



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la
Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-
Jaén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

De la Cruz Ramos, Enrique (ORCID: 0000-0002-6345-4371)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente está dirigida a Dios quien es mi padre celestial quien ha iluminado y guiado todo el trayecto de mi vida personal y profesional, siendo mi soporte para no decaer y ser constante para lograr cada uno de mis objetivos.

Asimismo, se lo dedico a mi familia, quien ha sido mi motor y motivo para no desistir y ser perseverante para poder lograr culminar el presente trabajo con éxito.

Enrique

Agradecimiento

Agradezco a los Catedráticos pertenecientes a la casa de estudios Universidad César Vallejo del Programa de Maestría en Gestión Pública quienes nos brindaron nuevos conocimientos y experiencias durante el desarrollo. Al Dr. Ramos de la Cruz, Manuel, por el tiempo y la dedicación brindada en cada una de las asesorías; para poder concluir con el presente trabajo lo cual para mí es un logro profesional. Asimismo, manifiesto mi agradecimiento a cada persona que me apoyaron hacer posible la culminación de esta meta profesional.

Enrique

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1.	Pruebas de normalidad.....	18
Tabla 2.	Correlación de la gestión administrativa y desempeño laboral docente.....	19
Tabla 3.	Correlacione entre la gestión administrativa y el desempeño docente.....	20
Tabla 4.	Correlación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral docente.....	21
Tabla 5.	Correlación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral docente.....	22

Índice de figuras

Figura 1.	Gestión administrativa y desempeño laboral.....	19
Figura 2.	Planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	20
Figura 3.	Organización de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	21
Figura 4.	Dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	22

Resumen

El estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I. E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén; la metodología corresponde al tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental correlacional, considerando a 32 docentes de la Institución Educativa como parte del estudio. Los resultados demostraron que la gestión administrativa en el desempeño laboral posee un coeficiente de correlación de 0,646 y una significancia de 0,000; así como las dimensiones planificación, organización y gestión presentan un coeficiente de correlación: (0,519); (0,544); y (0,647), así como una significancia de: (0,002); (0,001); y (0,000) respectivamente. Pudiendo concluir que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral docente. Se recomienda incentivar e implementar capacitaciones al director, docentes, administrativos y padres de familia para con el mejoramiento de los factores de gestión y desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, Desempeño laboral, Planificación, Organización, Gestión

Abstract

The purpose of the study was to determine the relationship between administrative management and the work performance of the teachers of the I. E. N°16040 Mariano Melgar District Las Pirias - Jaén; the methodology corresponds to the basic type, with a quantitative approach, descriptive level, non-experimental correlational design, considering 32 teachers of the Educational Institution as part of the study. The results showed that administrative management in work performance has a correlation coefficient of 0.646 and a significance of 0.000; as well as the dimensions planning, organization and management present a correlation coefficient: (0.519); (0.544); and (0.647), as well as a significance of: (0.002); (0.001); and (0.000) respectively. It can be concluded that there is a direct and significant relationship between administrative management and teachers' work performance. It is recommended to encourage and implement training for the principal, teachers, administrators and parents to improve management and work performance factors.

Keywords: Administrative management, Work performance, Planning, Organization, Management, Management

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gestión administrativa es importante para las empresas ya que constituye la base para implementar y fortalecer el trabajo para lograr objetivos específicos y contribuir a su supervivencia y crecimiento. Por ello, según Vásquez (2018) la gestión de la administración en los centros educativos es uno de las funciones más notables y críticos porque ayuda a planificar, ordenar y organizar la estructura institucional y las diversas áreas que la componen para dirigir y controlar adecuadamente en cada una de sus tareas o actividades asignadas.

Asimismo, Recuay (2019) afirma que en algunos de los casos por falta de un líder pedagógico capacitado y apto para desarrollar su rol, causa diversos problemas lo cual repercute en el desempeño de los docentes que evidencian su indiferencia, apatía y desinterés al momento de mostrar compromiso con las necesidades o actividades de los alumnos, precisando que la gestión administrativa en la educación es fundamental porque permite lograr los objetivos de la institución de forma conjunta, donde los docentes trabajen a la par, teniendo en cuenta que se requiere condiciones internas y externas.

Por consiguiente, Weinstein y Hernández citado por Velásquez (2020) refieren que en los países de Latinoamérica excluyendo Argentina; en el proceso de selección de directivos se debe dar a conocer sus referencias profesionales y rendir un examen manifestando sus conocimientos para desenvolverse en el cargo, asimismo en Perú se menciona que deben resolver de forma analítica un caso local, para poder evidenciar como es que la persona actuaría de presentarse un problema.

Además, Pacheco et al. (2018) refiere que la gestión administrativa de los centros educativos rurales de Colombia, carecen de un enfoque administrativo que influya y de una presencia moderada en el uso de técnicas de investigación operativas en la gestión administrativa, ninguna de las cuales contribuye al rendimiento óptimo del trabajo de los profesores.

De tal forma, Rodríguez y Lechuga (2019) señalan que el desempeño laboral de los profesores en Colombia es deficiente debido a la falta de comunicación del personal administrativo, lo que hace que el personal docente no esté satisfecho con

los procesos internos y les impida mejorar sus estrategias para impartir y desarrollar su trabajo de enseñanza.

Por otro lado, la problemática existente en la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar es que en la mencionada institución brinda educación a estudiantes de los diversos centros poblados y caseríos del distrito Las Pirias-Jaén, donde los docentes desarrollan clases para diferentes área lo cual hace que el desenvolvimiento del docente sea deficiente debido a las múltiples actividades que tiene a cargo, por ende un problema latente es la pésima gestión administrativa lo cual se evidencia en la problemática antes expuesta; por lo cual se pretende desarrollar la presente investigación.

De tal manera la investigación presenta la siguiente formulación del problema: ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén? Asimismo, se presente los problemas específicos, ¿Qué relación existe entre planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén?

Por otra parte, la investigación se justifica porque se requiere conocer cuál es la relación en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén, por ende, se demuestra en la práctica al efectuar el instrumento propuesto mediante los resultados permitirá que la institución mejore en la toma de decisiones con referencia a su sistema de gestión administrativa cooperando en mejorar el desempeño laboral de los profesores.

Asimismo, la Justificación teórica ya que se estudió diferentes bibliografías sobre la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes, con el fin de profundizar y conocer la realidad para abordar la presente investigación. Por otro lado, la Justificación metodológica se justifica porque el presente proyecto está enfocado en estudiar un problema que fue afrontado a partir del campo científico, acudiendo a diferentes metodologías, técnicas e instrumentos para conocer a profundidad la problemática. Y por último la Justificación social

porque a través de esta investigación se pretende mejorar la gestión administrativa de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén y por ende coadyuvar a que el desempeño laboral de los docentes se potencialice, y desarrolle estrategias para brindar una educación de calidad.

Por otro lado, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén. Asimismo, se formuló los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre planificación, organización y dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Respondiendo al problema planteado en la investigación, se plantea la hipótesis H_1 : La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén; y, H_0 : La gestión administrativa no se relaciona directa ni significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la búsqueda de información, para el desarrollo del presente capítulo, se tuvo en cuenta antecedentes en el ámbito internacional y nacional.

Se consideró a Riffo (2019) en Chile cuya investigación dio a conocer la influencia de la gestión administrativa en el proceso de calidad, su metodología fue tipo cuantitativo, básica sustantiva, de diseño transversal, de nivel explicativo, se tuvo en cuenta como muestra a 80 profesores; quienes efectuaron un instrumento enfocado en dos escalas de opinión, cuya información obtenida fueron procesados y analizados. Obteniendo como resultado que en la institución educativa se cuenta con una gestión administrativa adecuada y de calidad, no obstante, se requiere mejorar el personal directivo, sin embargo, se evidencia un servicio de educación buena. Llegando a la conclusión que se debe priorizar en mejorar el personal directivo, aplicando mecanismos que optimicen el desempeño del docente al efectuar sus actividades educativas, asimismo es necesario se enfoque la atención en los docentes ya que ellos indican que en algunos de los casos se sienten desatendidos y esto repercute en su labor, por lo cual se planteó un diseño de estrategias para lograr un trato equitativo en todos los procesos educativos.

Esta investigación ayudó a enfocar mecanismos o técnicas la cual optimicen el desempeño del docente como también centrarse en las necesidades de los docentes ya que, si se deja de lado esa necesidad puede repercutir en su desempeño educativo.

Seguidamente, Paz (2019) en Ecuador, evaluó la relación entre gestión educativa y el desempeño de los profesores en el proyecto de educación básica dirigida a jóvenes y adultos de la institución Zoila Ugarte de Landívar. Se empleó la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de igual manera se recopiló información de investigaciones anteriormente realizadas, así también las pruebas aportadas sobre la gestión educativa y mejoramiento del desempeño laboral; las cuales sirvieron como base para profundizar y dar respuesta al objetivo planteado. Obteniendo como resultado que existe una correlación positiva. Llegando a la conclusión de que el colegio en mención debe reestructurarse, mejorando los procesos de gestión educativa enfocándose en los requerimientos actuales y a futuro.

Esta investigación ayudó a enfocarse en la mejoría de la organización del colegio, ya que una monotonía hace que los docentes tengan un bajo desempeño educativo, por ello se debe reestructurar dicha organización.

Asimismo, Porras et al. (2021) en Chile buscaron saber si la gestión educativa guarda relación con la satisfacción del docente de la I.E. República de Chile. Para lo cual se efectuó metodológicamente un estudio de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, se aplicó cuestionarios los cuales fueron validados para la recolección de datos, fueron efectuados en 90 docentes de la I.E. Cuyos datos obtenidos fueron procesados y analizados estadísticamente. Guardando relación con el contexto respecto a la formación de docentes, los resultados del análisis, que se presentó de forma descriptiva, correlativa y de prueba de hipótesis, corroboraron la relación entre la gestión educativa y la satisfacción en el trabajo.

Esta investigación ayudó a conocer que una excelente gestión es cuando se tiene en claro las funciones que desempeña cada personal en el colegio en especial el personal administrativo, para que así logren una eficiencia, eficacia, relevancia e idoneidad en la educación.

Del mismo modo, los investigadores chilenos, Vivas et al. (2020) estudiaron los procesos administrativos de la gerencia educativa para el desarrollo de actividades académicas de Liceo Técnico Amelia Courbis. Su metodología fue tipo descriptiva, en la que se utilizó un cuestionario enfocado en la escala de Likert a 25 directivos y docentes, cuyos datos recopilados fueron analizados y procesados estadísticamente haciendo uso del Software SPSS; obteniéndose así mediante el uso de la fórmula comúnmente conocida como el alfa de Cronbach de un 0.93. Obteniendo como resultado que los constructos administrativos y los que se enfocan en realizar control, no son efectuados de la mejor manera afectada la estabilidad de la institución, la gerencia maneja un rol autocrático lo cual no facilita la colaboración de la plana docente involucrada en los procesos estudiantiles. Pudiendo concluir que existe deficiencia en el liderazgo manifestado por la máxima autoridad de dicha institución, por lo cual se debe modificar y mejorar el personal y procesos.

Esta investigación ayudó a enfocarse en el proceso o rol que manejan en el colegio, ya que si es autocrático se debe modificar o mejorar estos mecanismos para que la institución sea estable.

Por consiguiente, Fernández (2021) en Arequipa - Perú en su investigación en donde se determinó la asociación prevaleciente de los constructos del estudio, teniendo como caso de estudio a una I.E. Su metodología presenta un nivel de investigación correlacional, con un método basado en la corroboración de hipótesis como en la misma deducción de los hechos, de enfoque cuantitativo transversal. Considerando a 28 profesores del nivel inicial, primario y secundaria a quienes se les efectuó dos cuestionarios, cuyos datos obtenidos fueron procesados y analizados haciendo uso de software estadístico SPSS y Microsoft Excel. Se obtuvo como resultado que la gestión administrativa repercute positiva y significativa en el desempeño de los profesores de la I.E. en mención.

Esta investigación ayudó a enfocarse en la administración del colegio ya que esta es la base para un excelente manejo de la institución por ende el desempeño de los docentes estaría relacionado con la administración.

Al respecto, Quiroz y Vega (2020) en Trujillo - Perú en su investigación en la cual se estableció la asociación de los constructos de estudio, teniendo como caso de estudio a la plana docente perteneciente a la I.E. N° 80826. Su metodología aplicada en el estudio fue básica, siendo además de nivel descriptivo y de diseño correlacional y transaccional, de método hipotético – deductivo, considerando a 40 profesores y administrativos, aplicando un cuestionario y ficha de evaluación, cuyos datos recopilados fueron analizados y procesados en el programa estadístico SPSS. Según lo obtenido mediante la prueba de Spearman realizada sobre cada una de las variables investigadas, hubo una asociación moderada entre la gestión administrativa y el crecimiento del número de puestos de trabajo de los profesores. De esto podemos deducir que existe una asociación entre la gestión administrativa y el rendimiento en el trabajo de la plana docente, quienes pertenecen a la I.E. N° 80826.

Esta investigación ayudó a comprender que una deficiente praxis en la gestión administrativa puede repercutir en el desempeño laboral en los docentes,

es por ello que se debe tener en cuenta cada proceso para lograr una excelente gestión.

Por otro lado, a nivel nacional Vives (2019) en su investigación realizada en Chiclayo, elaboró una estrategia de clima organizacional para perfeccionar el proceder de las actividades laborales en la unidad administrativa de la universidad tomada como caso de estudio. Su metodología de investigación es no experimental, de tipo cualitativa y cuantitativa, de diseño descriptivo propositivo, se aplicó un cuestionario a una población conformada por 470 administrativos, cuyos datos obtenidos fueron procesados y analizados utilizando el software estadístico SPSS para el procedimiento de resultados. Los resultados de la investigación nos dicen que existe un normal desempeño laboral y un desempeño bajo del desarrollo en trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales y una buena comunicación.

Esta investigación ayudó a tener en cuenta que la validación de estrategia organizacional manifiesta la aceptación en los procesos dinámicos que se propone con la ayuda de la estrategia elaborada.

Sin embargo, Velásquez (2020) en su investigación realizada en Lima, en su investigación la cual el objetivo fue conocer si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional, con un diseño transversal no experimental, en el que se administró un cuestionario con escala Likert a 76 profesores del Colegio Nacional Manuela García Cerrón, y los datos recogidos fueron analizados haciendo uso el programa SPSS. De tal manera que se demostró que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, lo que sugiere que una mejor gestión administrativa es equiparable a mayores niveles de rendimiento laboral.

Esta investigación ayudó a percibir que una gestión administrativa va de la mano con el desempeño de los docentes, por ende, una excelente gestión permitirá el buen desempeño, ante esto se debe tomar las medidas o precauciones pertinentes para el desarrollo de la gestión.

En cuanto al nivel local no se han encontrado investigaciones en el lugar de estudio, el cual fue en el distrito de Las Pirias.

Además, se consideró Teorías las cuales guardan relación con el tema de estudio, se recopiló información con respecto a gestión a gestión administrativa; una de sus teorías importantes es la Teoría General de la Administración de Idalberto Chiavenato la cual refiere que la gestión administrativa está enfocada en orientar, dirigir y controlar las acciones y esfuerzos que ejecutan determinado conjunto de individuos con el fin de lograr un determinado objetivo, asimismo menciona que la gestión administrativa de diversas entidades de diferentes rubros esta netamente basada en conducir la organización bajo un desempeño de eficiencia de sus colaboradores guardando relación con la importancia de los objetivos de la empresa (Millán, 2019).

Por otro lado, se define como gestión administrativa al conjunto de actividades o tareas que cumplen el rol de ayudar a utilizar de manera apropiada los recursos que posee una empresa, entidad o institución, con el objetivo de optimizar procesos y obtener resultados favorables y de calidad (Rivas, 2020).

Mientras que, Condor et al (2020) señalan que la gestión administrativa se define como el grupo de acciones por las que el director de la gestión interviene en sus actividades para completar adecuadamente las fases del proceso administrativo; también se considera que es el proceso de trabajo en grupo en el que los individuos completan eficazmente sus objetivos. La gestión administrativa es un subconjunto de la gestión que consta de las siguientes funciones: En la misma línea, González et al. (2020), indican que la gestión administrativa es un aspecto sistemático porque busca completar las acciones de manera coherente y ordenada para lograr los objetivos completando el proceso administrativo, que consiste en planificar y organizar, dirigir y, por último, controlar de manera adecuada y adecuada para lograr los objetivos.

Seguidamente, Chumpitazi (2019) considera que la gestión administrativa en instituciones conlleva a efectuar de forma apropiada el planeamiento institucional el cual involucre a todos el plantel educativo, ya que implica mantener unido al equipo administrativo, permitiendo ahorrar tiempo, disminuir conflictos, fomentar la participación activa y compromiso que se necesita para lograr alcanzar los objetivos propuestos a futuro y proporcionar a los estudiantes una servicio y

enseñanza de calidad, evidenciándolo en el desempeño laboral de la plana docente.

Así pues, Servullo citado por Villar (2019) el proceso administrativo consiste en planificar y organizar la estructura adecuada de las áreas y puestos que conforman o conforman una organización, entidad o institución para dirigir y controlar eficazmente cada una de sus actividades, según la definición.

En relación al contexto se define las dimensiones de la variable gestión administrativa; Carriazo et al. (2020) refiere que planificación está enfocado en organizar los objetivos y determinar el procedimiento adecuado para lograrlo, así también dirige a que la organización, institución o entidad haga uso de recursos que coadyuven a alcanzar determinados objetivos, permitiendo que los miembros efectúen sus tareas o actividades de acuerdo al procedimiento y objetivos definidos, sin quitar el mérito a dirección quien se encarga de que los objetivos se ejecuten de acuerdo a las reglas y normas establecidas en la institución.

Al mismo tiempo, Muhammad et al. (2017) define planificación como una de las principales funciones en la gestión administrativa, la cual consiste en analizar la situación de la institución, definir los objetivos a alcanzar en un futuro, establecer las estrategias a efectuar para hacer posible los objetivos y asimismo desarrollar planes apropiados para poder implementar las estrategias.

Por otro lado, Fernández (2020) refiere que organización es la forma de ordenar los recursos, tareas o actividades del centro educativo con el fin de facilitar y cumplir el objetivo, por lo cual se considera como organizar a ordenar aspectos como espacio, tiempo, individuos, actividades y recursos, manteniendo el objetivo como uno los principales y primordiales a lograr.

Al mismo tiempo, Salama et al. (2018) señalan que consiste en la estructura que se debe efectuar para distribuir de forma apropiada los recursos humanos y económicos que dispone la institución para fomentar el orden, desarrollar el mejor trabajo posible para efectuar los objetivos y metas establecidos, para lo cual es indispensable tener la cuenta las áreas y el personas apto y capacitado para dar efecto al trabajo indicado.

Mientras que, Miras y Longás (2020) señala que dirección cumple el rol de guiar y coordinar a los individuos que hacen parte de la institución con la finalidad de que ejecuten de forma efectiva su trabajo evidenciando entusiasmo y responsabilidad, es la capacidad de orientar y conducir el esfuerzo de los individuos con respecto a los objetivos de la institución o entorno. Sin embargo, Phramaha et al. (2020) refiere que consiste en poner en marcha las estrategias planificadas enfocando las ideas y esfuerzos en los objetivos que se desea lograr, para lo cual es importante manifestar liderazgo, motivación y comunicación fluida en las áreas involucradas en la institución.

Por otro lado, de acuerdo a teorías del desempeño laboral docentes, Castro citado por Vásquez et al. (2019) refiere que la teoría subjetiva la cual es llamada implícita está enfocada en las creencias o hipótesis sobre los individuos y sus propios contextos, menciona también que está relacionada con la cognición de los docentes respecto a los procesos de enseñanza que imparten.

Asimismo, se define desempeño laboral de los docentes a la acción o práctica pedagógica que desarrolla una persona con el fin de compartir o dar a conocer conceptos o conocimientos nuevos, es el acto de impartir educación desarrollando estrategias acordes al desarrollo educacional (Mustafa y Pinar, 2019).

Así pues, Rodríguez y Lechuga (2019) lo definen como la acción del individuo quien deja en evidencia sus aptitudes e inclinación en relación a los objetivos que pretende lograr, consta del compromiso y cumplimiento que requiere su labor, manifestando sus habilidades en ejercer su profesión, en relación con los objetivos de la institución. Se espera que los profesores se vean representados en sus estudiantes mediante su comportamiento y los logros. Aclarar cognitivamente la forma de enseñanza realizada por el docente. Se requiere que los maestros construyan relaciones positivas con los padres y sus colegas, ya que estas relaciones tienen un efecto directo o indirecto en desempeño laboral de los maestros. Un maestro eficaz siempre debe actualizarse a sí mismo y adoptar nuevas habilidades (Chávez et al., 2020).

Según Alcívar et al. (2021) para ofrecer a los alumnos una enseñanza de calidad, los profesores deben tener un dominio y una función adecuados para el desarrollo de sus competencias pedagógicas. Como resultado, los profesores deben tener un dominio y una función apropiada para efectuar adecuadamente sus funciones.

Además, se considera como el cumplimiento de sus actividades de forma responsable, evidenciando su capacidad profesional, disposición y responsabilidad social las cuales se ven reflejadas en la formación que les brinda a los estudiantes, son acciones las cuales se pueden evaluar y de esta manera demostrar su nivel de competitividad como docente (Estrada y Mamani, 2020).

Por lo cual, el desempeño laboral del docente es primordial y fundamental para alcanzar metas y objetivos, ya que es la práctica realizada evidenciando su nivel pedagógico, para ofrecer una enseñanza o educación apropiada y de calidad a los estudiantes, y de esta forma dar a conocer que es un profesional con suma experiencia y apto para impartir conocimientos de manera responsable y eficiente (Aspirilla, 2019).

En relación al contexto Educativo se define las dimensiones de la variable desempeño laboral de los docentes; según Dorenkamp y Ruhle (2018) define capacidad de planificación como el cargo ejecutivo el cual tiene diferentes funciones cognitivas las cuales son: resolución de problemas, planificación, razonamiento, seguimiento y control para un adecuado manejo de funcionalidad de la institución.

En cuanto a la capacidad de planificar se refiere al proceso mental que permite seleccionar las acciones necesarias para lograr un objetivo, por lo que es fundamental determinar el orden adecuado en el que llevar a cabo determinados pasos o actos, asignar los recursos cognitivos a cada actividad o tarea que se requieren para su efecto, y finalmente crear un plan de acción adecuado (Gildemeister y Ramos, 2019).

Acerca de la gestión de procesos educativos implica la recompensa y reconocimiento para inspirar y apoyar la capacitación, lo cual busca mejorar la gestión educativa empleando adecuadamente la planificación de tal manera que el estudiante logre obtener un rendimiento académico adecuado (Nguyen, 2019).

Con respecto al compromiso profesional se refiere a la responsabilidad por parte de los docentes al ejecutar a cabalidad sus actividades por las cuales ha sido contratado, demostrando lo profesional que puede ser en el área en el que se desenvuelve. Por lo cual refiere al compromiso y ética con el que actúa el individuo demostrando su capacidad y respeto por el trabajo que realiza y brinda (Pillaca, 2018).

Asimismo, El compromiso profesional es un factor en el cual hace que el individuo se involucre directamente con su trabajo, objetivos y valores establecidos por la institución. Por lo cual una persona comprometida con su trabajo es quien a la vez siente pasión al ejecutarla y esto se evidencia en el esfuerzo y merito que emplea al ejecutar sus actividades o tareas asignadas (Castro, 2019).

El Marco de Buen Desempeño docente, se define como una herramienta estratégica que, a través de su efecto, permite la evaluación del trabajo pedagógico de un profesor revelando las prácticas o estrategias que se han aplicado en el aula. Contiene las competencias que todo profesor debe dominar para practicar adecuadamente la profesión de educador, así como las prácticas que debe aplicar en cada etapa del proceso de enseñanza para conseguir resultados de aprendizaje significativos en los estudiantes (Samillán, 2017).

Según UGEL citado por Samillán (2017) refiere que el Marco de Buen Desempeño docente, es una herramienta política para el desarrollo apropiado de la educación, puesto que es un acuerdo entre docentes y la sociedad, las competencias establecidas deben ser puestas en marcha por lo docentes que dominen los términos establecidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se consideró un estudio básico, puesto que está enfocada en las teorías y por lo tanto permanece hasta el final en él, el objetivo es compartir nuevos conocimientos científicos sin necesidad de llevarlos a la práctica. Escudero y Cortez (2018) es llamada también investigación teórica, ya que se caracteriza por enfocarse netamente en los fundamentos teóricos dejando en segundo plano los fines prácticos. Asimismo, la investigación es de enfoque cuantitativo, ya que tiene como objetivo recoger datos aplicando los instrumentos elaborados, cuyos datos obtenidos posteriormente serán analizados y procesados estadísticamente con el objeto de dar a conocer la relación que existe entre las dos variables de estudio, asimismo probar las hipótesis formuladas en la investigación. Según Sánchez (2019) refiere que la investigación de tipo cuantitativo está basada en hacer uso de herramientas de análisis estadístico con el único fin de describir y dar a conocer fenómenos empleando datos numéricos.

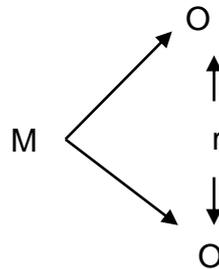
Nivel de la investigación

Por otra parte, el nivel de estudio es descriptivo, puesto que tiene el objetivo de dar a conocer mediante los resultados que se obtengan, la relación que existe entre la variable independiente gestión administrativa y la variable dependiente desempeño laboral de los docentes. Según Monjaras et al. (2019) señalan que el nivel descriptivo está enfocado en cumplir el rol de dar a conocer la situación en la que se encuentra el objeto de estudio, con el único fin de identificar la relación que pueda existir entre ambas variables, y para ello es necesario analizar y estudiar los datos obtenidos para poder obtener un resultado apropiado y que contribuya de forma positiva al conocimiento.

Diseño

Incluso será de diseño no experimental correlacional lo cual refiere que no se tiene intención de manipular las variables de estudio, sino todo lo contrario se pretende recopilar información haciendo uso de los instrumentos elaborados ya que esto servirá para dejar en evidencia si la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los docentes. Para Alvares (2020)

menciona que el diseño no experimental consta de la no manipulación de variables por parte del o los investigadores, su único objetivo es interpretar la información con la que se cuenta y de esta manera llegar a una conclusión que sustente la viabilidad del estudio o investigación.



Donde:

M = Muestra

O2 = Información de la variable gestión administrativa

O3 = Información de la variable desempeño laboral

r = Índice de correlación estadística entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual

Es un conjunto de actividades o tareas que cumplen el rol de ayudar a utilizar de manera apropiada los recursos que posee una empresa, entidad o institución, con el objetivo de optimizar procesos y obtener resultados favorables y de calidad (Rivas, 2020).

Definición operacional

Además, la variable "Gestión administrativa" se medirá con 3 dimensiones las cuales son: Planificación que cuenta con 3 indicadores, Organización que cuenta con 3 indicadores y Dirección cuenta con 3 indicadores; con escala ordinal, el instrumento será un cuestionario con un total de 18 interrogantes con escala de Likert de 5 opciones (Ver Anexo 02).

Variable dependiente: Desempeño laboral de los docentes

Definición conceptual

Es la acción o practica pedagógica que desarrolla una persona con el fin de compartir o dar a conocer conceptos o conocimientos nuevos, es el acto de impartir educación desarrollando estrategias acordes al desarrollo educacional (Mustafa y Pinar, 2019).

Definición operacional

A parte de eso, la variable “Desempeño laboral docentes” se medirá con 3 dimensiones las cuales son: Capacidad de planificación que cuenta con 3 indicadores, Gestión de procesos educativos que cuenta con 3 indicadores y Compromiso profesional cuenta con 3 indicadores; con escala ordinal, el instrumento será un cuestionario con un total de 18 interrogantes con escala de Likert de 5 opciones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En concordancia con Condori (2020) refiere que población está conformado por un grupo de objetos o individuos los cuales pertenecen a una investigación determinada y que se pretende conocer su problemática, también se conoce como el conjunto de elementos que hacen parte de un espacio determinado; a los cuales se pretende aplicar un estudio de investigación para obtener y conocer datos específicos. En este contexto, la población del presente estudio consistirá de 32 profesores de secundaria de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las PIRIAS-Jaén.

Muestra

Teniendo en cuenta a Satishprakash (2020) quien refiere es una parte o subconjunto que pertenece a la población que se pretende estudiar el cual se someterá a observación científica con la finalidad de obtener resultados relevantes para la población total del estudio. Por lo cual en la presente investigación se considerará a 32 docentes de nivel secundario de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las PIRIAS-Jaén.

Muestreo

Así, el proyecto será por conveniencia, esto quiere decir que la investigación será no probabilística de juicio o criterio, debido a que la muestra fue considerada a criterio del autor de la investigación o por especialistas. Según Carmona y Tirado (2019) el muestreo de conveniencia es un subconjunto de la población en el que la elección de individuos o elementos se basa en las características de lo que se estudia en lugar de en la probabilidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hernández y Duana (2020) refieren que las técnicas son procedimientos sistematizados, las cuales son utilizadas para adquirir conocimientos buscando la lógica y entendimiento de los hechos que se acontecen a nuestro alrededor, por ello la técnica se seleccionó teniendo en cuenta lo que se pretende investigar, para que, por qué y cómo; la técnica que se empleó es la encuesta. Para Katz et al. (2019) indican que la encuesta se le considera como una de las más usadas para los estudios científicos, en el cual el número determinado de individuos colaboran dando respuesta a cada una de las interrogantes que han sido formuladas.

Por otro lado, los instrumentos son considerados como medios para recopilar y registrar información o datos obtenidos con su efecto, para la presente investigación se efectuará un cuestionario y una ficha de evaluación los cuales guardan relación directa con aspectos de interés para la investigación, por lo tanto, será contestado por los encuestados asimismo ha sido efectuado con el propósito de obtener información o datos estadísticos confiables y válidos (Torres et al, 2017).

En la presente investigación se utilizará un cuestionario y una ficha de evaluación, para lo cual se encuentran más detallados en el Anexo 03 y el anexo 04.

Confiabilidad de los instrumentos.

Para la consistencia interna, se realizó el análisis mediante el Alfa de Cronbach, siendo igual a 0.967. el cual fue mayor a 0.7, por el cual el instrumento mide a la variable bajo estudio. Es decir, el instrumento de gestión administrativa, puede ser aplicado en el contexto del estudio. Para más detalle ver Anexo 4.

Para la consistencia interna, se realizó el análisis mediante el Alfa de Cronbach, siendo igual a 0.967. el cual fue mayor a 0.7, por el cual el instrumento mide a la variable bajo estudio. Es decir, el instrumento de desempeño laboral, puede ser aplicado en el contexto del estudio. Para más detalle ver Anexo 4.

3.5. Procedimientos

Así pues, para recolectar información se efectuaron los siguientes pasos: La elaboración del instrumento que en este caso es un cuestionario y una ficha de evaluación; teniendo en cuenta que las preguntas formuladas guarden relación con los objetivos planteados de la presente investigación. Los mencionados instrumentos serán validados y posteriormente efectuarlos a la población en la cual está enfocado el estudio para lo cual se procederá a realizar las respectivas coordinaciones para la aplicación de los mismos. En el momento en que se cuente con los datos se procederá a organizar la data y ser procesada haciendo uso del Software estadístico SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Por otra parte, el presente estudio es importante y fundamental que se tenga en cuenta el método de análisis a efectuar. Por ende, se aplicará el método sistemático, puesto que tiene como objetivo sustentar la investigación basándose en teorías ayudando a correlacionar los hechos, la variable independiente gestión administrativa y la variable dependiente desempeño laboral de los profesores. Para Sánchez et al. (2020) indica que el método sistémico consta en efectuar ciertos pasos para analizar los datos, basándose en determinados procesos.

3.7. Aspectos éticos

Por último, se tomará en cuenta los criterios en relación a la consistencia, neutralidad, relevancia, validez, claridad, entre otros. Se considero también los principios éticos respetando el reglamento de la casa de estudios la Universidad César Vallejo los cuales son beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Respecto a beneficencia está enfocado en brindar el servicio hacia los demás, la no maleficencia se enfoca en no causar daños por lo cual se pretende prevenir posteriores riesgos, autonomía está enfocado en asumir riesgos o consecuencias que se puedan presentar y por último justicia con el único fin de encontrar beneficios para la comunidad, entidad, institución o individuos.

IV. RESULTADOS

Normalidad

Tabla 1

Pruebas de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,937	32	,060
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	,917	32	,017

En la tabla 1 identificamos la prueba de SW para evaluar la normalidad de los datos, en donde identificamos que el p_valor de la variable gestión administrativa es mayor que 0.05 por lo que indicamos que presenta normalidad, en tanto la variable desempeño al ser menor que 0.05 no tiene normalidad. De acuerdo a esto utilizaremos la prueba de correlación de Spearman para el desarrollo de los objetivos.

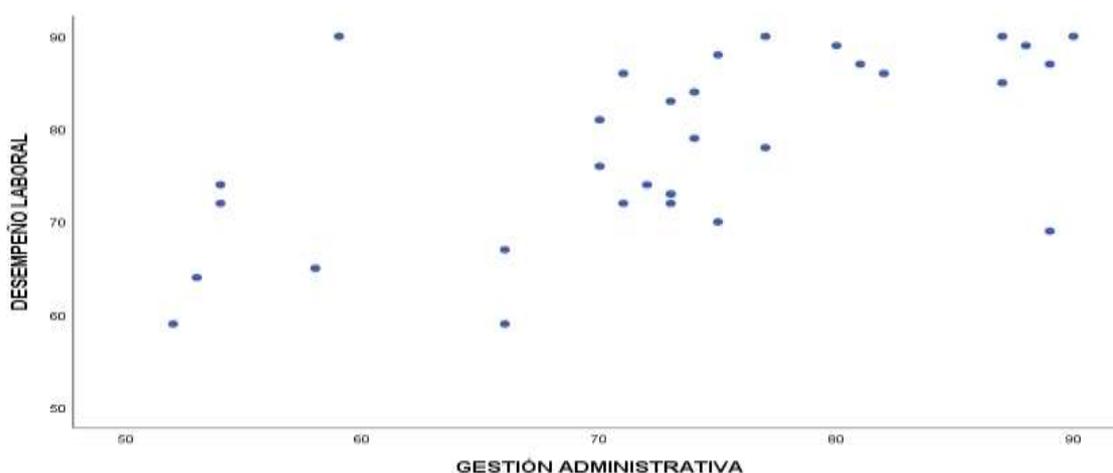
Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Tabla 2*Correlación de la gestión administrativa y desempeño laboral docente.*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,646**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,646**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Figura 1*Gestión administrativa y desempeño laboral*

Respecto a la tabla 2 y figura 1 se expone que la gestión administrativa presenta una incidencia moderada en el desempeño laboral docente, siendo su coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.646, asimismo la significancia identificada = 0.000 ($p < 0.01$) de acuerdo a esto rechazamos la hipótesis nula y determinamos que existe una relación la cual es directa y significativa de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Hipótesis Específica 1:

Existe relación directa y significativa entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Tabla 3

Correlacione entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

		PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	32	32

Figura 2

Planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral



Respecto a la tabla 3 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.519, determinando así que existe incidencia moderada de la dimensión planificación de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral docente, como se puede observar en la figura 2; la significancia obtenida = 0.002 ($p < 0.01$) por lo cual indicamos que existe una relación la cual es directa y significativa de la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Tabla 4

Correlación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral docente.

		ORGANIZACION DE LA GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
ORGANIZACION DE LA GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	32	32

Figura 3

Organización de la gestión administrativa y desempeño laboral



Respecto a la tabla 4 el coeficiente identificado de correlación de Rho de Spearman = 0.544, esto manifiesta que la correlación entre ambas variables es moderada, como se observa en la figura 3, la dimensión organización de la variable gestión administrativa tiene una incidencia regular en la variable desempeño laboral docente. Por otro lado, el p_valor es igual a 0.001 ($p < 0.01$) por tanto determinamos que existe una relación directa y significativa de la dimensión organización de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Hipótesis Específica 3:

Existe relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

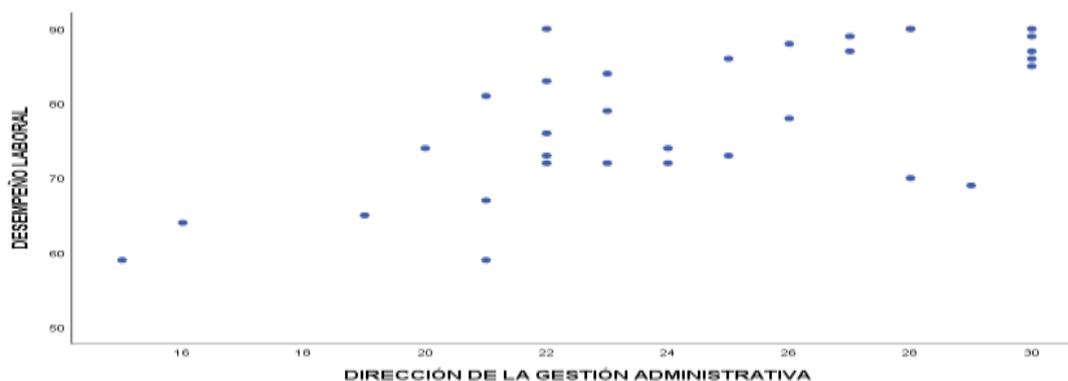
Tabla 5

Correlación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral docente.

		DIRECCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
DIRECCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

Figura 4

Dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral



El coeficiente de correlación de Rho de Spearman identificado en la tabla 5 es de 0.647, la figura 4 muestra una asociación entre las variables, dicho esto indicamos así una incidencia moderada de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa en la variable desempeño laboral docente, asimismo la significancia = 0.000 ($p < 0.01$) determinando así que existe una relación directa y significativa de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general se evidenció que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; para este mismo factor, a lo que García y Fernández (2020) refieren que la gestión administrativa involucra a el desempeño colectivo de actividades o mecanismos que propician un mejor uso de los recursos humanos del trabajo, siendo su principal propósito, el de alcanzar con el cumplimiento de los objetivos institucionales o corporativos. Asimismo, Fernández (2021), la gestión administrativa se refiere a que la gestión administrativa es un factor importante que garantiza el alcance y cumplimiento de los objetivos, por ende, el tipo de gestionar genera consecuencias tanto favorables como desfavorables, catalogando así a la eficiencia de su desempeño como buena, regular o mala, en cuanto al desempeño docente, se hace preciso que es un factor deficiente en el Perú, puesto a que se presentan poco interés en fomentar las capacidades pedagógicas, facilitando así a los docentes a dar solución de los problemas dificultosos en aula, siendo esto arraigado en el Sistema Educativo peruano, por lo que, según Paz (2019), el desempeño laboral enfocado o desempeñado por el docente, es aquel que propicia el desarrollo de actividades, siendo el principal actor el trabajador, quien realiza sus funciones en base al cargo que este desempeña en su centro de labores, siendo este visto como el logro del cumplimiento de los objetivos institucionales del docente, siendo sus principales principios, la calidad, excelencia y eficiencia, seguidamente, García y Fernández (2020) considera que el desempeño laboral docente, es el que sin duda alguna audita a manera de puntos el desempeño educativo que el docente refleja en sus estudiantes, siendo estos indicadores, el de desarrollo pedagógico, innovación, compromiso institucional, entre otros. A lo que Paz (2019) reflejó en su investigación que existe una correlación positiva entre gestión educativa y el desempeño de los docentes; para esto debemos recordar que la gestión administrativa es un grupo conformado por tareas o actividades que tienen el objetivo de ayudar a optimizar y mejorar los recursos de una entidad o institución en este caso (Rivas, 2020); referente a estos resultados, Quiroz y Vega (2020) evidencian que existe una correlación moderada en su estudio concerniente a gestión administrativa y desempeño laboral; y también Fernández (2021) obtuvo una relación positiva y significativa que repercute en las variables de gestión

administrativa y desempeño de los profesores. La relación natural que existe entre las variables se ha evidenciado de manera significativa, lo cual induce a los investigadores a aplicar y proponer diferentes técnicas o métodos para el incremento o mejoramiento de una sola variable, la cual afectará y cambiará la estructura y resultados positivamente de la otra variable, aunque los resultados se consideraron relacionados de manera positiva, la relación es tan fuerte que aunque el trabajo o la investigación comprenda diferentes muestras, lugares o factores, así como el diseño metodológico diferente para cada una de las investigaciones; las investigaciones conservan una relación y compenetración significativa con el objeto de estudio.

Estos resultados se encuentran debidamente corroborados por cada uno de los antecedentes seleccionados para la investigación, esclareciendo así que la gestión administrativa se encuentra vinculada con el desempeño laboral de los profesores, haciendo notar que el desempeño netamente se va a definir considerando la manera de cómo se ejecuta la administración institucional en base a cada una de sus dimensiones.

Después de haber realizado el análisis de los resultados establecidos previamente, el primer objetivo específico, para lo cual Riffo (2019) considera a la planificación como uno de los aspectos pertenecientes a la gestión administrativa la cual se encarga de garantizar que el personal que se selecciones sea el más idóneo en cuanto a sus capacidades para poder desempeñarse como tal, desarrollando cada una de las destrezas que este posee en el campo de la educación, asimismo, Paz (2019) refiere que existen factores blandos y duros, siendo en el último el que ubica a la planificación, él se encuentra relacionado con el desempeño laboral, precisando que este factor es el que permite al docente a establecer estrategias educativas para poder ser plasmadas en cada una de sus sesiones, haciendo planes que permitan organizarse de manera correcta y optimizar tiempos en el aprendizaje que se imparte en aula, seguidamente, Vivas et al. (2020), manifiesta que para obtener una buena administración educativa, es necesario que la planificación se desempeñe de manera articulada, es decir, que se engrane con los demás procesos que se presenten en la institución educativa, de tal modo que, Fernández (2020) precisó que la planificación es un paso

primordial en la gestión administrativa, puesto que se encarga de moldear las actividades a realizar durante en proceso de enseñanza que presentan los docentes, en la cual se deben de desarrollar o diseñar estrategias con la finalidad de aumentar la colaboración participativa tanto de los docentes como de la plana administrativa de la I.E., a lo expuesto, en la investigación se obtuvo que la planificación se relaciona directamente con el desempeño laboral, habiendo obtenido una significancia del 0.002, lo cual determina que su significancia es alta. Resultados similares obtuvo Quiroz y Vega (2020) quien determinó que la planificación guarda relación de manera moderada con el desempeño laboral de los profesores, puesto a que se obtuvo una significancia de 0.006, seguidamente, se tiene a Vivas et al. (2020) quien determinó que la planificación desempeñada de forma articulada en el caso de estudio se da frecuentemente, siendo esta calificada por los encuestados como “Siempre”, siendo representado por un total de 52% de los encuestados. A manera de síntesis, una buena planificación de la gestión administrativa, traerá un buen desempeño laboral de los profesores, puesto a que se crearan estrategias que permitan desarrollar eficientemente las actividades de los docentes en su ámbito laboral, con el fin de prever algún contratiempo, además de ello, estas estrategias de planificación consideran diversos problemas que se pueden suscitar durante el transcurso de la realización de cada una de las actividades.

En cuanto al segundo objetivo específico, en el cual para Riffo (2019) la define como aquella que involucra la realización de cada una de las actividades a ejecutar para el bienestar propio de la institución, siendo estas las que permitan que se logre cumplir con las metas planteadas por la entidad o institución, lo cual conlleva a determinar un buen desempeño laboral de los docentes en base a una buena organización de la gestión administrativa, a lo que se precisa que, el directivo como tal tiene la obligación de adherir un diseño organizacional haciendo saber lo que se desea lograr en la institución, considerando el recurso humano laboral con el que se va a contar para el desarrollo de cada una de las tareas programadas en dicho diseño, haciendo que se cumpla lo suscitado por el directivo, asimismo, Quiróz y Vega (2020) la define como uno de los funcionamientos que forma parte de la gestión administrativa, el cual además, le brinda un adecuado ordenamiento de lo que se utilizará como recurso para poder desempeñar cada una de las

actividades que se encuentran estipuladas en la empresa, el cual involucra tanto al espacio, tiempo, personas, actividades y los recursos económicos, cumpliendo así con el principio universal estipulado por Fayol, siendo el caso de esta investigación de haber obtenido una correlación moderada entre la organización administrativa y el desempeño laboral del docente, siendo la correlación obtenida de 0.544, asimismo, la significancia que se manifiesta entre ambos constructos se da de manera directa, puesto que este valor resultó ser menor que el 0.005, estipulando que a mayor presencia adecuada de organización en la gestión administrativa, mayor será el desempeño laboral del docente, finalmente, Vivas et al. (2020). encontró que la organización se encuentra asociada al desempeño laboral docente con una correlación de 0.751, lo la hace significativa, siendo esta significancia menor al 0.05, es decir, que se obtuvo de 0.005, lo cual estipula que, a mejor gestión de la organización, mejor será el desempeño docente en la I.E. considerada como caso de estudio, esto es determinado, debido a la corrección obtenida y precisada previamente.

Por consiguiente, se tiene al objetivo específico tres, en el cual Riffo (2019) define a la dirección como una de las fuentes de la gestión administración, en la cual el principal participante o actor es el mismo directivo de la institución educativa, para lo cual se requiere que este directivo desempeñe las siguientes capacidades, tales son: presentar liderazgo efectivo, en el cual garantice a que todos los trabajadores desempeñen sus labores de manera adecuada y dirigidas a cada una de sus metas, a fin de cumplir la meta organizacional, haciendo hincapié en la determinación del espacio tiempo que se debe de considerar para la realización de cada una de las actividades a desarrollar, cerciorándose en el cumplimiento adecuado de cada una de estas actividades, persiguiendo también el cumplimiento de los objetivos organizacionales, siendo este trabajador confiable y comunicativo para la eficacia en la toma de decisiones empresariales, asimismo, se encarga de realizar el monitoreo de cada una de las acciones que manifiesta el trabajador, a conocer, creatividad, lealtad, disciplina, entre otros, corroborando ello, Vivas et al. (2020), quien afirmó que el directivo es el único responsable de promover a que las actividades educativas se efectúen de manera apropiada, mediante el uso de las estrategias de planeación las cuales a su vez se encuentran diseñadas teniendo como base a las consideraciones de las políticas empresariales o institucionales,

del mismo modo, Fernández (2020) refiere que la dirección es la que cumple su función de guiar o encaminar a que todas las actividades se desempeñen de manera correcta, precisando que no solo se dedique a la realización de la gestión general de la institución, sino más bien incluir de manera participativa cada una de las cuestiones institucionales, otra definición es otorgada por Quiroz y Vega (2020), quienes manifiestan que la dirección como su propio término lo refiere es el que direcciona al buen cumplimiento de las personas, garantizando a que estas desempeñen sus labores de manera eficiente y sin equivocaciones, por consiguiente, esto estipula el desarrollar la capacidad de conducir, orientar y amortiguar todo el esfuerzo empleado por cada uno de los colaboradores de la institución educativa, lo cual se puede medir que se cumplen cada uno de los objetivos de la organización, por otro lado, al haber desarrollado y procesado cada uno de las respuestas obtenidas, se pudo determinar que la relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes se manifiesta de manera moderada, puesto que su correlación obtenida fue de 0.647, lo cual estipuló lo ya manifestado, en cuanto al nivel de significancia se obtuvo un 0.000, lo cual resultó ser menor que el 0.01, estipulando así que, a mejor y adecuada dirección de la gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral del docente de la I.E. considerada como caso de estudio, asimismo, Vivas et al. (2020) obtuvo que entre la dirección y el desempeño laboral docente se encuentran asociados de manera significativa, presentando una significancia de 0.000 y una correlación de 0.760, por lo que se estipula que, a mejor gestión de la dirección mejor será en desempeño que expresen los docentes en la I.E..

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación directa y significativa entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén; con un coeficiente de correlación de 0,519, lo que corresponde a una incidencia moderada, con un nivel de significancia de 0,002 (menor que 0,01), por lo que la relación corresponde a una relación significativa.
2. Se determinó que existe relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén; con un coeficiente de correlación de 0,544, lo que corresponde a una correlación moderada, con un nivel de significancia de 0,001 (menor que 0,01), por lo que corresponde a una relación significativa.
3. Se determinó que existe relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén; con un coeficiente de correlación de 0,647, lo que corresponde a una correlación moderada, con un nivel de significancia de 0,000 (menor a 0,01), por tanto, la relación es directa y significativa.
4. Se determinó que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en el desempeño laboral docente de la I.E. N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén; con un coeficiente de correlación de 0,646, lo que indica una correlación moderada, con un nivel de significancia de 0,000 (menor a 0,01), por lo que la relación es directa y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a las I.E. que presentan convenio con la UGEL, DRE Y MINEDU, a la realización de capacitaciones al director y subdirector de la I.E, porque hay pruebas respecto a la relación directa entre la administración de las instituciones educativas y el rendimiento de los docentes dentro de esas instituciones.
2. Capacitación a los docentes en programas de mejoramiento para la eficiencia de habilidades en la docencia, así como las acciones que corresponden a los procesos de aprendizaje y enseñanza que inculcan, asumiendo un mejor y más significativo compromiso con la formación de los alumnos que tienen bajo su tutela, así como la mejora significativa de la administración de las instituciones educativas y la mejora del desempeño de los propios docentes, evidenciando mejoras significativas en cuanto al aprendizaje de los estudiantes.
3. A los coordinadores del área fortalecer los procesos de planificación, organización y dirección de la gestión administrativa, ya sea por la adecuación o integración de profesionales en el sector, así como el apoyo incondicional de la plana docente, padres de familia y estudiantes para que los procesos se realicen de la mejor manera.
4. A los futuros investigadores al evidenciarse la relación significativa entre estos factores, se recomienda tener en cuenta otros factores internos y externos para poder maximizar el conocimiento del problema presente, y así mitigar la problemática que se presenta en el trayecto de las investigaciones correspondientes.

REFERENCIAS

- Alcívar, A. (2021). The professional teaching performance and compliance with the educational standards of Ecuador. *Polo del Conocimiento*. 6(1), 352-361. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2147/4286>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://cutt.ly/gWk9Ble>.
- Aspirilla, J. (2019). Elements of job performance in the basic education teacher. Universidad Privada. *REDHECS*. 26(13). <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3148>
- Carmona, S. y Tirado, D. (2019). "Una guía de cómo empezar a investigar". [Trabajo fin de grado máster, Universidad CEU Cardenal Herrera]. http://www.bibliotecadigitalcecova.com/contenido/revistas/cat8/pdf/Fin_de_Grado-Master_digital.pdf
- Carriazo, C., Perez, M. Gaviria, K. (2020). Educational Planning as a Fundamental Tool for Quality Education. *Revista Internacional de Filosofía y Teoría Social*. 25(3), 87-95. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7524690.pdf>
- Castro, C. (2019). Satisfacción Laboral Y Compromiso Docente En La Institución Educativa Fe Y Alegría 36 De La Esperanza-2019. [Trabajo de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38423>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Condor, C., et al. (2020). Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. *Gaceta Científica*. 6(2), 104-114. <http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/gacien/article/view/787>
- Chávez, P., Cabrera, X. y Chávarry, P. (2020). Motivational Strategy and Job Performance for Teachers At The Secondary Level Of A Public Institution. *PAIDEIA* XXIX. 10(2), 275-287. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/3224>
- Chumpitazi, F. (2019). Gestión administrativa y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del turno mañana en un centro de idiomas de Lima Metropolitana, 2017. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor

- de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10752>
- Dorenkamp, I. y Ruhle, S. (2018). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *The journal of higher education*, 90(1), 56-84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica. *Editorial UTMACH*.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*. 2(1). 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios, Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fernández, M. (2020). La organización escolar. Repensando la caja negra para poder salir de ella. Asociación Nacional de Editores de Libros y material de Enseñanza. *Colección: Diálogo Educativo*. <https://cutt.ly/FEz6980>
- González, S. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*. 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Pillaca, J. (2018). Compromiso Profesional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas de Cangallo- Ayacucho, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28529>
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp->

content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf

- Gildemeister, R. y Ramos, M. (2019). Ministerio de Educación. La planificación en la Educación Inicial. Guía de orientaciones. <https://www.drec.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/la-planificacion-en-la-educacion-inicial-guia-orientaciones.pdf>
- Millán, A. (2019). Programa de Gestión Administrativa para mejorar la calidad de servicios de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32316/Mill%C3%A1n_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miras, J. y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. 19(41), 287-305. <http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/838>
- Monjaras, A., Bazán, A., Pacheco, Z., y otros. (2019). Diseños de Investigación. *Publicación semestral, Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 8(15), 119-122. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>
- Mustafa, O. y Pinar, M. (2019). The role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*. 4(10). https://www.researchgate.net/publication/338083870_The_Role_of_Teacher_Performance_in_School_Effectiveness
- Muhammad, R., Kasman, R., Hardianto, B., Herawan, H., Mesterjon, F., Feri, H. y Oriza, C. (2017). Optimization of Strategic Planning Organization in the Framework of Achievement Objectives of Education. *Atlantis Press*. Actas de la 2° Conferencia Internacional sobre Educación, Ciencia y Tecnología. <https://dx.doi.org/10.2991/icest-17.2017.50>
- Nguyen, N. V., Nguyen, T. T., Tran, V. C., Do, T. T., Vu, C. T. (2019). Quality management of higher education Programs in vietnam: results from Program accreditation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*,

22(4), 507-514. <https://www.abacademies.org/articles/quality-managementof-higher-education-programs-in-vietnam-results-from-programaccreditation-8782.html>

Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. 29(5), 259-266. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>

Paz, T. (2019). Educational Management and Improvement Of Teachers' Work Performance. Universidad Técnica de Machala. *Revista Científica Ciencia y Educación*. 1(4). <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>

Phramaha, T., Phrakru., W., Phrakruwirojkanchanakhet y Lampong., K. (2020). Development of Administrative Management for Charity School in Buddhist Temples. *Psychology and Education*. 58(1), 3806-3810. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1399>

Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G. y Berrocal, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>

Quiroz, L. y Vega, Y. (2020). Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de La Libertad, 2019. [Tesis de Posgrado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>

Recuay, C. (2019). Gestión Educativa Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa “San Miguel” De Moya – 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3310/TESIS-2019-POSGRADO-RECUAY%20ASTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

- Rivas, S. (2020). Importancia de la gestión administrativa en el sector público. [Investigación Monográfica, Universidad Privada de la Selva Peruana]. <https://cutt.ly/hEkKRdd>
- Rodríguez, K. y Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salama, A., Abu, M., Al, J. y Abu, S. (2018). The Role of Administrative Procedures and Regulations in Enhancing the Performance of The Educational Institutions - The Islamic University in Gaza is A Model. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*. 2(2), 14-27. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/353>
- Samillán, R. (2017). Marco del Buen Desempeño Docente. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33171>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, A. et al. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://cutt.ly/EEzAJ7d>
- Satishprakash, S. (2020). Concept of Population and Sample. Gujarat University. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE
- Solís, F. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57096>
- Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. (2017). Métodos de recolección de datos para una investigación. http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf

- Vásquez, A. (2018). Evaluation Of Administrative and Management Directive Teaching Organizational Climate Of the Educational Institute N°2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas – Lima 2018. 1(1). 78-90. <https://doi.org/10.47865/igob.vol2.2019.37>
- Vásquez, S., Lozano, A. y Huanca, H. (2019). Job satisfaction and performance in teachers of an educational association in East Lima. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 1(1). <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.6>
- Velásquez, D. (2020). La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del Distrito de Puente Piedra en el Año 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26354>
- Vivas, A., Martínez, M. y Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Científica*. 5(18), 24-45. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>
- Vives, L. (2019). Estrategia de Clima Organizacional para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Señor de Sipán. [Tesis de Posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5308>
- Villar, R. (2019). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” Local Central de Huánuco, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1990;jsessionid=799D0519806C069618173873FF5E7ADA>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable Independiente:</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>Conjunto de actividades o tareas que cumplen el rol de ayudar a utilizar de manera apropiada los recursos que poseen una empresa, entidad o institución, con el objetivo de optimizar procesos y obtener resultados favorables y de calidad. (Rivas, 2020)</p>	<p>La variable “Gestión administrativa” se evaluará a través de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación ▪ Organización ▪ Dirección 	Planificación	Objetivo	Ordinal
				Estrategias	
				Presupuesto	
			Organización	División de trabajo	
				Jerarquía	
				Coordinación	
			Dirección	Supervisión	
				Toma de decisiones	
				Monitoreo	

Variable Dependiente: Desempeño laboral docentes	Es la acción o práctica pedagógica que desarrolla una persona con el fin de compartir o dar a conocer conceptos o conocimientos nuevos, es el acto de impartir educación desarrollando estrategias acordes al desarrollo educacional. (Mustafa y Pinar, 2019)	La variable "Desempeño laboral de los docentes" se evaluará a través de las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de planificación ▪ Gestión de procesos educativos ▪ Compromiso profesional 	Capacidad de planificación	Planificación académica	Ordinal
				Capacidad pedagógica	
				Significación para estudiantes	
			Gestión de procesos educativos	Ambiente de aprendizaje	
				Habilidades metodológicas	
				Evaluación aprendizaje	
			Compromiso profesional	Responsabilidad laboral	
				Capacitación académica	
				Vocación de servicio	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 01

“Gestión administrativa en la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén”

El siguiente instrumento, se efectuará para recopilar información en relación a la Gestión administrativa en la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Instrucciones:

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

1.- Nunca	2.- Casi nunca	3.- Algunas veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación						
1	¿En la institución se difunde periódicamente la misión como la visión de la Institución Educativa?					
2	¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?					
3	¿En la institución se implementan normalmente estrategias de participación colaborativa para la actualización del Proyecto Educativo Institucional?					
4	¿En el planeamiento estratégico periódicamente se incorporan nuevas estrategias de trabajo colaborativo?					
5	¿En la institución se sustenta la asignación del presupuesto se hace a inicio del año lectivo?					
6	¿El personal conoce los procedimientos requeridos para la asignación de presupuesto por áreas de trabajo?					
Dimensión 2: Organización						
7	¿La delegación de funciones mejora el trabajo en la institución educativa?					

8	¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?					
9	¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?					
10	¿Los niveles de jerarquía de los trabajadores responden a las necesidades de atención?					
11	¿En los equipos de trabajo se coordinan frecuentemente las acciones a realizar?					
12	¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?					
Dimensión 3: Dirección						
13	¿En la institución se realizan acciones de supervisión permanentes a todo el personal?					
14	¿Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo?					
15	¿Las decisiones que toma su jefe inmediato son acertadas para su área?					
16	¿En la institución se toman decisiones que beneficien a todo el personal después de un análisis previo?					
17	¿El monitoreo es continuo en su organización?					
18	¿En la institución se monitorea el trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?					

Fuente: Adaptado de Solís (2021)

Ficha técnica del cuestionario de la Gestión Administrativa

Cuestionario: De la variable Gestión administrativa – Anexo 03

Nombre del Instrumento: Cuestionario Gestión Administrativa

Autor: Adaptado de Solís

AÑO: 2021

Descripción:

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén.

Población: Docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén.

Número de Ítem: 18

Aplicación: Individual.

Tiempo de Administración: 30 minutos por persona.

Instrucciones: El docente marcará cada ítem de acuerdo a su percepción u opinión.

Escala: Likert

Niveles o Rango: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre

Cuestionario 02

“Desempeño laboral del docente en la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias - Jaén”

El siguiente instrumento, se efectuará para recopilar información en relación al Desempeño laboral de los docentes de la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.

Instrucciones:

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

1.- Nunca	2.- Casi nunca	3.- Algunas veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidad de planificación pedagógica						
1	¿Planificas coherentemente tu área curricular, según aprendizajes a lograr en estudiantes?					
2	¿Diseñas las unidades didácticas basadas en los aprendizajes esperados?					
3	¿Seleccionas metodologías pertinentes para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje?					
4	¿Elaboras instrumentos de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar?					
5	¿Seleccionas rutas para generar conocimientos significativos?					
6	¿Propones recursos didácticos que fomentan aprendizajes significativos?					
Dimensión 2: Gestión de los procesos educativos						
7	¿Utilizas las TIC disponibles de la institución en tus sesiones de aprendizaje?					
8	¿Generas un clima afectivo con tus estudiantes en el aula durante las clases?					
9	¿Contextualizas las estrategias metodológicas de la asignatura con las de otras áreas?					

10	¿Aplicas estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?					
11	¿Evalúas de distintas formas los aprendizajes de tus estudiantes?					
12	¿Consideras los resultados de la evaluación de tus estudiantes para realizar retroalimentar los aprendizajes?					
Dimensión 2: Compromiso profesional						
13	¿Realizas con responsabilidad tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico entre los estudiantes?					
14	¿Presentas tus documentos de gestión al personal directivo de la institución dentro de los plazos establecidos?					
15	¿Te capacitas continuamente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño?					
16	¿Participas en la capacitación de tus colegas compartiendo tus experiencias logradas en la práctica pedagógica?					
17	¿Demuestras constantemente valores democráticos en el servicio formativo de los estudiantes?					
18	¿Tu desempeño de servicio es constante?					

Fuente: Adaptado de Solís (2021)

Ficha técnica del cuestionario del Desempeño laboral de los docentes

Ficha de evaluación: De la variable Desempeño laboral de los docentes – Anexo 04.

Nombre del Instrumento: Ficha Desempeño Laboral de los Docentes.

Autor: Adaptado de Solís

AÑO: 2021

Descripción:

Tipo de Instrumento: Ficha de evaluación

Objetivo: Determinar el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén.

Población: Docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén.

Número de Ítem: 18

Aplicación: Individual.

Tiempo de Administración: 30 minutos por persona.

Instrucciones: El docente marcara cada ítem de acuerdo a su percepción u opinión.

Escala: Likert

Niveles o Rango: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez de los instrumentos por juicios de expertos.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la gestión administrativa.

TESISTA:

Br.: De la Cruz Ramos, Enrique

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021

Firma



Dr. José Zelada Camacho
DNI: 27670393

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la gestión administrativa.

TESISTA:

Br.: De la Cruz Ramos, Enrique

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021



Firma/DNI 27749394

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pírias-Jaén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la gestión administrativa.

TESISTA:

Br.: De la Cruz Ramos, Enrique

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Jaén, 19 de octubre de 2021

Dr. Manuel Rodrigo Triful Ortiz
DNI 27718770
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para el desempeño laboral de los docentes en la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén

TESISTA:

Br.: De la Cruz Ramos, Enrique

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Chiclayo, 11 de noviembre de 2021

Firma



Dr. José Zelada Camacho
DNI: 27670393

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para el desempeño laboral de los docentes en la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén

TESISTA:

Br.: De la Cruz Ramos, Enrique

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Chiclayo, 11 noviembre de 2021

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dra. Elizabeth Rojas Vásquez
DOCENTE ESCUELA DE POSTGRADO

Firma/DNI 27749394
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias-Jaén

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para el desempeño laboral de los docentes en la I.E. N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén

TESISTA:

Br.: De la Cruz Ramos, Enrique

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

Jaén, 10 de noviembre de 2021



Dr. Manuel Rodrigo Triful Ortiz
DNI 27718770
EXPERTO

Confiabilidad de los instrumentos.

a) Confiabilidad de Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

b) Confiabilidad de desempeño laboral

Estadística de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

Gestión Administrativa

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En la institución se difunde periódicamente la misión como la visión de la Institución Educativa?	72.22	143.694	.560	.971
¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?	72.33	144.250	.811	.964

¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?	72.00	148.000	.715	.966
¿En el planeamiento estratégico periódicamente se incorporan nuevas estrategias de trabajo colaborativo?	72.11	144.611	.956	.963
¿En la institución se sustenta la asignación del presupuesto se hace a inicio del año lectivo?	72.89	131.111	.868	.966
¿El personal conoce los procedimientos requeridos para la asignación de presupuesto por áreas de trabajo?	72.89	133.361	.919	.964
¿La delegación de funciones mejora el trabajo en la institución educativa?	71.78	152.694	.785	.966
¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?	71.56	153.278	.781	.966
¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?	72.11	147.111	.676	.966
¿Los niveles de jerarquía de los trabajadores responden a las necesidades de atención?	71.89	147.361	.893	.964
¿En los equipos de trabajo se coordinan frecuentemente las acciones a realizar?	71.89	147.361	.893	.964
¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?	71.78	144.444	.848	.964

¿En la institución se realizan acciones de supervisión permanentes a todo el personal?	71.67	148.500	.800	.965
¿Existe una adecuada supervisión en su área de trabajo?	71.56	152.778	.823	.966
¿Las decisiones que toma su jefe inmediato son acertadas para su área?	71.89	143.111	.933	.963
¿En la institución se toman decisiones que beneficien a todo el personal después de un análisis previo?	71.89	143.111	.933	.963
¿El monitoreo es continuo en su organización?	71.67	153.000	.761	.966
¿En la institución se monitorea el trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?	71.67	147.500	.859	.964

Desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Planificas coherentemente tu área curricular, según aprendizajes a lograr en estudiantes?	78.22	58.944	.800	.965
¿Diseñas las unidades didácticas basadas en los aprendizajes esperados?	78.11	58.111	.962	.963

¿Seleccionas metodologías pertinentes para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje?	78.11	58.111	.962	.963
¿Elaboras instrumentos de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar?	78.33	59.500	.728	.966
¿Seleccionas rutas para generar conocimientos significativos?	78.22	58.944	.800	.965
¿Propones recursos didácticos que fomentan aprendizajes significativos?	78.22	58.944	.800	.965
¿Utilizas las TIC disponibles de la institución en tus sesiones de aprendizaje?	78.33	56.750	.769	.966
¿Generas un clima afectivo con tus estudiantes en el aula durante las clases?	78.00	60.250	.767	.966
¿Contextualizas las estrategias metodológicas de la asignatura con las de otras áreas?	78.11	58.111	.962	.963
¿Aplicas estrategias metodológicas adecuadas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?	78.22	58.694	.832	.965
¿Evalúas de distintas formas los aprendizajes de tus estudiantes?	78.11	58.611	.608	.969
¿Consideras los resultados de la evaluación de tus estudiantes para realizar retroalimentar los aprendizajes?	78.11	58.111	.962	.963

¿Realizas con responsabilidad tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento crítico entre los estudiantes?	78.11	58.111	.962	.963
¿Presentas tus documentos de gestión al personal directivo de la institución dentro de los plazos establecidos?	78.33	55.750	.868	.965
¿Te capacitas continuamente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño?	78.33	59.000	.553	.970
¿Participas en la capacitación de tus colegas compartiendo tus experiencias logradas en la práctica pedagógica?	78.11	61.361	.521	.969
¿Demuestras constantemente valores democráticos en el servicio formativo de los estudiantes?	78.11	61.361	.521	.969
¿Tu desempeño de servicio es constante?	78.11	58.111	.962	.963

Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO / NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación de la gestión administrativa y</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la planificación de la gestión administrativa y el desempeño</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe relación directa y significativa entre la</p>	<p>Variable Independiente: Gestión administrativa</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral de los docentes</p>	<p>Unidad de Análisis: Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Población: 32 docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Muestra La muestra será no probabilística</p>	<p>TIPO: Básica.</p> <p>NIVEL: Descriptivo.</p> <p>DISEÑO: Correlacional no experimental.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <hr/> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva</p>

<p>el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección de la gestión</p>	<p>laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Determinar la relación entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución</p>	<p>planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito</p>		<p>tomando en cuenta 32 docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p>		
--	---	--	--	---	--	--

<p>administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén?</p>	<p>Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p>	<p>Las Pirias – Jaén. Existe relación directa y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-JAEN
I.E.P.S.M N° 16040 "MARIANO MELGAR" - LAS PIRIAS
"DISCIPLINA, ESTUDIO Y TRIUNFO"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Las Pirias, 13 de diciembre del 2021.

OFICIO N° 073 - 2021/GR-CAJ/UGEL-JAEN/ IE PSM N° 16040 MM-LP

Señora Doctora
MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN
Directora de la Escuela de Posgrado - Filial Chiclayo.
Ciudad.

ASUNTO : Autorización para realizar investigación.

Referencia : Documento recibido de la Universidad.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle y hacer de su conocimiento que, de acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de la Institución Educativa, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra laborando, para poner en práctica investigaciones que conlleven a la buena marcha de la Institución.

En tal sentido se **AUTORIZA**, al autor maestrante **De la Cruz Ramos Enrique**, identificado con DNI N° 19237245, estudiante del programa académico en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar, Distrito de Las Pirias - Jaén".

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

ATENTAMENTE


M. Mercedes Collazos Alarcón
DIRECTORA

Anexo 6: Resultados

Base de datos en el SPSS.

	D1_G	D2_G	D3_G	GESTION	D1_D	D2_D	D3_D	DESEMP EÑO	PLANIFICACION	ORGANIZACION	DIRECCION	NIVELGESTION	CAPACIDAD	PROCESOS	COMPROMISO	NIVELDESEMPEÑO
1	25	24	28	77	30	30	30	90	3	3	3	3	3	3	3	3
2	15	22	22	59	30	30	30	90	2	2	2	2	3	3	3	3
3	29	30	30	89	30	30	27	87	3	3	3	3	3	3	3	3
4	30	30	30	90	30	30	30	90	3	3	3	3	3	3	3	3
5	14	20	20	54	24	23	27	74	1	2	2	2	3	3	3	3
6	22	30	30	82	26	30	30	86	2	3	3	3	3	3	3	3
7	21	27	25	73	24	25	24	73	2	3	3	3	3	3	3	3
8	22	25	28	75	24	24	22	70	2	3	3	3	3	3	2	3
9	28	29	30	87	29	28	28	85	3	3	3	3	3	3	3	3
10	25	26	23	74	26	29	29	84	3	3	3	3	3	3	3	3
11	25	24	24	73	24	24	24	72	3	3	3	3	3	3	3	3
12	17	22	19	58	21	21	23	65	2	2	2	2	2	2	3	2
13	30	24	27	81	28	29	30	87	3	3	3	3	3	3	3	3
14	24	25	21	70	26	26	29	81	3	3	2	3	3	3	3	3
15	30	30	29	89	24	21	24	69	3	3	3	3	3	2	3	3
16	23	25	22	70	24	26	26	76	3	3	2	3	3	3	3	3
17	18	28	25	71	29	28	29	86	2	3	3	3	3	3	3	3
18	23	25	24	72	24	26	24	74	3	3	3	3	3	3	3	3
19	24	27	23	74	28	27	24	79	3	3	3	3	3	3	3	3
20	23	26	26	75	29	29	30	88	3	3	3	3	3	3	3	3
21	22	23	21	66	20	19	20	59	2	3	2	2	2	2	2	2
22	26	25	26	77	27	23	28	78	3	3	3	3	3	3	3	3
23	15	22	16	53	18	21	25	64	2	2	2	2	2	2	3	2
24	26	25	22	73	28	28	27	83	3	3	2	3	3	3	3	3
25	21	24	21	66	24	20	23	67	2	3	2	2	3	2	3	3
26	26	27	27	80	30	29	30	89	3	3	3	3	3	3	3	3
27	27	24	22	73	24	24	25	73	3	3	2	3	3	3	3	3
28	28	30	30	88	30	29	30	89	3	3	3	3	3	3	3	3
29	30	29	28	87	30	30	30	90	3	3	3	3	3	3	3	3
30	14	23	15	52	18	17	24	59	1	3	2	2	2	2	3	2
31	11	20	23	54	24	24	24	72	1	2	3	2	3	3	3	3
32	25	24	22	71	24	24	24	72	3	3	2	3	3	3	3	3

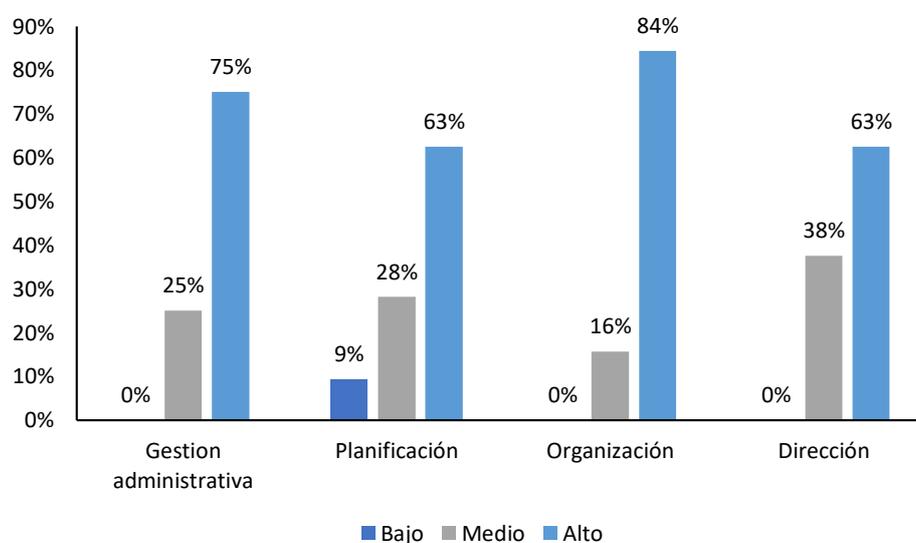
Resultados descriptivos

Distribución de frecuencias de la gestión administrativa y sus dimensiones

Nivel	Gestión administrativa		Planificación		Organización		Dirección	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	3	9%	0	0%	0	0%
Medio	8	25%	9	28%	5	16%	12	38%
Alto	24	75%	20	63%	27	84%	20	63%
Total	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%

Figura 5

Distribución por niveles de la gestión administrativa y sus dimensiones



De acuerdo a la tabla y figura 1 el 75% de los docentes encuestados afirma que la institución presenta un nivel alto en gestión administrativa, es decir cumplen con la planificación, organización y dirección adecuada para obtener resultados favorables, esto se observa en los resultados que se han obtenido de acuerdo a cada dimensión de la variable gestión administrativa en donde el nivel alto es el predominante, afirmando lo dicho anteriormente.

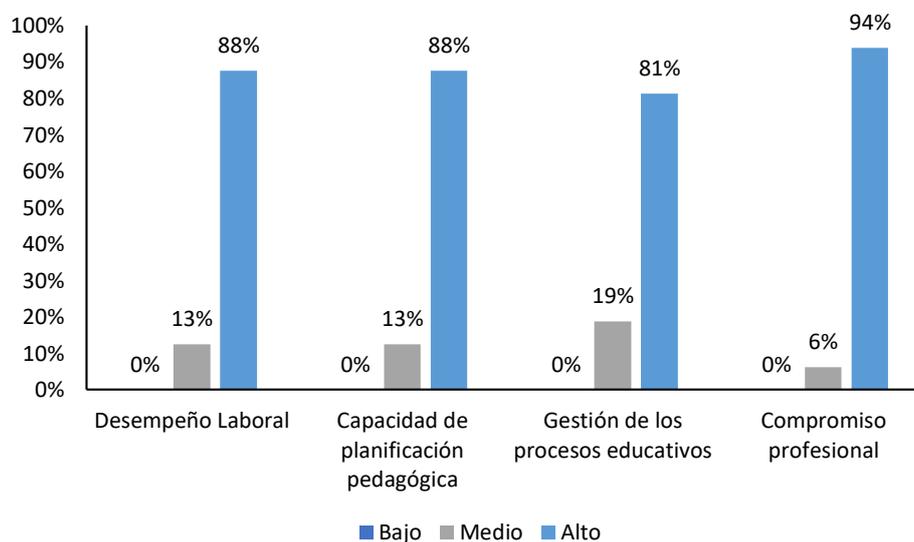
Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño Laboral		Capacidad de planificación pedagógica		Gestión de los procesos educativos		Compromiso profesional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	4	13%	4	13%	6	19%	2	6%
Alto	28	88%	28	88%	26	81%	30	94%
Total	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 16040 Mariano Melgar-Las Pirias, Jaén.

Figura 6

Distribución por niveles del desempeño laboral y sus dimensiones



De los docentes encuestados, el 88% de ellos presenta un alto desempeño laboral y el 13% un nivel medio, esto indica que los docentes imparten un buen nivel de educación desarrollando buenas estrategias de acuerdo a la mejora educacional, para las dimensiones capacidad de planificación pedagógica, gestión de los procesos educativos y compromiso profesional los docentes presentan en su gran mayoría un nivel alto.

Pruebas de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,937	32	,060
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	,917	32	,017

Identificamos las pruebas de SW para evaluar la normalidad de los datos, en donde identificamos que el p_valor de la variable gestión administrativa es mayor que 0.05 por lo que indicamos que presenta normalidad, en tanto la variable desempeño al ser menor que 0.05 no tiene normalidad. De acuerdo a esto utilizaremos la prueba de correlación de Spearman para el desarrollo del objetivo.

Tabla 4

Correlación de la gestión administrativa y desempeño laboral docente.

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

En la tabla 4 y figura 3 se expone que la gestión administrativa presenta una incidencia moderada en el desempeño laboral docente, siendo su coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.646, asimismo la significancia identificada = 0.000 ($p < 0.01$) de acuerdo a esto rechazamos la hipótesis nula y determinamos que existe una relación la cual es directa y significativa de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias – Jaén.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DE LA CRUZ RAMOS ENRIQUE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16040 MARIANO MELGAR DISTRITO LAS PIRIAS-JAÉN", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ENRIQUE DE LA CRUZ RAMOS DNI: 19237245 ORCID 0000-0002-6345-4371	Firmado digitalmente por: DLRAMOSE el 17-01-2022 22:30:16

Código documento Trilce: TRI - 0277959