



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una
institución pública de Lima-Metropolitana 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Romero Aparco, Alfredo (ORCID: 0000-0002-2898-8837)

ASESOR:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mis padres, a mi compañera,
hermanos e hijos por ser la fuente de
inspiración que nos impulsa a ser
mejores cada día.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por otorgarme la vida.

A nuestra universidad y sus profesores que fueron partícipes de nuestra formación profesional.

A mi querida familia que siempre me ha apoyado y estimulado

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | |
| Dedicatoria | |
| Agradecimiento | |
| Índice de contenidos | ii |
| Índice de tablas | iii |
| Índice de gráficos y figuras | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 9 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 32 |
| VI. CONCLUSIONES | 34 |
| VII. RECOMENDACIONES | 36 |
| REFERENCIAS | 44 |
| ANEXO | 48 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra de las variables la gestión escolar y productividad laboral. | 20 |
| Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión institucional de la gestión escolar ya la variable productividad laboral. | 21 |
| Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la variable productividad laboral | 22 |
| Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión administrativa de la gestión escolar y la variable productividad laboral. | 23 |
| Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión comunitaria de la gestión escolar y productividad laboral. | 24 |
| Tabla 8: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra | 25 |
| Tabla 9: Correlación y nivel de significación entre las variables gestión escolar y productividad laboral. | 26 |
| Tabla 10: Correlación y nivel de significación entre la dimensión institucional y la variable productividad laboral. | 27 |
| Tabla 11: | 29 |

| | |
|---|----|
| Correlación y nivel de significación entre la dimensión administrativa y la variable productividad laboral. | |
| Tabla 12; | 30 |
| Correlación y nivel de significación entre la dimensión administrativa y la variable productividad laboral. | |
| Tabla13: | 32 |
| Correlación y nivel de significación entre la dimensión comunitaria y la variable productividad laboral. | |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1: Niveles entre la gestión escolar y productividad laboral. | 20 |
| Figura 2: Niveles entre la dimensión institucional de la gestión escolar y la variable productividad laboral | 21 |
| Figura 3: Niveles entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y la variable productividad laboral | 22 |
| Figura 4: Niveles entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la variable productividad laboral | 23 |
| Figura 5: Niveles entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y la variable productividad laboral. | 24 |
| Figura 6: Correlación entre las variables gestión escolar y la variable productividad laboral. | 26 |
| Figura 7: Correlación entre la dimensión institucional y la variable productividad laboral. | 28 |
| Figura 8: Correlación entre la dimensión pedagógica y la variable productividad laboral. | 29 |
| Figura 9: Correlación entre la dimensión administrativa y la variable productividad laboral. | 31 |
| Figura 10: Correlación entre la dimensión comunitaria y la variable productividad laboral. | 32 |

RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre estas variables. La variable productividad laboral tiene como dimensiones: dimensión tecnología, dimensión recursos humanos, dimensión organización, dimensión sistema; y, la variable gestión escolar tiene como dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

El trabajo se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, en el cual la muestra estuvo conformada por 105 trabajadores de la institución educativa “César A. Vallejo” del distrito de La Victoria – Lima 2021

Para recoger la información requerida, previamente se validaron los instrumentos a través de juicio de expertos y se determinó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento, dos cuestionarios graduados en la escala de Likert para las variables gestión escolar y productividad laboral.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación entre gestión escolar y productividad laboral en una institución pública, se concluye que existe relación significativa entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública. Esto se demuestra con la prueba de Rho de Spearman desarrollado en el estudio académico cuyo resultado estadístico fue de 0,918 que significa una correlación muy alta entre las variables estudiadas.

Palabras clave: productividad, laboral, gestión, escolar, institución, directivos

ABSTRACT

The present investigation entitled School management and labor productivity of managers in a public institution in Lima-Metropolitan aimed to determine the influence that exists between these variables. The variable labor productivity has the following dimensions: technology dimension, human resources dimension, organization dimension, system dimension; and, the school management variable has the following dimensions: institutional, administrative, pedagogical and community.

The work was developed under a correlational descriptive design, with a quantitative approach, in which the sample consisted of 105 workers from the educational institution "César A. Vallejo" of the district of La Victoria - Lima 2021

To collect the required information, the instruments were previously validated through expert judgment and the reliability was determined using Cronbach's alpha, the technique used was the survey and the instrument, two questionnaires graduated on the Likert scale for the variables school management and labor productivity.

With reference to the general objective: To determine the relationship between school management and labor productivity in a public institution, it is concluded that there is a significant relationship between school management and labor productivity of managers in a public institution. This is demonstrated with the Rho Spearman test developed in the academic study whose statistical result was 0.918, which means a very high correlation between the variables studied.

Keywords: productivity, labor, management, school, organization, managers

I. INTRODUCCIÓN

En el marco internacional el Banco Mundial (2018) sostiene que los sistemas educativos exitosos relacionan el aprendizaje como un sistema integral y con actores del sector educativo comprometidos. Un aspecto clave es la gestión escolar de las autoridades competentes. La gestión escolar consiste en administrar la institución educativa mediante un sistema de habilidades directivas que conceptualicen las formas de reflexionar y participar en los procesos administrativos, pedagógicos, de gestión, curriculares, comunitarios para obtener logros en la institución. Para eso, gestionar oportunamente el centro es prioritario, buscando modelos y proyectos favorables a los participantes de la institución y se identifiquen con la realización del ideario escolar. Todas las instituciones están obligadas a modernizarse y hacer una reingeniería de sus procesos, reeligiendo no solo al personal, sino su estructura. Y ello es, la productividad laboral es importante. Más aún, si entendemos a la institución pública, que forma parte de la ciencia social y se analiza los recursos, los procesos y los resultados.

I.P.E. Instituto Peruano de Economía (2007) considera que la productividad laboral es la producción promedio de un empleado en un lapso de tiempo. La productividad laboral como una herramienta de la administración de una institución permite organizar los espacios y tiempos necesarios para un objetivo. Por esta razón , presentamos a la comunidad un trabajo académico que se requiere para inferir de una institución pública común y que pueda ser replicado en todos los niveles de gobierno. La praxis educativa señala que para acceder a una calidad educativa se requiere precisar entorno a la productividad laboral existente en las instituciones públicas, según Chiang, (2011) por los participantes del colegio, que se centren a buscar lo mejor y cumplir con la misión institucional reconocen el desenvolvimiento de los diferentes miembros de la organización. Es así que, los miembros de una institución deben tener claro los procesos de organización de la estructura pública donde laboran ya que será un indicador favorable para afianzar el desempeño de los participantes de la escuela, como es el caso de los señores directores. Al señalar el desempeño de los trabajadores y acciones para un servicio de calidad debemos potenciar el activo de una institución, que son los trabajadores, docentes y directivos, el estudio de Rojas et al (2020) sobre productividad laboral

enfatisa en un diseño de gestión de talento humano para lograr la eficiencia y éxito académico.

El interés mayor que nos concentra es obtener una productividad laboral novedoso, objetivo, práctico y funcional que pueda ser de mucha ayuda a las escuelas de la localidad. Constituir que la productividad laboral permita estructurar una organización con propósitos y metas definidos y amplié la organización a estructuras modernas acorde a nuestros tiempos. Es necesario indicar que la primera intención del estudio es vislumbrar que el hilo conductor es poner a lo humano como eje central de la gestión y organización. Cuando bosquejamos e ideamos la investigación existía poca información sobre productividad laboral en las escuelas públicas y por ello, nos pareció importante indagar y realizar un trabajo serio y que pueda ayudar a la institución educativa sea público o privado. En los años de trabajo se observa que los nuevos trabajadores contratados o nombrados, ya sea, por destaque, reasignación o reubicación siempre preguntan y como se trabaja aquí. Esta interrogante también lo contempla los trabajadores nombrados. Y, la respuesta es clásica, como en todo colegio. Parece que el trabajador nuevo, en sus condiciones de nombrado y contratado nos están preguntando si existe un modelo o acción común de trabajo para adecuarse a lo establecido y quedamos corto en no darle un protocolo o guion de trabajo. Esto hace que el trabajador “nuevo” se vea ante algo incierto, que hacer, preguntará al indicado o al indiferente. Tendrá como es lógico dos respuestas: la primera, trabajamos así, yo te ayudo, confía en tus habilidades y te acostumbrarás y aprenderás por ti solo y así lo hemos hecho todos, “hemos pagado piso”. Y, en la segunda, haz como te gusta y aprenderás. Consideramos que no debe ser así. La institución debe tener un protocolo o modelo de trabajo para los trabajadores docentes y no docentes que permita incorporarse de la mejor manera a la institución. Se podría denominar período de inducción o entrenamiento dentro del esquema de la productividad laboral, estamos apostando por estructuras nuevas en el sector estatal, toda vez que se hace imperioso o de obligación hacerlo, el tiempo nuevo traen nuevas estructuras. El ministerio de Educación expresa cambios y nuevos aires, pero el esquema sigue siendo del siglo pasado. Por ello, se hace necesario revisar dentro del proceso administrativo y su etapa de organización el componente denominado productividad laboral para asegurar su incorporación diferente y de buena acogida al personal nuevo y extender a toda dependencia pública, porque se repite en cada

uno de los ministerios o dependencias públicas. También sucede con los documentos, no hay evidencias notorias de un documento que reciba los nuevos accesitarios a las instituciones educativas que permita comenzar el trabajo y se tenga un buen comienzo. Los que hemos pasado por este momento o situación pedimos o reiteramos que tengamos presente esto y se implemente de una vez por todas. La comunidad verá con nuevas expectativas que apliquemos diseños o esquemas que ayuden a los participantes nuevos su trabajo más ordenado y objetivo. En el trabajo de productividad laboral de Rodríguez et al. (2019) señala la necesidad de un proceso de innovación en la instituciones para enfrentar la merma del rendimiento.

El estudio otorgará a los centros educativos autoevaluarse, observar en la praxis la evolución del proceso y la participación de los responsables de la formación en forma auténtica y comprometida con el cambio teniendo por supuesto el conocimiento expreso de su realidad; de organizar y traspasar la información realizada por los colaboradores del colegio. Consideramos que la propia comunidad educativa desarrolle planes de acción, planes de desarrollo, orientados a mejorar propuestas de política a nivel nacional. Por todo ello, el interés de la investigación fue establecer la relación de la productividad laboral en los directivos en la gestión escolar de una institución pública de Lima -Metropolitana, utilizando un análisis estadístico de las variables trabajadas en el transcurso del estudio. Las instituciones educativas que estudiamos se entienden que está conformado por instancias distintas por la atención, por la infraestructura y por la cantidad de trabajadores. Y el área pedagógica se concreta a las competencias, capacidades e indicadores alcanzables por los estudiantes con el apoyo del docente. Este último como gestor de política establece y articula de manera armoniosa sus actividades, evalúa el impacto de sus decisiones en las evaluaciones nacionales y enlazar sus políticas. En esa línea el trabajo de investigación de Quintana-Torres(2018) considera que la gestión escolar es una herramienta oportuna y necesaria en el logro educativo en virtud de las competencias y herramientas de la institución y las características que lo definen.

Revisando los artículos científicos sobre productividad laboral René (2021) señala que la productividad de un país está relacionada a influencias del dinamismo

del empleo de calidad relacionado a la educación, la adquisición de conocimientos y destrezas y la tecnología. En ese mismo orden, McMillan y Rodrick (2011) indica que el desarrollo de la productividad laboral en los espacios económicos se presenta en la acumulación de capitales, tecnología y cambios de asignación o tareas. También influye la mano de obra. Por este contenido la variable productividad laboral tendrá como dimensiones tecnología, recursos humanos, organización y sistemas como lo ha estructurado expertos como Tolentino y Delgadillo, a quienes consideramos los teóricos. Con respecto a los sistemas en la productividad laboral, como lo afirma Braakmann (2021) los procesos y estructuras sin coordinación disminuyen los rendimientos mientras que los sistemas coordinados lo mejoran. Asimismo, Torres (2018) enfatiza que los conocimientos sistematizados genera modificaciones sociales, económicas, políticas y empresariales; marcando todo el sistema a través de internet.

En lo referente a la variable gestión escolar afirmamos como lo expresa Mejía (2018) esta variable es eficaz para la obtención adecuada de las competencias en los alumnos. Por esta razón, la gestión en una institución debe ser necesario para adquirir buenos resultados. Lo pertinente en la sistematización de la gestión escolar se inicia como un aspecto administrativo y con el correr del tiempo abarca contenido pedagógico y político, señalado por Oliveira y Vasques-Menezes (2018). Hace dos décadas Alvariño et al. (2000) al referirse a la gestión lo vincula a la productividad como uno de los componentes en la calidad de los procesos. Y, en el tiempo presente, la productividad laboral se hace evidente en las instituciones públicas en lo relacionada a los procesos de calidad, corroborando la presente investigación.

La institución educativa como una empresa tiene un cúmulo de trabajadores que interactúan juntos y reparten sus actividades para obtener un propósito común. Y para plantearlo ordenadamente se enfoca desde la óptica de la estrategia de la administración moderna: Productividad laboral. Los investigadores Aravena y Fuentes (2013) considera que “Productividad laboral” es el valor agregado a la tarea asignada acción que no se evidencia en las escuelas públicas de Lima o una tarea muy administrativa para muchos trabajadores. No tenemos información de los colegios estatales productividad laboral, no figura en los planes ni proyectos educativos. Es lamentable, que no figuren en ningún documento oficial que nos

exige el Ministerio de Educación: plan anual, proyecto educativo, etc. Si aparece en un párrafo, lo toman, como algo, del contexto particular. En nuestros años de trabajo en el sector, el tema de productividad laboral tan aislado como lo venimos afirmando no ha sido muy bien instalado o ejecutado, porque consideran que las normas educativas están para ello, creemos que todo está normado o debe aparecer en el reglamento interno o en los manuales, creemos que la problemática de la productividad está en la aplicación que debe establecer la autoridad, llámese director o subdirector.

Revisando los documentos de trabajo es indispensable establecer un mecanismo o accionar de las autoridades educativas en la elaboración de documentos y ejecución del mismo plasmado en administración moderna o actual. Acorde al desarrollo los sistemas tecnológicos. La fundamentación técnica obedece a la necesidad práctica de tener instrumentos necesarios y útiles en los momentos de elaborar un documento de gestión y que conlleve a un trabajo más organizado y al propósito de toda empresa: lograr resultados

Finalmente, en educación, mencionar la expresión productividad laboral es relacionar la forma de trabajo de los directivos y responder a los intereses e impulso del personal subalterno. La investigación pretende indicar un marco referencial a raíz del estudio sobre productividad laboral y la gestión escolar en el funcionamiento de las instituciones educativas. Además, permitirá tener nuevo conocimiento teórico acerca de la productividad laboral y la gestión escolar en la escuela; permitirá futuros trabajos académicos en los institutos superiores y en las universidades . La investigación de Jané (2017) permite y aclara entente a la palabra productividad como un rendimiento especial, una acción extraordinaria o el propio interés o iniciativa particular

El ensayo académico se desarrolla teniendo en cuenta el hallazgo significativo y las puntuaciones de la investigación, que puede servir de base para nuevos estudios, como también de quienes estén interesados en hondar y/ o añadir el tema tratado. El trabajo permitirá valorar la productividad laboral y la gestión escolar en el quehacer educativo; para el análisis más acertadas en los aspectos negativos y afianzar los aspectos positivos.

La metodología de la Investigación aplicada en el presente trabajo es hipotético deductivo, entendida en establecer preguntas como hipótesis y su

consiguiente explicación. De tal modo, los resultados serán observables y verificables para nuevas decisiones que tomen: las autoridades de sector sobre el nivel de relación de gestión escolar y productividad laboral de la institución educativa.

La productividad laboral es la materia que busca organizar a los individuos, el grupo y el ambiente en una estructura determinada acción que no se evidencia en la institución educativa que abordamos. El colegio tiene muchos años atendiendo a los estudiantes del distrito de La Victoria y mantiene una plana docente y no docente que no logra concertar un trabajo administrativo equilibrado y óptimo sino se observa deficiencias en las acciones de trabajo en equipo, cumplimiento de directivas, imagen institucional deteriorada, etc. Por ello, expresamos como problema: ¿Qué relación existe entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021? Y, los problemas específicos que planteamos son: ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima Metropolitana 2021? Nuestro segundo problema específico es: ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021? El tercero, ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021? El cuarto, ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021? La razón o justificación de la investigación se apoya en los cambios pertinentes y oportunos que deben establecerse en el campo educativo en lo referente a la gestión escolar y la productividad para la mejora de la calidad educativa que permita la prosperidad de los estudiantes, maestros y comunidad. Fundamentado en la nueva forma de concebir y gestionar la estructura de la institución educativa acorde a los tiempos actuales. El estudio realizado debe y puede replicarse en las diversas dependencias públicas o privadas del país en base a las conclusiones y recomendaciones establecidas en la investigación realizada.

Consideramos necesario indicar que las hipótesis que planteamos en la investigación constituyen una disminución del problema y la comprobación de la misma. Existe relación significativa entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Primera Hipótesis específica. Existe relación entre la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Segunda Hipótesis específica. Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Tercera Hipótesis específica Existe relación entre la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Cuarta Hipótesis específica. Existe relación entre la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021

En lo concerniente a los objetivos de la investigación planteamos el objetivo general de la siguiente manera: Determinar la relación entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Los objetivos específicos derivados son: Primer objetivo específico. Relacionar la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Segundo objetivo específico. Relacionar la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima- Metropolitana 2021. Tercer objetivo específico. Relacionar la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Cuarto objetivo específico. Relacionar la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2201

Es pertinente exponer en este punto del trabajo la hipótesis, señalado como una predicción de la vinculación de las variable como lo determina Icart (1998) en su texto de investigación. Cabe determinar el carácter verificable de las variables. La hipótesis general planteada fue existe relación significativa entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana. La primera hipótesis específica fue existe relación entre la dimensión institucional y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana. La segunda hipótesis específica para el trabajo fue existe

relación entre la dimensión administrativa y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana. La tercera hipótesis específica, existe relación entre dimensión pedagógica y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana. Concluimos con la cuarta hipótesis específica para la investigación existe relación entre la dimensión comunitaria y productividad laboral de los directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

La institución educativa que analizamos está constituida por órganos de línea y dependencia administrativas y financieras con propósitos específicos. Y la dependencia pedagógica involucra los documentos normativos del Ministerio de Educación.

Un punto importante es lo que antecede en la elaboración de Planes de trabajo anuales o de desarrollo que elaboramos el personal directivo en los meses finales de año como un primer borrador y lo formalizamos en los meses primeros de año siguiente con la participación de cada uno de los estamentos. Lo anecdótico es que elaboramos como simple acto administrativo y no con el rigor académico de la investigación científica lo exige en los tiempos actuales.

Para el presente trabajo usaremos las siguientes definiciones de autores versados en el tema. Los colegios deben tener personal directivo capacitado y actualizado en temas de gestión pública y manejo de instituciones. En este punto los directivos tienen que actualizar su visión de la escuela pública por la comunidad abierta a la sociedad. El contexto educativo trasciende de las aulas para apoyarse en la comunidad. Todo espacio favorece la interacción de los maestros con los estudiantes. En los directivos están enmarcados en los principios de las organizaciones económicas como la asertividad, la información pertinente, resolución de conflictos y el trabajo colaborativo. Este último necesario para referirnos a la productividad en las instituciones públicas del país.

En las referencias nacionales recurrimos a un proyecto de investigación de Beltran & Palomino(2014) en el que proponen atribuir herramientas de la gestión escolar para lograr una ordenada gestión de clima organizacional y la repercusión en la productividad de los colaboradores en una institución. También, analizamos el trabajo de Acuña (2017) denominado "La gestión escolar y el trabajo de calidad en equipo de la red educativa" que puntualiza el nexo de los indicadores formulados en los colaboradores de una institución. Finaliza proponiendo estrategias de calidad y liderazgo de los directivos en su quehacer diario. Otra referencia nacional analizada fue el estudio titulado "Gestión del talento humano y gestión escolar en Institución Educativa Juan de Dios Valencia de Velille, Chumbivilca-2018" concluye en la correlación significativa entre la "gestión por competencias del talento humano y la gestión escolar", la investigación ha sido desarrollada por Ñaupá(2018). La investigación reciente de Orihuela et al. (2021) determinó las competencias

gerenciales necesarias en una gestión escolar de los directivos como influyente en el quehacer cotidiano. Utilizó un estudio estadístico de enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Enfatizando la gestión educativa, el estudio de Tineo et al. (2021) sostiene que la buena gestión escolar está basada en el marco de la organización y de los actores de la comunidad educativa. La metodología desarrollada en la investigación fue el enfoque cuantitativo no experimental con diseño descriptivo correlacional-transaccional.

Un antecedente internacional referido al tema de investigación fue el trabajo académico de Faces & Herrera (2017) consiste en un estudio descriptivo, impresión de los docentes a la gestión directiva en un colegio, con la intención de reconocer los indicadores de satisfacción, y los aspectos que determinan para sugerir acciones nuevas. Otro, antecedente internacional sobre gestión escolar analizado fue el artículo académico de Mejía & Olvera (2010) que aporta los elementos curriculares y la práctica profesional de la enseñanza. Por ello, La gestión escolar la debemos de entender como un conjunto de ideas, etapas y funciones concernientes al logro de los objetivos de institucionales. Al respecto Antúnez (2020) corrobora que la gestión escolar es la característica común que ejecutan los colaboradores de la institución para alcanzar metas. Por ello, la institución y sus trabajadores están alineados a ese fin. Asimismo, los autores Soriano et al. (2021) sostienen que por medio de una gestión escolar eficiente mejora la calidad de la educación. Además, Wiyono et al. (2020) en su investigación en el sector educativo enfatiza el sistema educativo como una prioridad por la variable de la supervisión a los directores en la gestión organizacional de la escuela. En ese sentido, Villalobos et al. (2015) afirma en su estudio sobre gestión escolar la identificación de los elementos para la obtención del logro de aprendizaje en los procesos educativos, vinculación de los padres de familia, participación de los maestros y los recursos materiales de la escuela.

Por otro lado, en el estudio de Dou, Devas & Valcke (2017) consideran la autonomía escolar está vinculada al liderazgo del director en las instituciones públicas. Esta relación fue necesaria en la selección de las variables que presentamos en la investigación. En el trabajo académico de Hadiyanto & Komariah (2019) sobre gestión escolar presenta indicadores que debemos analizar en el transcurso del estudio, como son, autonomía educativa, el trabajo comunitario, la publicación contable de los recursos administrados por las autoridades educativas.

Complementando las ideas, el artículo científico de Abdian, Nascimento & Da Silva (2016) la gestión escolar es compleja y se debe profundizar nuevos horizontes teóricos, por lo que señala el camino que transitará el presente estudio, en la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos de la educación. El aporte de Leite (2012) en su estudio sobre gestión escolar enfatiza y señala dimensiones necesarias como administrativo, pedagógico y financieros. En este sentido, definimos para la investigación de la variable gestión escolar el fundamento teórico del MINEDU (2014) que señala el requerimiento de acciones que ayuden a generar indicadores válidos para asegurar los aprendizajes en las instituciones. A su vez, consideramos como dimensiones propias para el estudio de la gestión escolar: administrativo, institucional, pedagógico y comunitario.

En lo concerniente a productividad laboral, el estudio de Zhuravlev, Poltarykhin, Alkhimenko & Kuksova (2018) un papel significativo es la educación profesional enfocado en la formación y el capital intelectual. El artículo se resalta la educación continua como el eje para la formación intelectual que lo relacionamos con la productividad laboral. Como también vinculamos a productividad de una institución no depende solo de la asistencia y tiempo que permanece en ella, sino a la efectividad de su accionar, lo resalta en su investigación Hernández, Ortiz, Ortiz & Orozco (2020) en su trabajo académico Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. En una investigación efectuada en España por Del Miguel, Gallo, De las Moras & López (2011) vincula la productividad laboral a la satisfacción y bienestar con la vida y el trabajo que realizan los colaboradores en las instituciones estatales y privadas. Asimismo, un estudio de hace algunas décadas de Aaron & Sawitzky (2006) señalan indicadores como cultura y clima en la productividad laboral o actitudes laborales. De la misma manera, la investigación de Ochoa, Moreno & Ochoa (2020) relaciona en forma directa la productividad laboral con el capital humano de la organización. Asumimos en la investigación el trabajo realizado por Galindo & Rios (2015) sobre productividad laboral en lo referente a señalar e identificar la eficiencia en el uso de los recursos. Extraemos de este estudio la dimensiones para esta variable, como son, tecnológico, recursos humanos y organizacional.

III. METODOLOGÍA

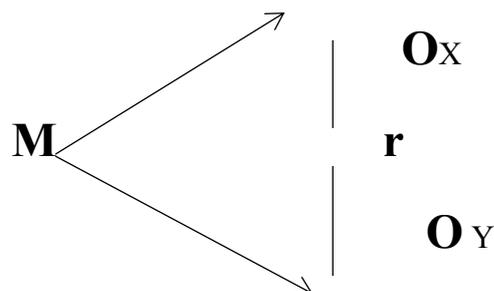
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: La investigación presentada por su finalidad fue básica. También podemos considerar como pura y por los resultados obtenidos pueden surgir nuevas investigaciones como lo afirma Vargas (2009)

Diseño: El trabajo académico tiene el diseño no experimental, nivel descriptivo – correlacional, de acuerdo con Sánchez & Reyes (2016). El Diseño correspondiente de acuerdo con Kerlinger (2002) es no experimental pues no altera la realidad y, transversal ya que la operación de los cuestionarios para el recojo de datos se realizó en una sola vez.

Descriptiva porque, está centrada al conocimiento de una realidad objetiva tal como es la gestión escolar y la productividad laboral de los directivos de una institución pública como lo sustenta Tamayo & Tamayo(2006)

Es correlacional en la posibilidad que el trabajo analice la relación entre las variables en este caso la gestión escolar y la productividad laboral en concordancia a los estudios efectuados en el campo de la estadística por Hernández et al. (2010)



Detalle:

- M : Muestra de Estudio
- OX : Gestión escolar
- OY : Productividad laboral
- r : Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización:

Concepto puntual para el trabajo

En los estudios académicos en el nivel superior buscamos nuevos conocimientos y habilidades para comprender los hechos sociales y culturales de la sociedad. Y, aspecto necesario es partir de la definición de la variable de estudio. Según Mezquita & Rodríguez (2004) señalan que la variable es un símbolo que puede tener algún valor en un conjunto determinado. Es decir, la variable es un atributo medible. A lo largo del estudio, consignamos a la variable como un atributo medible.

Productividad laboral

IPE. (2007) la productividad laboral es la producción promedio de un colaborador en un determinado momento, con el cual le permite el crecimiento personal y de la institución. Es la definición operativa y estadística que asumimos para la presente investigación.

Gestión escolar

Manes (2009) el autor considera a la gestión como un sistema activo de una institución educativa constituido por un conjunto de habilidades directivas enmarcadas en la planificación, organización, coordinación y evaluación para obtener eficacia pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. Asumimos la definición pertinente para el trabajo de investigación.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es la suma total de elementos sobre la cual desarrollamos el trabajo. En el informe de investigación la población la constituye todo el personal docente de los tres niveles de la institución educativa “César A. vallejo” (inicial, primaria, secundaria) conforme se aprecia en el cuadro adjunto.

| Instituciones Educativas | Población | Muestra | % |
|---------------------------------|------------------|----------------|----------|
| Profesores del nivel inicial | 07 | 07 | 100 |
| Profesores del nivel primaria | 29 | 29 | 100 |
| Profesores del nivel secundaria | 69 | 69 | 100 |

| | | | |
|-------|-----|-----|-----|
| TOTAL | 105 | 105 | 100 |
|-------|-----|-----|-----|

Fuente: PAP 2021 (Presupuesto Analítico de personal aprobado para el año 2021)

Muestra: es un subgrupo de la población que cuenta con las mismas características y condiciones de ésta. Por tratarse de una población pequeña, se trabajó con toda la población de docentes. Al respecto, Court (1991) recomienda utilizar muestras grandes en las investigaciones descriptivas para lograr precisión y representatividad.

Muestreo: es el muestreo censal ya que la muestra se considerada fue el 100% de la población, es decir todas las unidades de investigación son consideradas como muestras.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Durante la investigación se hizo uso de la técnica de las encuestas y su instrumento: el cuestionario. En la encuesta el investigador no pretende transformar la realidad ni controlar lo observado; si no recoger información que le posibilite conocer opiniones, características o hechos a partir de plantear un conjunto de preguntas. Según Carrasco (2013) esta técnica para exploración y recolección de datos es necesario en la investigación. Añadiendo al cuestionario las interrogantes directa e indirectas. En este cuestionario y la recolección de datos resalta la teoría de Beachle & Earle (2007) al referirse a la validez como la característica más importante de una prueba. Y, Hernández (2003) asevera que la confiabilidad es la particularidad de generar igual resultado.

El cuestionario recolecta información de la muestra. Esta se ha realizado de manera constante, en la realización del estudio de carácter cuantitativo y su propósito fue recoger la información estimada en el estudio sobre el grado de relación entre gestión escolar y productividad laboral en el colegio “Cesar A. Vallejo” del distrito de La Victoria. Como sostiene Hernández et al. (2014) el instrumento ha sido elaborado en base de afirmaciones y aseveraciones con el objeto de registrar la reacción de los participantes en la investigación.

3.5. Procedimientos

La investigación utilizó la estadística descriptiva e inferencial con el programa estadístico SPSS versión 22. En lo que concierne a los datos descriptivos se usaron las tablas de frecuencia tanto para las variables gestión escolar y productividad laboral. Con el propósito de probar la hipótesis y generalizar los resultados. Acto seguido se efectuó la prueba de Normalidad, haciendo uso de la prueba Kolmogorov-Smirnov, esto determina que los resultados de los indicadores presenten una distribución normal y no normal, lo que inferimos por pertinencia hacer uso de la estadística no paramétrica específicamente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Hernández et al. 2014)

Validez

El cuestionario utilizado en el estudio académico fue validado a través del juicio de expertos de reconocida trayectoria profesional y que cuentan con el grado académico de magister y/o doctor, quienes concluyeron que desde su construcción mide las dimensiones de las variables, objeto de análisis

Validación de expertos:

| EXPERTO | APELLIDOS Y NOMBRES | APLICABILIDAD |
|----------------|--------------------------------------|----------------------|
| Experto Nº 1 | PRADO LÓPEZ, HUGO RICARDO | ✓ |
| Experto Nº 2 | CHAVEZ DAVILA, FERNAN MANUEL | ✓ |
| Experto Nº 3 | BUSTAMANTE SAMPERTEGUI, AREOVISTO | ✓ |

Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario está relacionada a la consistencia interna, por ello, el grado de intercorrelación y de equivalencia de sus indicadores. Con esa intención se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach que va de 0 a 1, siendo el 1 el indicador de la máxima consistencia. Si el coeficiente alfa obtenido es elevado determina que el instrumento en su versión de ítems posee una alta consistencia interna.

Formula de alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)}$$

Para la variable: Gestión Escolar

| Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|------------------|-------------|
| 0,877 | 20 |

De acuerdo con el análisis de Alfa de Cronbach, haciendo uso software Microsoft Excel 2018, para la encuesta realizada, con un tamaño del grupo piloto de 16 docentes de las instituciones educativas las cifras registradas fueron de 0.877; teniendo un resultado en porcentaje de 87.7% de confiabilidad para la aplicación del instrumento lo que demuestra que tiene una alta consistencia interna entre los ítems de esta variable.

Para la variable: Productividad laboral

| Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|------------------|-------------|
| 0,896 | 20 |

De acuerdo con el análisis de Alfa de Cronbach, haciendo uso software Microsoft Excel 2020, para la encuesta realizada, con un tamaño del grupo piloto de 16 docentes de las instituciones educativas las cifras registradas fueron de 0.896; teniendo un resultado en porcentaje de 89.6% de confiabilidad en la realización del cuestionario lo que demuestra que tiene una alta consistencia interna entre los indicadores de esta variable.

3.6 Método de análisis de datos

En la investigación se hizo uso del software Excel y el software estadístico SPSS 22.0 con el cual se determina la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación de Rho Spearman

Estos datos analizados en la investigación del procesamiento estadístico serán señalados por figuras y tablas para su mejor interpretación. Como también, el análisis a nivel descriptivo y el nivel inferencial.

3.7 Aspectos éticos

El estudio realizado se sustenta en la recopilación y análisis de casos de investigadores y estudiosos en la materia. Los referentes académicos han sido tanto nacionales como internacionales.

La investigación realizada ha respetado la normativa universitaria para la elaboración de los trabajos académicos en lo concerniente a la investigación cuantitativa. También, en las referencias bibliográficas se ha consignado los autores válidos y sus consideraciones respectivas.

IV. RESULTADOS:

4.1. Descripción

En este capítulo, se mostrará las cifras obtenidas en la aplicación de los cuestionarios ejecutados en función a las dimensiones de las variables estudiadas: gestión escolar y productividad laboral. Primero de forma general y luego mediante la prueba de hipótesis.

Tabla 3

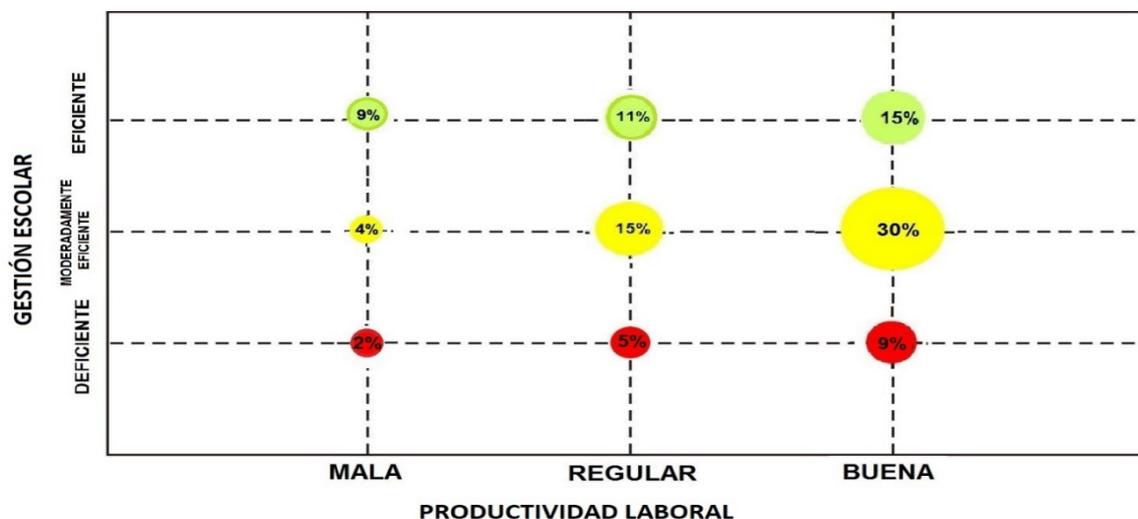
Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra de las variables la gestión escolar y productividad laboral

| GESTION ESCOLAR | PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|-------------------------|-----------------------|------|---------|------|-------|------|-------|------|
| | MALA | | REGULAR | | BUENA | | N | % |
| | n | % | N | % | n | % | | |
| DEFICIENTE | 2 | 2 % | 6 | 5 % | 10 | 9 % | 18 | 17 % |
| MODERADAMENTE EFICIENTE | 4 | 4 % | 16 | 15 % | 31 | 30 % | 51 | 49 % |
| EFICIENTE | 10 | 9 % | 11 | 11 % | 15 | 15 % | 36 | 34 % |
| TOTAL | 16 | 15 % | 33 | 31 % | 56 | 54 % | 108 | 100% |

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a comunidad educativa de la IEE CAV.

Figura 1

Niveles entre la gestión escolar y productividad laboral



Según la tabla 3 y figura 1, se aprecia que el 30% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel buena cuando considera a la gestión escolar en el nivel moderadamente eficiente. Del mismo modo, el 15% de los encuestados indica que la productividad laboral está en un nivel regular cuando considera a la gestión escolar en el nivel moderadamente eficiente. Sin embargo, el otro 15% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel bueno cuando percibe a la gestión escolar en el nivel eficiente.

Tabla 4

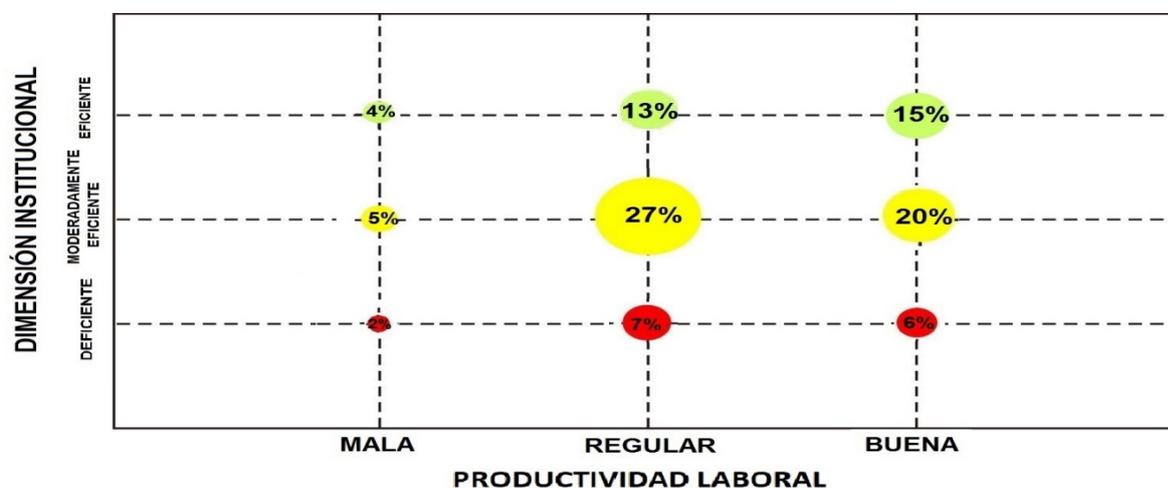
Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión institucional de la gestión escolar ya la variable productividad laboral

| DIMENSIÓN INSTITUCIONAL | PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|--------------------------------|-----------------------|------|---------|------|-------|------|-------|------|
| | MALA | | REGULAR | | BUENA | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| DEFICIENTE | 2 | 2 % | 8 | 7 % | 6 | 6 % | 16 | 16 % |
| MODERADAMENTE EFICIENTE | 5 | 5 % | 29 | 27 % | 21 | 20 % | 55 | 52 % |
| EFICIENTE | 4 | 4 % | 14 | 13 % | 16 | 15 % | 34 | 32 % |
| TOTAL | 11 | 11 % | 51 | 46 % | 43 | 51 % | 105 | 100% |

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a comunidad educativa de la IEE CAV.

Figura 2

Niveles entre la dimensión institucional de la gestión escolar y la variable productividad laboral



Vista la tabla 4 y figura 3, se aprecia que el 27% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel regular cuando considera a la dimensión institucional en el nivel moderadamente eficiente. Del mismo modo, el 20% de los encuestados indica que productividad laboral está en un nivel buena cuando considera a la dimensión institucional en el nivel moderadamente eficiente. Sin embargo, el 15% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel bueno cuando percibe a la dimensión institucional en el nivel eficiente.

Tabla 5

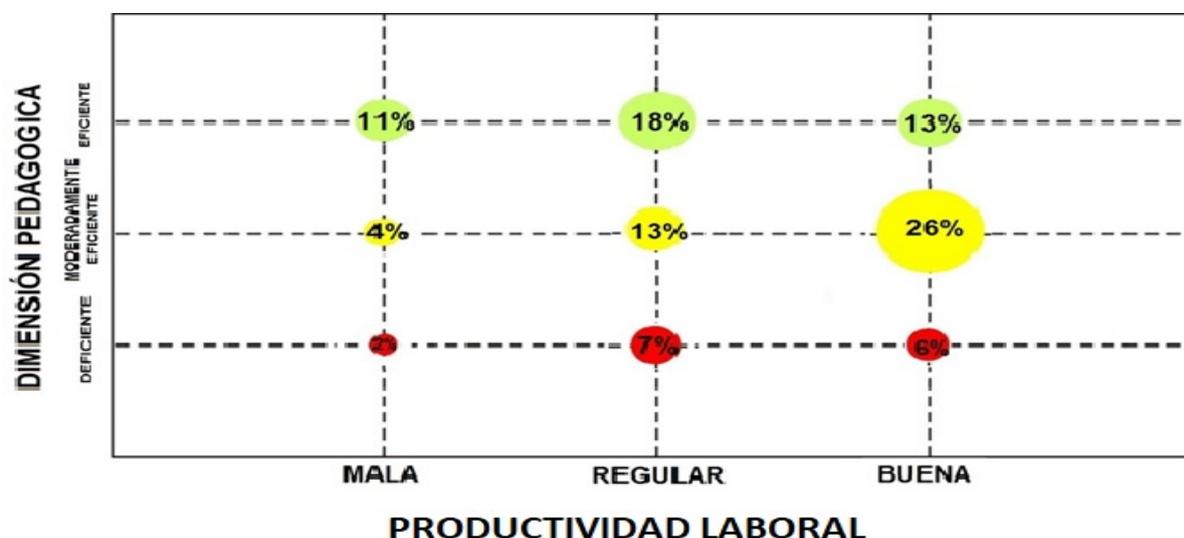
Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión pedagógica de la gestión educativa y la variable productividad laboral

| DIMENSIÓN PEDAGÓGICA | PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|-------------------------|-----------------------|------|---------|------|-------|------|-------|------|
| | MALA | | REGULAR | | BUENA | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| DEFICIENTE | 2 | 2 % | 8 | 7 % | 6 | 6 % | 16 | 14 % |
| MODERADAMENTE EFICIENTE | 4 | 4 % | 14 | 13 % | 26 | 26 % | 44 | 43 % |
| EFICIENTE | 12 | 11 % | 19 | 18 % | 14 | 13 % | 45 | 43 % |
| TOTAL | 18 | 17 % | 41 | 38 % | 46 | 45 % | 105 | 100% |

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a comunidad educativa de la IEE CAV

Figura 3

Niveles entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y la variable productividad laboral



En la tabla 5 y figura 3, se aprecia que el 26% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel bueno cuando considera a la dimensión pedagógica en el nivel moderadamente eficiente. Del mismo modo, el 13% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel bueno cuando percibe a la dimensión pedagógica en el nivel eficiente. Sin embargo, el 18% de los encuestados indica que productividad laboral está en un nivel regular cuando considera a la dimensión pedagógica en el nivel eficiente.

Tabla 6

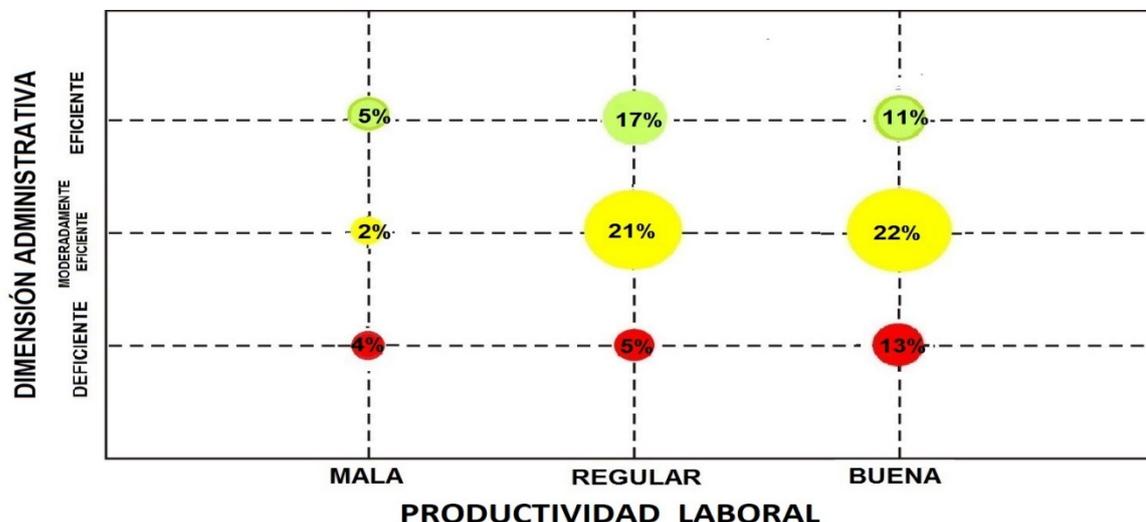
Distribución de frecuencias y porcentuales de la muestra según la dimensión administrativa de la gestión escolar y la variable productividad laboral

| DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA | PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|--------------------------|-----------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | MALA | | REGULAR | | BUENA | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| DEFICIENTE | 4 | 4 % | 5 | 5 % | 14 | 13 % | 23 | 22 % |
| MODERADAMENTE EFICIENTE | 2 | 2 % | 22 | 21 % | 23 | 22 % | 47 | 45 % |
| EFICIENTE | 5 | 5 % | 18 | 17 % | 12 | 11 % | 35 | 33 % |
| TOTAL | 11 | 11 % | 45 | 43 % | 49 | 46 % | 108 | 100% |

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a comunidad educativa de la IEE CAV.

Figura 4

Niveles entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y la variable productividad laboral



En la tabla 6 y figura 4, se observa que el 22% y 21% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel buena y regular respectivamente cuando considera a la dimensión administrativa en el nivel moderadamente eficiente. Del mismo modo, el 17% y 11% de los encuestados indica que productividad laboral está en un nivel regular y buena respectivamente cuando considera a la dimensión administrativa en el nivel moderadamente eficiente.

Tabla 7

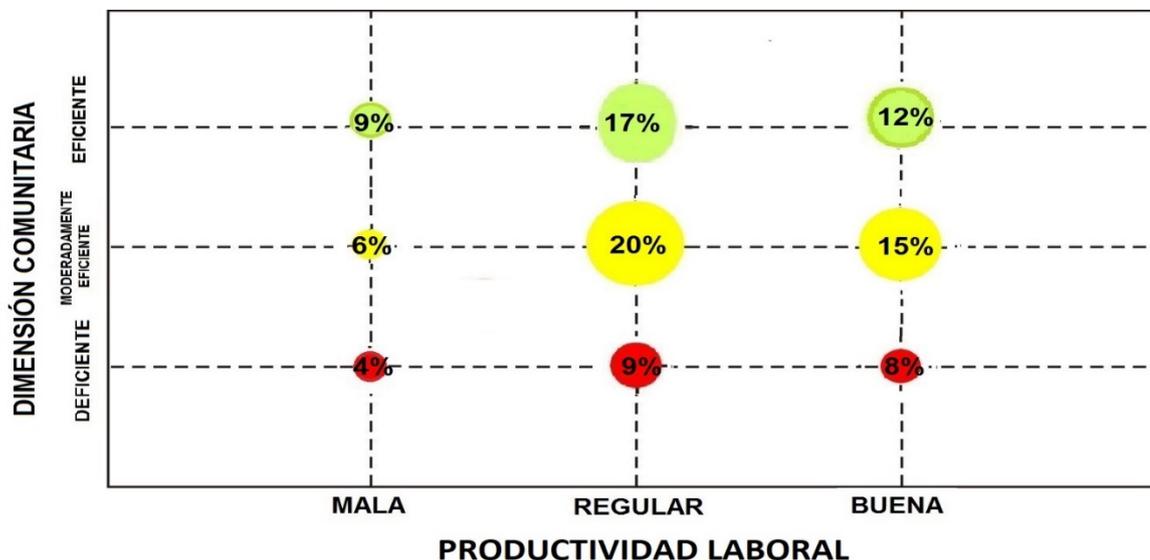
Distribución de frecuencias y porcentajes de la muestra según la dimensión comunitaria de la gestión escolar y productividad laboral

| DIMENSIÓN COMUNITARIA | PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|-------------------------|-----------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | MALA | | REGULAR | | BUENA | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| DEFICIENTE | 4 | 4 % | 10 | 9 % | 8 | 8 % | 22 | 1% |
| MODERADAMENTE EFICIENTE | 6 | 6 % | 21 | 20 % | 16 | 15 % | 43 | 41 % |
| EFICIENTE | 10 | 9 % | 17 | 17 % | 13 | 12 % | 40 | 38 % |
| TOTAL | 20 | 19 % | 48 | 46 % | 37 | 35 % | 105 | 100% |

Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a comunidad educativa de la IEE CAV.

Figura 5

Niveles entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y la variable productividad laboral



La tabla 7 y figura 5 muestra que, el 20% y 15% de los encuestados indica que la productividad laboral es de nivel regular y buena respectivamente cuando considera a la dimensión comunitaria en el nivel moderadamente eficiente. Del mismo modo, el 17% y 12% de los encuestados indica que la productividad laboral está en un nivel regular y buena respectivamente cuando considera a la dimensión comunitaria en el nivel moderadamente eficiente.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 8
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| D_INSTITUCIONAL | ,089 | 105 | ,040 |
| D_PEDAGOGICA | ,135 | 105 | ,000 |
| D_ADMINISTRATIVA | ,104 | 105 | ,007 |

| | | | |
|-----------------------|------|-----|------|
| D_COMUNITARIA | ,106 | 105 | ,006 |
| GESTION ESCOLAR | ,105 | 105 | ,007 |
| D_TECNOLOGICA | ,104 | 105 | ,007 |
| D_RECURSOS HUMANOS | ,135 | 105 | ,000 |
| D_ORGANIZACIONAL | ,132 | 105 | ,000 |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | ,121 | 105 | ,001 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Del examen realizado en tabla 8, un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) menor a 0.05 en los puntajes de la variable Gestión Escolar y Productividad Laboral; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el propósito de fijar si las variables se vinculan.

Contrastación de hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre gestión escolar y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

H₀: No Existe relación significativa entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021

Tabla 9

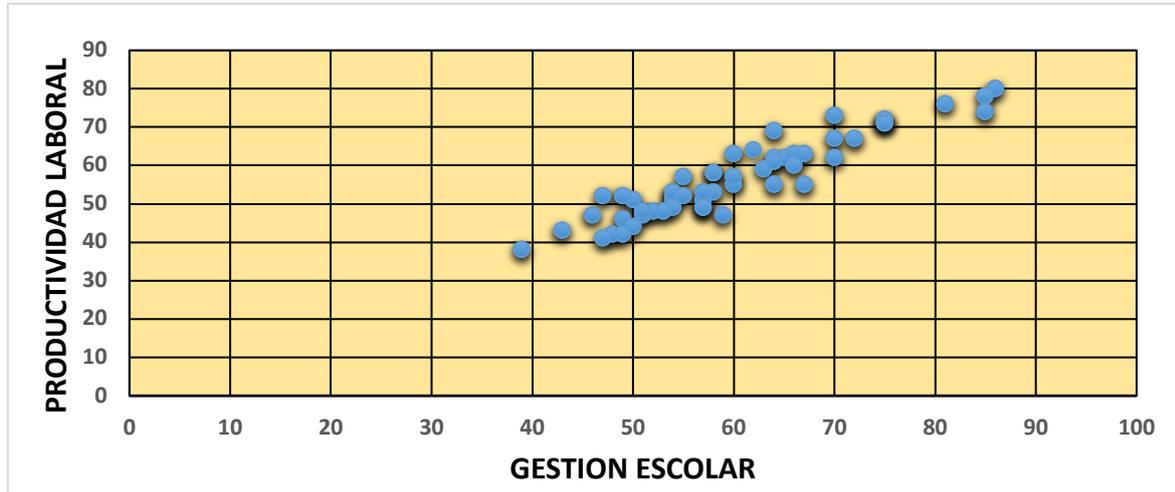
Correlación y nivel de significación entre las variables gestión escolar y productividad laboral

| | | | GESTION ESCOLAR | PRODUCTIVIDAD LABORAL |
|------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | GESTION ESCOLAR | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,918** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | | 105 | 105 |
| | PRODUCTIVIDAD LABORAL | Coefficiente de correlación | ,918** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |

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

Figura 6

Correlación entre las variables gestión escolar y la variable productividad laboral



En la tabla 9 se presenta el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,918. Este grado de correlación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo de relación es positiva y según el nivel de correlación significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión escolar y la productividad de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Resultados que se ratifican en la figura de diagrama lineal 6 ya que los puntos se aproximan a la línea de correlación de manera positiva.

Contratación Hipótesis específicas 01:

H₁: Existe relación entre la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

Tabla 10

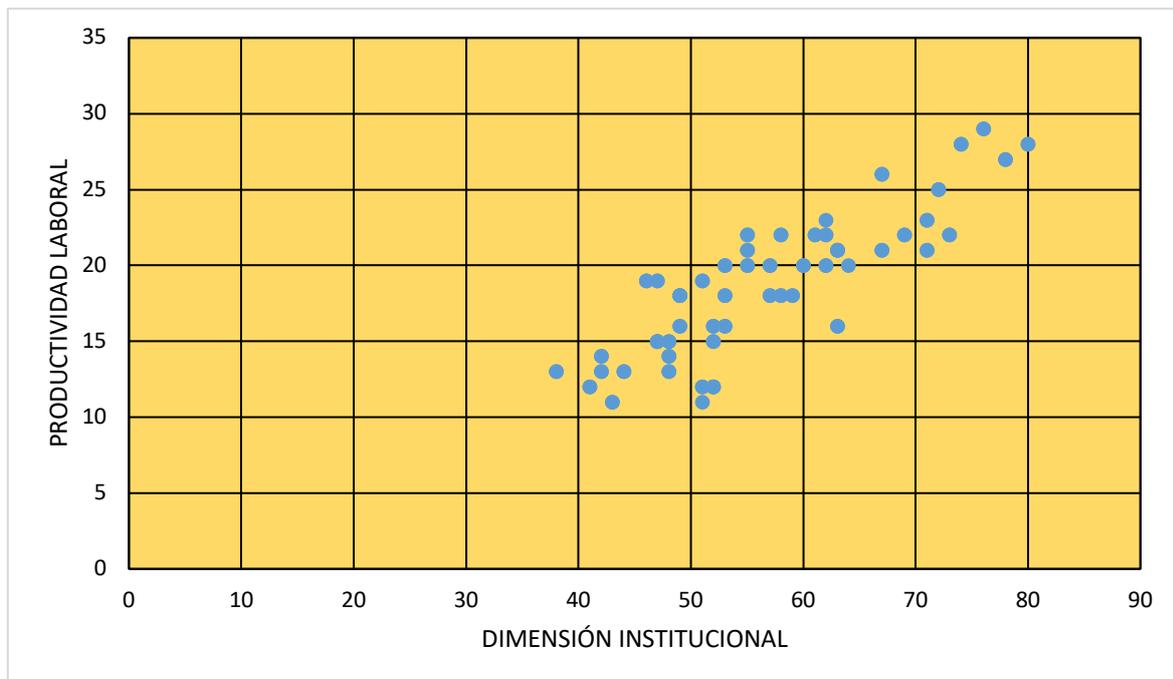
Correlación y nivel de significación entre la dimensión institucional y la variable productividad laboral

| | | DIMENSIÓN INSTITUCIONAL | PRODUCTIVIDAD LABORAL |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | DIMENSIÓN INSTITUCIONAL | Sig. (bilateral) | ,839** |
| | | N | 105 |
| | | Coeficiente de correlación | ,839** |
| | PRODUCTIVIDAD LABORAL | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 105 | |

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

Figura 7

Correlación entre la dimensión institucional y la variable productividad laboral



En la tabla 10 se presentan la correlación entre la dimensión institucional de la gestión escolar y la variable productividad laboral por el Rho de Spearman = 0,839. $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión institucional de la gestión escolar y la variable productividad de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Resultados que se ratifican en la figura de diagrama lineal 7, ya que los puntos se aproximan a la línea de correlación de manera positiva.

Contratación Hipótesis específicas 02:

H₂: Existe relación entre la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

Tabla 11

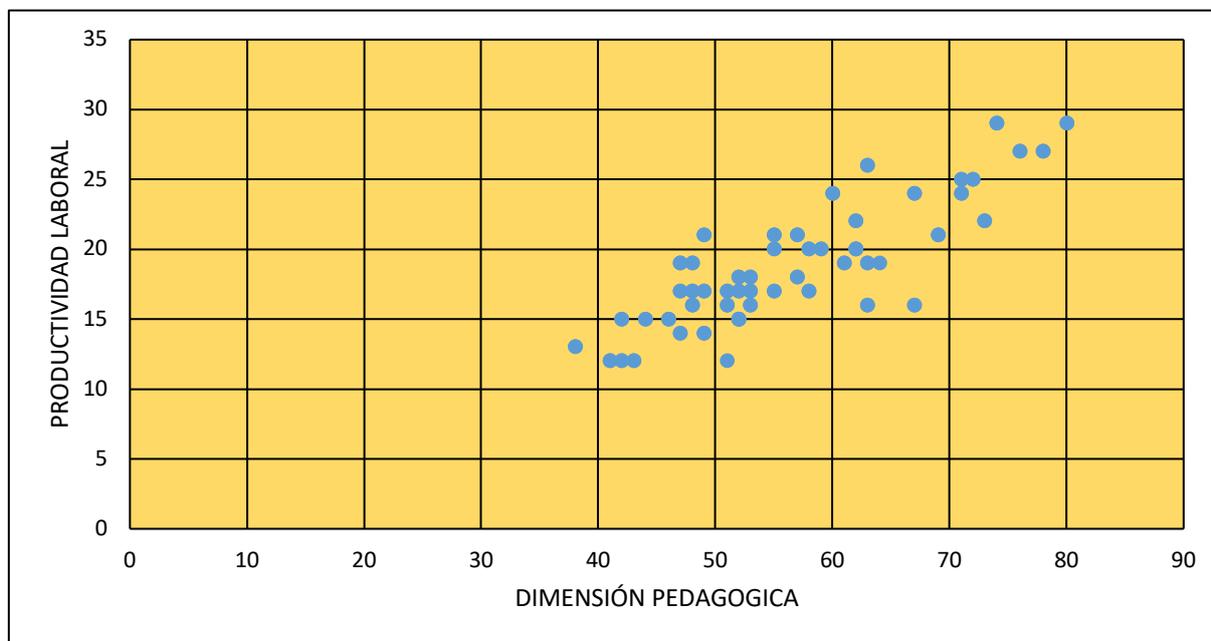
Correlación y nivel de significación entre la dimensión administrativa y la variable productividad laboral

| | | | DIMENSION PEDAGOGICA | PRODUCTIVIDAD LABORAL |
|------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | DIMENSIÓN PEDAGOGICA | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,803** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | | 105 | 105 |
| | PRODUCTIVIDAD LABORAL | Coeficiente de correlación | ,803** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |

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

Figura 8

Correlación entre la dimensión pedagógica y la variable productividad laboral



Según la tabla N° 20 la correlación entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y la variable productividad laboral determinada por el Rho de Spearman = 0,803. por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y la variable productividad laboral de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Resultados que se ratifican en la figura de diagrama lineal 8 ya que los puntos se aproximan a la línea de correlación de manera positiva

Contratación Hipótesis específicas 03:

H₃: Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

H₀: No existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021

Tabla 12

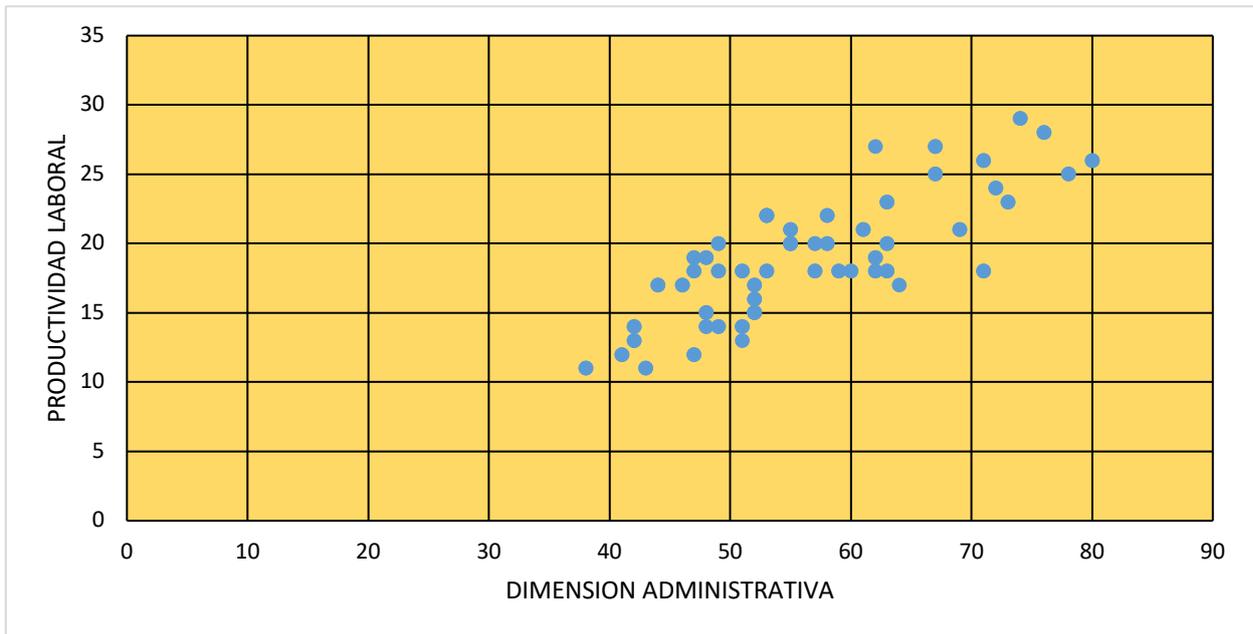
Correlación y nivel de significación entre la dimensión administrativa y la variable productividad laboral.

| | | DIMENSION ADMINISTRATIVA | PRODUCTIVIDAD LABORAL |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | DIMENSION ADMINISTRATIVA | Sig. (bilateral) | ,791** |
| | | N | ,000 |
| | | | 105 |
| | | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | PRODUCTIVIDAD LABORAL | Sig. (bilateral) | ,791** |
| | | ,000 | |
| | | 105 | |

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

Figura 9

Correlación entre la dimensión administrativa y la variable productividad laboral



La tabla 12 presenta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre la dimensión administrativa de la gestión escolar y la productividad laboral determinada por el Rho de Spearman = 0,791. por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión administrativa de la gestión escolar y la variable productividad laboral de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Resultados que se ratifican en la figura de diagrama lineal 9 ya que los puntos se aproximan a la línea de correlación de manera positiva.

Contratación Hipótesis específicas 04:

H₄: Existe relación entre la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021

H₀: No existe relación entre la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021.

Tabla 13

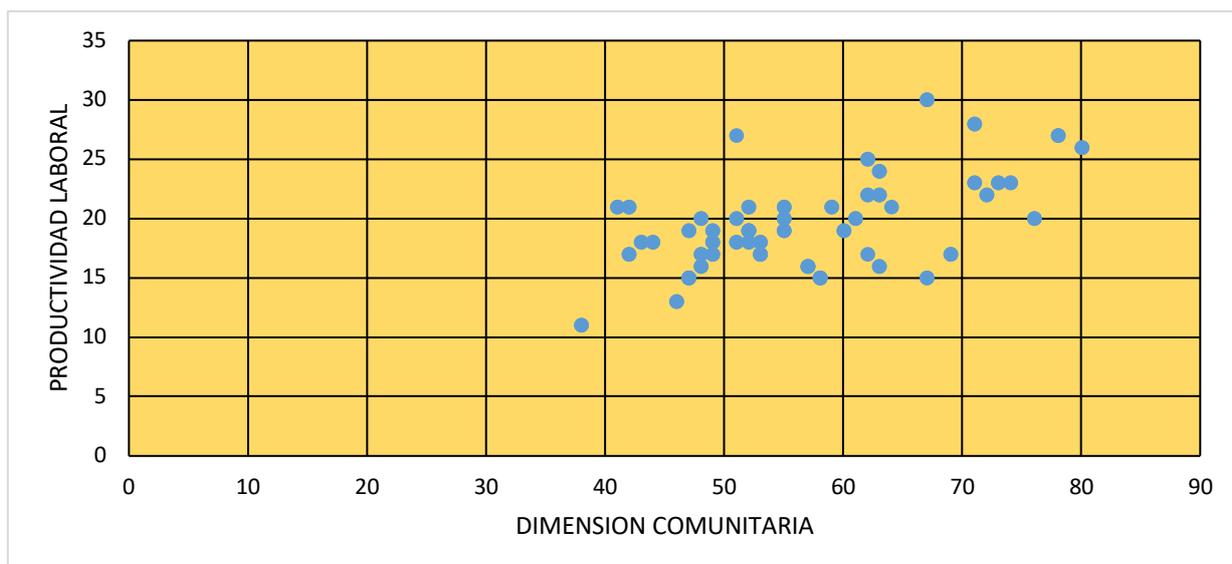
Correlación y nivel de significación entre la dimensión comunitaria y la variable productividad laboral

| | | DIMENSION COMUNITARIA | PRODUCTIVIDAD LABORAL |
|-----------------|--|-----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,495** |
| | | N | ,000 |
| | | | 105 |
| | | Coefficiente de correlación | ,495** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | 105 | |
| | | 105 | |

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

Figura 10

Correlación entre la dimensión comunitaria y la variable productividad laboral



Los resultados que muestran la tabla 13 presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y la variable productividad laboral determinada por el Rho de Spearman = 0,495, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y la variable la variable productividad laboral de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Resultados que se ratifican en la figura de diagrama lineal 10 ya que los puntos se aproximan a la línea de correlación de manera positiva.

V. DISCUSIÓN

La investigación responde a la discusión sobre la educación pública en estos tiempos de avance y desarrollo tecnológico con lo referido a la organización de los centros educativos, gestión escolar y la calidad educativa en los colaboradores en lo que se refiere a la productividad laboral. Por ello, puntualizamos la relación de la variable gestión escolar y variable productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima Metropolitana. Y, la comprobación de la hipótesis general en el que la productividad laboral es bueno cuando se percibe a la gestión escolar en el nivel eficiente. La educación inmersa en la gestión pública debe plantear estos aspectos de rendimiento y eficiencia en todos los niveles de sector educativo.

Para este trabajo de investigación se ha tomado referencia a un colegio de Lima-Metropolitana que ofrezca distintos niveles de enseñanza, tales como inicial, primaria y secundaria. El total de la población docente es representativa y significativa en relación y proporción a los colegios a nivel nacional. Los resultados del estudio indican el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,918. Intrepretamos de dos formas: de acuerdo al tipo de relación es positiva y según el nivel de correlación, es fuerte entre las variable, frente al $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Existe relación estadísticamente significativa entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana.

En los antecedentes nacionales se revisó los trabajos de Beltran & Palomino(2014) sobre gestión escolar y satisfacción laboral coincidiendo con las cifras obtenidas sobre la relación significativa con la productividad laboral de los directivos en los colegios. Asimismo Acuña(2017), en su trabajo sobre gestión escolar y el logro de un trabajo de calidad enfatiza la relación significativa de la gestión escolar con la calidad de trabajo en la institución. Se asemeja al resultado de la productividad laboral es de nivel bueno cuando percibe la dimensión institucional en el nivel eficiente. Un siguiente trabajo de gestión escolar de Ñaupá (2018) analizado en la investigación coincide con los resultados obtenidos en lo

referente a la correlación significativa entre las variables gestión escolar y talento humano en el aspecto de productividad laboral de los trabajadores o directivos. Los últimos estudios de investigación de Orihuela et al. (2021) resalta a la gestión escolar como las competencias gerenciales de los directivos hecho que se asemeja a los resultados presentados en esta investigación en las dimensiones de la variable productividad laboral, en los concerniente a la organización. Tineo et al. (2021) añade a la organización en las instituciones el comportamiento de los actores de la comunidad educativa como está evidenciado en este estudio y en sus resultados.

En los antecedentes internacionales consideramos importante el estudio de Faces & Herrera (2013) sobre la gestión escolar puesto que sus resultados obtenidos corroboran nuestra investigación sobre la satisfacción relacionado a la gestión escolar . Agrega que el sistema administrativo y las condiciones físicas de la institución son situaciones que afectan la productividad laboral. En el trabajo de Mejía & Olvera (2010) en los antecedente mencionados se relaciona y vincula la gestión escolar a la autonomía de las escuelas. Las cifras registradas del estudio señalan la relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y la variable productividad laboral de los directivos en una escuela pública , la estadística es de Rho de Spearman= 0.803.

Finalmente, las variables de gestión escolar y productividad laboral deben ser consideradas en la nuevas investigaciones científicas en apoyo a la calidad educativa y por ende al desarrollo del país. En estos tiempos de avance tecnológicos y publicaciones de revistas indexadas en educación lleve a mejorar la gestión pública en todos los niveles de gobierno.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación entre gestión escolar y productividad laboral en los directivos de una institución pública, ya que el Rho de Spearman es igual a 0,918 que significa una correlación alta entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Además, de los resultados obtenidos se puede afirmar que el 30% de los participantes indica que la productividad laboral es de nivel buena cuando considera a la gestión escolar en el nivel moderadamente eficiente.

Segunda

Existe relación entre la dimensión institucional de gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana, ya que el Rho de Spearman es igual a 0,839 que significa una correlación alta entre la dimensión institucional y la productividad laboral, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Además, de las cifras obtenidas se concluye que el 27% de los participantes perciben una regular productividad laboral a consecuencia de un moderado nivel de la dimensión institucional de la gestión escolar.

Tercera

Existe relación entre la dimensión administrativa de gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana, ya que el Rho de Spearman es igual a 0,791 significa que existe una correlación alta entre la dimensión administrativa y productividad laboral, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Además, de las cifras obtenidos se concluye que el 22% de los participantes perciben una buena productividad laboral a consecuencia de un moderado nivel eficiente de la dimensión administrativa de la gestión escolar

Cuarta

Existe relación entre la dimensión pedagógica de gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana, ya que el Rho de Spearman es igual a 0,803 que significa que la correlación es alta entre la dimensión pedagógica y el comportamiento organizacional, frente al (grado de

significación estadística) $p < 0,05$. Además, de las cifras registradas se concluye que el 26% de los participantes perciben un nivel bueno de productividad laboral a consecuencia de un moderado nivel de la dimensión pedagógica de la gestión escolar.

Quinta

Existe relación entre la dimensión comunitaria de gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana, ya que el Rho de Spearman es igual a 0,495 que significa una correlación media entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y productividad laboral, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Además de las cifras registradas se concluye que el 20% de los participantes perciben una regular productividad laboral a consecuencia de un nivel moderadamente eficiente de la dimensión comunitaria de la gestión escolar

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Se sugiere, a los responsables de gestionar y dirigir instituciones educativas tal es el caso de los directivos y promotores a establecer la productividad laboral como elemento clave para que la gestión escolar logre los objetivos y metas institucionales establecidas o programas en el corto y largo plazo.

Segunda.

Se sugiere, a la comunidad educativa a tener en cuenta el presente trabajo de investigación en cuanto a productividad laboral, ya que la gestión escolar puede influir hasta cierto punto en la actitud y la conducta de los colaboradores en los colegios debido a la alta correlación positiva. Es decir, las dos variables tienen relación significativa demostrada.

Tercera.

Se sugiere, que la presente investigación se considere como un referente teórico en estudios e investigaciones académicas venideras ya que describe a dos variables fundamentales en el quehacer educativo, proporcionando información que permite comprender los factores que determinan la productividad laboral en las instituciones públicas o privadas a nivel local, regional o nacional. Así, como también la gestión escolar considerada como una herramienta en la consecución de las competencias o capacidades alcanzables en las instituciones.

REFERENCIAS

- Aaron, G y Sawitzky, A. *El clima organizacional medio parcialmente el efecto de la cultura en las actividades laborales y la rotación del personal en los servicios de salud mental*. Administración y políticas en la investigación de salud mental. Volumen 33 Número 3 páginas 289-301, mayo 2016.
- Acuña, D. (2017). *La gestión escolar y el trabajo de calidad en equipo docente de la instituciones educativas de la red "San Pedro de Lites-Unión Agua Blanca-San Miguel*. [Tesis para optar el grado de Maestro en ciencias] Universidad Nacional de Cajamarca. URI <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1904>
- Addian, G., Nascimento, P., De Silva, N. *Desafíos teóricos- metodología para la investigación en educación*. Educacao e sociedade. Volumen 37, Número 135, páginas 465-480, mayo-junio, 2016
- Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J., Recart, M. y Vizcarra, R. (2000). *Gestión escolar: un estado de arte de la literatura*. Revista Paideia, 29, págs. 15-43
- Antunez, S. (2020). *La formación de directores y directoras escolares y la Inspección Educativa*. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. N° 33, 2020, págs. 91-112
- Aravena, C. y Fuentes, A. (2013) *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica*. Documento de la Serie de macroeconomía del desarrollo de la Cepal. Número 140, Cepal, Santiago de Chile-Chile
- Baechele, T y Earle, R (2007) *Principios del entrenamiento de la fuerza y del acondicionamiento físico*. Madrid Médica Panamericana
- Banco Mundial (2018) Informe sobre el desarrollo mundial 2018. *Aprender para hacer realidad la promesa de la Educación*, Cuadernillo del "Panorama Mundial", Banco Mundial. Washington, D.C.
- Beltran, E. y Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. [tesis para optar el grado académico de magister en Dirección de personas] Universidad del Pacífico.
- Braakmann, N. (2021). *Efectos de la negociación colectiva e individual en el rendimiento empresarial. Análisis exhaustivo de la incidencia de diversos*

- sistemas de negociación en la productividad laboral. Revista internacional del trabajo. Volumen 140 número 1. Marzo, 47-70*
- Carrasco, S.(2013).*Metodología de la investigación científica.Pautas metodológica para diseñar y elaborar el proyecto de investifgación. San Marcos*
- Chiang, M (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral-Una comparación entre hospitales públicos de lata y baja complejidad.Salud Trabajo.Enero-junio- 19(1),05-16*
- Court, J.H. (1991). Manual for Raven's Progressive Matrices and Vocabulary Scales. Sections 1, 2, 3 and 4. Oxford: Oxford Psychologists Press.
- Del Miguel, J , Gallo, E., De las Moras, O. y López, J. *Efectos del ejercicio físico sobre la productividad laboral y el bienestar. Revista de Psicología del deporte. Volumen 20, Número 2, páginas 589-604.2011*
- Dou, D., Devos, G. y Valcke, M. *Las relaciones entre la brecha de autonomía escolar, el liderazgo de los directivos, la satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional. Liderazgo y administración de gestión educativa. Volumen 45 N° 06, páginas 959-977.1 de noviembre 2017*
- Faces, M. y Herrera, S.(2017) *La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción laboral.Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad. Volumen 4, Número 7, Enero-junio 2017*
- Galindo, M. & Rios, V. (2015). *Productividad.Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015*
- Hadiyanto, Komariah, A. *La fluctuación de la implementación de la gestión escolar. Opción. Volumen 35, Número especial 21, páginas 1012-1077. 2019*
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P.(2003). *Metodología de la investigación. McGraw-Hill*
- Hernández,R. Baptista, P. y Fernández, C.(2014) *Metodología de la investigación.McGraw-Hill*
- Hernández, O., Ortiz., Orozco, M. *Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. Computación y sistemas. Volumen 24, Número 3, páginas 1305-1312. 2020*
- Icart, C. *The use of hypothesis in scientific research.Métricas.Volumen 21, Número 3, páginas 172-178. 1998*
- IPE.(2007) *Crecimiento y progreso social en América Latina: El caso del Perú.Sopla*

- Jané, P.(2017)*La evaluación de la productividad del empleado público: caso de la Administración de la Generalitat de Cataluña (2009-2014)*.Tesis Doctorals en Xarxa. Universidad de Barcelona. 2017
- Leite, M., Hipólito, A., Dall'gna, M., Cossio, M. y Marcolla, V.(2012). *Gestión escolar democrática: Una construcción contextualizada en escuelas municipales de la ciudad de Pelotas, RS, Brasil*.Revista Mexicana de Investigación Educativa. Volumen 17, Número 52, Páginas 89-113. 2012
- Manes, J. (2009). *Gestión estratégica para instituciones educativas.Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Granica*
- McMillan y Rodrick, D. (2011) *Globalización, cambio estructural y crecimiento de la productividad*. Documento de trabajo N° 17143
- Mejía, F. y Olvera, A.(2010) *Gestión escolar: un asunto de mercado, de Estado o de sociedad*.Revista Latinoamericana de Estudios Educativos(México). Volumen XL,Número 1, páginas 9-52. 2010
- Mezquita, C. y Rodriguez, F(2004).*Cómo investigar en pedagogía*.Editorial pueblo y Educación.
- Minedu (2014) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.Lima-Perú. 2014
- Ñaupá, L.(2018) *Gestión del talento humano y gestión escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas-2018*.[tesis para optar el grado académico de maestra en Administración de la Educación] Universidad César Vallejo.
- Ochoa, S., Moreno, Carlos y Ochoa, Diego. (2020). *Productividad laboral. Caspita humano y gestión en 1+ D Cisti (Iberian Conference on informtion Systems& Tecnologías/ conferencia Ibérica de sistemas y tecnologías de información*. Procceedings 1-4
- Oliveira, I. & Vasquez-Meneses, I (2018). *Revisao de literatura.O conceito de gestao escolar-Cadernos de pesquisa*. 148(169),876-900
- Orihuela, M.,Menacho, I., Mauricio, R. y Camarena, J.(2021) *Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Peru*.Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación.Vol.5, Número 19, 2021

- Quintana-Torres, Y. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Educación y Educadores. Vol. 21, Número 2, 2018
- Rodríguez, J., Ramírez, A., Pérez, L., Meza, J. y Ramos, R. (2019) *Relationship between innovation and labor productivity in the Mexican manufacturing industry*. Investigación Operacional. May-August, 2019, Vol. 40 Issue 2, p249, 6p.
- Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC huánuco-2015*. Balances, Vol 8, Núm.11(2020), Enero-junio, 48-55; 2512-5768
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016) *Development and validation of quantitative comprehension test for primary level students (PCN-NEP) of educational institutions in Santiago de Surco. (UGEL 07 LIMA)* Universidad Ricardo Palma
- Soriano, F., Salgado, A., Novic, J., Soriano, J., Rebehy, P. *Buenas prácticas y desempeño de las escuelas primarias municipales de Ceara-Análisis de la eficiencia de la gestión escolar*. Archivo de análisis de políticas educativas. Volumen 29-2021, N° de artículo 47, 2021
- Tamayo y Tamayo (2006). *El proceso de la investigación-científica*. LImasa-Norigs Editores
- Torres, C. (2018) *Participación y desarrollo local*. Muralla
- Villalobos, C., Espinoza, J., Nuñez, V. y Véliz, H. (2015). *Análisis de las propiedades psicométricas de la satisfacción con la escala de gestión escolar para padres*. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica. Volumen 1, Número 39, Páginas 34-45. 2015
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación 33(1), 155-165. ISSN:0379-7082, 2009
- Wiyona, B., Burhanuddin, Maisyaroh. *Efectos comparativos de la supervisión del director y calidad de la gestión organizacional en la educación escolar*. Utopía y Praxis Latinoamericana. Volumen 25, Edición extra 10, páginas 1-13. 2020

Zhurau, P., Poltarykhin, A., Alkhimenko, G y Kukrova. *El capital humano y la eficacia en la economía del conocimiento. El papel de la educación continua*. Espacios. Volumen 39, Número 46. 2018

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relación entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021

AUTOR: ALFREDO ROMERO APARCO

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|---|---|---|--------------------------------|---|---------|--------------------------------|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE 1: GESTION ESCOLAR | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| ¿Qué relación existe entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Determinar la relación entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación significativa entre gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | INSTITUCIONAL | Organización | 01 - 05 | Deficiente |
| | | | | Estructura | | |
| Formas de relacionarse | | | | | | |
| Responsabilidades | | | | | | |
| Normas | | | | | | |
| ADMINISTRATIVA | Manejo de recursos económicos | 06 - 10 | | | | |
| | Manejo de recursos humanos | | | | | |
| | Infraestructura | | | | | |
| | Seguridad y control de información | | | | | |
| | Cumplimiento de normatividad | | | | | |
| PEDAGOGICA | Metodología | 11 - 15 | Moderadamente eficiente | | | |
| | Planificación, evaluación y certificación | | | | | |
| | Prácticas pedagógicas | | | | | |
| | Actualización y desarrollo personal | | | | | |
| COMUNITARIA | Desarrollo profesional | 16 - 20 | | | | |
| | Respuesta a las necesidades de la comunidad | | | | | |
| | Relaciones de la escuela con el entorno | | | | | |
| | Padres y madres de familia | | | | | |
| | Organización de la comunidad | | | | | |
| Redes de apoyo | | | | | | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | ADMINISTRATIVA | Infraestructura | 06 - 10 | Deficiente |
| | | | | Seguridad y control de información | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión institucional y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión institucional y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | PEDAGOGICA | Metodología | 11 - 15 | Moderadamente eficiente |
| | | | | Planificación, evaluación y certificación | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | COMUNITARIA | Actualización y desarrollo personal | 16 - 20 | Deficiente |
| | | | | Desarrollo profesional | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | COMUNITARIA | Respuesta a las necesidades de la comunidad | 16 - 20 | Deficiente |
| | | | | Relaciones de la escuela con el entorno | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | COMUNITARIA | Padres y madres de familia | 16 - 20 | Deficiente |
| | | | | Organización de la comunidad | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | COMUNITARIA | Redes de apoyo | 16 - 20 | Deficiente |
| | | | | Redes de apoyo | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión administrativa y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | COMUNITARIA | Redes de apoyo | 16 - 20 | Deficiente |
| | | | | Redes de apoyo | | |

| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | |
|--|---|--|-----------------------------------|---|---------|-------------|----------------|
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión pedagógica y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | DIMENSIÓN TECNOLÓGICA | Inventario de productos tecnológicos | 21 - 26 | Mala | |
| | | | | Investigación de los productos | | | |
| | | | | Herramientas de gestión | | | |
| | | | | Disponibilidad de los equipos tecnológicos | | | |
| | | | | Calidad de los servicios | | | |
| | | | | Desarrollo tecnológico | | | Regular |
| | | | DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS | Ingreso por trabajador | 27 - 32 | | |
| | | | | Productividad por equipo | | | |
| | | | | Disposiciones y orden de las partes dentro de un todo | | | |
| | | | | Relaciones cordiales | | | |
| Vínculos amistosos | | | | | | | |
| | Organizaciones que son capaces de cambiar en un futuro | | Buena | | | | |
| DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL | Comunicación | 33 - 40 | | | | | |
| | Implementar un sistema administrativo | | | | | | |
| | Mejoramiento de la calidad | | | | | | |
| | Aceptación al jefe | | | | | | |
| | Apoyan el propósito de la organización | | | | | | |
| | Planificación | | | | | | |
| | Resolución de conflicto | | | | | | |
| Toma de decisiones | | | | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana? | Relacionar la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | Existe relación entre la dimensión comunitaria y la productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana | | | | | |
| | | | | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | | | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|--|---|-----------|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">TIPO</p> <p>Es de tipo Básica, de nivel descriptivo correlacional.</p> <p style="text-align: center;">DESCRIPTIVO</p> <p>Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.</p> <p style="text-align: center;">CORRELACIONAL</p> <p>Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO</p> <p>El diseño de la presente investigación es No experimental.</p> <p>Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, para después analizarlos.</p> <p style="text-align: center;">- Corte Transversal</p> <p>(Hernández, Fernández, Baptista 2014)</p> | <p>POBLACION</p> <p>Conformada por 166 trabajadores de las Institución Educativa Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria – Lima, 2016. Tal como se detalla:</p> | | | <p>Variable1: Contexto laboral</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario.</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se usa el software SPSS versión 20 en español. Se trabajará con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos.</p> <p>Para tesis correlacionales se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, que nos permite conocer si el ajuste de la nube de puntos a la recta de regresión lograda es satisfactorio.</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$ <p style="text-align: center;">r_s Spearman</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n-1)(n+1)}$ |
| | Institución educativa Cesar A. Vallejo | población | muestra | <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria – Lima, 2016</p> | |
| | Nivel Inicial | 07 | 07 | <p>Forma de Administración: Individual.</p> | |
| | Nivel Primaria | 29 | 29 | <p>Variable1: Contexto laboral</p> | |
| | Nivel Secundaria | 69 | 69 | <p>Técnica: Encuesta</p> | |
| Total | 105 | 105 | <p>Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Cesar A. Vallejo del distrito de la Victoria – Lima, 2016.</p> | | |
| | | | | <p>Forma de Administración: Individual.</p> | |

Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión escolar

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº de ítems | Escala y valores | Niveles | Intervalos | |
|---|-----------------------|---|-------------|------------------|---------|--------------------------------|---------|
| Gestión escolar | Institucional | Organización | 1 - 5 | Ordinal | | 05 - 11 | |
| | | Estructura | | | | 12 - 18 | |
| | | Formas de relacionarse | | | | 19 - 25 | |
| | Administrativa | Responsabilidades | 6 - 10 | | | Deficiente | 05 - 11 |
| | | Normas | | | | | |
| | | Manejo de recursos económicos | | | | | |
| | | Manejo de recursos humanos | | | | | |
| | | Infraestructura | | | | | |
| | Pedagógica | Seguridad y control de información | 11 - 15 | | | Moderadamente Eficiente | 12 - 18 |
| | | Cumplimiento de normatividad | | | | | |
| | | Metodología | | | | | |
| | | Planificación, evaluación y certificación | | | | | |
| | | Prácticas pedagógicas | | | | | |
| | Comunitaria | Actualización y desarrollo personal | 16 - 20 | | | Eficiente | 19 - 25 |
| | | Desarrollo profesional | | | | | |
| Respuesta a las necesidades de la comunidad | | | | | | | |
| Relaciones de la escuela con el entorno | | | | | | | |
| Padres y madres de familia | | | | | | | |
| Organizaciones de la comunidad | 05 - 11 | | | | | | |
| Redes de apoyo | 12 - 18 | | | | | | |
| | | | | | | 19 - 25 | |

Tabla 2 Operacionalización de la variable Productividad laboral

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº de ítems | Escala y valores | Niveles | Intervalos |
|--------------------------|--|--|------------------|------------------|---------|------------|
| Productividad laboral | Dimensión tecnología | Inventario de productos tecnológicos | 21 - 26 | Ordinal | | |
| | | Investigación de los productos | | | | |
| | | Herramientas de gestión | | | | |
| | | Disponibilidad de los equipos tecnológicos | | | | |
| | | Calidad de los servicios | | | | |
| | Dimensión Recursos humanos | Desarrollo tecnológico | 27 - 32 | Casi nunca (2) | Mala | 05 - 11 |
| | | Ingreso por trabajador | | | | |
| | | Productividad por equipo | | | | |
| | | Disposición y orden de las partes dentro de un todo | | | | |
| | | Relaciones cordiales | | | | |
| | Dimensión organizacional | Vínculos amistosos | 33 - 40 | A veces (3) | Regular | 12 - 18 |
| | | Organizaciones que son capaces de cambiar en un futuro | | | | |
| | | Comunicación | | | | |
| | | Implementar un sistema de administración | | | | |
| | | Mejoramiento de la calidad | | | | |
| Dimensión organizacional | Aceptación del jefe | 33 - 40 | Casi siempre (4) | Buena | 19 - 25 | |
| | Apoyan el propósito de la organización | | | | | |
| | Planificación | | | | | |
| | Resolución de conflicto | | | | | |
| | Toma de decisiones | | | | | |

Cuestionario validado

Relación entre gestión escolar y productividad laboral en los directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LIMA-METROPOLITANA 2021

Estimado(a) docente(a):

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la Relación entre gestión escolar y productividad laboral en directivos de una institución pública de Lima-Metropolitana 2021. Por lo que se le solicita responder los ítems con la sinceridad y objetividad del caso; ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales. Agradecemos de antemano su colaboración.

A continuación completa los datos o marque con una “X” la opción más apropiada sobre lo que se le solicita en los siguientes cuadros:

| | |
|------------------------------|--|
| INSTITUCION EDUCATIVA | |
| DISTRITO | |
| FECHA | |

INSTRUCCIONES: A continuación se te presentan 40 afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación realizada por el/la director/a de la Institución donde laboras. Responda por favor, marcando con una equis “X” el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | AFIRMACIONES | N | CN | AV | CS | S |
|----------------------------------|--|---|----|----|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| SOBRE LA GESTIÓN ESCOLAR: | | | | | | |
| INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 01 | La organización de tu escuela refleja orden | | | | | |
| 02 | La estructura está bien diseñada | | | | | |
| 03 | Funcionan los mecanismos para cumplir las metas | | | | | |
| 04 | Asumes mucha responsabilidad en tu escuela | | | | | |
| 05 | Se cumplen las normas establecidas en tu escuela | | | | | |

| ADMINISTRATIVO | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 06 | El manejo de los recursos económicos está bien utilizado | | | | | |
| 07 | La oficina de recursos humanos brinda atención oportuna | | | | | |
| 08 | La Infraestructura de la institución ayuda al desarrollo de tus actividades | | | | | |
| 09 | La seguridad y control de información está bien reservadas | | | | | |
| 10 | El cumplimiento de normatividad es tarea de todos | | | | | |
| PEDAGÓGICO | | | | | | |
| 11 | El marco metodológico está bien estructurado | | | | | |
| 12 | La planificación, evaluación y certificación son actividades comunes en el proceso pedagógico | | | | | |
| 13 | Desarrollamos prácticas pedagógicas en espacios adecuados | | | | | |
| 14 | La actualización y desarrollo personal se ha establecido con anterioridad | | | | | |
| 15 | Se valora el desarrollo profesional continuo en la institución | | | | | |
| COMUNITARIA | | | | | | |
| 16 | El plan de trabajo vigente responde a las necesidades de la comunidad | | | | | |
| 17 | Conoces las relaciones de la escuela con el entorno institucional | | | | | |
| 18 | Participan los padres y madres de familia en el proceso formativo de los estudiantes | | | | | |
| 19 | Se evidencia la organización de la comunidad | | | | | |
| 20 | Están presentes en el colegio las redes de apoyo | | | | | |
| SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | |
| TECNOLÓGICO | | | | | | |
| 21 | Existe un inventario de productos tecnológicos en la institución | | | | | |
| 22 | La investigación de los productos está actualizado | | | | | |
| 23 | Las herramientas de gestión están enfocados a la tecnología | | | | | |
| 24 | Se tiene acceso y disponibilidad de los equipos tecnológicos en la institución | | | | | |
| 25 | Se controla la calidad de los servicios que brinda la institución | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS | | | | | | |
| 26 | Se evidencia el desarrollo tecnológico de los trabajos | | | | | |
| 27 | El ingreso de actividades por trabajador es verificable | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 28 | La productividad por equipo está registrado | | | | | |
| 29 | Las disposiciones y órdenes de las partes dentro de un todo están vigentes | | | | | |
| 30 | Las relaciones cordiales son visibles entre los trabajadores | | | | | |
| ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 31 | La comunicación en la institución es asertiva | | | | | |
| 32 | Aceptación al jefe está condicionada | | | | | |
| 33 | El mejoramiento de la calidad está presente en las actividades de la institución | | | | | |
| 34 | La implementación de un sistema de administración moderno es necesario | | | | | |
| 35 | Apoyan al propósito de la organización los colaboradores | | | | | |
| 36 | Se cumple la planificación de todas las actividades | | | | | |
| 37 | Se evidencia una cultura organizacional en la institución | | | | | |
| 38 | El medio ambiente y la institución están vinculados | | | | | |
| 39 | La resolución de los conflictos se utiliza como una estrategia | | | | | |
| 40 | La toma de decisiones es compartida | | | | | |

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

YO, HUGO RICARDO PRADO LOPÉZ, con DNI N.º 43313069 A través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Alfredo Romero Aparco, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021”**

Lima, 04 de noviembre de 2021

Atentamente



Firma

DNI:43313069

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, FERNAN MANUEL CHAVEZ DAVILA, con DNI N.º 19226510. A través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Alfredo Romero Aparco, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021”**

Lima, 13 de noviembre de 2021

Atentamente



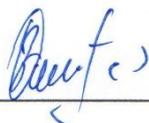
Mg. FERNAN MANUEL CHAVEZ DAVILA
DNI: 19336510

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Bustamante Sempertegui Areovisto, con DNI N.º 27424372 A través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Alfredo Romero Aparco, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada **“Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021”**

Lima, 13 de noviembre de 2021

Atentamente



Firma

DNI: 27424372