			Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Regular	Recuento	21	22	43
		% del total	26,3%	27,5%	53,8%
	Bueno	Recuento	28	9	37
		% del total	35,0%	11,3%	46,3%
Total		Recuento	49	31	80
		% del total	61,3%	38,8%	100,0%

*Nota:* procesamiento SPSS V.26

Se observó que, del total de los participantes del cuestionario el 53.8% se ubica en un nivel regular de gestión administrativa; y, el 46.3% en bueno. Asimismo, en la metodología de enseñanza efectiva se encuentran en un nivel regular el 61.3%; y, en bueno el 38.8%.

**Tabla 4.***Tabla cruzada V1 con D3V2*

			Colaboración escolar comunitaria		
			Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Regular	Recuento	7	36	43
		% del total	8,8%	45,0%	53,8%
	Bueno	Recuento	19	18	37
		% del total	23,8%	22,5%	46,3%
Total	Recuento	26	54	80	
	% del total	32,5%	67,5%	100,0%	

*Nota:* procesamiento SPSS V.26

Se observó que, del total de los participantes del cuestionario el 53.8% se ubica en un nivel regular de gestión administrativa; y, el 46.3% en bueno. Asimismo, en la colaboración escolar comunitaria se encuentran en un nivel regular el 32.5%; y, en bueno el 67.5%.

**Tabla 5.***Tabla cruzada V1 con D4V2*

			Desarrollo continuo de la práctica docente		
			Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Regular	Recuento	19	24	43
		% del total	23,8%	30,0%	53,8%
	Bueno	Recuento	28	9	37
		% del total	35,0%	11,3%	46,3%
Total	Recuento	47	33	80	
	% del total	58,8%	41,3%	100,0%	

*Nota:* procesamiento SPSS V.26

Se observó que, del total de los participantes del cuestionario el 53.8% se ubica en un nivel regular de gestión administrativa; y, el 46.3% en bueno. De igual forma, en cuanto al desarrollo continuo de la práctica docente, el 58.8% se encuentra en un nivel regular y el 41.3% en un nivel bueno.

**Análisis inferencial****Prueba de hipótesis**

Consecuentemente, se presentaron los resultados de contrastación de las premisas de la pesquisa. Se tomó en consideración como parámetros de cruce las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

### Contrastación de la hipótesis general

H0: La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en I.E. Públicas de Lima, 2024.

Ha: La gestión administrativa no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en I.E. Públicas de Lima, 2024.

### Tabla 6.

#### *Hipótesis general*

			Gestión administrativa	Desempeño docente
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

*Nota:* creación autónoma

Se demostró una correlación de 0,823 (<0.05) entre la gestión administrativa y el desempeño docente, lo que confirma la hipótesis alterna del estudio.

### Hipótesis específica 1

H0: La gestión administrativa no influye de forma positiva y significativa en la preparación para el éxito educativo en I.E. Públicas de Lima, 2024.

Ha: La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con la preparación para el éxito educativo en I.E. Públicas de Lima, 2024.

### Tabla 7.

#### *Hipótesis específica 1*

		Preparación para el éxito educativo		
		Gestión administrativa		
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Preparación para el éxito educativo	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota:* creación autónoma

Del inciso se observó que existe una correlación de 0,623 ( $<0,05$ ) entre la gestión administrativa y la preparación para el éxito educativo, lo cual valida la hipótesis alterna del estudio.

### Hipótesis específica 2

H0: La gestión administrativa no se relaciona positiva y significativamente con la metodología de enseñanza efectiva en I.E. Públicas de Lima, 2024.

Ha: La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con la metodología de enseñanza efectiva en I.E. Públicas de Lima, 2024.

### Tabla 8.

#### *Hipótesis específica 2*

		Metodología para la enseñanza efectiva		
		Gestión administrativa		
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Metodología para la enseñanza efectiva	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota:* creación autónoma

Del párrafo se desprende que existe una estrecha relación entre la administración de recursos y la técnica para lograr una enseñanza eficaz con un nivel de significancia de 0,791 ( $<0,05$ ), lo cual confirma la hipótesis alternativa planteada en la investigación.

### Hipótesis específica 3

H0: La gestión administrativa no se relaciona positiva y significativamente con la colaboración escolar comunitaria en I.E. Públicas de Lima, 2024.

Ha: La gestión administrativa se relaciona positiva y significativamente con la colaboración escolar comunitaria en I.E. Públicas de Lima, 2024.

### Tabla 9.

#### Hipótesis específica 3

			Gestión administrativa	Colaboración escolar comunitaria
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Colaboración escolar comunitaria	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Nota:* creación autónoma

Se evidenció del inciso que hay una interconexión entre la gestión administrativa y la colaboración escolar comunitaria de 0,521 ( $<0,05$ ), por lo que se valida la premisa alterna de estudio.

### Hipótesis específica 4

H0: La gestión administrativa no se relaciona positiva y significativa en el desarrollo continuo de la práctica docente en I.E. Públicas de Lima, 2024.

Ha: La gestión administrativa se relaciona positiva y significativa en el desarrollo continuo de la práctica docente en I.E. Públicas de Lima, 2024.

**Tabla 10.***Hipótesis específica 4*

			Gestión administrativa	Desarrollo continuo de la práctica docente
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .80	,672** .80
	Desarrollo continuo de la práctica docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,672** .80	1,000 .80

*Nota:* creación autónoma

Del párrafo se desprende que existe una conexión estrecha entre la administración de la gestión y la evolución constante de la enseñanza práctica, con un nivel de significancia de 0,672 (<0,05), lo cual confirma la hipótesis alternativa planteada en la investigación.

#### IV. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio es descubrir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima. Para fines de investigación, se realizaron comparaciones hipotéticas utilizando parámetros estadísticos inferenciales como el de Rho Spearman, lo que resultó en un coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0,823. Esto revela la estrecha relación entre la gestión y el desempeño laboral en las instituciones de educación pública. Desde esta perspectiva, se confirma la teoría estudiada, que establece una correlación positiva entre la gestión de recursos y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas de Lima en el año 2024.

Estos hallazgos coinciden con lo descubierto por Parra-Ganchosa et al. (2022), quienes exploraron la relación entre la administración empresarial y el rendimiento en el trabajo. Utilizó un método numérico a través de encuestas aprobadas en un grupo de 200 trabajadores con una confianza del 0,875, hallando una correlación positiva de

0,921 entre ambas. Los descubrimientos de ambas investigaciones resaltan la relevancia de una administración eficiente para potenciar el rendimiento laboral en las instituciones educativas, validando así la premisa de una conexión significativa y positiva.

Asimismo, Abdul et al. (2023), que exploró la correlación entre manejo administrativo y desempeño profesional en el personal del Servicio. Revelaron una significativa correlación entre las variables, destacando una relación lineal considerable y directamente proporcional entre estas variables, confirmando también la relación entre el desempeño profesional y cada dimensión de del manejo administrativo, subrayando la relevancia de un efectivo manejo administrativo para optimizar el desempeño profesional.

En su estudio, Tenorio y Pérez (2023) señalan que la administración educativa se basa en enfoques tradicionales y modernos con el objetivo de maximizar los recursos y potenciar la eficacia de las instituciones educativas. Una de las teorías más sorprendentes es la Teoría de la Administración Científica de Taylor, la cual aboga por la organización meticulosa de las labores y la especialización en las tareas con el fin de incrementar la eficiencia. La Teoría Administrativa de Henri Fayol, que introduce principios como establecer, estructurar, guiar y supervisar fundamentales para la gestión eficiente de las escuelas. Estos enfoques han sido adaptados a la educación para mejorar la estructura organizativa y los procesos administrativos, con el objetivo de proporcionar un entorno idóneo para la instrucción y la formación continua de los educadores.

En cuanto al desempeño laboral, el fundamento filosófico de Maslow y de Herzberg son fundamentales para comprender el impacto de la motivación en el rendimiento de los empleados en el campo educativo (Akporehe y Asiyai, 2023). Maslow destaca la importancia de satisfacer necesidades básicas y superiores para alcanzar el máximo potencial de los trabajadores, mientras que Herzberg distingue entre factores motivadores e higiénicos que afectan la satisfacción y el desempeño laboral (Mikolajewicz y Komariva, 2019). Además, la Teoría del Refuerzo de B.F. Skinner sugiere que el comportamiento laboral puede ser moldeado mediante recompensas y castigos, promoviendo prácticas que mejoren la productividad y el bienestar laboral (Serra-Aracil et al., 2021). Estas teorías proporcionan un marco para

desarrollar estrategias que fomenten un alto rendimiento y un ambiente de trabajo positivo en las instituciones educativas (Villasmil-Espinoza et al., 2023).

En cuanto al primer objetivo específico, el cual se enfoca en establecer la conexión entre la administración educativa y la preparación para alcanzar el éxito académico. Se logró un índice de correlación Tau<sub>b</sub> de Kendall de 0.623, revelando una sólida correlación positiva entre la administración de la empresa y la dimensión mencionada. Al aceptar una significación menor a 0.05, se confirma la idea alternativa de que la eficacia en la administración guarda una conexión positiva y relevante con la preparación para alcanzar el éxito académico en términos de desempeño en el trabajo.

Estos resultados se alinean con lo expresado por Vivanco (2023), donde se centra en la vinculación entre manejo administrativo y desempeño profesional en un entorno de estudio, en este lugar se observa una conexión importante y clara, destacando cómo el enfoque en el equipo humano en la gestión administrativa puede mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad en las operaciones. Tanto ambos estudios destacan la importancia de una gestión administrativa eficaz, aunque en distintos aspectos de rendimiento, uno académico y el otro operativo. Tomando en cuenta que la preparación del aprendizaje fomenta la mejora dentro de los parámetros educativos.

Por su parte, Saavedra y Delgado (2020) profundiza en cómo el manejo administrativo influye en el bienestar profesional, resaltando que la insuficiencia salarial, las condiciones laborales deficientes y un liderazgo ineficaz contribuyen a bajos niveles de satisfacción entre los trabajadores. Esta perspectiva difiere del análisis previo, el cual mostró una conexión favorable entre la dirección administrativa y la dimensión de estar listo para triunfar en la educación en relación al rendimiento laboral. Mientras que en el primer estudio la gestión administrativa impacta directamente en resultados académicos y preparativos, en el de Saavedra y Delgado la gestión afecta internamente a los empleados y su bienestar, lo cual podría indirectamente influir en la eficacia educativa y operativa de la institución. Ambos análisis resaltan la necesidad de tácticas administrativas eficaces para mejorar tanto el entorno laboral como los resultados académicos, aunque desde ángulos diferentes.

En relación al segundo objetivo específico, se busca establecer la conexión entre la gestión administrativa y la metodología de enseñanza efectiva en las escuelas

públicas de Lima. Se obtuvo un coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.791, con un nivel de significancia inferior a 0.005 se concreta la premisa alterna. Existe una conexión beneficiosa y relevante entre la administración de recursos y la eficaz forma de enseñar que influye en el rendimiento laboral. La investigación llevada a cabo por Chunga y su equipo (2022) analiza la relación entre la organización administrativa y el rendimiento logístico en una Unidad de Gestión Educativa Local en Perú, reveló una correlación moderada de 0.751, señalando deficiencias en el cumplimiento de compromisos de desempeño entre 2014 y 2019. Este resultado contrasta significativamente con los hallazgos de su propio estudio, donde se identificó una fuerte correlación de 0.901 entre la gestión administrativa y la instrucción para la formación de los educandos en I.E. públicas de Lima, con un nivel de significancia muy bajo (Nina-Cuchillo et al., 2024).

Por su parte, Tumay y Campana (2024) presenta un enfoque similar al suyo en la interconexión entre el manejo administrativo y el rendimiento logístico en educación, aunque con resultados considerablemente diferentes. Indica que, aunque la percepción de la gestión administrativa es generalmente favorable, esto concuerda con lo esclarecido en los resultados los cuales toman en consideración las metodologías de enseñanzas efectivas son suficientes para el establecimiento del mejor desarrollo.

En adición a eso, en relación al tercer objetivo específico que se refiere a establecer la conexión entre la administración escolar y la colaboración comunitaria en escuelas públicas de Lima en el año 2024. Se logró un coeficiente Tau\_b de Kendall de 0.521, indicando una correlación positiva sólida; además, con un nivel de significancia por debajo de 0.000, se confirma la hipótesis alternativa. Existe una conexión beneficiosa y notable entre la administración de recursos y la participación de la comunidad escolar en cuanto al rendimiento en el trabajo.

Estos descubrimientos coinciden con lo investigado por Fernández (2021) acerca de la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento logístico de los docentes en Arequipa, demostrando una conexión sólida y favorable ( $r = 0.834$ ). Esto señala una relación importante y positiva entre ambos aspectos en el ámbito educativo. Este resultado es comparable, aunque menos pronunciado, con los hallazgos de su propio estudio, que revela una correlación aún más fuerte ( $Rho =$

0.993) explorando la conexión entre la administración escolar y la colaboración con la comunidad en instituciones educativas de Lima. Este último resultado no solo enfatiza una correlación positiva extremadamente alta sino también una significancia estadística completa, sugiriendo que una gestión administrativa eficaz está muy estrechamente vinculada con la capacidad de las escuelas de integrar sus actividades con la comunidad. Fernández reconoce la clara influencia que tiene la gestión administrativa en la efectividad de los docentes, su estudio expande esta visión al demostrar cómo una gestión administrativa efectiva puede fomentar una participación más integral y comunitaria en la gestión escolar, potencialmente conduciendo a una educación más inclusiva y adaptada al contexto local.

Por último, en lo que respecta al cuarto objetivo específico que consistía en establecer la conexión entre la administración educativa y el progreso constante de la enseñanza en escuelas públicas de Lima en el año 2024. Se logró un coeficiente Tau\_b de Kendall de 0.672, indicando una correlación positiva sólida; además, se confirma la hipótesis de investigación con un nivel de significancia por debajo de 0.05. Existe una conexión beneficiosa y relevante entre la administración de oficina y el progreso constante de la enseñanza en cuanto al rendimiento laboral. Estos resultados se relacionan con lo esclarecido por Tenorio y Pérez (2023) analizaron aproximaciones de la gestión administrativa en instituciones educativas con el propósito de entender sus características principales en la actualidad. Los hallazgos revelaron que, aunque existen esfuerzos estatales y recursos que apoyan la gestión educativa, aún se observan deficiencias significativas en los conocimientos teórico-prácticos de los docentes sobre este tema. Según el escritor, es fundamental que los profesores en instituciones educativas desarrollen su profesionalismo y su identidad docente para potenciar el crecimiento cognitivo de los alumnos. Por tal motivo, una buena gestión administrativa conlleva a ello.

En el marco de la investigación sobre la administración y rendimiento laboral en escuelas públicas, se descubrieron diversas restricciones. Una de las principales fue la escasez de datos empíricos actualizados que pudieran enriquecer los argumentos y explorar áreas no contempladas, como la perspectiva de otros partícipes de la comunidad escolar, incluidos los administradores y los responsables de los educandos. Además, el contexto particular de cada institución podría influir en la efectividad del modelo estudiado, lo que resalta la necesidad de realizar

investigaciones en condiciones diversas para examinar cómo las políticas de gestión y su aplicabilidad se adaptan a diferentes entornos y recursos educativos.

Los recursos son otra limitación significativa, ya que la generalización de este tipo de estudios requiere apoyo sustancial para implementar políticas estratégicas que promuevan mejoras en los niveles descriptivos e inferenciales esclarecidos en el presente estudio. Implementar políticas para mejorar el desempeño laboral que incorporen componentes clave como la gestión emocional puede requerir un cambio cultural dentro de las instituciones educativas, lo cual frecuentemente resulta ser un proceso largo y desafiante. Sin embargo, a pesar de estas barreras, el estudio ofrece viabilidad para contribuir conocimientos valiosos al ámbito educativo. Es crucial abordar estas limitaciones y considerar estrategias para superarlas para asegurar la efectividad y aplicabilidad del modelo propuesto.

En términos de las implicaciones de un estudio como este, pueden ser significativas para la educación en la comunidad y, potencialmente, para entornos educativos similares. Las implicaciones positivas incluyen mejoras en la calidad educativa. Un modelo de gestión escolar que integre efectivamente componentes como la gestión emocional podría ofrecer estrategias sólidas para la selección de alternativas, garantizando el uso eficiente de los recursos y promoviendo una cultura de mejora continua. Esto podría resultar en un avance sustancial en la excelencia del ambiente de trabajo y el desempeño en las I.E., estableciendo las bases para el éxito a largo plazo del personal docente y administrativo.

## V. CONCLUSIONES

Primera: La investigación demostró una conexión importante entre la administración empresarial y la productividad en el trabajo, al encontrar un coeficiente de Tau\_b de Kendall de 0,823 con una significancia de 0,001. Esto confirma la hipótesis alternativa y alcanza el propósito principal del estudio.

Segunda: La investigación demostró una conexión importante entre la administración eficaz y la preparación para el éxito educativo en relación al rendimiento laboral, demostrado por un coeficiente de Tau\_b de Kendall de 0,623 y una significancia de 0,001. Por consiguiente, se confirma la hipótesis alternativa, cumpliendo así el primer objetivo específico de la investigación.

Tercera: La investigación demostró que hay una fuerte conexión entre la administración de recursos y la eficaz metodología de enseñanza en relación al rendimiento laboral, al obtener un coeficiente de Tau\_b de Kendall de 0,791 y un nivel de significancia de 0,001. De esta manera, se confirma la hipótesis alternativa, cumpliendo así con el segundo objetivo específico de la investigación.

Cuarta: La investigación demostró una conexión importante entre la manera en que se administra y la colaboración con la comunidad escolar en relación al rendimiento laboral, al observar un coeficiente de Tau\_b de Kendall de 0,521 con un nivel de significancia de 0,001, confirmando así la hipótesis alternativa. De esta manera, se alcanza el tercer objetivo concreto de la investigación.

Quinta: La investigación demostró una conexión importante entre la manera en que se administra y cómo evoluciona la enseñanza de los docentes en su desempeño laboral. Esto se confirmó al encontrar un coeficiente de Tau\_b de Kendall de 0,672, con un nivel de significancia de 0,001, respaldando así la hipótesis planteada. Alcanzando de esta manera el cuarto propósito particular de investigación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: se recomienda que los líderes escolares implementen políticas de gestión que directamente apoyen las necesidades de los profesores en sus prácticas diarias. Esto incluye asegurar que los administradores reciban formación específica para optimizar su apoyo a los docentes, mejorando así su desempeño y eficacia en el aula esto amparado con lo descrito por Li (2021).

Segunda: se recomienda que los directivos escolares revisen y adapten las estrategias de gestión para establecer un entorno más propicio para la instrucción. Esto puede implicar el diseño de programas que faciliten recursos adecuados y formación continua tanto para docentes como para administrativos validando lo descrito por Tenorio y Pérez (2023), asegurando que cada estudiante tenga las herramientas necesarias para su desarrollo educativo.

Tercera: Se sugiere que los administrativos escolares integren prácticas administrativas que promuevan métodos de enseñanza innovadores (Vivanco, 2023). Esto podría incluir la inversión en tecnologías educativas y la capacitación en nuevas metodologías pedagógicas que puedan ser integradas por los educadores para optimizar el aprendizaje de los discentes.

Cuarta: se recomienda a los docentes que en la gestión administrativa incluya estrategias para fomentar el involucramiento activo de todos los actores educativos (Li, 2021). Los líderes educativos deberían desarrollar y promover iniciativas que faciliten la inclusión de padres, estudiantes y personal docente en la selección de alternativas, lo que puede fortalecer la cohesión y el sentido de comunidad en la escuela.

Quinta: Los directivos deben enfocarse en políticas que apoyen el desarrollo profesional y la identidad docente (Tenorio y Pérez, 2023). Esto incluye proporcionar oportunidades continuas para el desarrollo profesional, tales como talleres, seminarios y acceso a recursos educativos avanzados, que no solo mejoran las habilidades docentes, sino que también fortalecen su sentido de identidad y pertenencia dentro de la comunidad educativa.

## REFERENCIAS

- Abdul, L., Enefu, S. y Yunusa, E. (2023). Conflict management and job performance of teachers in senior secondary schools in Kogi state, Nigeria. *International Journal of Management. Research and Entrepreneurship*, 5(6), 418-442. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i6.501>
- Akporehe, D. y Asiyai, R. (2023). Principals' managerial skills and teachers' job performance: evidence from public secondary schools in Delta State, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 78-84. <https://doi.org/10.24018/ejedu.2023.4.3.591>
- Alonso, J., Arboleda, A., Rivera-Triviño, A., Mora, D., Tarazona, R. y Ordoñez-Morales, P. (2017). Técnicas de investigación cualitativa de mercados aplicadas al consumidor de fruta en fresco. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 412–420. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.10.003>
- Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G. y Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality & Quantity*, (52), 1275-1286. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0699-4>
- Anchelia, V., Arias, M., Olivare, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, (9). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Aung, Z., Santoso, D. y Dodanwala, T. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Badar, Z. y Chiramel, G. (2023). Study population. *Translational Interventional Radiology*, 101-103. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-823026-8.00033-x>
- Balan, O. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. Zenodo. *Economic journal Odessa polytechnicuniversity*, 2(2), 6-10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1310776>

- Banco Mundial. (2017). *El Banco Mundial advierte sobre una “crisis del aprendizaje” en la educación a nivel mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Chiavenato, I. (2020). *Introducción a la teoría general de la administración*. 8va edición. Mc Graw Hill Education. México.
- Chunga, F., Cuadra, V., Mendoza, T., Saldaña, M. y Heredia, F. (2022). Sistema de control administrativo para la eficiencia en compromisos de desempeño de una Ugel peruana. *Conrado*, 18(89), 423-433. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000600423](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000600423)
- CONCYTEC. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo. <https://acortar.link/cFKziP>
- Coral, M. y Bernuy, A. (2022). Bureaucratic and Cultural Barriers That Impede Optimal Management in Administrative Processes in Public Universities in Peru. *International Journal of Adult Education and Technology (IJAET)*, 13(1), 1-21. <https://doi.org/10.4018/ijaet.313434>
- Cruz, M., Chaves, M., Barcellos D., Rita de Cássia, A., Luiz, A. y Jorge, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.
- Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Editorial Macro. 3ra edición. Perú.
- Darron, L. (2023). Principals as stewards of human capital: a review of the literature. *International journal of contemporary education*, 6(1), 37-49. <https://doi.org/10.11114/ijce.v6i1.5928>
- Fernández (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1). <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Gymfi, A., Yeboah, A., Ntoaduro, A., Langee, P. y Yeboah, G. (2023). Perceived Impact of Continuous Professional Development on Performance of Senior High

- School Heads: Does Gender Matter? *Open Journal of Social Sciences*, 11(1), 52-63. <https://doi.org/10.4236/jss.2023.111006>
- Hamodi, C., Pastor, V. y Pastor, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 37(147), 146–161. <https://doi.org/10.1016/j.pe.2015.10.004>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education. 6ta edición. México.
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074>
- Londoño, S., Gómez, G., y González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Espacios*, 40(2), 26. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P. y Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Mikolajewicz, N. y Komarova, S. (2019). Meta-Analytic Methodology for Basic Research: A Practical Guide. *Frontiers in Physiology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fphys.2019.00203>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación de Perú (2023). *Gestión Administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de las instituciones educativas públicas*. Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7892/> =y
- Murrieta Villegas, P. y Farje Escobedo, J. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de

- Mendoza, Perú. *Revista científica UNTRM*, 3(3), 54–59.  
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Nguyen, K., Resweber, C. y Karhadkar, S. (2023). *Study population*. In Elsevier Novikova, M. (2020). Role and place of administrative management in the system of organizations' management. *Наукові записки*, 16(44), 86-90.  
[https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16\(44\)-86-90](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16(44)-86-90)
- Nina-Cuchillo, J., Ruiz, J., Nina-Cuchillo, E. y Sánchez, F. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Lima, Perú. *Revista San Gregorio*, 1(57), 56-72. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>
- OCDE (2017). *Marco de Evaluación y de Análisis de PISA para el Desarrollo: Lectura, matemáticas y ciencias*, Versión preliminar, OECD Publishing, Paris.  
[https://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/ebook%20-%20pisa-d%20framework\\_preliminary%20version\\_spanish.pdf](https://www.oecd.org/pisa/aboutpisa/ebook%20-%20pisa-d%20framework_preliminary%20version_spanish.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Guía para el desarrollo de políticas docentes*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226>
- Oglu, K., Vusal, M. y Oglu, H. (2020). Teoría de la gestión administrativa en las instituciones de educación superior y sus siguientes etapas. *International Journal of Management*, 11(10), 133- 138.  
<https://doi.org/10.34218/IJM.11.10.2020.014>
- Okoye, F. y Ogwurumba, C. (2023) Principals' administrative strategies and teachers' job performance in public secondary schools in Anambra State, Nigeria. *Asian journal of education and social studies*, 45 (2), 1-11.  
<https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v45i2977>
- Parra-Ganchosa, C., Márquez-Abarca, B., Sánchez-Cabrera, L. y Mora-Sánchez, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. *Digital Publisher*, 7(5), 30-43.
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Del Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Revatta, L., Mamani-Benito, O. y Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes universitarios*, 11(1), 23-35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rodríguez, V., Morales, A., Navarro, L., Rosado, C., Espinoza, L., y Hernández, O. (2023). Liderazgo Pedagógico en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Peruanas. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-17. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Saavedra Meléndez, J., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Saleem, A., Muhammad, Y. y Masood, S. (2020). Classroom Management Challenges and Administrative Support in Elementary Schools: Experiences of Novice Public-School Teachers. *UMT education review.*, 3(2) 29-46. <https://doi.org/10.32350/uer.32.02>
- Schleicher, A. (2018). Insights and interpretations *Pisa 2018*, 10. <http://www.educationduepuntozero.it/wp-content/uploads/2020/01/tabelleOCSEFierli.pdf>
- Serra-Aracil, X., Cano, M. y Targarona, E. M. (2021). Investigación cuantitativa y cualitativa en cirugía. *Cirugía Española*, 100(5), 306- 308. <https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2021.11.012>
- Tenorio, U. y Pérez, V. (2023). Una aproximación a la gestión de las instituciones educativas peruanas. *MENDIVE. Revista de Educación*, 21(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962023000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962023000400009)
- Tepayakul, R. y Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resource personnel in private higher education institutions in

- Thailand. *Journal of Behavioral Science*, 13 (2), 68-81. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/109260>
- Torlak, N. y Kuzey, C. (2019), "Leadership, job satisfaction and performance linkages in private educational institutes in Pakistan". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276- 295.<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Tumay, C. y Campana, A. (2024). Gestión administrativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de San Vicente de Cañete, 2023. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(2), 6450-6465. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.11062](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11062)
- Villanueva C. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Villasmil-Espinoza, J., Leheza, Y. y Holovii, L. (2023). Reflections for the interdisciplinary study of the Russian Federation's invasion of Ukraine in 2022. <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/4939>
- Vivanco, V. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. *EVSOS*, 2(1), 103-121. <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i1.95>
- Zapata, E. (2023). Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. *Revista Educación*, 21(21), 8–9. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.21.458>
- Zhukova, Y., Bryl, K., Svystun, L., Kobrusieva, Y. y Leheza, Y. (2023). Legal regulation of public administration of education and science, 47(46), 336-346.

## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de Estudios	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	se enfoca en la capacidad de adaptación y respuesta a cambios dinámicos en el entorno, integrando tecnología y innovación en sus procesos para mejorar la eficiencia operativa (Chiavenato, 2020)	La variable GA, consta de 4 dimensiones: Planificación (2 indicadores), organización (2 indicadores), dirección (1 indicador) y control (2 indicadores)	Planificación	-Establecer Objetivos -Desarrollar estrategias, establecer metas, planes actualizados, cobertura curricular	Ordinal
			Organización	-Estructura Organizativa -Recursos, distribución de tareas, estructura de aulas	
			Dirección	-Coordinación, liderazgo efectivo, comunicación clara, motivación docente.	
			Control	-Objetivos Establecidos _Resultados, evaluación continua, retroalimentación sistemática	

Variable de Estudios	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	se refiere no solo a la capacidad de los docentes para impartir conocimientos, sino también a su habilidad para motivar a los estudiantes, gestionar el aula de manera efectiva y adaptar sus métodos de enseñanza a las diversas necesidades de sus alumnos (Cuesta, 2018)	La variable DL tiene 4 dimensiones: Preparación para el éxito educativo (2 indicadores), Metodología de enseñanza efectiva (3 indicadores), Colaboración escolar comunitaria (2 indicadores) y Desarrollo continuo de la práctica docente (2 indicadores)	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes -Planificación de la enseñanza	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Clima para el aprendizaje -Conducción del proceso de enseñanza -Evaluación del aprendizaje	
			preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Participación en la gestión de la escuela -establece relaciones de respeto, colaboración y correspondencia.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Reflexión sobre su práctica -ejercicio de la profesión desde la ética	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de gestión administrativa

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulado: “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024”, el cual tiene fines sucesivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas.

**Instrucciones:** A continuación, se le pide leer detenidamente las siguientes preguntas y marcar con un X la respuesta que mejor exprese su punto de vista. Se sugiere responder con la mayor honestidad posible.

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

Enunciado	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Planificación</b>					
1. En la Institución Educativa el PEI y el PAT, fueron elaborados de manera colaborativa por la comunidad escolar, destacando una estructura y contenido consistente.					
2. En la Institución Educativa la visión y la misión de la institución educativa son comprensibles, realizables y bien conocidas por todos los miembros de la comunidad educativa.					
3. En la Institución Educativa las metas establecidas de la institución educativa son claras, realistas y están ampliamente difundidas entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
4. En la Institución Educativa la definición de las actividades en el PEI y PAT es clara y factible de ejecutar dentro del tiempo establecido.					
<b>Dimensión 2: Organización</b>					
5. En la Institución Educativa la comunicación es constante, comprensible, democrática y sin intermediarios, además de estar bien organizada.					
6. En la Institución Educativa fomentan el desarrollo democrático y el éxito profesional de los docentes.					
7. En la Institución Educativa el reglamento interno facilita la asignación específica de responsabilidades, tareas y procedimientos a diversos integrantes de la comunidad educativa.					
8. En la Institución Educativa Los valores y los principios de la Institución educativa los pone practica					

Enunciado	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Dirección</b>					
9.En la Institución Educativa el director motiva las comunicaciones para lograr los objetivos.					
10. En la Institución Educativa el director motiva de manera constante y efectiva al personal docente para alcanzar los objetivos planificados.					
11.En la Institución Educativa el director muestra alto nivel de responsabilidad a las acciones que ejecuta.					
12. En la Institución Educativa el director evidencia alta capacidad de control a situaciones adversas.					
<b>Dimensión 4: Control</b>					
13.En la Institución Educativa El CONEI lleva a cabo las acciones de control interno de manera oportuna y eficaz?					
14. En la Institución Educativa Se han establecido estándares de medición para evaluar la gestión directiva					
15. En la Institución Educativa La dirección implementa medidas de retroalimentación y corrección de manera regular					
16. En la Institución Educativa El director supervisa, monitorea y acompaña de manera continua a los docentes y otros miembros de la institución educativa.					
17.En la Institución Educativa El director delega funciones demostrando confianza al personal.					

**Gracias por su colaboración.**

### Ficha técnica del cuestionario 1 – Gestión Administrativa

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de gestión administrativa
<b>Autor (a):</b>	Anchelia et al. (2021)
<b>Adecuado:</b>	Maelita Angeles Grandez
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable gestión administrativa como las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Dimensiones:</b>	D1: Planificación D2: Organización D3: Dirección D4: Control
<b>Confiabilidad:</b>	0.837
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo (17-40) Medio (41-62) Alto (63-85)
<b>Cantidad de ítems:</b>	17 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

## Cuestionario de despeño laboral

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulado: “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en Instituciones Educativas Públicas de Lima, 2024”, el cual tiene fines sucesivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas.

**Instrucciones:** A continuación, se le pide leer detenidamente las siguientes preguntas y marcar con un X la respuesta que mejor exprese su punto de vista. Se sugiere responder con la mayor honestidad posible.

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

Enunciado	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: PREPARACIÓN PARA EL ÉXITO EDUCATIVO</b>					
1. Los Docentes Demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña					
4. Los Docentes Elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
5. Los Docentes Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan Desarrollo en los estudiantes.					
6. Los Docentes Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7. Los Docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8. Los Docentes. Crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9. Los Docentes Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					

Enunciado	1	2	3	4	5
10. Los Docentes Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.					
<b>Dimensión 2: METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA EFECTIVA</b>					
11. Los Docentes. Construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12. Los Docentes Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13. Los Docentes Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14. Los Docentes Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15. Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16. Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
17. Los Docentes Reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y Desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18. Los Docentes Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones impresas					
19. Los Docentes Propician oportunidades para que los estudiantes utilizan los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20. Los Docentes Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					

Enunciado	1	2	3	4	5
21. Los Docentes Desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22. Los Docentes Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
23. Los Docentes Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24. Los Docentes Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25. Los Docentes Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26. Los Docentes Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27. Los Docentes Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
28. Los Docentes Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29. Los Docentes Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>Dimensión 3: COLABORACIÓN ESCOLAR COMUNITARIA</b>					
30. Los Docentes Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31. Los Docentes Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					

Enunciado	1	2	3	4	5
32. Los Docentes Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33. Los Docentes Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34. Los Docentes Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35. Los Docentes Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Dimensión4: DESARROLLO CONTINUO DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>					
36. Los Docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37. Los Docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38. Los Docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39. Los Docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos					
40. Los Docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

**Gracias por su colaboración.**

## Ficha técnica del cuestionario 2 – Desempeño laboral

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	MINEDU (2012)
<b>Adecuado:</b>	Maelita Angeles Grandez.
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable Desempeño Laboral como las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad Docente.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes
<b>Dimensiones:</b>	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad D4: Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad Docente
<b>Confiabilidad:</b>	0.808
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo (40-93) Medio (94-147) Alto (148- 200)
<b>Cantidad de ítems:</b>	40 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para recolección de datos



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario 1 Gestión Administrativa</b>
Objetivo del instrumento	Medir la variable GA en relación de las dimensiones.
Nombres y apellidos del experto	<b>Dr. Ulises Córdova García</b>
Documento de identidad	<b>06658910</b>
Años de experiencia en el área	<b>10 años</b>
Máximo Grado Académico	<b>Doctor</b>
Nacionalidad	<b>Peruana</b>
Institución	<b>Universidad César vallejo</b>
Cargo	<b>Docente de investigación</b>
Número telefónico	<b>996969772</b>
Firma	 
Fecha	<b>26 de mayo del 2024</b>



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.**

**Variable 1: Gestión Administrativa:** Anchelia et al. (2021) coinciden en su estudio en que la administración se caracteriza por ser una tarea consensuada estrechamente relacionada con la regulación del comportamiento en la esfera pública. Es decir, la administración de las instituciones educativas es responsable del desempeño de todas las tareas necesarias en el ámbito administrativo, el cual se caracteriza por las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Dimensiones	Indicadores		S u f i c i e n c i a	C o n f i r m i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planificación	Establecer objetivos.	1.En la Institución Educativa el PEI y el PAT, fueron elaborados de manera colaborativa por la comunidad escolar, destacando una estructura y contenido consistente.	1	1	1	1	
		2. En la Institución Educativa la visión y la misión de la institución educativa son comprensibles, realizables y bien conocidas por todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	



	Desarrollar estrategias o metas.	3. En la Institución Educativa las metas o establecidas de la institución educativa son claras, realistas y están ampliamente difundidas entre todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		4. En la Institución Educativa la definición de las actividades en el PEI y PAT es clara y factible de ejecutar dentro del tiempo establecido.	1	1	1	1	
Organización	Estructura organizativa.	5. En la Institución Educativa la comunicación es constante, comprensible, democrática y sin intermediarios, además de estar bien organizada.	1	1	1	1	
		6. En la Institución Educativa fomentan el desarrollo democrático y el éxito profesional de los docentes.	1	1	1	1	
	Recursos.	7.En la Institución Educativa el reglamento interno facilita la asignación específica de responsabilidades, tareas y procedimientos a diversos integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8.En la Institución Educativa Los valores y los principios de la Institución educativa los pone práctica.	1	1	1	1	
Dirección	Coordinación.	9.En la Institución Educativa el director motiva las comunicaciones para lograr los objetivos.	1	1	1	1	
		10. En la Institución Educativa el director motiva de manera constante y efectiva al personal docente para alcanzar los objetivos	1	1	1	1	



		planificados.					
		11.En la Institución Educativa el director muestra alto nivel de responsabilidad a las acciones que ejecuta.	1	1	1	1	
		12. En la Institución Educativa el director evidencia alta capacidad de control a situaciones adversas.	1	1	1	1	
Control	Objetivos Establecidos.	13 En la Institución Educativa el CONEI lleva a cabo las acciones de control interno de manera oportuna y eficaz.	1	1	1	1	
		14. En la Institución Educativa Se han establecido estándares de medición para evaluar la gestión directiva,	1	1	1	1	
		15. En la Institución Educativa la dirección implementa medidas de retroalimentación y corrección de manera regular	1	1	1	1	
	Resultados.	16. En la Institución Educativa El director supervisa, monitorea y acompaña de manera continua a los docentes y otros miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
		17.En la Institución Educativa El director delega funciones demostrando confianza al personal.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de Desempeño Laboral</b>
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño laboral en relación de las dimensiones
Nombres y apellidos del experto	<b>Dr. Ulises Córdova García</b>
Documento de identidad	<b>06658910</b>
Años de experiencia en el área	<b>10 años</b>
Máximo Grado Académico	<b>Doctor</b>
Nacionalidad	<b>Peruana</b>
Institución	<b>Universidad César vallejo</b>
Cargo	<b>Docente de investigación</b>
Número telefónico	<b>996969772</b>
Firma	
Fecha	<b>26 de mayo del 2024</b>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.**
**Variable 2: Desempeño docente**

Según MINEDU (2012). Marco del buen desempeño del docente se basa en la visión de los maestros de nuestro país el cual a construido una estructura que nos permite ver sobre los 4 dominios y entre otros.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.	Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes.	1. Los Docentes Demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
		4. Los Docentes Elaboran la programación curricular					

	Planificación de la enseñanza.	analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
		5. Los Docentes Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan Desarrollo en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los Docentes Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los Docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		8 Los Docentes. Crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9 Los Docentes Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		10. Los Docentes Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	11 Los Docentes. Construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	



		12. Los Docentes Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los Docentes Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los Docentes Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	
		16. Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	
		17. Los Docentes Reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y Desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
	Conducción del proceso de enseñanza	18. Los Docentes Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas	1	1	1	1	
		19. Los Docentes Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	



		20. Los Docentes Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1			
		21. Los Docentes Desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1			
		22. Los Docentes Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	1	1	1			
		23. Los Docentes Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1			
		24. Los Docentes Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1			
	Evaluación del aprendizaje.	25. Los Docentes Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1			
		26. Los Docentes Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1			
		27. Los Docentes Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1			
		28. Los Docentes Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1			



		29. Los Docentes Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela.	30. Los Docentes Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
		31. Los Docentes Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32 Los Docentes Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.	33. Los Docentes Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. Los Docentes Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	
		35. Los Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica	36. Los Docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	



		37. Los Docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	
		38. Los Docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Ejercicio de la profesión desde la ética.	39. Los Docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	1	1	1	1	
		40. Los Docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa en relación de las dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Betty Trujillo Medrano
Documento de identidad	07979177
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	963654366
Firma	
Fecha	de mayo del 2024



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.**

**Variable 1: Gestión Administrativa:** Anchelia et al. (2021) coinciden en su estudio en que la administración se caracteriza por ser una tarea consensuada estrechamente relacionada con la regulación del comportamiento en la esfera pública. Es decir, la administración de las instituciones educativas es responsable del desempeño de todas las tareas necesarias en el ámbito administrativo, el cual se caracteriza por las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Dimensiones	Indicadores		S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planificación	Establecer objetivos.	1. En la Institución Educativa el PEI y el PAT, fueron elaborados de manera colaborativa por la comunidad escolar, destacando una estructura y contenido consistente.	1	1	1	1	
		2. En la Institución Educativa la visión y la misión de la institución educativa son comprensibles, realizables y bien conocidas por todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	



	Desarrollar estrategias o metas.	3. En la Institución Educativa las metas establecidas de la institución educativa son claras, realistas y están ampliamente difundidas entre todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		4. En la Institución Educativa la definición de las actividades en el PEI y PAT es clara y factible de ejecutar dentro del tiempo establecido.	1	1	1	1	
Organización	Estructura organizativa.	5. En la Institución Educativa la comunicación es constante, comprensible, democrática y sin intermediarios, además de estar bien organizada.	1	1	1	1	
		6. En la Institución Educativa fomentan el desarrollo democrático y el éxito profesional de los docentes.	1	1	1	1	
	Recursos.	7. En la Institución Educativa el reglamento interno facilita la asignación específica de responsabilidades, tareas y procedimientos a diversos integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8. En la Institución Educativa Los valores y los principios de la Institución educativa los pone práctica.	1	1	1	1	
Dirección	Coordinación.	9. En la Institución Educativa el director motiva las comunicaciones para lograr los objetivos.	1	1	1	1	
		10. En la Institución Educativa el director motiva de manera constante y efectiva al personal docente para alcanzar los objetivos planificados.	1	1	1	1	
		11. En la Institución Educativa el director muestra alto nivel de responsabilidad a las acciones que ejecuta.	1	1	1	1	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		12. En la Institución Educativa el director evidencia alta capacidad de control a situaciones adversas.	1	1	1	1	
Control	Objetivos Establecidos.	13 En la Institución Educativa el CONEI lleva a cabo las acciones de control interno de manera oportuna y eficaz.	1	1	1	1	
		14. En la Institución Educativa Se han establecido estándares de medición para evaluar la gestión directiva,	1	1	1	1	
		15. En la Institución Educativa la dirección implementa medidas de retroalimentación y corrección de manera regular	1	1	1	2	
	Resultados.	16. En la Institución Educativa El director supervisa, monitorea y acompaña de manera continua a los docentes y otros miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
		17.En la Institución Educativa El director delega funciones demostrando confianza al personal.	1	1	1	2	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño laboral en relación de las dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Betty Trujillo Medrano
Documento de identidad	07979177
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	963654366
Firma	
Fecha	de mayo del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

Variable 2: Desempeño docente

Según MINEDU (2012). Marco del buen desempeño del docente se basa en la visión de los maestros de nuestro país el cual a construido una estructura que nos permite ver sobre los 4 dominios y entre otros.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Relacionada	Relevancia	Observación
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.	Conocimiento comprensión de las características de los estudiantes.	1. Los Docentes Demuestran conocimientos y las comprensión de las características individuales, motivativas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1
		2. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1



		3. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
		4. Los Docentes Elaboran la programación curricular	1	1	1	1	

	de la enseñanza.	analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		5. Los Docentes Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan Desarrollo en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los Docentes Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los Docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		8 Los Docentes. Crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9 Los Docentes Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	



		10. Los Docentes Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	11 Los Docentes. Construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los Docentes Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los Docentes Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los Docentes Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15 . Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	
		16. Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	



		17. Los Docentes Reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y Desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
Conducción del proceso de enseñanza		18. Los Docentes Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones impresas	1	1	1	1	
		19. Los Docentes Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	

		20. Los Docentes Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
		21. Los Docentes Desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. Los Docentes Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	1	1	1	
		23. Los Docentes Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		24. Los Docentes Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
Evaluación del aprendizaje.	del	25. Los Docentes Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		26. Los Docentes Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los Docentes Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los Docentes Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los Docentes Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela.	30. Los Docentes Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		31. Los Docentes Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.	1	1	1	1
		32. los Docentes Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.	33. Los Docentes Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1
		34. Los Docentes Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1
		35. Los Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su práctica	36. Los Docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1
		37. Los Docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		38. Los Docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1
	Ejercicio de la profesión desde la ética.	39. Los Docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	1	1	1	1
		40. Los Docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa en relación de las dimensiones
Nombres y apellidos del experto	María Rosario Polonio Torozona
Documento de identidad	06835253
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESCPOSNS PNP-UCU
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	994913009
Firma	
Fecha	de mayo del 2024

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA.**

**Variable 1: Gestión Administrativa:** Anghelia et al. (2021) coinciden en su estudio en que la administración se caracteriza por ser una tarea consensuada estrechamente relacionada con la regulación del comportamiento en la esfera pública. Es decir, la administración de las instituciones educativas es responsable del desempeño de todas las tareas necesarias en el ámbito administrativo, el cual se caracteriza por las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Dimensiones	Indicadores		S u f i c i e n c i a	C l i e n d i c i a	C o r r e c t i a	R e l e v a n c i a	Observación
Planificación	Establecer objetivos.	1. En la Institución Educativa el PEI y el PAT, fueron elaborados de manera colaborativa por la comunidad escolar, destacando una estructura y contenido consistente.	1	1	1	1	
		2. En la Institución Educativa la visión y la misión de la institución educativa son comprensibles, realizables y bien conocidas por todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	

	Desarrollar estrategias o metas.	3. En la Institución Educativa las metas establecidas de la institución educativa son claras, realistas y están ampliamente difundidas entre todos los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		4. En la Institución Educativa la definición de las actividades en el PEI y PAT es clara y factible de ejecutar dentro del tiempo establecido.	1	1	1	1	
Organización	Estructura organizativa.	5. En la Institución Educativa la comunicación es constante, comprensible, democrática y sin intermediarios, además de estar bien organizada.	1	1	1	1	
		6. En la Institución Educativa fomentan el desarrollo democrático y el éxito profesional de los docentes.	1	1	1	1	
	Recursos.	7. En la Institución Educativa el reglamento interno facilita la asignación específica de responsabilidades, tareas y procedimientos a diversos integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		8. En la Institución Educativa Los valores y los principios de la Institución educativa los pone práctica.	1	1	1	1	
Dirección	Coordinación.	9. En la Institución Educativa el director motiva las comunicaciones para lograr los objetivos.	1	1	1	1	
		10. En la Institución Educativa el director motiva de manera constante y efectiva al personal docente para alcanzar los objetivos planificados.	1	1	1	1	
		11. En la Institución Educativa el director muestra alto nivel de responsabilidad a las acciones que ejecuta.	1	1	1	1	

		12. En la Institución Educativa el director evidencia alta capacidad de control a situaciones adversas.	1	1	1	1
Control	Objetivos Establecidos.	13 En la Institución Educativa el CONEI lleva a cabo las acciones de control interno de manera oportuna y eficaz.	1	1	1	1
		14. En la Institución Educativa Se han establecido estándares de medición para evaluar la gestión directiva,	1	1	1	1
		15. En la Institución Educativa la dirección implementa medidas de retroalimentación y corrección de manera regular	1	1	1	2
	Resultados.	16. En la Institución Educativa El director supervisa, monitorea y acompaña de manera continua a los docentes y otros miembros de la institución educativa.	1	1	1	1
		17.En la Institución Educativa El director delega funciones demostrando confianza al personal.	1	1	1	2



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de Desempeño Laboral</b>
Objetivo del instrumento	Medir la variable desempeño laboral en relación de las dimensiones
Nombres y apellidos del experto	Maria Rosario Palomino Torrezana
Documento de identidad	06835253
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESCPDGRA-DNP UCV
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	994913009
Firma	
Fecha	de mayo del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

Variable 2: Desempeño docente

Según MINEDU (2012). Marco del buen desempeño del docente se basa en la visión de los maestros de nuestro país el cual a construido una estructura que nos permite ver sobre los 4 dominios y entre otros.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Su f i c i e n c i a	Co n s t r u c t i v i d a d	Re l e v a n c i a	Observación	
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.	Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes.	1. Los Docentes Demuestran conocimientos y las decomprensión de las características individuales, motivativas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	



	3. Los Docentes Demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1
	4. Los Docentes Elaboran la programación curricular	1	1	1	1

	de la Planificación de la enseñanza.	analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1
		5. Los Docentes Seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan Desarrollo en los estudiantes.	1	1	1	1
		6. Los Docentes Diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1
		7. Los Docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1
		8 Los Docentes. Crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1
		9 Los Docentes Diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1



		10. Los Docentes Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	11 Los Docentes. Construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los Docentes Orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los Docentes Promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	1	1	1	
		14. Los Docentes Generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15 . Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	
		16. Los Docentes Resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	1	1	1	1	



		17. Los Docentes Reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y Desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
Conducción del proceso de enseñanza		18. Los Docentes Controlan permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones impresas	1	1	1	1	
		19. Los Docentes Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
		20. Los Docentes Constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
		21. Los Docentes Desarrollan contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. Los Docentes Desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	1	1	1	
		23. Los Docentes Utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	

		24. Los Docentes Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
	Evaluación del aprendizaje.	25. Los Docentes Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		26. Los Docentes Elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los Docentes Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los Docentes Evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los Docentes Comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela.	30. Los Docentes Interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		31. Los Docentes Participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continúa involucrándose activamente en equipo de trabajo.	1	1	1	1
		32 los Docentes Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.	33. Los Docentes Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1
		34.Los Docentes Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1
		35.Los Comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre su practica	36.Los Docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1
		37.Los Docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		38.Los Docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1
	Ejercicio de la profesión desde la ética.	39.Los Docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos	1	1	1	1
		40. Los Docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

**Variable:** *Gestión administrativa*

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Suma
Sujeto 1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	31
Sujeto 2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	1	3	4	2	52
Sujeto 3	2	1	5	2	1	2	5	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	41
Sujeto 4	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	39
Sujeto 5	4	3	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	3	1	2	4	2	42
Sujeto 6	4	4	4	3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	4	3	51
Sujeto 7	4	3	2	1	2	2	4	4	1	1	2	2	3	1	2	4	1	39
Sujeto 8	3	2	4	1	1	2	3	2	1	4	4	1	4	1	2	2	3	40
Sujeto 9	2	4	2	1	5	3	4	5	1	2	5	1	3	3	3	4	1	49
Sujeto 10	5	5	5	2	1	4	5	5	2	5	5	2	2	2	3	2	1	56
Sujeto 11	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	21
Sujeto 12	4	3	3	3	2	2	5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	38
Sujeto 13	5	4	1	1	3	2	5	4	1	4	4	4	5	2	3	4	1	53
Sujeto 14	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	31
Sujeto 15	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	41
Varianza	1.26222	1.18222	1.44889	0.86222	1.31556	0.46222	1.79556	1.28889	0.35556	1.44889	1.39556	0.86222	1.12889	0.38222	0.48889	1.39556	0.82667	

$\alpha$ (Alfa)=		0.83741585
K (número de ítems) =		17
Vi (varianza de cada Item) =		17.9022222
Vt (varianza total) =		84.5066667
Análisis de la consistencia o confiabilidad del instrumento		
Muy baja	0 - 0.2	
Baja	0.2 - 0.4	
Moderada	0.4 - 0.6	
Buena	0.6 - 0.8	
Alta	0.8 - 1.0	

**Variable: Desempeño laboral**

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Suma	
Sujeto 1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	32
Sujeto 2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	1	3	4	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	1	3	4	2	2	3	4	2	2	54	
Sujeto 3	2	1	5	2	1	2	5	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	5	2	1	5	2	1	2	5	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	5	2	3	4	5	46	
Sujeto 4	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	41	
Sujeto 5	4	3	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	2	4	2	2	44	
Sujeto 6	4	4	4	3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	53	
Sujeto 7	4	3	2	1	2	2	4	4	1	1	2	2	3	1	2	4	1	1	4	3	2	1	2	2	4	4	1	1	2	2	3	1	2	4	1	1	2	4	1	1	40	
Sujeto 8	3	2	4	1	1	2	3	2	1	4	4	1	4	1	2	2	3	1	3	2	4	1	1	2	3	2	1	4	4	1	4	1	2	2	3	1	2	2	3	1	41	
Sujeto 9	2	4	2	1	5	3	4	5	1	2	5	1	3	3	3	4	1	1	2	4	2	1	5	3	4	5	1	2	5	1	3	3	3	4	1	1	3	4	1	1	50	
Sujeto 10	5	5	5	2	1	4	5	5	2	5	5	2	2	2	3	2	1	2	5	5	5	2	1	4	5	5	2	5	5	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	58	
Sujeto 11	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
Sujeto 12	4	3	3	3	2	2	5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	3	3	3	2	2	5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	39
Sujeto 13	5	4	1	1	3	2	5	4	1	4	4	4	5	2	3	4	1	1	5	4	1	1	3	2	5	4	1	4	4	4	5	2	3	4	1	1	3	4	1	1	54	
Sujeto 14	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
Sujeto 15	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	43	
Varianza	1.2622222	1.1822222	1.4488889	0.8622222	1.3155556	0.4622222	1.7955556	1.2888889	0.3555556	1.4488889	1.3955556	0.8622222	1.1288889	0.3822222	0.4888889	1.3955556	0.8666667	1.0222222	1.2622222	1.1822222	1.4488889	0.8622222	1.3155556	0.4622222	1.7955556	1.2888889	0.3555556	1.4488889	1.3955556	0.8622222	1.1288889	0.3822222	0.4888889	1.3955556	0.8666667	1.0222222	1.2622222	1.1822222	1.4488889	0.8622222		

---

$\alpha$ (Alfa)=	0.80801432
K (número de items) =	41
Vi (varianza de cada ítem) =	18.9244444
Vt (varianza total) =	89.3955556

Análisis de la consistencia o confiabilidad del instrumento

Muy baja	0 - 0.2
Baja	0.2 - 0.4
Moderada	0.4 - 0.6
Buena	0.6 - 0.8
Alta	0.8 - 1.0

---

## Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS  
GRA  
DO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 16 de mayo de 2024  
Carta P. 0138-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Magister.  
ERASMO AZURIN MONZON  
DIRECTOR  
INTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA DE CARABAYLLO 3057

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Angeles Grandez , Maelita; identificada con DNI N° 40395284 y con código de matrícula N° 7001171035; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en una Institución Educativa pública, Lima,2024.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Angeles Grandez , Maelita asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe)

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrufo*  
Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



*ERASMO AZURIN MONZON*  
DIRECTOR  
I.E. N° 3057

Somos la universidad de los  
que siempre están adelante

*Autonzado.*  
*Turno mañana:*  
*12:30 pm.*  
*Turno tarde: 5:30 pm.*

<b>MESA DE PARTES</b>	
E.P.M. N° 3057-CARABAYLLO	
Hora: <i>12:30</i>	Fecha: <i>23/05/24</i>
Registro: <i>EP-013024</i>	N°: <i>01</i>
Recibido por:	<i>[Signature]</i>
f   t   i   y	

## Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin



**Universidad César Vallejo**  
ESCUELA DE POSGRADO  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas  
públicas de Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**  
Angeles Grandez Maoita (orcid.org/0000-0002-2414-0687)

**ASESORES:**  
Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)  
Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



16

## Anexo 7. Análisis complementario

participantes	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
	D1: PLANIFICACIÓN				Pro m	Su ma	Bare mo	D2: ORGANIZACIÓN				Pro m	Su ma	Bare mo	D3: DIRECCIÓN				Pro m	Su ma	Bare mo	D4: CONTROL					Pro m	Su ma	Bare mo	
	íte m 1	íte m 2	íte m 3	íte m 4				íte m 5	íte m 6	íte m 7	íte m 8				íte m 9	íte m 10	íte m 11	íte m 12				íte m 13	íte m 14	íte m 15	íte m 16	íte m 17				
1	5	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	25	3
2	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	15	2
3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	20	3
4	5	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	20	3	4	4	5	5	5	18	3	5	5	5	5	5	5	5	25	3
5	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	5	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	4	4	4	20	3
6	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	4	14	2	3	3	3	3	3	3	3	15	2
7	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	15	2
8	3	3	3	4	3	13	2	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	15	2
9	3	3	3	5	4	14	2	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	3	3	15	2
10	3	3	3	4	3	13	2	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	5	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	15	2
11	4	4	2	5	4	15	2	4	4	2	2	3	12	2	4	4	4	4	4	16	3	4	4	2	4	2	3	16	2	
12	5	5	2	5	4	17	3	4	4	2	2	3	12	2	2	5	4	5	4	16	3	5	5	2	5	2	4	19	2	
13	4	4	2	5	4	15	2	5	5	2	2	4	14	2	2	5	5	5	4	17	3	4	4	2	4	2	3	16	2	
14	5	5	2	4	4	16	3	4	4	2	2	3	12	2	2	5	4	5	4	16	3	5	5	2	5	2	4	19	2	
15	5	5	4	4	5	18	3	5	5	2	2	4	14	2	2	4	5	4	4	15	2	5	5	2	5	2	4	19	2	
16	5	5	5	5	5	20	3	5	5	2	2	4	14	2	2	4	5	4	4	15	2	5	5	2	5	2	4	19	2	
17	4	4	4	4	4	16	3	5	5	2	2	4	14	2	2	5	5	2	4	14	2	4	4	2	4	2	3	16	2	
18	4	4	5	5	5	18	3	4	4	4	4	4	16	3	2	4	4	2	3	12	2	4	4	4	4	4	4	20	3	
19	4	2	5	5	4	16	3	4	4	3	3	4	14	2	2	4	4	2	3	12	2	4	2	3	2	3	3	14	2	
20	4	4	5	5	5	18	3	4	4	3	3	4	14	2	2	4	4	2	3	12	2	4	4	3	4	3	4	18	2	
21	4	5	4	4	4	17	3	4	4	3	3	4	14	2	2	4	4	2	3	12	2	4	5	3	5	3	4	20	2	
22	4	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	4	14	2	3	4	4	3	4	14	2	4	4	3	4	3	4	18	2	
23	4	5	5	3	4	17	3	4	4	3	3	4	14	2	3	4	4	4	4	15	2	4	5	3	5	3	4	20	2	
24	4	5	5	3	4	17	3	4	4	4	4	4	16	3	3	5	4	5	4	17	3	4	5	4	5	4	4	22	3	
25	4	5	5	3	4	17	3	4	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	15	2	4	5	4	5	4	4	22	3	

26	3	4	4	2	3	13	2	3	3	5	5	4	16	3	2	5	3	5	4	15	2	3	4	5	4	5	4	21	3
27	3	4	4	2	3	13	2	3	3	4	4	4	14	2	2	5	3	5	4	15	2	3	4	4	4	4	4	19	2
28	3	2	2	2	2	9	1	4	4	4	5	4	17	3	2	5	4	5	4	16	3	3	2	4	2	5	3	16	2
29	3	2	2	2	2	9	1	3	3	3	5	4	14	2	2	4	3	4	3	13	2	3	2	3	2	5	3	15	2
30	3	2	2	2	2	9	1	3	3	3	2	3	11	2	2	4	3	4	3	13	2	3	2	3	2	2	2	12	2
31	3	2	2	2	2	9	1	3	3	3	2	3	11	2	2	3	3	2	3	10	2	3	2	3	2	2	2	12	2
32	3	2	2	2	2	9	1	3	3	3	2	3	11	2	2	3	3	2	3	10	2	3	2	3	2	2	2	12	2
33	3	2	2	2	2	9	1	3	3	3	2	3	11	2	2	3	3	2	3	10	2	3	2	3	2	2	2	12	2
34	4	2	2	2	3	10	2	4	4	2	2	3	12	2	2	4	4	2	3	12	2	4	2	2	2	2	2	12	2
35	5	2	2	2	3	11	2	4	4	2	2	3	12	2	2	5	4	2	3	13	2	5	2	2	2	2	3	13	2
36	4	2	2	2	3	10	2	5	5	2	2	4	14	2	2	4	5	2	3	13	2	4	2	2	2	2	2	12	2
37	4	4	4	4	4	16	3	4	4	2	4	4	14	2	4	4	4	4	4	16	3	4	4	2	4	4	4	18	2
38	5	5	5	5	5	20	3	5	4	4	4	4	17	3	5	5	4	5	5	19	3	5	5	4	5	4	5	23	3
39	4	4	4	4	4	16	3	5	3	3	3	4	14	2	4	4	3	4	4	15	2	4	4	3	4	3	4	18	2
40	4	4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	3	13	2	4	4	3	4	4	15	2	4	4	3	4	3	4	18	2
41	5	5	5	5	5	20	3	5	3	3	3	4	14	2	5	5	3	5	5	18	3	5	5	3	5	3	4	21	3
42	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	4	14	2	3	3	3	3	3	3	15	2
43	4	4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	3	13	2	4	5	3	5	4	17	3	4	4	3	4	3	4	18	2
44	5	5	5	5	5	20	3	5	4	4	2	4	15	2	5	5	4	5	5	19	3	5	5	4	5	2	4	21	3
45	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	2	4	14	2	4	5	4	5	5	18	3	4	4	4	4	2	4	18	2
46	3	3	5	5	4	16	3	3	4	4	4	4	15	2	4	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	4	3	17	2
47	3	3	4	4	4	14	2	3	3	3	3	3	12	2	5	4	3	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	15	2
48	3	3	5	5	4	16	3	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	4	14	2	3	3	3	3	3	3	15	2
49	3	3	5	5	4	16	3	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	15	2
50	3	4	4	5	4	16	3	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	3	4	16	3	3	4	3	4	3	3	17	2
51	4	5	5	4	5	18	3	4	3	3	3	3	13	2	5	5	3	4	4	17	3	4	5	3	5	3	4	20	2
52	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	20	3
53	5	5	5	5	5	20	3	5	4	3	3	4	15	2	4	4	4	5	4	17	3	5	5	3	5	3	4	21	3
54	4	5	5	4	5	18	3	4	5	3	3	4	15	2	4	4	5	4	4	17	3	4	5	3	5	3	4	20	2
55	5	5	5	5	5	20	3	5	4	3	3	4	15	2	5	5	4	5	5	19	3	5	5	3	5	3	4	21	3

56	5	4	4	5	5	18	3	5	5	3	3	4	16	3	5	5	5	5	5	20	3	5	4	3	4	3	4	19	2
57	4	4	4	5	4	17	3	5	5	3	3	4	16	3	5	5	5	5	5	20	3	4	4	3	4	3	4	18	2
58	5	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	5	5	4	5	4	5	23	3
59	4	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	4	15	2	4	4	4	4	4	4	20	3
60	5	5	3	3	4	16	3	4	4	5	5	5	18	3	5	5	4	3	4	17	3	5	5	5	5	5	5	25	3
61	5	5	3	3	4	16	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	4	15	2	5	5	4	5	4	5	23	3
62	5	5	3	3	4	16	3	4	4	5	5	5	18	3	5	5	4	3	4	17	3	5	5	5	5	5	5	25	3
63	4	4	3	3	4	14	2	4	4	5	5	5	18	3	5	5	4	3	4	17	3	4	4	5	4	5	4	22	3
64	4	4	3	3	4	14	2	4	4	3	3	4	14	2	5	5	4	3	4	17	3	4	4	3	4	3	4	18	2
65	4	3	3	3	3	13	2	4	4	3	3	4	14	2	4	4	4	3	4	15	2	4	3	3	3	3	3	16	2
66	3	4	4	3	4	14	2	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	4	14	2	3	4	3	4	3	3	17	2
67	3	5	5	3	4	16	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	5	3	5	3	4	19	2
68	3	4	4	4	4	15	2	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	3	17	2
69	3	5	5	5	5	18	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	5	3	5	3	4	19	2
70	3	5	5	4	4	17	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	5	3	5	3	4	19	2
71	3	5	5	5	5	18	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	5	3	5	3	4	19	2
72	3	4	4	5	4	16	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	3	17	2
73	3	4	4	5	4	16	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	12	2	3	4	3	4	3	3	17	2
74	4	3	3	4	4	14	2	4	4	4	3	4	15	2	3	4	4	3	4	14	2	4	3	4	3	3	3	17	2
75	5	3	3	4	4	15	2	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	4	14	2	5	3	3	3	3	3	17	2
76	4	3	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	4	4	17	3	4	3	3	3	3	3	16	2
77	4	3	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	12	2	4	4	3	5	4	16	3	4	3	3	3	3	3	16	2
78	5	3	3	3	4	14	2	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	4	4	17	3	5	3	3	3	3	3	17	2
79	4	4	3	3	4	14	2	3	3	3	3	3	12	2	5	5	3	5	5	18	3	4	4	3	4	3	4	18	2
80	5	5	4	4	5	18	3	4	4	2	4	4	14	2	5	5	4	5	5	19	3	5	5	2	5	4	4	21	3





39	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	0	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	0	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4		
40	5	3	2	2	2	5	2	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	2	2	2	2	5	5	4	4	2	2	5	4	4	2	5	4	6	9	2	4	5	4	5	4	5	5	2	7	2	5	4	4	2	5
41	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
42	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
43	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
44	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
45	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
46	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
47	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
48	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
49	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
50	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
51	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
52	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	6	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4			
53	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	6	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	7	0	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4			
54	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	6	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	7	0	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4			
55	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	6	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	7	0	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4				
56	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3		
57	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3			
58	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3			
59	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3			
60	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3			

61	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3				
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	6	1	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3	
63	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	6	4	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3
64	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	6	4	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3
65	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	6	4	2	3	3	3	3	3	3	1	8	1	3	3	4	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
70	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
71	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
72	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
73	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
74	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
75	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	8	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	7	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	

**Anexo 8.** Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación  
SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR MI INVESTIGACIÓN

Lima, 3 de Junio del 2024.

Señor: Erasmo Azurín Monzon

Director: De la IE Santa Rosa de Carabayllo 3057

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera. En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su autorización, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas de Lima, 2024." En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización,

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mí formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración

Atentamente,



Maelita Angeles Grandez

DNI 40395284

AUTORIZO



ERASMO AZURIN MONZON  
DIRECTOR  
I.E. N° 3057