



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativa y condiciones para el desempeño docente en la
Institución Educativa Santo Domingo de Moro, Santa, 2022.

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

AUTORA:

Inocente Pereda, Carina Marili (orcid.org/0000-0003-4281-8014)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Maritza, mi hermana, quien me incentivó en el camino de la docencia. A mi esposo por su amor, paciencia e inmenso apoyo. A mis hijos Stephany y Jeanpier, las luces que guían mi camino.

La autora

Agradecimiento

A Dios por ser guía en mi camino y a mis padres Jonás y Lucila por su ejemplo y siempre estar conmigo.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contingencia entre gestión administrativa y condiciones para el desempeño docente.	21
Tabla 2. Relación entre gestión administrativa y condiciones para el desempeño docente.	23
Tabla 3. Nivel de gestión administrativa	24
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de gestión administrativa	25
Tabla 5. Nivel de las condiciones para el desempeño docente.	26
Tabla 6. Nivel de las dimensiones para las condiciones del desempeño docente.	27
Tabla 7. Contingencia entre planificación y las condiciones para el desempeño docente.	28
Tabla 8. Correlación entre planificación y las condiciones para el desempeño docente.	30
Tabla 9. Contingencia entre organización y las condiciones para el desempeño docente.	31
Tabla 10. Correlación entre organización y las condiciones para el desempeño docente.	33
Tabla 11. Contingencia entre dirección y las condiciones para el desempeño docente.	34
Tabla 12. Contingencia entre la dirección y las condiciones para el desempeño docente.	36
Tabla 13. Contingencia entre el control y las condiciones para el desempeño docente.	37
Tabla 14. Correlación entre el control y las condiciones para el desempeño docente.	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre gestión administrativa y condiciones para el desempeño docente	22
Figura 2. Dispersión entre la planificación y las condiciones para el desempeño docente	29
Figura 3. Dispersión entre la organización y las condiciones para el desempeño docente.	32
Figura 4. Dispersión entre la dirección y las condiciones para el desempeño docente.	35
Figura 5. Dispersión entre el control y las condiciones para el desempeño docente.	38

Resumen

El presente estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa Santo Domingo de Moro , Ancash, en el año 2022, con el propósito de determinar la relación entre la gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Como fuente de información, se consideró al personal docente que labora en el año 2022, conformándose una población de 72 unidades la constituyo la unidad muestral, quienes colaboraron voluntariamente, fueron encuestados con el Cuestionario Multidimensional sobre gestión administrativa y el cuestionario para recoger información sobre las condiciones del desempeño docente. El procesamiento de los datos mostró que, la gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente tienen un nivel alto. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,592$, $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis del investigador, concluyendo que existe una relación directa moderada entre la gestión administrativa y condiciones para el desempeño docente, es decir a mayor nivel de gestión administrativa mejores serán las condiciones para el desempeño docente.

Palabras clave: Gestión administrativa, condiciones para el desempeño docente, mejora de aprendizajes

Abstract

The present study was carried out at the Santo Domingo de Moro Educational Institution, Ancash, in the year 2022, with the purpose of determining the relationship between administrative management and the conditions for teaching performance. It was developed under a descriptive quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional and correlational design. As a source of information, the teaching staff who work in the year 2022 were considered, forming a population of 72 units, which constituted the sample unit, who collaborated voluntarily, were surveyed with the Multidimensional Questionnaire on administrative management and the questionnaire to collect information on the conditions of teaching performance. The processing of the data showed that the administrative management and the conditions for teaching performance have a high level. Likewise, a Spearman's Rho correlation coefficient of $r=0.592$, $p\text{-value}=0.000 < 0.05$ was obtained, which allows accepting the researcher's hypothesis, concluding that there is a moderate direct relationship between administrative management and conditions for teaching performance, that is, the higher the level of administrative management, the better the conditions for teaching performance.

Keywords: Administrative management, conditions for teaching performance, improvement of learning.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, en el sector educación, está atravesando por una etapa donde surgen nuevos retos que deben ser asumidos por los responsables de dirigir las entidades de educación y que exigen mejorar los aprendizajes, para ello, deben evaluar el trabajo de su personal porque esto permite observar si las metas propuestas a estos se han cumplido, por lo que la gestión administrativa que se realice en la institución debe reflejar los intentos del directivo por reconocer esos factores explícitos que se relacionan con el trabajo por medio del uso eficiente de los recursos (Calderón et. al 2018). En este contexto el éxito de una institución educativa se refleja en cómo se desempeña el personal administrativo en su gestión y por quienes la integran (Castrellón, 2018)

Al respecto, Galafa (2018) menciona que hay escuelas que presentan problemas en su gestión debido a la falta de transparencia y responsabilidad, como en Mangochi al sur de África, donde el director, en ocasiones, usaba los fondos escolares para asuntos personales en vez de canalizarlos a las necesidades de la institución. Estas dificultades se derivan de un mal desarrollo y monitoreo de objetivos, planes de estudio y currículum desactualizados, además de trabajo pedagógico desorganizado (Santiago, et. al. 2017). La mala práctica que realizan los directivos, sumado a causas que provocan la desmotivación como la carga laboral, salarios bajos, las relaciones interpersonales de la institución para lograr sus metas de enseñanza, el clima laboral y el poco interés de los estudiantes por aprender, contribuyen a la insatisfacción e influyen en un bajo desempeño del docente (Soodmand y Doosti, 2016).

También Tuytens y Devos (2017) mencionan que en Belgica los docentes, a pesar que entienden y respetan la política evaluativa, se muestran reacias a la evaluación de desempeño por la complejidad de la evaluación sumativa. Es por ello que todos los trabajadores independientemente de las funciones que realicen deben estar en constante capacitación para que estén motivados y su desempeño sea optimo; es importante brindarles diversas oportunidades para que desarrollen sus competencias y capacidades, de esta forma puedan lograr los objetivos y obtengan un buen desarrollo laboral (Bustamante, 2020). Por ello, las instituciones educativas deben evaluar permanentemente el cumplimiento de las metas que se proponen

para alcanzar sus objetivos, aquí la gestión administrativa juega un papel importante ya que debe reflejar las intenciones del directivo para reconocer los factores relacionados al trabajo por medio del uso eficiente de los recursos.

Ante esta situación en nuestro país, la preocupación las autoridades educativas se ha centrado, últimamente, en mejorar la educación, el ejercicio laboral del profesor y condiciones para el trabajo que ofrecen las instituciones. Las diversas reformas educativas que se han realizado últimamente han hecho que el elemento primordial para la educación sea la mejora de los aprendizajes, por ello el factor administrativo es uno de los factores que se toma en cuenta sobre la incidencia en la enseñanza, puesto que son ellos los encargados de facilitar los ambientes necesarios para el desempeño de su personal docente, pero que muchas veces no lo hacen. De lo expresado se observa que muchos docentes con varios años de experiencia ejercen las direcciones de las instituciones educativas pero que a pesar de ello no tienen la suficiente capacitación como para asumir la gestión de las instituciones puesto que no cuentan con una sólida preparación en el campo, como el administrar los recursos materiales y humanos, tampoco está capacitado para ejercer un liderazgo dinámico, toma de decisiones acertadas, y tiene pocas condiciones para el manejo y desarrollo de las instituciones educativas. Cueva (2022), menciona que, en países como Japón, la administración demanda de una capacitación constante y del mejoramiento de ciertas habilidades que permitan fortalecer sus competencias.

En el ámbito local existen diversos problemas tanto en lo administrativo como en lo pedagógico, con respecto a establecer metas y objetivos para lograr las mejoras en la enseñanza, puesto que a pesar de las preparaciones dadas a los docentes de parte el estado y el sistema educativo en la región Ancash, no se logra obtener buenos resultados, además los procedimientos y estrategias que se emplean para obtener mejoras en el desempeño docente aun no son suficiente resolver las dificultades. Por otro lado, según Elacqua y Marotta (2019), identifica que el tener múltiples trabajos en la escuela, influye en el desempeño de los docentes, esto quiere decir que los profesores pueden tener más horas de labores cuando trabajan en diversas escuelas, lo cual conlleva a un mayor cansancio y pérdida de productividad. Además, los docentes de instituciones multigrado pueden pasar una

mayor cantidad de tiempo trabajando fuera del aula, preparando sus clases, si se les asigna enseñar varios grados, materias y un mayor número de estudiantes; lo cual provoca una baja en su desempeño debido al estrés

En el contexto local, se observó que las condiciones en las que laboran los profesores no son las más adecuadas, puesto que los ambientes no cuentan con las dimensiones apropiadas para realizar las actividades académicas, se cuenta con una cantidad numerosa de estudiantes por cada aula (35), existe incomodidad ya que no se trabaja en equipo, no hay permanente capacitación, falta compañerismo, poca motivación y no hay reconocimiento laboral por el desempeño del docente, la gestión administrativa es tradicional, existe poca difusión del reglamento interno, poca gestión para implementar institución educativa, no convoca para la actualización de los planes de trabajo, no fomenta el trabajo cooperativo en equipo que pueda mejorar la convivencia y clima laboral, además no existe un adecuado monitoreo del desempeño docente.

Por los argumentos expuestos fue oportuno y apropiado investigar sobre la gestión que realizan los administrativos y las condiciones que favorecen la labor docente, puesto que nos brindara datos empíricos sobre la realidad para mejorar la administración y plantear alternativas de solución en mejora de la educación.

Ante lo analizado se presentó la siguiente situación problemática ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa?

Cabe mencionar que el presente trabajo pretende dar alcances para la mejora de la labor que ejecutan los directores y subdirectores y las condiciones en las cuales se desempeñan los profesores, de esa forma a través de ellos lograr un desarrollo óptimo de los aprendizajes con el propósito de obtener un buen servicio, y para la obtención de competencias necesarias para el crecimiento del ser humano lo que permite que se desenvuelva en la sociedad a la cual se orienta la educación.

El aporte teórico de la investigación es que permite obtener conocimientos respecto a las variables de estudio. Así mismo los resultados contribuirán en el mejoramiento de los aprendizajes de la institución. Reyes (2016)

Metodológicamente el estudio de investigación permite obtener métodos, estrategias, técnicas e instrumentos de investigación las variables de estudiadas. Además, haciendo uso de dos cuestionarios y su procesamiento se obtendrá información para buscar obtener la relación de los objetivos planteados, considerando destacar la importancia de las variables seleccionadas para el presente trabajo. También contribuirá en la prueba de veracidad de la unidad de análisis de la variable.

Además, tiene relevancia social, ya que los resultados obtenidos podrán ser empleados por otras instituciones educativas que tengan características parecidas en su contexto, y para el fortalecimiento del trabajo realizado por los directivos y los docentes acrecentando sus competencias con respecto a gestión administrativa y mejorando el contexto donde se desenvuelven los profesores. La investigación servirá para el direccionamiento de logros académicos en las entidades encargadas de impartir educación, para los docentes y a todos los peruanos.

Bajo esta perspectiva se formuló el objeto general de esta indagación: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente en la entidad Santo Domingo de Moro. Asimismo, para el logro de este propósito se plantearon 2 objetivos específicos y cuatro objetivos inferenciales respecto a las variables estudiadas.

Con el fin de responder a la problemática de investigación que se planteó una respuesta en relación con los objetivos: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente De igual modo se formularon hipótesis específicas de acuerdo a los objetivos planteados.

II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se han obtenido como referencias diferentes trabajos ubicados en fuentes bibliográficas, virtuales y físicas. Así tenemos a los siguientes antecedentes internacionales:

Ramírez (2019) realizó un estudio con el fin de verificar la relación existente entre la labor del director y las circunstancias que tienen los profesores para su trabajo, aplicó un diseño correlacional y cuantitativo, utilizó un cuestionario y la ficha de evaluación para el recojo de la información a la población muestral que estuvo formada por 12 docentes. Concluyó que la relación que mantiene la dirección con los docentes no es del todo buena, puesto que el nivel insatisfactorio muy alto, logrando determinar de esta manera que hay significatividad en la relación de las variables.

Solís (2021) desarrolló un estudio donde estableció la correspondencia entre las variables gestión de la administración y la capacidad profesional, su estudio cuantitativo, su muestra lo conformaron 30 trabajadores y obtuvo como resultados un nivel muy alto entre ambas variables, lo cual lo llevó a concluir que explica que los profesores que cumplen la función administrativa dentro de sus instituciones están cumpliendo con un buen desempeño.

De la cruz (2020) estableció la correspondencia que se da en las constantes gestión de los directivos y el desempeño del profesor, realizó una mirada cuantitativa, no experimental, su estudio lo conformaron 80 profesores y empleó como instrumento un cuestionario. Dentro de los resultados que obtuvo fue que hay una correspondencia moderada entre ambas inconstantes, además, determinó, la planeación obtuvo mayor grado de relación. Además, afirma que, si el trabajo que realizan los que dirigen las entidades es eficiente, el trabajo del docente lo será también.

Builes (2020) realizó una investigación donde se propuso el análisis de la correlación del enfoque de gestión y las características del director, consideró en su trabajo las dimensiones de la administración. Su exploración fue cuantitativo e inferencial, tuvo una población muestral de 242 directores, que fueron elegidos haciendo uso del muestreo aleatorio estratificado, se empleó el cuestionario para

recoger la información, obteniendo como resultado que los directivos dentro de sus funciones aun no llegan a un nivel crítico sin embargo los que tienen una mayor preparación han logrado a este nivel en forma significativa, de la misma forma los de menor experiencia tienden solamente hacían a gestión de comunitaria, quedando demostrado que mientras más experiencia tenga el docente directivo en el cargo, más se acerca a la gestión crítica.

Baque (2021) presenta se propuso la determinación sobre si el agrado profesional de los profesores se da por el liderazgo o el trabajo administrativo que realizan los directores, contó con una población muestral de 81 directores y 353 profesores, su diseño fue exploratorio y se empleó el enfoque cualitativo y cuantitativo, utilizó la entrevista y la consulta para acumular la información de las inconstantes. Esta investigación tuvo como resultado que no existe correlación entre la satisfacción laboral, entorno y trabajo del profesor.

Así mismo dentro de las investigaciones naciones que se realizaron tenemos a:

Quiroz (2020) determinó la correspondencia existente de la labor que realizan los guías y la labor de los profesores, su población muestral estaba conformada por 40 docentes; la investigación se orientó a describir y relacionar las variables y tuvo como resultados según la prueba de Spearman, un coeficiente de correlación moderada, con una significatividad de 0.000 menor del nivel esperado, concluyendo la presencia de significatividad en las unidades estudiadas.

Sandon (2020) hizo su trabajo de indagación cuyo fin fue comprobar la presencia de correlación entre la labor realizada por los directivos y el trabajo de los educadores, su estudio se enmarcó en una exploración centrada en los datos recogidos, no experimenta y solo correlaciona, tuvo una muestra formada por 72 profesores, a quienes aplicó una encuesta, los datos obtenidos indican la existencia en un coeficiente alto de relación entre las unidades de investigación.

Valentin (2021) en su investigación se orientó al establecimiento de una relación que pudiera existir en la gestión administrativa y desempeño docente, usó el método básico y su diseño fue no experimental. Además, se aplicaron dos instrumentos a 72 docentes, los cuales fueron confiables y validados, utilizo el

método hipotético deductivo, el resultado que obtuvo empleando la prueba de Spearman fue que las variables tienen una concordancia positiva considerable.

Ninasevincha (2021) realizó un estudio para comprobar la concordancia entre la labor que están realizando los que dirigen las escuelas y el trabajo que realizan los profesores; el método que empleó fue cuantitativo y básico, su muestra lo formaron 70 docentes a los cuales aplicó un cuestionario con la finalidad de recabar la información requerida. Obtuvo, que las unidades de investigación se relacionan y concluyó en una existencia de relación positiva de las unidades en estudio.

Ramos (2020) desarrolló una investigación donde determinó la correspondencia existente entre la gestión que realizan los administrativos y el desempeño laboral, la indagación fue aplicado. Empleó el cuestionario, que lo ayudó en la recolección de la información de ambas variables, su población lo conformaron 110 docentes, y la muestra 70 profesores, los datos que se obtuvieron lograron demostrar que efectivamente si hay una relación muy significativa entre sus constantes.

Dentro de los estudios locales encontramos a:

Cortijo (2020) en su teoría relacionó gestión educativa y la labor del profesor, en su indagación solo describió y correlacionó, empleó un esquema transversal, su muestra lo constituyeron 14 docentes, utilizó una encuesta para recabar los datos de ambas variables. Demostró que sus variables en estudio se ubican en un rango eficiente y que su correlación es significativa.

Cruz (2021) consideró la determinación en la correlación de la labor que ejecuta el director con el ejercicio profesional del profesor, utilizó el método descriptivo cuantitativo y aplicó la prueba r de Spearman para relacionar las dimensiones. La población con la que contó fue de 2 directores y 26 docentes, concluyendo la relación que existe es bajo.

Cruz (2019), determinó en su investigación la relación del servicio educativo y la ocupación del profesor, realizó una tesis donde describe y correlaciona, empleando un esquema donde no realiza ninguna experimentación, y contó con una muestra de 52 profesores; utilizó el cuestionario para el acopio de la indagación de ambas variables. Los datos que obtuvo permitieron determinar un nivel alto de relación y de significancia entre las variables estudiadas.

Luego del análisis realizado sobre las investigaciones previas referidos a las variables de investigación, que se encontraron dentro de argumentos parecidos y con formas que corroboren la revisión y logro de las metas de indagación se prosigue a realizar la búsqueda de la teoría fundamental que sustenta la variable de estudio, a partir de su esclarecimiento y conceptos de la misma.

Sobre la primera variable, gestión administrativa, Yavar (2013) plantea que la gestión es el proceso por el cual los directores junto con su equipo determinan la planificación, teniendo en cuenta las metas de la institución, sus requerimientos encontrados, y los cambio deseados, además de la ejecución de canjes que se requieran, también se toma en cuenta acciones nuevas y los resultados alcanzados. Gestión es un término amplio que implica tener una visión panorámica sobre las debilidades y fortalezas de una organización para dar soluciones a determinados problemas.

Se define entonces a la administración como el desarrollo las estrategias que se plantea una institución para poder alcanzar sus metas.

López (2010), indica que la gestión que realiza el director es la guía al progreso de los aprendizajes a través del desempeño docente; y que este busca la mejora del desarrollo integral del docente. Por su parte, Siliceo (2007) agrega que la gestión pedagógica que asume el director tiene gran importancia dentro del aprendizaje y la enseñanza. ya que su accionar se enfoca en el logro de los aprendizajes mediante el uso de capacidades y destrezas para lograr un desarrollo integral. Es así que la gestión administrativa se caracteriza por tener un enfoque amplio sobre todas las opciones para resolver situaciones o cumplir con las metas, por lo que es concebida como también como un grupo de acciones que se realizan para lograr los objetivos trazados dentro de un plazo determinado. Por otro lado, “la gestión administrativa lleva acabo los procedimientos que sirven de sostén a la administración; la gestión académica, está relacionado con lo curricular y con los procesos de formación” (Soto, 2020, p. 124), bajo esta definición es importante considerar las funciones primordiales en la administración como planear, organizar, ejecutar y controlar.

Gestión administrativa, según Junshan (2017), es entendida como una serie de acciones que son realizadas con el objetivo de activar una serie de recursos que se disponen como los servicios, bienes, etc. con la finalidad de plasmar las metas de una institución; este proceso motiva por el cual dicho proceso atañe una serie de exigencias tales como planificar, asignar procesos, delimitar funciones y especialmente el tomar disposiciones y manejar los problemas que pudiesen ocurrir en la organización. Por su parte Abdel (2018) lo define como un conjunto de dimensiones que implican el planificar actividades, así como su organización, dirección y su control adecuado, orientados al alcance de las metas y compromisos dados por la institución.

Teniendo en cuenta a Farroñay (2016) considera a la gestión administrativa como el mejoramiento en la realización de actividades que tienen por finalidad el de aumentar la eficacia en el trabajo brindado.

según Caldas, citado por Ramírez (2019) la gestión de la administración en las instituciones educativas está formada por un conjunto de procedimientos y componentes que aceptan el uso del recurso humano, económico y material con el propósito de lograr los objetivos expresados.

Teniendo en cuenta a Tarrillo (2020) quien consideró al modelo de Fayol y Terry define a estas funciones como las dimensiones de la gestión administrativa: planeación, como al estableciendo de metas y una vista al futuro; la organización, distribución del trabajo el forma ordenada y equitativa; la ejecución, conducción de los equipos en inicio y direccionamiento de las actividades dentro del campo educativo; y, control, donde se analiza la eficiente de lo planteado. Ante eso, las dimensiones consideradas en el presente trabajo de investigación están definidas a continuación.

Dimensión planificación: Son las actividades que se establecen para lograr un objetivo. Weihrich et al. (2017), señalan que la planificación es dinámica y debe asegurar la disposición de los recursos para la realización de los planes. Además, Werther (2016), refiere que las actividades deben considerar la capacidad, eficiencia, eficacia del trabajador para ejecutar las labores encomendadas y así lograr sus objetivos. Münch citado por De la cruz (2020) da a conocer que esta

dimensión radica en que establece objetivos y determina el accionar para lograrlos.

Dimensión Organización: Es la acción que plantea la actividad dentro de una entidad. Chiavenato (2019), menciona que organizar involucra organizar las actividades, facilitar los recursos necesarios y designar a las personas responsables para su ejecución

Raffino (2020) lo conceptualiza como el esbozo de una organización capaz de lograr la distribución y satisfacción de los recursos en una organización para así ordenar los diversos sectores, logrando de esa forma el ordenamiento de las actividades, y las asignaciones del personal adecuado y preparado para la realización de sus funciones.

Dimensión Dirección: Según Chiavenato (2012), es poner en marcha lo que se ha planificado activando todos los recursos con que se cuenta. La dirección está basada en el liderazgo del director frente a su equipo para motivarlos al trabajo buscando el cumplimiento de las metas planteadas.

Raffino (2020) define a la dirección, como la realización de las estratégicas que se plantearon con anticipación, y que está orientada hacia el logro de objetivos, para lo cual el director debe tener la capacidad de liderar, motivar y comunicar a su personal los mecanismos a emplear para su realización.

Dimensión Control: Considerado como un proceso donde se fortalecen acciones proyectadas en la planificación, de acuerdo a Chiavenato (2012), es el monitoreo y acompañamiento para la evaluación del trabajo realizado el cual busca el cumplimiento de las tareas designadas para lograr los objetivos. Para Durán (2018) es definida como una situación propia de los integrantes de una organización que se encargan de ejecutar sus planes. El control es uno de los procesos de mayor dificultad que emplean las instituciones educativas. Cardenas (2017)

Mendoza (2018) define dimensión control, como una serie de actividades llevadas a cabo dentro de las instituciones bajo el objeto de comprobar si el plan de acción se está realizando de acuerdo a lo planificado, y si las órdenes dadas están siendo cumplidas, garantizando de esta forma el desarrollo de la organización.

En lo referido a las circunstancias que tiene el profesor para realizar su trabajo se menciona a un conjunto de elementos que integran para su bienestar, ya sea en el área psicológica, física, cognitiva o social. Eso quiere decir que el docente debe tener buenas condiciones laborales para de esta manera lograr una actitud positiva frente a las circunstancias y pueda cumplir a cabalidad las metas que se plantea, favoreciendo de esta forma el aprendizaje en los escolares. (Bardales,2016).

Matus, (2018) define al desempeño laboral como una herramienta empleada por los trabajadores para brindar un mejor servicio y que se mide con una evaluación. Velasco (2018) alude al desempeño laboral como un conjunto de actividades y responsabilidades desarrolladas que son asumidas por el trabajador innatos a su función y.

Vega (2020) menciona a la labor que realiza el profesor como trabajos que realiza el profesor como un especialista dentro de su campo. Asimismo, Bashir (2017), lo define como la capacidad que tienen los maestros para desempeñarse en sus labores de enseñanza con relación a su especialidad empleando un contenido pedagógico consistente que conlleva a la comprensión del estudiante.

Otros aspectos importantes nos dan a conocer Montenegro y Aldana (2003) que mencionan al desempeño como el acumulado de tareas que diferencian el trabajo que realiza el profesor, considerando los espacios propios, los principios de dominio del estudiante y el contexto donde se despliega. Valorar el desempeño docente permite alcanzar las metas de la educación y procura un diagnóstico de la práctica de la docencia a través de estándares de calidad. Para Cerda (2003), el desempeño docente debe evaluarse haciendo uso de ciertos parámetros exclusivos para el trabajo del profesor, ya que en un principio el término desempeño es usado en gestión para desarrollar los recursos humanos, al precisar desempeño en el campo educativo. Asimismo, Nakamura, (2018) define que las condiciones laborales hacen mención de un campo con varias disciplinas relacionadas con la salud, a hacer la vida agradable, seguridad y salud.

Minedu (2014) dentro del marco del buen desempeño se da reconocimiento a la labor que realiza el profesor, ya que es un trabajo complejo que demanda de reflexión permanente de su desempeño pedagógico dentro de unas eficientes

relaciones entre docentes, estudiantes y comunidad educativa, incluido en los principios pedagógicos que guían la labor educativa en el actuar pedagógico de la institución educativa. Rahmatullah (2016), menciona que el docente debe conocer sus funciones. El profesor es alguien que debe trabajar para el pueblo a través de la integración, la formalidad y la dedicación hacia su trabajo.

En cuanto a las dimensiones de la segunda variable, Heredia (2020) citando a La Rosa (2017) considera las siguientes dimensiones:

Tiempo de trabajo y descanso; referido a las horas laborales y de reposo que posee el profesor en su jornada de trabajo, además de las horas adicionales, la carga laboral que realiza en su trabajo así como las labores que lleva a su casa, ya sea a petición del director o como resultado de la presión laboral a la que está expuesto.

Condiciones materiales; referido el equipamiento necesario para el cumplimiento de sus ocupaciones, así como las exigencias que se requieren para su adaptación. Heredia (2020) considera, además, que las condiciones materiales involucran al medio físico, concerniente con la actitud, al ruido y cantidad de trabajo.

Condiciones sociales; relacionado a las dificultades que se derivan de la sociedad en donde se desenvuelve el educador, las conexiones interpersonales, así como la conformidad en el trabajo.

Condiciones de salud; relacionada al estado de salud que puede tener el docente y los permisos médicos que pudiera tener

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

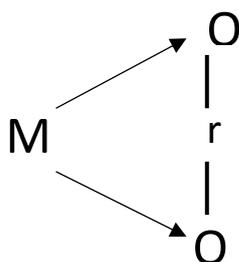
Soto (2014), la indagación es básica, nos menciona al respecto que se analizará la problemática tal como se está presentando en su realidad y se revalidará con teorías respecto a cada variable. Hernández (2010) señala que los estudios descriptivos tienen como objetivo detallar las caracterización y peculiaridades de las variables de estudio. Esto quiere decir que solamente pretenden calcular o recabar datos de forma autónomo o ligada de las variables estudiadas.

La investigación es cuantitativa, Bernal (2006) menciona al respecto, este estudio nos permite medir las características de los hechos que suceden en la sociedad, en el cual se recopila la información teórica de un tema o problema en específico. Además, diseña conjeturas que indican relaciones entre las variables. Recogerá datos estadísticos mediante una medición numérica para probar las hipótesis. Es decir, que “la investigación cuantitativa permite recoger información mediante la utilización de encuestas, descripciones, entrevistas y puntos de vista de los investigadores” (Otero, 2018, p.10)

Por su diseño es una indagación no experimental. Agudelo (2008), nos menciona, que es un tipo de estudio donde no se van a manipular de forma deliberada las variables. Esto quiere decir, que es una investigación descriptiva, puesto que no habrá manipulación de variables. Asimismo, según Hernández (2014), es un diseño transversal porque recopilara datos en un momento único. Tiene como meta describir las variables para poder estudiar su interrelación en un tiempo determinado. En esta investigación se recogerán datos en un tiempo dado.

Además, tiene un esquema correlacional, así, Hernández, (2014), señalan que estas investigaciones evalúan el grado de correspondencia entre ambas variables.

Se muestra la representación empleada:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Gestión Administrativa

O2 = Condiciones para el Desempeño Docente.

r = Relación entre variables Gestión Administrativa y Condiciones para el Desempeño Docente

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Medina (2017) es un organismo de soporte que utiliza diversos procesos para el empleo eficiente de los medios, con el alcance de objetivos y el mejoramiento de resultados

Variable 2. Bardales (2016) referido a un conjunto de componentes relacionados al bienestar del profesor, ya sea en el área psicológica, física, cognitiva o social. Eso quiere decir que el docente necesita buenas condiciones para realizar un buen trabajo dentro de la institución, para de esta manera lograr una actitud positiva frente al cumplimiento de sus objetivos y favorezco el proceso de aprendizaje de los escolares.

Definición Operacional

Variable 1. Resulta de utilizar de un cuestionario a los docentes sobre las dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Variable 2. resultado de aplicar el sondeo a los docentes, en sus dimensiones: materiales, sociales, salud, trabajo y descanso.

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto de la unidad poblacional, denominada universo, Gallardo (2017) menciona que está conformado por un conjunto de unidades con tipologías similares, que tiene como fin delimitar la muestra de investigación. Para el presente estudio, tomando en cuenta el criterio de exclusión, la población queda formada por 72 profesores .

La muestra, según Gallego (2004) es el conjunto de individuos que serán tema de investigación, es decir es una parte de la población. Para este estudio de investigación se empleó toda la población, no fue necesaria una estrategia de muestreo y se configuró una población censal, Hernández (2014) al respecto, nos menciona que, ya que se puede hacer considerando un censo donde se considera a todos los individuos con la finalidad de conocer la opinión del total de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Están formadas por un conjunto de mecanismos e instrumentos empleados para recabar información y poder medirla de una forma organizada y sistematizada. Además, “constituyen ordenamientos y actividades que permiten al investigador recabar información de utilidad para dar respuesta a la pregunta de indagación” (Hernández, 2020)

La encuesta “es una técnica empleada para recoger referencias acerca de las variables en una averiguación. Lo realiza un entrevistador capacitado y para poder aplicarse, debe tener una estructura adecuada y ser sometido a una prueba guía” (Cisneros et. al, 2022,), de esta forma se puede recabar información relacionadas a las variables estudiadas.

El cuestionario según García (2022) es un grupo de interrogantes, que regularmente son de varias formas, y que son preparados y sistematizados en forma cuidadosa, para recoger información acerca de las variables que son de interés en una investigación, y que se plica de diversas formas.

Para la formulación de los test que sirvieron en la compilación de las respuestas, se hizo una revisión de teorías científicas relacionadas a las unidades de investigación, además se analizaron otros instrumentos que fueron empleados en investigaciones de las mismas características. Como producto de ello se elaboraron

y sometieron a un análisis piloto, para dar la valoración y perfeccionar algunos enunciados; de esta forma se logró la redacción y elaboración de los instrumentos:

El Cuestionario Multidimensional, es un instrumento escala de Likert para medir el sentir que tienen los docentes acerca de la labor que realizan los directores y subdirectores en términos de desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo y de acuerdo ante los enunciados presentados. Comprende de 20 afirmaciones.

Cuestionario para recoger información sobre la segunda variable estudiada es un interrogatorio escala de Likert, creado bajo la mira de recabar información relacionada sobre las condiciones con las cuales laboran los profesores en las instituciones educativas relacionados con sus dimensiones. Para su formulación se realizaron diversas revisiones de información teórica y de escalas validadas por estudios parecidos.

Ambos instrumentos constan de 20 afirmaciones recogen el sentir de acuerdo al grado de aceptación a la pregunta que se presenta sobre el trabajo que están realizando el director y subdirector y condiciones en las que se dan para el trabajo de los educandos. Este grado de percepción son: bajo, regular, alto. La puntuación obtenida permitió establecer el valor en que se encuentran las unidades de estudio.

Con respecto a los instrumentos, estos se validaron bajo la opinión de personas expertas en el tema, se valoró la correspondencia de la teoría; y de la congruencia de las preguntas planteadas con el indicador y dimensión de las unidades de estudio. Este proceso lo realizaron tres personas expertas que tienen dominio teórico y experiencia en el campo donde se desarrolló la investigación.

En lo que respecta a la verificación de la confiabilidad de los instrumentos que se emplearon en la recaudación de la información, se realizó con la toma de un análisis piloto a ocho profesores de una institución educativa con rasgos equivalentes a las unidades estudiadas. Los datos obtenidos en este ensayo exploratorio se llevaron a ensayo de Alfa de Cronbach donde se determinó la confiabilidad. Con estos datos se realizaron las correcciones correspondientes de cada uno de los apartados para que sean de fácil comprensión.

3.5. Procedimientos

Para recoger información se realizó primero presentando un escrito formulado por la universidad en la secretaría del plantel, donde se da a conocer a la indagadora y la investigación a realizar, además se requirió el permiso para la escuela y proceder a recabar la información. Ante la respuesta positiva de la petición, se coordinó con los subdirectores de primaria y secundaria y con el director para realizar una reunión para explicar a los profesores acerca de la investigación y los instrumentos que se aplicarían, además, de la privacidad de las contestaciones, el anonimato y la manera en la que debían ser desarrollados.

La aplicación de las afirmaciones se realizó de forma virtual, para ello se utilizó formulario de Google, los participantes recibieron un link para acceder.

3.6. Método de análisis de datos

Las respuestas recogidas por medio de los instrumentos que se aplicaron fueron llevados a una data digital establecida por la muestra, haciendo uso del Microsoft Excel Versión Windows 10 Pro. Se describieron las respuestas y para la realización de las tablas y gráficos estadísticos se usó el programa informático IBM SPSS Statistics 25.0.

Para la comprobar las hipótesis se empleó la estadística inferencial, a través de prueba específica de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (para muestras superiores a 50) se determinó que datos eran no paramétricos. Con base a la información obtenida se estableció la correlación entre las inconstantes a través de la correlación de Rho de Spearman; también, se realizó una prueba de significatividad.

3.7. Aspectos éticos

La tesis fue llevada a cabo bajo una rigurosa consideración a los preceptos moralistas de investigación. Se dejó expreso reconocimiento al decoro humano, los docentes que participaron lo realizaron voluntariamente y fueron informados de manera suficiente y adecuada, para no afectar su bienestar, y evitar que se dañe su identidad, además, se garantizó la reserva de las respuestas que se obtengan. Se trató de forma igualitaria a los encuestados, respetando sus contribuciones y respuestas que cada uno de ellos formule de los instrumentos utilizados en los momentos de permuta que se puedan dar entre profesores e investigador.

Las respuestas recogidas en el estudio tuvieron un tratamiento honesto y transparente, no se realizaron modificaciones en los datos, con respeto a la sinceridad y el derecho a la de posesión intelectual de autor, se evito cualquier tipo de copia.

IV. RESULTADOS

A continuación, muestran datos alcanzados del tratamiento obtenido luego de haber aplicado los instrumentos. Con las respuestas recopiladas se elaboró una data, así mismo de empleo una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov · Se mostró que las respuesta no tienen una distribución normal, por ello se utilizó una prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman. Esta información se trató con un procesamiento en hojas de cálculo de Microft Excel Profesional Plus 2016 y el IBM SPSS Statistics Versión 25.

Las respuestas obtenidas son mostradas de acuerdo a los objetivos formulados en el estudio.

Tabla 1*Contingencia entre Gestión Administrativa y Condiciones para el Desempeño Docente*

		Condiciones para el desempeño docente		
		regular	alto	Total
Gestión	bajo	0	1	1
Administrativa		0,0%	1,4%	1,4%
	regular	8	4	12
		11,1%	5,6%	16,7%
	alto	3	56	59
		4,2%	77,8%	81,9%
Total		11	61	72
		15,3%	84,7%	100,0%

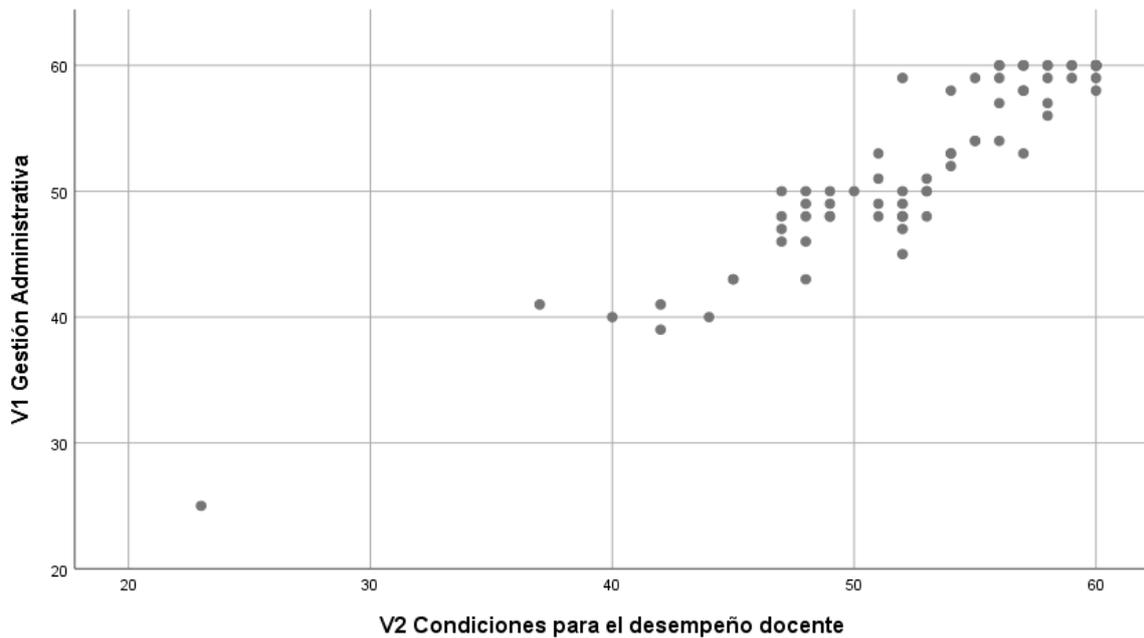
Interpretación:

Se aprecia, desde el sentir de los participantes, que la gran parte (81,9%) tienden a considerar a la gestión administrativa con un nivel alto al igual que las condiciones que tienen los profesores para la realización de su labor (77,8%) y un nivel regular (4,2%). Asimismo, se visualiza una minoría (1,4%) que lo consideran en un bajo nivel.

Figura 1

Dispersión entre gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente.

Interpretación:



En la figura 1 se observa el valor de agrupación que existe en ambas variables, mostrándose en la distribución que tienen los puntos.

Tabla 2

Relación entre gestión administrativa y las condiciones para el desempeño docente

Condiciones para el desempeño docente		
Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,592**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

Interpretación:

Como se está observando, las respuestas obtenidas demuestran una relación moderada y directa entre las variables así como su significatividad ($r=0,592$, $p=0,000$)

Tabla 3*Nivel de gestión administrativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
alto	59	82%
regular	12	17%
bajo	1	1%
total	72	100%

Interpretación:

Evidenciamos que un 82% lo considera en un nivel alto, por otro lado un 1% lo considera en el nivel bajo. De la misma forma un 17% opina que se encuentra en un nivel regular.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de gestión administrativa*

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Alto	59	82%	33	46%	46	64%	54	75%
Regular	12	17%	31	43%	24	33%	17	24%
Bajo	1	1%	8	11%	2	3%	1	1%
Total	72	100%	72	100%	72	100%	72	100%

Interpretación

La tabla 4 muestra que el 82% considera que la planificación está en un nivel alto, mientras que un 1% lo ubica en un nivel bajo al igual que la dimensión control, que obtuvo el mismo resultado.

Tabla 5

Nivel de condiciones para el desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
alto	61	85%
regular	11	15%
bajo	0	0%
total	72	100%

Interpretación:

Se observa desde la opinión de los educadores, que un 85% de los docentes lo considera en un nivel alto, y un 15% lo ubica en un nivel regular, esto se ratifica en que ninguno de los encuestados lo considera en un nivel bajo (0%)

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de condiciones para el desempeño docente*

Nivel	Tiempo de trabajo y descanso		Condiciones materiales de trabajo		Condiciones sociales de trabajo		Condiciones de salud	
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
alto	61	85%	37	51%	51	71%	49	68%
regular	10	14%	31	43%	19	26%	21	29%
bajo	1	1%	4	6%	2	3%	2	3%
Total	72	100%	72	100%	72	100%	72	100%

Interpretación:

Observamos, desde la perspectiva de los profesores que fueron consultados, quienes en un 85% considera en un nivel alto al tiempo de trabajo y de descanso, el 43 % menciona que las condiciones materiales de trabajo se encuentra en un nivel regular y un 1% considera a la dimensión condiciones materiales de trabajo en un nivel bajo.

Tabla 7:

Tabla de contingencia entre la planificación y las condiciones para el desempeño docente

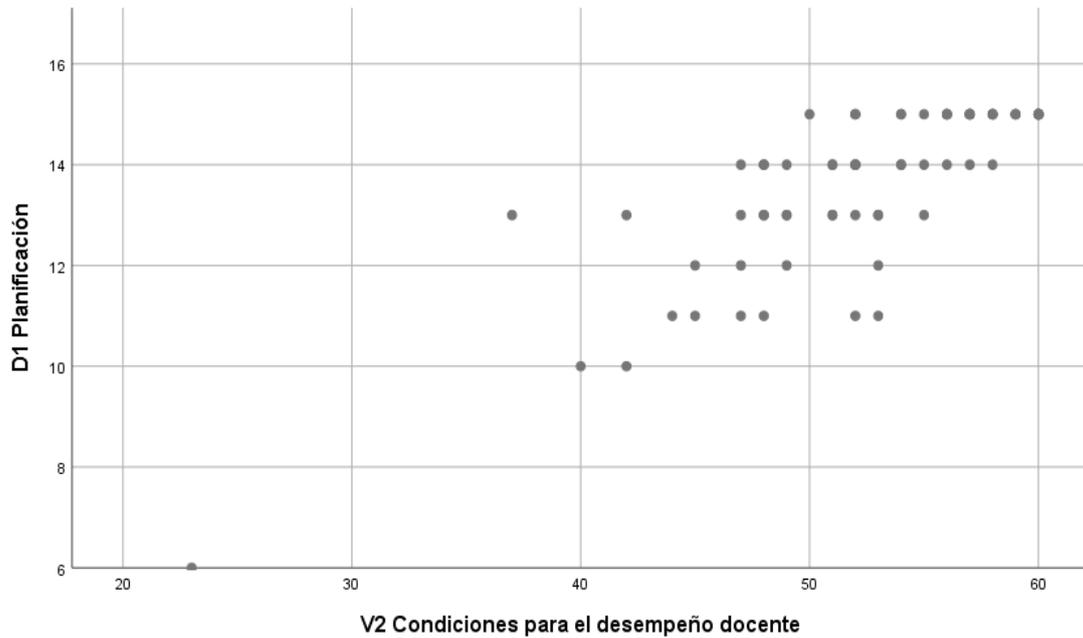
		Condiciones para el desempeño docente		
		Regular	alto	Total
Planificación	bajo	0 0,0%	1 1,4%	1 1,4%
	regular	7 9,7%	5 6,9%	12 16,7%
	alto	4 5,6%	55 76,4%	59 81,9%
Total		11 15,3%	61 84,7%	72 100,0%

Interpretación:

Como se puede ver la mayor parte de los profesores (76,4%) consideran que las variables sometidas a estudio están en un nivel alto y un 1 % lo ubica en un nivel bajo. Asimismo, existe un 9,7% que consideran a la planificación en un nivel regular en relación a la otra variable.

Figura 2:

Dispersión entre la planificación y las condiciones para el desempeño docente



Interpretación:

La figura 2 demuestra el grado de asociación que existe entre la dimensión planificación y la segunda variable, observándose la tendencia en los puntos.

Tabla 8:

Dispersión entre la planificación y las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente
Planificación	Coeficiente de correlación	,493**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

Interpretación:

Observamos que los datos obtenidos demuestran una correspondencia directa moderada y significativa entre la planificación y las condiciones para el desempeño docente ($r=0,493$, $p=0.000$).

Tabla 9

Contingencia entre la organización y las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente		
		Regular	alto	Total
Organización	bajo	5 6,9%	3 4,2%	8 11,1%
	regular	6 8,3%	25 34,7%	31 43,1%
	alto	0 0,0%	33 45,8%	33 45,8%
Total		11 15,3%	61 84,7%	72 100,0%

Interpretación:

Vemos que de los profesores que participaron el 45,8% consideran que la organización al igual que la segunda variable están en un nivel alto. Por otra parte, el 8% opina que la segunda inconstante se desarrollan en un nivel bajo y se involucra con la organización a un nivel regular (5%).

Tabla 10:

Correlación entre la organización y las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente
Organización	Coefficiente de correlación	,481**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

Interpretación:

Tal como se evidencia, los resultados demuestran que existe una correlación directa moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión organización y la segunda variable ($r=0,481$, $p=0.000$)

Tabla 11

Contingencia entre la dirección y las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente		
		Regular	alto	Total
Dirección	bajo	0 0,0%	2 2,8%	2 2,8%
	regular	9 12,5%	15 20,8%	24 33,3%
	alto	2 2,8%	44 61,1%	46 63,9%
Total		11 15,3%	61 84,7%	72 100,0%

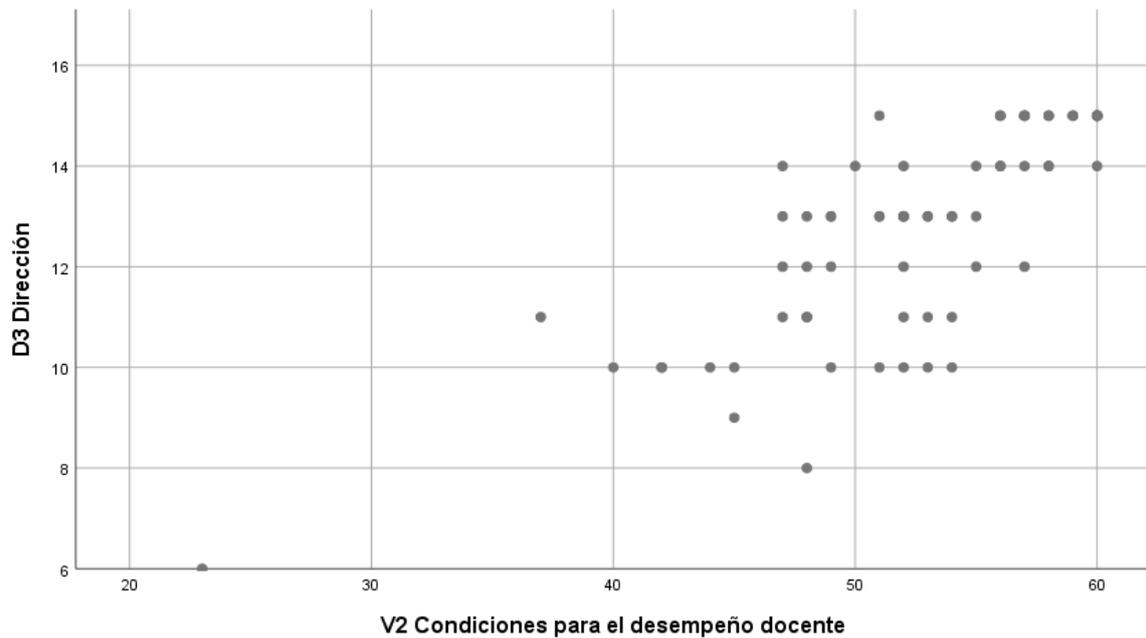
Interpretación:

Se observa que la mayor parte (63,9%) aprecian a la dirección en un nivel alto así como a la segunda variable (61,1%) y un nivel regular (2,8%). Del mismo modo visualizan a la dirección a un nivel bajo (2,8%) y se involucra con las condiciones para el desempeño docente en un nivel alto con un 2,8%.

Figura 4

Dispersión entre la dirección y las condiciones para el desempeño docente

Interpretación:



En esta figura se muestra el grado de asociación que existe entre la dirección y la segunda variable, observándose la tendencia de los puntos.

Tabla 12

Correlación entre dirección y las condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente
Dirección	Coefficiente de correlación	,381**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	72

Interpretación:

Observamos que los datos que se han obtenido demuestran una correlación directa baja y significativa entre la dimensión dirección y las condiciones para el desempeño docente ($r=-0,381$, $p=0,001$)

Tabla 13

Contingencia entre el control y las condiciones para el desempeño docente

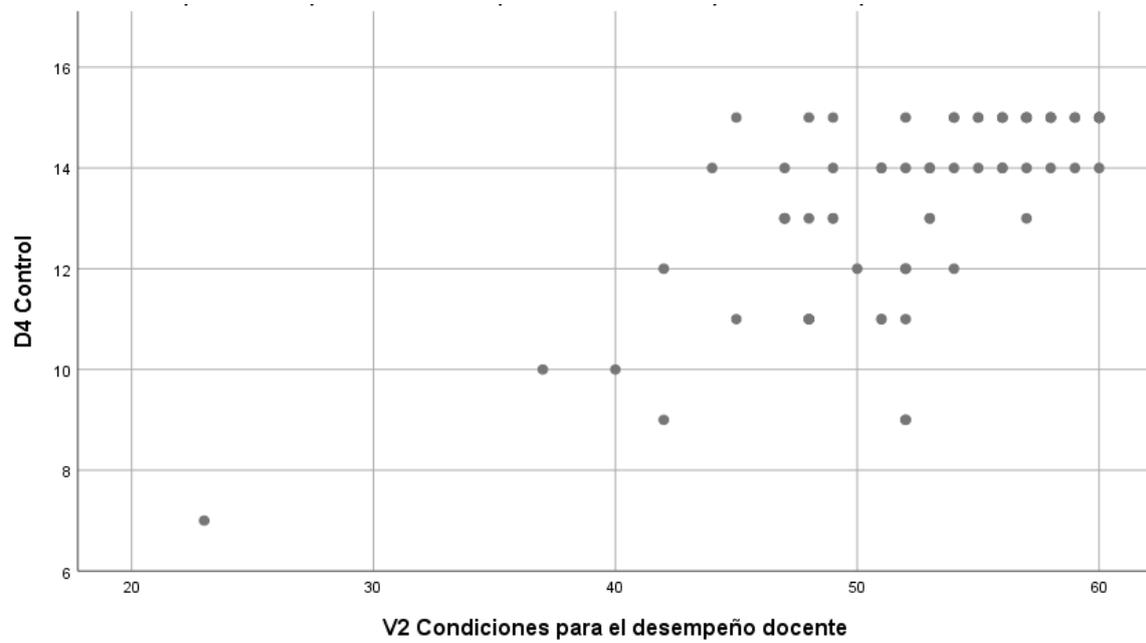
		Condiciones para el desempeño docente		
		regular	alto	Total
Control	bajo	0 0,0%	1 1,4%	1 1,4%
	regular	5 6,9%	12 16,7%	17 23,6%
	alto	6 8,3%	48 66,7%	54 75,0%
Total		11 15,3%	61 84,7%	72 100,0%

Interpretación:

Se observa que un 75% consideran al control que se desarrolla en un nivel alto al igual que la segunda variable a nivel alto (66,7%) y a nivel regular 8,3%. El 1,4 % opina que el control se desenvuelve en un nivel bajo y que se relaciona con un nivel alto (1,4%) con las condiciones para el desempeño docente.

Figura 5

Dispersión entre el control y las condiciones para el desempeño docente .



Interpretación:

Se muestra el grado de asociación que existe entre la dimensión control y la segunda variable, observándose la tendencia de los puntos

Tabla 14:

Correlación entre el control y las condiciones para el desempeño docente.

		Condiciones para el desempeño docente
Control	Coeficiente de correlación	,194
	Sig. (bilateral)	,103
	N	72

Interpretación:

Tal como se evidencia, existe una correlación directa muy baja y no significativa entre el control y la variable 2 ($r=0,194$, $p=0,103$)

V. DISCUSIÓN

Corresponde en este capítulo presentar una revisión argumentativa y crítica de los principales logros alcanzados de los instrumentos aplicados, en base al sustento de la teoría y en cotejo de las investigaciones realizadas con anterioridad al presente estudio. Se muestra este capítulo según la secuencia de los metas previamente establecidos en la exploración:

Con respecto al objetivo general, a partir de la apreciación de los docentes encuestados, se tiene como resultado que la gestión administrativa está directamente relacionada y de forma moderada con las condiciones que tienen los profesores para su desempeño. De acuerdo a este análisis, si bien se considera que las variables se correlacionan, esta no se presenta muy acentuada sino moderada o media (Figura 1). Según lo analizado, es admitida la hipótesis que afirma la correspondencia significativa entre las dos variables estudiadas. Velasco (2018) alude al desempeño laboral como un conjunto de actividades y responsabilidades desarrolladas que son asumidas por el trabajador innatos a su función. A su vez Choque (2019) es el fortalecimiento de las habilidades para enseñar, y que se refleja en la conducción del aula ya que aportara retroalimentación a sus colegas para mejorar su quehacer profesional y permitirá su formación continua que tendrá impacto en el proceso de enseñanza.

Este resultado es corroborado por Ninasevincha (2021), quien en sus conclusiones afirma que existe una correlación muy fuerte y demostrativa entre las variables estudiadas. Asimismo, recomienda que se de valor a la gestión administrativa y se pueda brindar una buena educación que tenga en cuenta las dificultades y requerimiento de los estudiantes. Ante esto Heredia (2020) también afirma que el la labor del director y el trabajo que realizan los profesionales de salud tiene relación alta .

Con respecto a la identificación del nivel de gestión que realizan los que dirigen el colegio, la mayor parte de los consultados (83%) menciona que esta se encuentra en un nivel alto, Huerto (2019) son todas las acciones que se realizan con el fin de organizar esfuerzos para cumplir las fines, haciendo uso del apoyo de las personas mediante la realización de ciertas actividades principales como el planificar, organizar, dirigir y controlar. Los encuestados opinan que los directivos realizan un

alto nivel de planificación (82%) mientras que solo un porcentaje mínimo (1%) considera a la gestión administrativa. Pacheco (2018) afirma en su estudio que, la institución necesita ir mejorando sus procesos conjuntamente con el avance de sus educandos. Concluye, entonces es importante realizar reuniones institucionales donde se evalúen los planes de mejoramiento. Kuncoro (2017) en su investigación concluye que el trabajo de los educandos de secundaria vocacional en términos de competencia pedagógica fue bueno. Por otro lado, de acuerdo con los criterios existentes había un pequeño número de profesores que podían.

Por su parte Tuytens (2017) concluye que los directores aprecian la política que se está dando para evaluar a los profesores y demuestra que una vista clara sobre la gestión que realizan está influenciada por ciertos factores.

Estos resultados difieren de lo afirmado por Heredia (2020) el nivel que identificó en la variable gestión administrativa es bajo, esto después de haber aplicado sus instrumentos y recoger la información en Hospital Regional de Chiclayo.

Sobre identificar el nivel de condiciones para el desempeño del profesor se obtuvo que el 85% de los docentes que participaron consideran lo consideran en un nivel alto es decir que los docentes realizan sus labores en buenas circunstancias. Esto se debe a la labor que están realizando los directivos, ya que están tomando en cuenta, según Ramirez (2019), a las actividades, como el de proporcionar materiales, los ingresos, los recursos, mantenimiento, asistencia para el eficiente desempeño de los docentes. Nakamura (2018) define que a esta variable como un campo con varias disciplinas relacionadas a la salud, seguridad y fortaleza.

Este resultado difiere de lo afirmado por Heredia (2020) quien manifiesta que las condiciones laborales se encuentran en una mala dimensión, esto se debe a que la gestión que se está realizando tampoco es buena.

Satizabal (2020) demostró que las condiciones del trabajo se relacionan directamente con los alrededores de la ciudad y se asocian con las dimensiones como los horarios de trabajo y remuneraciones bajas. Matus, (2018) menciona al desempeño laboral como una herramienta empleada por los trabajadores para brindar un mejor servicio y que se mide con una evaluación.

Esto difiere de lo afirmado por Heredia (2020) quien concluye que las condiciones de desempeño laboral en el lugar donde realizó su estudio, es mala.

Los resultados encontrados en el tercer objetivo específico la mayoría de los encuestados (76,4%) consideran que tanto la planificación y las condiciones para el desempeño docente están en un nivel alto, esto quiere decir que tienen una correlación moderada y significativa y un 1 % lo considera en un nivel bajo. Asimismo, existe un 9,7% que consideran a la planificación en un nivel regular. Cabe mencionar a Heredia (2020) quien afirma la planeación es el elemento que da inicio a la gestión administrativa, donde se seleccionan los objetivos y acciones que se quieren lograr considerando la misión y visión. También, en la planeación se establecen los mecanismos para lograr todas las metas en forma coordinada con la institución.

Estos resultados concuerdan con lo afirmado por Sandon (2021) quien concluye que las inconstantes, tienen un grado de correlación positiva favorable. Münch citado por De la cruz (2020) da a conocer que esta dimensión radica en que establece objetivos y determina el accionar para lograrlos.

Lozano (2018) arriba a la conclusión de la existencia de una relación alta y positiva entre la planificación y el desempeño laboral, demostró un nivel de significancia menos al 5%, por lo que precisa que cuando la planificación muestre mejoría también lo hará el desempeño laboral.

Sobre el objetivo específico, bajo la perspectiva los encuestados (45,8%) consideran que tanto la organización y las condiciones para el desempeño docente están en un nivel alto, lo que se ve demostrado la reciprocidad directa moderada y estadísticamente significativa.

Munch, citado por Cruz (2020), organización está referida al desarrollo de una cultura organizacional, donde designa los medios para el alcance de los fines planteadas, su representación es mediante un organigrama donde se observa las jerarquías de los cargos.

Estos resultados son corroborados por Sandon (2021) quien determinó que la organización tiene relación con el desempeño del profesor, en un grado de correlación fuerte. Asimismo, recomienda la realización de talleres para mejorar la organización institucional.

Del mismo modo Lozano (2021) llega al siguiente resultado, hay un nivel de relación alta y positiva entre organización y desempeño laboral, determinó el nivel de

significancia de p-valor 0,001 indicando que si la organización muestra mejoría entonces el trabajo de los profesores también mostrará mejora.

Mendoza (2018) menciona que el control, es como una agrupación de procedimientos realizados dentro de las instituciones bajo el objeto de comprobar si el plan de acción se está realizando de acuerdo a lo planificado, y si las órdenes dadas están siendo cumplidas, garantizando de esta forma el desarrollo de la organización.

Cabe mencionar a Raffino (2020) quien nos habla sobre la organización como el esbozo de una distribución capaz de lograr la distribución y satisfacción de los recursos en una organización a las distintas áreas para así ordenar las hacia todas las áreas, logrando de esa forma el ordenamiento de las actividades, y las asignaciones del personal adecuado y preparado para la realización de sus funciones

Los resultados obtenidos entre la dirección y la segunda inconstante muestran que existe una correlación directa baja y estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y la segunda variable ($r=-0,381$, $p=0,001$), además los encuestados (61,1%) lo consideran en un nivel alto.

Esto se reafirma con lo afirmado por Sandon (2019) quien determinó que la dirección esta relacionada con el trabajo del profesor, con un grado de correlación positiva fuerte (Rho 0.765 y un p-valor 0.000) demostrando un mayor impacto diferente de las otras dimensiones. Bueno, citado por Cruz (2020), la dirección está referida a fuentes sociales e informales y que contribuyen al logro de objetivos, esta dimensión cuenta con elementos como la influencia, la situación, los objetivos y la comunicación.

De la misma forma Lozano (2021) concluye que si hay relación y que esta es positiva y alta, señalando un grado de significancia de p-valor 0,001 que es menor al error 5% (0.05) entre la dimensión y la variable; haciendo hincapié que cuando los niveles de dirección mejores, en ese momento también mejorará el desempeño laboral. En cuanto a este punto Raffino (2020) menciona a la dirección como la realización de las estratégicas que se plantearon con anticipación, y que está orientada hacia el logro de objetivos, para lo cual el director debe tener la capacidad de liderar, motivar y comunicar a su personal los mecanismos a emplear para su realización

Con respecto a los resultados de uno de los objetivos, existe correlación directa muy baja y no significativa entre ambos ($r=0,194$, $p=0,103$), asimismo el 66,7% de los encuestados opinan que tiene un grado alto.

Este resultado difiere de lo que afirma Sandon (2019) quien nos dice que el control esta relacionada con el desempeño docente, con un nivel de correspondencia positiva fuerte (Rho 0.719 y un p-valor 0.000) se observa un nivel muy notable en la dimensión. Concuera con Lozano (2021) quien afirma la existencia de una correlación positiva y alta del control y desempeño laboral, determinando el grado de correlación de Spearman de $r=0,890$, siendo ambas variables de estudio proporcionales, precisa que cuando mejore el control entonces la eficiencia del trabajo de los profesores también lo hará. Ramos (2018) señala que el control, tiene como finalidad garantizar que el rendimiento continúe dentro de sus estándares. De esta manera se obtiene averiguación desde el lugar y tiempo en que suceden los hechos. Ante esto la retroalimentación se da bajo el esparcimiento de los datos obtenidos de la realidad, por tal motivo es necesario que el control y se adapte al sistema administrativo.

Raymond (2018) El control el ultimo componente que involucra el cotejo de las labores que realiza el personal en relación a lo planificado. Es la dimensión que evalúa dentro de la gestión, asimismo, da seguimiento y detecta posibles errores para asegurar la calidad del desempeño de los profesores. Al respecto Mendoza (2018) menciona a esta dimensión, como un ligado de conocimientos que realizados dentro de las instituciones con el objeto de comprobar si el plan de acción se está realizando de acuerdo a lo previsto, y si las órdenes dadas están siendo cumplidas, garantizando de esta forma el desarrollo de la organización

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación directa moderada y estadísticamente significativa entre las variables investigadas; determinándose una correlación de Rho de Spearman de $r=0,592$, y un p-valor $=0,000$).
- Segunda.** El nivel de gestión administrativa, desde la mirada de los profesores que fueron consultados es alto, simbolizada por el 82%; además, opinan que sus dimensiones, también se localizan en un nivel alto.
- Tercera.** El grado de condiciones para el desempeño docente, desde la visión de los profesores participantes es alto, representada por el 85%; así también perciben que sus dimensiones, también se ubican en un grado alto.
- Cuarta.** Existe relación directa moderada y estadísticamente significativa entre las variables que fueron estudiadas, desde la visión de los profesores que fueron consultados, se determinó el coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,493$, y un p-valor $=0,000$).
- Quinta.** Existe correlación directa moderada y estadísticamente relevante entre la organización y la segunda inconstante, se halló el coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,481$, y un p-valor $=0,000$).
- Sexta.** Existe relación directa baja y estadísticamente significativa entre la dirección y la segunda variable; desde la opinión de los consultados se halló el coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,381$, y un p-valor $=0,001$
- Sétima.** Existe relación directa muy baja y estadísticamente no significativa entre el control y las condiciones para el desempeño docente; desde el punto de vista de los profesores consultados, se halló el coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,194$, y un p-valor $=0,103$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A la UGEL considerar la incorporación de programas orientados a mejorar la gestión administrativa en relación a las condiciones que debe tener el docente para realizar su trabajo profesional, convocando a instituciones que asuman el compromiso de integrarlos como una sola institución, para establecer estrategias que mejoren la educación brindada a la población.

Segunda. A los directores y subdirectores, incorporar acciones de autoevaluación con el fin de identificar las potencialidades y debilidades para poder así realizar mejores estrategias de control para el mejoramiento de las condiciones del desempeño de los docentes.

Tercera. A los docentes, tener mayor participación en cuanto a tomar decisiones que involucren la revisión y evaluación de las trabajos realizadas en la entidad educativa para contribuir con el mejoramiento de la labor que realizan los directivos y poder de esta manera mejorar el control que lleva acabo la gestión administrativa.

Cuarta. A los investigadores, profundizar sobre el tema para ofrecer mayores alcances de mejora sobre las condiciones de desempeño docente y poder implementar mecanismos que puedan brindar mejores resultados, a la vez de realizar una propuesta para elevar los niveles de dirección de la gestión administrativa donde se pueda involucrar a toda la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Abdel, N. (2018). *Modern school management and its impact on the academic achievement of the students of the basic stage in Jordanian public schools. British Journal of Education*. [La gestión escolar moderna y su impacto en el rendimiento académico de los alumnos de la etapa básica en las escuelas públicas jordanas]. Revista británica de educación. Vol.6. No.6. (pp.73-85) <https://bit.ly/38ae1ns>
- Agudelo G., Aigner M. y Ruiz J. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. Universidad Nacional de Antioquia. http://repositorio.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- Anchelia, V., Inga M.(2021). *Administrative management and organizational commitment in educational institutions* [La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas]. Research articles. Vol. 9. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Bardales, B. (2016). *Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016*. [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo. Ica.
- Baque, M. (2021). *El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana, 2020*. [tesis de doctorado]. Universidad Peruana Unión https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4688/MariaTesis_Doctor_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bashir, H., Alias, M., Moh'd, K. y Halizah, A. (2017). *Students' Perceptions of Their Teachers' Performance in Teaching Engineering Drawing in Nigerian Tertiary Institutions. Traektoriâ Nauki = Path of Science*. [Percepciones de los estudiantes sobre el desempeño de sus maestros en la enseñanza del dibujo de ingeniería en instituciones terciarias de Nigeria. Trayectoria Nauki = Camino de la Ciencia]. Vol. 3. <https://bit.ly/3eLzxxP>
- Builes, N. Morillo, S. Calderon, G. Dario, H. (2020). *El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa*. [artículo de

investigación]. Innovar.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/87453/75587>

Bustamante, M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño de funciones del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Chiclayo* [, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49873>

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

Cárdenas, C., Farías, M., Méndez, G. (2017). *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676774/REICE_15_1_2.pdf?sequence=1

Castrellón, N. (2018). *Mala gestión administrativa causa problemas de calidad de la educación*. tvn noticias. Obtenido de tvn noticias: https://www.tvn-2.com/nacionales/educacion/Mala-gestion-administrativaproblemas-educacion_0_4978002159.html

Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma ed.). México: McGraw-Hill

Cisneros, A. Guevara, A. Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022) *Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia*. Ciencias económicas y Empresariales. Artículo de Investigación. Vol.8.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>

- Cortijo, R. (2020). *Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Cruz*, R. Chávez, M. Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo*, 2018 [Tesis de maestría, Universidad católica de Trujillo]. Repositorio UCT – Digital <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>
- Cruz, R. Chávez, M. Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo*, 2018 [Tesis de maestría, Universidad católica de Trujillo]. UCT – Digital <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>
- Cueva, J., Figueroa, A. Alejos, E., Pomari, O. y Mendoza, E. (2022). *La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. CIEG, revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales. Venezuela.* <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5457-69-Cueva-et-al.pdf>
- De la Cruz, P. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen, de Huaral- 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49200>
- Durán, A. (2018). *El nuevo enfoque de riesgo en el control interno de la administración pública venezolana*. Artículos de investigación, reflexión y revisión. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570005/index.html>
- Edwards, R. (2018). *An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. International Journal for Empirical Education and Research*, Vol.1(1), (p.41-52). <https://bit.ly/3dlhHOr>
- Elacqua, G. y Marotta, L. (2019). *Do multiple school jobs affect teacher performance ? Evidence from Brazil*. DB Working Paper(1051), 1-25. <https://bit.ly/2YJR2wl>
- farroñay P. (2016) *Gestión administrativa y conocimiento de las tic en docentes de educación primaria de las instituciones educativas innova schools de san juan de Lurigancho y Ate*. [Administrative management and knowledge of ICT in primary education teachers at educational institutions Innova Schools of San

Juan de Lurigancho and Ate] Revista semestral de divulgación científica.
Hamut'ay. Lima ...
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/HAMUT/article/view/998>

Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid.

Heredia, R. (2020). *Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo*. [tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54503/Heredia_ORK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw hill.

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.

Hernandez, S. y Avila, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. [Data collection techniques and instruments]. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Galafa, B. (2018). *Challenges to Educational Administration and Management in Primary Schools in Malawi*. *North American Academic Research*, Vol. 1(2), 1-14. <https://bit.ly/3dLI1se>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo*. Perú: Universidad Continental

Gallego, F. (2004). *Cálculo del tamaño de una muestra*. Vall d'Hebron». Barcelona.

García, T. (2022). *Etapas del Proceso Investigador: Instrumentación*. e
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Junshan, Z. (2017). *The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of "Double First-rate"*. *The Science Education Article Collects* [La Estructura y Gestión de las Organizaciones Administrativas en las Universidades bajo la Construcción de

"Doble Primera". El artículo de educación científica] recopilado de <https://bit.ly/2YyHu7d>

Kadtong, M., Unos, M., Antok, T. y Midzid, M. (2017). *teaching performance and job satisfaction among teachers at Region XII. Proceedings Journal Of Education, Psychology And Social Science Research*. [Desempeño docente y satisfacción laboral de los docentes de la XII Región. Actas, Revista de investigación en educación, psicología y ciencias sociales] . <https://bit.ly/2YGBUES>

Kuncoro, T. y Dardiri, A. (2017). *Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school. AIP Conference Proceedings(1887)*, 1-9. <https://bit.ly/2YNElkt>

López, R. (2010). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es>

Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70358/Lozano_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matus, D. (2018). *Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional*. SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión, 10(2), 71–86. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.04>

Medina, F. (2017). *Tesis titulada "Gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro de Huaraz 1016 – I"*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en docencia universitaria. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7743/Medina_RFC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, W., Garcia, T. Delgado, M. & Barreiros, I. (2018) *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Revista Científica ISSN: 2477-8818. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>. Ecuador.

- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Miranda, A. Chamilco, F. Moreno, B. (2021) *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E N° 88240 “paz y amistad”, Nuevo Chimbote - 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Digital
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1125>
- Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nakamura, D. (2018). *The working conditions of teachers and their relationship with their job satisfaction*. [Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral]. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa. RECIE*.
<https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Ninasevincha, Rocío (2021). *Gestión administrativa y desempeño docente en la I.E.E. “José Carlos Mariátegui”, San Clemente – Pisco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83206/Ninasevincha_MRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otero A. (2018). *Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano – Arquitectónico*.
https://www.researchgate.net/profile/alfredo-otero-ortega/publication/326905435_enfoques_de_investigacion/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/enfoques-de-investigacion.pdf
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. Universidad de la Costa. Colombia.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Quiroz, L.Vega, Y. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la libertad, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>

- Raffino, M. (2020) *Gestión administrativa Argentina*. <https://concepto.de/gestion-administrativa>
- Ramirez, R. (2019). *Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta - Santa Elena – Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58122/Ram%c3%adrez_RR E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58122/Ram%c3%adrez_RR%20E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, E. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos_MEW- SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos_MEW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rahmatullah, M. (2016). *The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia*. *Higher Education Studies*, Vol. 6(1), (p.169-181.) <https://bit.ly/38cGTL>
- Reyes, M. (2016). *Relationship between Teacher's Social Skills and Teaching Performance from the Point of View of Adult Students at a private university in Lima, Peru*. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*. Vol.10(2). (p.17-30). <https://bit.ly/2BP50nS>
- Raymond, E. (2018). *An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol Department of Business & Public Administration, Southern University at New Orleans USA*. [Una Elaboración de la Teoría Administrativa de los 14 Principios de la Gestión por Henri Fayol Departamento de Negocios y Administración Pública, Universidad del Sur de Nueva Orleans, EE. UU]. https://journals.seagullpublications.com/ijeer/assets/paper/IJ0320190910/f_IJ0320190910.pdf
- Rodl, J., Bonifay, W., Cruz, R. y Manchanda, S. (2018). *A Survey of School Administrators' Training and Support Related to Evaluating Special Education*

Teachers. Journal of School Administration Research and Development.
Vol.3(1) (p.19-31). <https://bit.ly/31qAo6Q>

Sandon, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72480/Sandon_CEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santiago, P., Fiszbein, A., García, S., y Radinger, T. (2017). OCDE *Revisión de recursos escolares: Chile*. OCDE. <https://bit.ly/3frzo5Q>

Satizabal M. (2021). *Condiciones de trabajo de un grupo de docentes en Cali, Colombia*. artículo de investigación
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/6080>

Siliceo, C. (2007). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es>

Soodmand, H. y Doosti, M. (2016). *Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance*. *Iranian Journal of Language Teaching Research* [Investigando el impacto de la satisfacción/insatisfacción laboral en el desempeño laboral de los profesores de inglés iraníes. Revista iraní de investigación de enseñanza de idiomas] Vol. 4(1). (p.97-115). <https://bit.ly/2YJI8jR>

Tuytens, M. y Devos, G. (2017). *Teacher evaluation policy as perceived by school principals: the case of Flanders (Belgium)*. *Journal Teachers and Teaching* [Política de evaluación docente percibida por los directores de escuela: el caso de Flandes (Bélgica). *Revista Docentes y Enseñanza*], <https://bit.ly/2ZjS3uh>

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Moro, 30 de mayo del 2022

Señora:

Carina Marili Inocente Pereda

Estudiante de Maestría en Educación

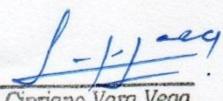
ASUNTO: Autorización para ejecutar proyecto de tesis.

Es grato dirigirme a usted y expresarle por medio del presente que tiene la autorización para la ejecución de su proyecto de tesis titulado GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO DOMINGO DE MORO, SANTA, 2022; puesto que estamos prestos a colaborar con su investigación que contribuirá a la mejora de la calidad educativa de nuestra institución.

Sin otro particular, reiteramos el apoyo y consideración hacia usted.

Atentamente,




Mg. Cipriano Vara Vega
DIRECTOR
I.E. "SANTO DOMINGO" - MORO

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. SANTO DOMINGO	
Nombre del Titular o Representante legal: Director de la Institución Educativa	
Nombres y Apellidos Cipriano Vara Vega	DNI: 32882450

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Moro, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Carina Marili Inocente Pereda	DNI: 41238853

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

Lugar y Fecha:



Mg. Cipriano Vara Vega
DIRECTOR
I.E. "SANTO DOMINGO" - MORO

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
V1. Gestión Administrativa	Se define como un organismo de soporte que utiliza diversos procedimientos para el empleo correcto de los recursos, con el logro de objetivos y el mejoramiento de resultados. Medina (2017)	Resulta de aplicar del cuestionario a los docentes en sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control	Planeación	Planificación de instrumentos de gestión Coordinación de equipos de gestión	Escala ordinal Niveles: Alto [48 - 60] Regular [34 - 47] Bajo [20- 33]	Cuestionario
			Organización	Difusión de la visión y misión Delegación de responsabilidades		
			Dirección	Establecimiento de relaciones Comunicación efectiva.		
			Control	Seguimiento constante al docente		
				Toma de decisiones oportunas.		
				Monitoreo al docente.		
V2. Condiciones para el Desempeño Docente	Se refiere a una serie de elementos que intervienen en el bienestar del docente, ya sea en el área psicológica, física, cognitiva o social. Eso quiere decir que para que el docente realice un buen trabajo, la institución debe de tener buenas condiciones laborales y lograr una actitud positiva frente y para cumplir sus objetivos favoreciendo el aprendizaje en los estudiantes. Bardales (2016)	Es el resultado de la aplicación de un cuestionario a los docentes, en sus dimensiones: trabajo y descanso, materiales, sociales y salud	Tiempo de trabajo y descansos	Jornada laboral Horario	Escala ordinal Niveles: Alto [48 - 60] Regular [34 - 47] Bajo [20- 33]	Cuestionario
			Condiciones materiales de trabajo	Infraestructura		
				Recursos		
				Materiales		
			Condiciones sociales de trabajo	Entorno social		
				Relaciones		
				Satisfacción		
			Condiciones de salud.	Licencias		
				Seguimientos		

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

Instrumento 1.

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) docente:

El presente instrumento, busca recoger información relacionada sobre la Gestión Administrativa, lo que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que lleven a mejorar el servicio educativo; sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, por lo que le pide responda con la mayor seriedad posible. Se le agradece su colaboración.

ÍTEMS	VALORACIÓN		
	desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo
PLANIFICACIÓN			
1. La visión y la misión de su Institución Educativa están claramente definidas.			
2. En su institución educativa se cuenta con un área de planificación para coordinar y tomar decisiones.			
3. En su institución educativa se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.			
4. En su institución educativa están definidos los planes de trabajo por cada área			
5. En su Institución Educativa se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo.			
ORGANIZACIÓN			
6. Conoce la misión y visión de la institución educativa.			
7. Dispone con el equipo e insumos necesarios para cumplir sus funciones.			
8. En su institución educativa se comunica a todos los docentes los planes y planificaciones de la institución educativa			
9. En su institución educativa están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades			
10. Su institución educativa cuenta con el espacio físico apropiado para el desarrollo de las actividades académicas.			
DIRECCIÓN			
11. En su institución educativa existe una buena relación entre la administración y los docentes			
12. En su institución educativa se otorga reconocimiento por los logros alcanzados.			
13. En su institución educativa se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad para realizar sus funciones.			
14. En su institución educativa se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales			
15. En su institución educativa se comunica a todos los docentes los planes y planificaciones de la institución educativa.			
CONTROL			

16. En su institución educativa se monitorea el desempeño del docente de manera constante.			
17. En su institución educativa se cuenta con personal preparado para el monitoreo de los demás docentes.			
18. En su institución educativa se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad para realizar sus funciones.			
19. En su institución educativa se realizan acciones para propiciar la puntualidad en los docentes.			
20. . En su institución educativa existe un registro adecuado para el control de asistencia.			

Ficha técnica del Instrumento 1

Ficha Técnica

Cuestionario Multidimensional de Gestión Administrativa

I. Datos Informativos:

- Autora : Carina Marili Inocente Pereda
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 40 minutos
- Materiales : formulario de google forms.
- Responsable de la aplicación: Carina Marili Inocente Pereda

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer sobre la gestión administrativa en la institución educativa Santo Domingo

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Planeación	1. Planificación de instrumentos de gestión 2. Coordinación de equipos de gestión.	25%	1, 2, 3, 4, 5	15
2. Organización	3. Difusión de la visión y misión. 4. Delegación de responsabilidades.	25%	6, 7, 8, 9, 10	15
3. Dirección	5. Establecimiento de relaciones de coordinación 6. Comunicación efectiva	25%	11, 12, 13, 14, 15	15
4. Control	7. Toma de decisiones oportunas. 8. Monitoreo al docente. 9. Seguimiento constante a los docentes.	25%	16, 17, 18, 19, 20	15

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 20	- De acuerdo	3
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
	- Desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Planeación, organización, dirección y control (20 ítems.)

Nivel	Valores
- Alto	[13- 15]
- Regular	[9- 12]
- Bajo	[5 – 8]

5.2. Valoración de la Variable: Gestión administrativa

Nivel	Valores
- Alto	[48 – 60]
- Regular	[34 – 47]
- Bajo	[20 – 33]

VI. Validez y confiabilidad

La validez del instrumento, cuestionario multidimensional sobre gestión administrativa, fue determinada por juicio de expertos, quienes evaluaron la coherencia y pertinencia de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando cada uno su conformidad respectiva. Asimismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, para lo cual se aplicó el instrumento a 8 docentes de otra institución educativa. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach que arrojó un coeficiente de 0,73 indicando una confiabilidad aceptable en el instrumento.

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: PLANIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los objetivos de su Institución Educativa se basan en su realidad.	✓		✓		✓		
2	Directo	En su Institución Educativa se emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo	✓		✓		✓		
3	Directo	Se emplean las estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Directo	En su institución educativa están definidos los planes de trabajo por cada área	✓		✓		✓		
5	Directo	. En su institución educativa se cuenta con un área de planificación para coordinar y tomar decisiones.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Conoce la misión de su institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Directo	Conoce la visión de su institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Directo	Dispone con el equipo e insumos necesarios para cumplir sus funciones.	✓		✓		✓		

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

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

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

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

9	Directo	En su institución educativa están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades	✓		✓		✓		
10	Directo	Su institución educativa cuenta con el espacio físico apropiado para el desarrollo de las actividades académicas.	✓		✓				
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	En su institución educativa existe una buena relación entre la administración y los docentes	✓		✓		✓		
12	Directo	En su institución educativa se otorga reconocimiento por los logros alcanzados a los docentes.	✓		✓		✓		
13	Directo	Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes	✓		✓		✓		
14	Directo	En su institución educativa se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales	✓		✓		✓		
15	Directo	En su institución educativa se comunica a todos los docentes los planes y planificaciones de la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	En su institución educativa se monitorea el desempeño del docente de manera constante	✓		✓		✓		
17	Directo	En su institución educativa se cuenta con personal preparado para el monitoreo de los demás docentes.	✓		✓		✓		
18	Directo	En su institución educativa se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad para realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
19	Directo	En su institución educativa se realizan acciones para propiciar la puntualidad en los docentes.	✓		✓		✓		
20	Directo	Se analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables	✓		✓		✓		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Espinosa Quirónes Hermenegildo*

DNI: *32981194*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Maestría</i>	<i>UCV</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa.</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente</i>	<i>EESPP Chimbote</i>	<i>2008 - 2022</i>
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 20 de junio del 2022


Nombre y firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL
SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: PLANIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los objetivos de su Institución Educativa se basan en su realidad.	/		/		/		
2	Directo	En su Institución Educativa se emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo	/		/		/		
3	Directo	Se emplean las estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la institución educativa.	/		/		/		
4	Directo	En su institución educativa están definidos los planes de trabajo por cada área	/		/		/		
5	Directo	. En su institución educativa se cuenta con un área de planificación para coordinar y tomar decisiones.	/		/		/		
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Los directivos convocan para la formulación de la visión de su institución educativa.	/		/		/		
7	Directo	Los directivos convocan para la formulación de la misión de su institución educativa.	/		/		/		
8	Directo	Dispone con el equipo e insumos necesarios para cumplir sus funciones.	/		/		/		

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

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

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

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

9	Directo	En su institución educativa están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Directo	Su institución educativa cuenta con el espacio físico apropiado para el desarrollo de las actividades académicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	En su institución educativa existe una buena relación entre directivos y docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Directo	En su institución educativa se otorga reconocimiento por los logros alcanzados a los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Directo	Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Directo	En su institución educativa los directivos dan confianza a los docentes para expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Directo	En su institución educativa los directivos comunican los planes y planificaciones a todos los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	En su institución educativa se monitorea el desempeño del docente de manera constante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Directo	En su institución educativa se cuenta con personal preparado para el monitoreo de los demás docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Directo	En su institución educativa se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad para realizar sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Directo	En su institución educativa se realizan acciones para propiciar la puntualidad en los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Directo	En su institución educativa se analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Pablo Aranda*

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Maestría</i>	<i>UNS</i>	<i>Docencia e Investigación</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente</i>	<i>Universidad Nacional del Santa</i>	
02	<i>Especialista de Educación y C.</i>	<i>Ugel Santa</i>	<i>2022</i>
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 20 de junio del 2022


Nombre y firma
Mg. Pablo Aranda Seples

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL
SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: PLANIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los objetivos de su Institución Educativa se basan en su realidad.	X		X		X		
2	Directo	En su Institución Educativa se emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo	X		X		X		
3	Directo	Se emplean las estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
4	Directo	En su institución educativa están definidos los planes de trabajo por cada área	X		X		X		
5	Directo	. En su institución educativa se cuenta con un área de planificación para coordinar y tomar decisiones.	X		X		X		
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	Conoce la misión de su institución educativa.	X		X		X		
7	Directo	Conoce la visión de su institución educativa.	X		X		X		
8	Directo	Dispone con el equipo e insumos necesarios para cumplir sus funciones.	X		X		X		

9	Directo	En su institución educativa están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades	X		X		X		
10	Directo	Su institución educativa cuenta con el espacio físico apropiado para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	En su institución educativa existe una buena relación entre la administración y los docentes	X		X		X		
12	Directo	En su institución educativa se otorga reconocimiento por los logros alcanzados a los docentes.	X		X		X		
13	Directo	Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes	X		X		X		
14	Directo	En su institución educativa se da a los docentes la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales	X		X		X		
15	Directo	En su institución educativa se comunica a todos los docentes los planes y planificaciones de la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: CONTROL			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	En su institución educativa se monitorea el desempeño del docente de manera constante	X		X		X		
17	Directo	En su institución educativa se cuenta con personal preparado para el monitoreo de los demás docentes.	X		X		X		
18	Directo	En su institución educativa se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad para realizar sus funciones.	X		X		X		
19	Directo	En su institución educativa se realizan acciones para propiciar la puntualidad en los docentes.	X		X		X		
20	Directo	Se analiza y reflexiona actividades que dieron resultados desfavorables	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestría	César Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Coordinadora general	Institución Educativa Experimental de la Universidad nacional del Santa	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Chimbote, 20 de junio del 2022

Mg. Roxana Sánchez Rosales

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

Cuestionario para recoger información sobre las condiciones para el desempeño docente

Estimado docente:

El presente instrumento busca recoger información relacionada sobre el desempeño de los docentes en las instituciones educativas, sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere pertinente, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

ÍTEMS	VALORACIÓN		
	desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo
Tiempo de trabajo y descanso			
1. En su institución educativa usted recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso .			
2. Usted cuenta con un tiempo de descanso dentro de su jornada de trabajo.			
3. Dedicar un tiempo adecuado para realizar sus planificaciones de trabajo dentro y fuera de su institución educativa.			
4. Usted dedica tiempo adicional para realizar sus labores de su institución educativa.			
5. El tiempo del receso es apropiado.			
Condiciones materiales de trabajo			
6. El ambiente físico de su institución donde usted imparte sus clases es apropiado.			
7. Su institución educativa mantiene las condiciones adecuadas en su infraestructura			
8. En su institución educativa se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales para realizar sus clases.			
9. Su aula es adecuada para el número de estudiantes que usted tiene a su cargo.			
10. Los laboratorios, aulas de AIP, talleres, están debidamente equipados			
Condiciones sociales de trabajo			
11. Usted participa en capacitaciones y actualizaciones en forma constante			
12. Usted participa voluntariamente en todas las actividades que programa la institución educativa.			
13. La participación de la comunidad educativa beneficia el proceso de enseñanza - aprendizaje			
14. El ambiente laboral dentro de su institución educativa es agradable.			
15. Usted se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza en su institución educativa.			
Condiciones de salud			
16. Usted recibe las facilidades cuando solicita alguna licencia por salud.			
17. En su institución educativa les brindan el apoyo necesario frente a los permisos por salud.			
18. En su institución educativa realizan actividades para fortalecer el aspecto socioemocional de los docentes.			
19. Usted recibe apoyo socioemocional dentro de su institución educativa.			
20. Usted se siente estresado (a) en su trabajo.			

Ficha técnica del Instrumento 2

Ficha Técnica

Evaluación Multidimensional sobre Condiciones para el Desempeño Docente

VII. Datos Informativos:

- Autora : Carina Marili Inocente Pereda
- Tipo de instrumento : ficha de evaluación
- Niveles de aplicación : Docentes de Instituciones Educativas de EBR.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 40 minutos
- Materiales : formulario de google forms.
- Responsable de la aplicación: Carina Marili Inocente Pereda

VIII. Descripción y propósito:

El instrumento consta 20 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer sobre las condiciones para el desempeño docente en la institución educativa Santo Domingo.

IX. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
Tiempo de trabajo y descanso	1. Jornada laboral 2. Horario	25%	1, 2, 3, 4, 5	15
Condiciones materiales de trabajo	3. Infraestructura 4. Recursos 5. Materiales	25%	6, 7, 8, 9, 10	15
Condiciones sociales de trabajo	6. Entorno social 7. Relaciones 8. Satisfacción	25%	11, 12, 13, 14, 15	25
Condiciones de salud	9. Licencias 10. Seguimientos	25%	16, 17, 18, 19, 20	25

X. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 20	- De acuerdo	3
	- Ni de acuerdo ni desacuerdo	2
	- Desacuerdo	1

XI. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: tiempo de trabajo y descanso, condiciones materiales de trabajo, condiciones sociales de trabajo y condiciones de salud.

Nivel	Valores
- Alto	[13- 15]
- Regular	[9– 12]
- Bajo	[5 – 8]

5.2. Valoración de la Variable: Condiciones para el desempeño docente

Nivel	Valores
- Alto	[48 – 60]
- Regular	[34 – 47]
- Bajo	[20 – 33]

XII. Validez y confiabilidad

La validez del instrumento, cuestionario multidimensional sobre gestión administrativa, fue determinada por juicio de expertos, quienes evaluaron la coherencia y pertinencia de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando cada uno su conformidad respectiva. Asimismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, para lo cual se aplicó el instrumento a 8 docentes de otra institución educativa. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach que arrojó un coeficiente de 0,73 indicando una confiabilidad aceptable en el instrumento

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y descanso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En su institución educativa usted recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso.	✓		✓		✓		
2	Directo	Usted cuenta con un tiempo de descanso dentro de su jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Directo	Dedica un tiempo adecuado para realizar sus planificaciones de trabajo dentro y fuera de su institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Directo	Usted dedica tiempo adicional para realizar sus labores de su institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Directo	El tiempo del receso es apropiado.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Condiciones materiales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	El ambiente físico de su institución donde usted imparte sus clases es apropiado.	✓		✓		✓		
7	Directo	Su institución educativa mantiene las condiciones adecuadas en su infraestructura	✓		✓		✓		
8	Directo	En su institución educativa se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales para realizar sus clases.	✓		✓		✓		
9	Directo	Su aula es adecuada para el número de estudiantes que usted tiene a su cargo.	✓		✓		✓		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

10	Directo	Los laboratorios, aulas de AIP, talleres, están debidamente equipados	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Condiciones sociales de trabajo			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Usted participa en capacitaciones y actualizaciones en forma constante	✓		✓		✓		
12	Directo	Usted participa voluntariamente en todas las actividades que programa la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Directo	La participación de la comunidad educativa beneficia el proceso de enseñanza - aprendizaje	✓		✓		✓		
14	Directo	El ambiente laboral dentro de su institución educativa es agradable.	✓		✓		✓		
15	Directo	Usted se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza en su institución educativa.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Condiciones de salud			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Usted recibe las facilidades cuando solicita alguna licencia por salud.	✓		✓		✓		
17	Directo	En su institución educativa les brindan el apoyo necesario frente a los permisos por salud.	✓		✓		✓		
18	Directo	En su institución educativa realizan actividades para fortalecer el aspecto socioemocional de los docentes.	✓		✓		✓		
19	Directo	Usted recibe apoyo socioemocional dentro de su institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Directo	Usted se siente estresado (a) producto de su trabajo.	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACION SOBRE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACION SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Espinosa Quiñones Hermenegildo*

DNI: *32981194*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Maestría</i>	<i>UCV</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente</i>	<i>EESPP Chimbote</i>	<i>2008 - 2022</i>
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 20 de junio del 2022


Nombre y firma

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN
SOBRE LAS CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y descanso			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En su institución educativa usted cuenta con una adecuada jornada laboral semanal.	/		/		/		
2	Directo	Usted cuenta con un tiempo de descanso dentro de su jornada de trabajo.	/		/		/		
3	Directo	Dedica un tiempo adecuado para realizar sus planificaciones de trabajo dentro y fuera de su institución educativa.	/		/		/		
4	Directo	Usted dedica tiempo adicional para realizar sus labores de su institución educativa.	/		/		/		
5	Directo	Usted considera que el tiempo adicional que dedica a su trabajo como docente en su institución educativa debe ser compensado.	/		/		/		
Dimensión 2: Condiciones materiales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	El ambiente físico de su institución donde usted imparte sus clases es apropiado.	/		/		/		
7	Directo	Su institución educativa mantiene las condiciones adecuadas en su infraestructura	/		/		/		
8	Directo	En su institución educativa se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales para realizar sus clases.	/		/		/		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	Su aula es adecuada para el número de estudiantes que usted tiene a su cargo.	/		/		/	
10	Directo	Los laboratorios, aulas de AIP, talleres, están debidamente equipados	/		/		/	
Dimensión 3: Condiciones sociales de trabajo			Sí	No	Sí	No	Sí	No
11	Directo	Los docente participan en todas las capacitaciones que programa la institución educativa en forma voluntaria.	/		/		/	
12	Directo	Los docentes participan voluntariamente en las actividades y eventos que programa la institución educativa como parte de la socialización e integración entre todo el personal.	/		/		/	
13	Directo	La participación de la comunidad educativa beneficia el proceso de enseñanza - aprendizaje	/		/		/	
14	Directo	El ambiente laboral dentro de su institución educativa es agradable.	/		/		/	
15	Directo	En su institución educativa los docentes demuestran agrado en la realización de sus labores.	/		/		/	
Dimensión 4: Condiciones de salud			Si	No	Si	No	Si	No
16	Directo	Usted recibe las facilidades cuando solicita alguna licencia por salud.	/		/		/	
17	Directo	En su institución educativa les brindan el apoyo necesario frente a los permisos por salud.	/		/		/	
18	Directo	En su institución educativa realizan actividades para fortalecer el aspecto socioemocional de los docentes.	/		/		/	
19	Directo	Usted recibe apoyo socioemocional dentro de su institución educativa.	/		/		/	
20	Directo	En su institución educativa existe una comisión de soporte socioemocional para los docentes.	/		/		/	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: *Pablo Aranda*

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Maestría</i>	<i>UNS</i>	<i>Docencia e Investigación</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente</i>	<i>Universidad Nacional del Santa</i>	
02	<i>Especialista de Educación y C.</i>	<i>Ugel Santa</i>	<i>2022</i>
03			

Observaciones:

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

Pablo Aranda
Nombre y firma
Mg. Pablo Aranda Soplis

Chimbote, 20 de junio del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y descanso			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	En su institución educativa usted recibe una adecuada jornada laboral semanal y descanso.	X		X		X		
2	Directo	Usted cuenta con un tiempo de descanso dentro de su jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Directo	Dedica un tiempo adecuado para realizar sus planificaciones de trabajo dentro y fuera de su institución educativa.	X		X		X		
4	Directo	Usted dedica tiempo adicional para realizar sus labores de su institución educativa.	X		X		X		
5	Directo	El tiempo del receso es apropiado.	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones materiales de trabajo			Si	No	Si	No	Si	No	
6	Directo	El ambiente físico de su institución donde usted imparte sus clases es apropiado.	X		X		X		
7	Directo	Su institución educativa mantiene las condiciones adecuadas en su infraestructura	X		X		X		
8	Directo	En su institución educativa se cuenta con la cantidad adecuadas de recursos y materiales para realizar sus clases.	X		X		X		
9	Directo	Su aula es adecuada para el número de estudiantes que usted tiene a su cargo.	X		X		X		

⁴ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

10	Directo	Los laboratorios, aulas de AIP, talleres, están debidamente equipados	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones sociales de trabajo			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Usted participa en capacitaciones y actualizaciones en forma constante	X		X		X		
12	Directo	Usted participa voluntariamente en todas las actividades que programa la institución educativa.	X		X		X		
13	Directo	La participación de la comunidad educativa beneficia el proceso de enseñanza - aprendizaje	X		X		X		
14	Directo	El ambiente laboral dentro de su institución educativa es agradable.	X		X		X		
15	Directo	Usted se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza en su institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 4: Condiciones de salud			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Usted recibe las facilidades cuando solicita alguna licencia por salud.	X		X		X		
17	Directo	En su institución educativa les brindan el apoyo necesario frente a los permisos por salud.	X		X		X		
18	Directo	En su institución educativa realizan actividades para fortalecer el aspecto socioemocional de los docentes.	X		X		X		
19	Directo	Usted recibe apoyo socioemocional dentro de su institución educativa.	X		X		X		
20	Directo	Usted se siente estresado (a) producto de su trabajo.	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Maestría	César Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Coordinadora general	Institución Educativa Experimental de la Universidad nacional del Santa	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 20 de junio del 2022

Mg. Roxana Sánchez Rosales

ANEXO 6: Base de datos

Base de datos de la Variable 1. Gestion administrativa																				
Muestra	D1. Planeación					D2. Organización					D3. Dirección					D4. Control				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
10	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2
11	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1
12	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3
13	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
15	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2
26	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3
29	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1
33	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1
34	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	1
37	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
40	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3
47	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3	2	1
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
51	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
52	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2
53	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2
54	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	3	2	3	1
55	2	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
62	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1
63	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2
64	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
67	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
69	2	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
71	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	84
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

Base de datos de la Variable 2. Condiciones para el desempeño docente

stra	1. Tiempo de trabajo y descanso					Condiciones materiales de trab.					Condiciones sociales de trab.					D4. Condiciones de salud				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1
7	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
8	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
10	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1
12	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3
13	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
17	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
19	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2
26	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3
29	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2
33	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3
34	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
46	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
52	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3
53	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
54	3	1	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	3	3
55	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
62	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1
63	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2
64	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
65	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
66	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3
67	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
69	2	3	3	3	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
72	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	853	2

Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad 1

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Administrativa	,153	72	,000
V2 Condiciones para el desempeño docente	,123	72	,008

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05 por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir: los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica.

Prueba de normalidad 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 Planificación	,217	72	,000
V2 Condiciones para el desempeño docente	,123	72	,008

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05 por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir: los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica.

Prueba de normalidad 3

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D2 Organización	,194	72	,000
V2 Condiciones para el desempeño docente	,123	72	,008

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05 por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir: los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica.

Prueba de normalidad 4

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D3 Dirección	,171	72	,000
V2 Condiciones para el desempeño docente	,123	72	,008

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05 por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir: los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica.

Prueba de normalidad 4

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D4 Control	,243	72	,000
V2 Condiciones para el desempeño docente	,123	72	,008

La prueba de normalidad muestra una Sig. (p-valor) < 0.05 por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir: los datos no tienen una distribución normal; por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
Cuestionario Multidimensional de Gestión Administrativa

I. Datos informativos:

- 1.1. Prueba estadística : Confiabilidad de Alfa de Cronbach
- 1.2. Número de ítems : 20
- 1.3. Muestra Piloto : Docentes I.E. San Luis
- 1.4. Unidades muestrales: 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Prueba piloto

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

Encuestados	ITEMS																				SUMATORIA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
E1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3					51
E2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3					56
E3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1					41
E4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3					50
E5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3					52
E6	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3					48
E7	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3					53
E8	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3					38
Varianza por ítem	0,50	0,00	0,50	0,11	0,73	0,73	1,00	0,69	0,36	0,86	0,23	0,75	0,36	0,25	0,86	0,44	0,48	0,50	0,19	0,44					32,98
Sumatoria de las varianzas de los ítems	9,98															$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad					0,734	Varianza total del instrumento.			

IV. Coeficiente de confiabilidad:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario Multidimensional obtuvo un coeficiente de 0,73 indicando que existe una **confiabilidad aceptable** en el instrumento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Moro, Santa, 2022.", cuyo autor es INOCENTE PEREDA CARINA MARILI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 03-08- 2022 22:32:54

Código documento Trilce: TRI - 0370147