



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La gestión administrativa y el desempeño laboral docente  
en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Ramos Moreno, Edison Williams (ORCID: 0000-0002-9206-169X)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios por iluminarme, a mis padres, hermanas, esposa e hijas porque sin ellos no hubiera logrado los objetivos trazados, dándome su bendición a lo largo de mi vida, por ello les entrego mi trabajo en ofrenda a su paciencia, apoyo y amor.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a los catedráticos y asesores que contribuyeron en mi formación de maestrando, que con su sabiduría y paciencia lograron formarme y motivarme en el logro de este anhelado grado.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Operacionalización de variables	10
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimiento	11
3.6 Método de análisis de los datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	39

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral docente	13
Tabla 2 Relación entre Gestión administrativa y planificación y control	14
Tabla 3 Relación entre Gestión administrativa y ejecución	15
Tabla 4 Relación entre Gestión Administrativa y evaluación y monitoreo	16
Tabla 5. Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente	17
Tabla 6 Correlación entre la gestión administrativa y la planificación y organización del desempeño laboral docente	18
Tabla 7. Correlación entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente	19
Tabla 8 Correlación entre la gestión administrativa y la evaluación- monitoreo del desempeño laboral docente	20

## Índice de figuras

Figura 1 Diagrama del Diseño Correlacional

9

## Resumen

Siendo el objetivo de estudio de la presente investigación el determinar la existencia de una relación de nivel significativo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar los datos, los instrumentos que se usaron para cada una de las variables fueron, por el contexto de pandemia, el cuestionario virtual de *Google form de opción múltiple*. La población de estudio fue el de 110 docentes, siendo la muestra 70 profesores, la cual fue calculada aplicando el muestreo aleatorio simple. Mediante el Juicio de tres expertos fueron validados los cuestionarios considerándolos aplicables. La prueba de confiabilidad se hizo con el Alfa de Cronbach, siendo los resultados de los coeficientes de 0,91 y 0,87 por la variable gestión administrativa y desempeño laboral docente respectivamente. Se concluyó que, la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, existe.

**Palabras clave:** Gestión, administración, satisfacción en el trabajo

### **Abstract**

The objective of this research was to determine the existence of a significant relationship between administrative management and teaching performance in a public educational institution in Comas, 2021. The type of research was applied, non-experimental design, cross-sectional descriptive correlational, quantitative approach and hypothetical deductive method. The survey technique was used to collect data, the instruments used for each of the variables were, for the pandemic context, the virtual Google form multiple choice questionnaire. The study population was 110 teachers, being the sample 70 teachers, which was calculated by applying simple random sampling. The questionnaires were validated by means of the judgment of three experts as applicable. The reliability test was carried out with Cronbach's Alpha, and the results of the coefficients were 0.91 and 0.87 for the administrative management variable and teachers' work performance, respectively. It was concluded that there is a significant relationship between administrative management and teaching job performance in a public educational institution in Comas.

**Keywords:** Management, administration, job satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, antes de la pandemia, de acuerdo a UNESCO (2018) el profesional docente tenía pocas oportunidades de capacitarse, lo cual viene a ser un problema para su inclusión y desempeño laboral. La deficiente manera de gerenciar por parte de directores, según Pacheco-Granados et al (2018) dentro de las instituciones educativas, afecta a la gestión administrativa, siendo la aplicación del propio juicio del director, muchas veces equivocadas, la raíz del problema en el momento de decisiones importantes, viéndose ello en la asignación de bajos presupuestos educativos. Además, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) identificó la carencia de capacidad y voluntad del personal docente para desempeñarse y adaptarse a los cambios que requiere el contexto actual.

A nivel nacional, de acuerdo a Minedu (2021), además de las dificultades y demandas de las Instituciones educativas, antes de la pandemia, existen complicaciones naturales, limitaciones y temores, donde los docentes utilizan mayor tiempo en la realización de su jornada laboral y los directores no tienen una adecuada dirección y liderazgo. Además, Chávez y Olivos (2019) identificaron al desempeño docente como un problema latente en el Perú, cuya deficiencia quedó demostrada en la forma de conducir y ejecutar los procesos didácticos pedagógicos. Benites y Castillo (2018) mencionaron que, muchas veces la ineficacia de alcanzar una meta dentro del sistema educativo, depende del tipo de gestión administrativa. A raíz de la evaluación de desempeño de los directivos de las instituciones que se dedican a la educación básica regular hecho por Minedu (2018), se obtuvieron resultados preocupantes, obteniendo un promedio de 26% de directores desaprobados, dentro de los cuales un 61% demostraron ineficiencia en el monitoreo de los docentes a su cargo.

En la Institución Educativa de Comas, se observó deficiencias en cuanto a la gestión administrativa del director, donde las actividades académicas no tienen una programación oportuna y seria, la gestión del presupuesto es inadecuada, identificándose problemas en la ejecución del cronograma de mantenimiento de los ambientes de la institución, se observó un inoportuno liderazgo, sin una dirección definida, ineficiencia en el control de tareas, carencia de recursos para un óptimo

desarrollo de las funciones educativas, trayendo sobrecarga en las labores del docente, como también, demoras en la entrega de informes e incumplimientos de metas asignadas.

Además, el responsable de la gestión administrativa no consideró las principales herramientas que se usan en elaborar y ejecutar los planes administrativos estratégicos, indispensables para garantizar una eficaz gestión en la calidad de la educación. Se observó que no existe un adecuado seguimiento de lo planificado, no se toma en cuenta la organización de la participación de los agentes educativos. Por lo dicho el desempeño laboral docente se ve disminuido por la poca capacitación y casi nula actualización, lo cual se ve reflejado en la poca organización de sus sesiones de clase, no están capacitados en el uso de recursos digitales, lo cual se ve reflejado en la poca organización que tienen en de sus carpetas virtuales. Durante el semestre académico, no utiliza de manera eficiente las técnicas didácticas de expresión verbal, se observó inasistencias injustificadas.

Por ello, esta investigación da respuesta a la interrogante general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución educativa pública de Comas, 2021?, de igual modo se plantearon los problemas específicos de modo que se dio respuesta a las interrogantes para saber ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la planificación - organización, la ejecución, la evaluación - monitoreo en una Institución educativa pública Comas, 2021

La investigación se justifica teóricamente por que contribuirá en modernizar estrategias en la gestión administrativa de manera íntegra, nueva y en forma contextualizada, llevado a la innovación de la gestión dentro de la institución, desde un punto de vista teórico, humanístico y de procesos, contribuyendo al desarrollo eficaz, eficiente, transparente y oportuno en cuanto la gestión administrativa de la institución, basada en Taylor, quien fue el teórico que planteó en primera instancia los principios de la administración. Además, se justifica y pretende dar una posible solución al problema de gestión y la forma de desempeñarse haciendo su labor como profesional docente dentro de la institución que pertenece, con los resultados se pretende formar una base para la elaboración de estrategias prácticas y adecuadas, en consecuencia, se obtendrá docentes que estén altamente

calificados en las diferentes áreas de trabajo, influyendo finalmente en el óptimo aprendizaje del estudiante. Logra la justificación social debido al conocimiento obtenido acerca de relacionar las variables, se tomará acciones necesarias para mejorar la institución educativa y hacerla más sólida, logrando una mejor planificación en el trabajo, un liderazgo acorde con la institución, de ese modo ser un referente para otras instituciones educativas y de igual forma se pretende dar utilidad a la herramienta para la toma de decisiones.

Determinar la relación entre la variable gestión administrativa (GA) y la variable desempeño laboral docente (DLD) fue el objetivo general del trabajo, dicha relación se realizó en una Institución educativa pública de Comas el año 2021, y los objetivos específicos de la investigación fueron el hallar la relación entre la GA y la planificación - organización, la ejecución, la evaluación - monitoreo del DLD en una Institución educativa pública Comas, 2021

Consecuentemente, para la comprobación de relación entre las variables planteadas y dimensiones dadas de la investigación, se planteó la hipótesis general, donde se busca probar la existencia de la relación significativa entre la GA y el DLD de una Institución educativa pública de Comas, 2021, de la misma manera en ésta, se tomó conocimiento de las hipótesis específicas y de esa manera se pudo determinar la relación significativa existente entre la GA y la planificación- organización, ejecución y evaluación- monitoreo del DLD dentro de una Institución educativa pública del distrito de Comas en el transcurso del año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de investigación realizados con anterioridad dentro del país, donde se tomaron en cuenta variables desempeño laboral y gestión administrativa, se tiene a Fernández-Sánchez (2021) quien determinó en su investigación correlacional de enfoque cuantitativo, una relación positiva ( $r = 0.834$ ), con un nivel de significancia alta, entre las variables de su investigación. Vergaray et al (2021), en su investigación, de nivel descriptivo correlacional, de método aplicado hipotético–deductivo, lograron un resultado, correlativo positivo y significativo de 0.855 significativamente alto, entre las variables. Del mismo modo Olivares (2021) obtuvo el valor de Chi-Cuadrado de un  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dando evidencia estadística de la relación entre la estrategia y el DLD. Asimismo, Torres (2021) determinó que existe la influencia significativa mediante el estadígrafo de Nagelkerke (0,487), entre la gestión educativa y el DLD.

Por otro lado, Quispe (2020) en su investigación cuantitativa de tipo descriptivo, utilizó la correlación de Pearson entre las variables, dando como resultado un nivel de positivo 0,576 entre la gestión pedagógica del directivo y la relación con el desempeño docente. Asimismo, Meza-Revata et al (2020) obtuvieron resultados de una correlación significativa y directa entre el DLD y la gestión educativa de 0.623. También Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020). determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.902 entre las variables clima organizacional y el DLD, así mismo de 0.834 entre el liderazgo del director y el DLD.

Así mismo Garcia-Conislla (2020) determinó la relación significativa de correlación de tipo positiva moderada de 0,895 entre la ejecución curricular y el desempeño docente.

Otro resultado fue obtenido por Gonzáles (2019) en su investigación, de tipo aplicada, de alcance descriptivo, correlacional y transeccional, de método inductivo, deductivo y analítico, de diseño no experimental, concluyendo que, una eficiente gestión administrativa es influyente en forma directa a la eficiente labor docente, logrando una positiva  $r = 0.755$ . Al respecto Alvarado (2019) en su investigación determinó la relación directa con una  $r = 0.95$ , entre las variables desempeño

laboral y clima organizacional. Así mismo Moreno (2018) en su investigación correlacional realizada en una entidad de servicio público, determinó la presencia de una relación positiva entre las variables estudiadas, indicando una correlación de 0.88. Portugal (2018) en su investigación halló un nivel de significancia positiva y una correlación de 0.731.

Así mismo, Salaverry (2016), determinó que la GA y desempeño laboral en un organismo público tuvo una relación significativa, obteniendo la correlación de 0.776 de significancia alta positiva demostrando que los factores de las variables se relacionan mutuamente. Del mismo modo Salas (2016) determinó que la relación entre la GA y los servicios educativos tomados como referencia la muestra de 65 entrevistados, obtuvo una correlación de 0,425. Ocurrió con la investigación hecha por Salas Lacerna (2016) que la administración estratégica tuvo una relación regular moderada de 0.562 con el DLD. Santa-Cruz (2015) halló que el empoderamiento estuvo relacionado de una manera directa y a la vez baja de 0.330 con el desempeño docente.

Internacionalmente existieron investigaciones las cuales fueron tomadas como referencias para efectos de la investigación realizada, donde se correlacionan las variables desempeño laboral y gestión administrativa. Cruz (2021) el resultado que obtuvo en su investigación fue de una significancia de  $p= 0.12$  y de la prueba de Rho Spearman obtuvo una correlación positiva ( $r = 0.362$ ) entre la gestión educativa y la variable competencia profesional. Asimismo, Campi (2020) obtuvo un Rho Spearman de 0.188 de correlación moderada de ( $p: 0.516$ ) entre la GA y el DLD. Por otro lado, Pachana (2020) obtuvo un Rho Spearman de  $-,242$  de correlación moderada de ( $p: 0.385$ ) dejando en claro que el liderazgo no se relaciona con la gestión administrativa. Al respecto Prado (2019) obtuvo un Rho Spearman de 0.843 de correlación alta de significancia ( $p: 0.000$ ) entre las habilidades directivas con la gestión educativa.

Altamirano (2019) el resultado que obtuvo en su investigación, fue de una significancia de  $p= 0.033$  y de la prueba de Rho Spearman obtuvo una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el DLD. Proaño (2019) obtuvo una significancia de  $p= 0.01$  y de la prueba de Pearson obtuvo una correlación alta ( $r = 0.993$ ) entre la Calidad educativa y desempeño docente.

Pacheco-Granados et al (2018) al analizar la GA en las IE hecha en su investigación descriptiva de campo y transversal, los resultados mostraron que no existe un enfoque administrativo que predomine en las instituciones que imparten educación, también resultó que existió un moderado uso de mecanismos de investigación operacional en la gestión administrativa de los colegios, observándose que el 72% de los directivos, no requerían respaldos para sus decisiones, como también se observó que el 48% no utilizaron referencias teóricas. Faces y Herrera (2017) al analizar sus variables de investigación hallaron que los factores que produjeron la mayor insatisfacción laboral fueron las condiciones físicas de trabajo y el sistema administrativo.

La variable gestión administrativa rescató a la teoría científica de Frederick W. Taylor (1911) quien tomó en cuenta entre otros, principios encargados de la organización, el modo de seleccionar al personal, la manera de entrenar a cada colaborador, la cooperación dentro del trabajo, la manera remunerativa, el rendimiento de tipo individual, manejar la responsabilidad y la forma de especialización de quienes dirigen la planeación dentro del trabajo. De modo similar la teoría funcional de la organización clásica de Henry Fayol (1917) tomó a la empresa como un todo, uniendo a las técnicas, comerciales, financieras, seguridad, contabilidad y gestión. La teoría burocrática de Max Weber (1969) se refirió a la burocracia como una super organización operándose con fundamentos de tipo racional, siendo este modelo fundamental de la teoría tradicional de la organización moderna que propone procesos administrativos centrados en el producto.

La teoría que trató sobre las relaciones humanas, cuyo principal autor fue Elton Mayo (1932) logrando ser un movimiento que reaccionó de modo opositora a la clásica teoría de la administración; en la teoría del psicólogo Abraham Maslow (1954) afirmó que el gestor administrativo debe tener conocimiento del modo de comportarse de sus subordinados, de ese modo adecuar una política necesaria para satisfacer sus necesidades fundamentales. La teoría de sistemas cuyos representantes fueron Bertalanffy (1976), Ivancevich, et al. (1995) y Castilla (2003) quienes dijeron que, la gestión administrativa, implicó el direccionamiento de la solución de los problemas de cada parte del organismo, de modo tal que las

acciones que se emprendieron en un lugar de la administración, también afectaron a las diversas partes de ella.

Así mismo Reyes (1980) con referencia a la gestión administrativa dijo que, es la unión sistemática de reglas y métodos que tuvo la finalidad de encontrar alta eficiencia en la estructuración y manejo de institución. Así mismo Carrión, et al (2016) dijeron que la gestión administrativa fue una forma de progreso para la obtención de impacto. De igual forma Mendoza (2017) concluyó que la gestión administrativa al ser sistematizada condujo a las operaciones a la obtención resultados exitosos, teniendo como funciones de control, dirección planeación y organización.

De modo similar, De la Garza, et al (2018) concordaron que la gestión administrativa debió ser más eficiente cuando se trata del uso de recursos públicos, siendo primordial la ética profesional dentro de un cargo público. Salazar, et al (2018) y Botero (2017) dijeron que la gestión administrativa puso en cumplimiento, las funciones e importantes acciones en la gestión pública, relacionándose con los procedimientos administrativos dentro de instituciones públicas. Asimismo, Münch (2018), Cañizares, et al (2018), y Ramírez, et al (2017) concluyeron que los procedimientos administrativos en relación con las funciones de tienen la finalidad de cumplir las metas dentro de la organización. Así mismo, Gallirgo (2019) Se refirió que, la unión de procesos para conseguir las metas y objetivos organizacionales es una gestión administrativa eficiente.

De acuerdo al modelo planteado por Fayol (1917), Terry (2011) y lo dicho por Tarrillo (2020) se consideró como dimensiones o características de la gestión administrativa a : la planeación, como la visión a futuro y el establecer metas; la organización, como la distribución estructurada del trabajo, de los recursos y funciones; la ejecución, tomar medidas para el inicio de actividades direccionando o conduciendo a los equipos de trabajo y control, analizando y haciendo el *feedback* con el cual se determina la eficiencia de lo planeado. De igual forma, Soto Builes (2020) mencionó que la gestión administrativa enmarca todos los procesos de apoyo a la gestión.

De acuerdo con Vigotsky (1978) la enseñanza adecuada contribuyó en la forma de crear de las áreas de desarrollo, donde el nivel del estudiante se logró integrar con su entorno. Roldão (2010) aclaró que mientras más obtuvo el docente el conocimiento en el campo profesional, mejor desarrolló su capacidad de análisis. En cuanto al desempeño docente, Pérez (2014) la definió como un proceso de movimiento de capacidades del profesional, la disposición, responsabilidad laboral y formación en forma integral de los educandos. Carlos-Guzmán (2016) dijo que, el evaluar al docente no solo implica el ¿Cómo evaluar?, si no el ¿Qué evaluar?, A su vez Celis-Aguilar et al (2018) dijeron que los causantes de estrés, lo hacen los modelos de evaluación al desempeño docente. Warner (2020) se refirió a la gestión administrativa, como la supervisión causante de estrés y tensión en el entorno profesional docente. Es por ello que Ferreira y Barbosa (2020) dijeron que es necesario reconocer medios adecuados en la gestión, para con ello se garantice mayor eficiencia en la educación.

Danielson (2013), la Secretaría de Educación Pública (2018) y Stronge (2018) coincidieron en el planteamiento de sus modelos donde el desarrollo docente se consideró como un prerrequisito para una buena enseñanza efectiva y donde responsabilidad del profesional docente formó parte importante en el desarrollo de su función y el propio conocimiento obtenido para un buen desempeño, al igual que la planificación debió de existir en cada una de las etapas de su desempeño como docente. Cetzal et al (2020) argumentó que la gestión administrativa tuvo un vínculo predominante, sobre todo en la distribución de los recursos tecnológicos, materiales didácticos y ambiente ocupa el nivel adecuado para un mejor DLD. Minedu (2014a), plantea cuatro dimensiones para evaluar esta variable, lo cual tomó en cuenta su preparación para el logro de un mejor aprendizaje del educando, la enseñanza para un óptimo aprendizaje, la participación escolar articulada e integrada a toda la comuna y por último la identidad y el desarrollo del profesional docente. Sánchez (2021), tomó como base el modelo de las 4C de Beer, dimensionando a la variable DLD en cuatro partes, tomando en cuenta la evaluación de competencias, el costo-efectividad del cumplimiento de los objetivos, la congruencia en el comportamiento y el compromiso en sus labores dentro de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

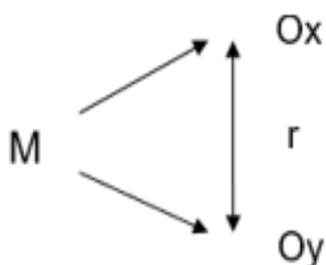
Se aprovechó la investigación básica para la obtención del conocimiento, para luego dar solución a problemas específicos e inmediatos, siendo esta investigación de tipo aplicada, como lo dijeron Sánchez et al. (2018) y Hernández y Mendoza (2018). Se estuvo de acuerdo con Ceroni (2010) cuando afirmó que la investigación aplicada podría conducir a conocimientos básicos importantes.

El diseño correspondió a una investigación de campo, no experimental, transversal descriptiva y correlacional. De ese modo, Hernández y Mendoza (2018), concluyeron que la investigación está de acuerdo de ser de tipo descriptivo y de la misma manera correlacional. Sabino (1992) dijo que la investigación es de diseño de campo porque recoge información de un grupo mediante encuestas de forma directa de la experiencia empírica. Manterola et al. (2019) dijo que es transversal porque es medido de forma única.

De igual, cumpliendo con el enfoque cuantitativo se afirmó que Hernández y Mendoza (2018) dijeron que la estadística utilizada, permitió demostrar si existe o no la relación entre variables, cuya operacionalización entre ellas logra una medida numérica dentro de los resultados.

#### Figura 1

*Diagrama del Diseño Correlacional*



En donde:  
M= estudiantes de universidad  
Ox= aprendizaje autónomo  
Oy= recursos educativos  
r = coeficiente de correlación entre variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

Gestión administrativa

#### **Definición conceptual:**

Reyes (1980) al respecto de la gestión administrativa dijo que es el conjunto de reglas y métodos que tienen la finalidad de encontrar alta eficiencia en la estructuración y manejo de la institución.

Desempeño laboral docente

#### **Definición conceptual:**

Pérez (2014), se refirió al desempeño laboral docente como un sistema ágil y ordenado de capacidades, donde el docente utiliza sus habilidades, responsablemente en la formación íntegra de los educandos.

#### **Definición operacional**

Ambas variables fueron medidas tomando en consideración a la escala ordinal. Utilizándose la técnica denominada encuesta, mediante el instrumento llamado cuestionario, se pudo evaluar cada variable de estudio, coincidentemente fueron 27 preguntas por cada una de ellas, se consideró respuestas múltiples de tipo Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Los autores Hernández y Mendoza (2018), consideraron a la población, como la manera global de las materias correspondientes a sucesiones o a representaciones específicas explícitas y al muestreo como características correspondientes al tipo singular de la población y hecha la elección de modo mecánico o aleatorio dentro de la unidad de análisis de la muestra. Para este estudio, la población fue de 110 profesionales docentes de la institución educativa y una muestra de 70 docentes, la cual fue calculada aplicando el muestreo aleatorio simple.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó en la investigación la encuesta como técnica, según Casas Anguita et al (2003) las encuestas se pueden aplicar a un grupo, permitiendo la réplica masiva. El cuestionario se usó como instrumento para cada variable de esta investigación, donde tuvo como finalidad el obtener la información partiendo de la recolección de datos, lo cual se logró, usando la herramienta *Google form* mediante el cual se cuantificaron las variables del estudio.

Soriano (2015) quien dijo que el instrumento válido guarda estrecha relación con el objeto a ser medido, el total de la población y el entorno donde se aplica. Una de las formas de validación de instrumentos es la del juicio de expertos, quienes son especialistas, que tienen experiencia en el campo profesional académico, encargados de valorar el contenido de las diferentes preguntas del instrumento. Merino-Soto (2018) recomienda que se use la V- Aiken como una estrategia cuya implementación es importante para en el análisis de validez de contenido, lo cual Ventura-León (2019) añade que, la V-Aiken evalúa la relevancia y representatividad de las preguntas respecto al constructo. Se determinó la validez de contenido del instrumento mediante el juicio de tres expertos cuya resultante fue de aplicabilidad y el coeficiente V-Aiken resultó 1.00.

Según Corral (2009) la confiabilidad del instrumento se lograron con las repetidas aplicaciones a un mismo objeto o sujeto, obteniéndose resultados similares, cuya prueba se realiza en una muestra alterna llamada prueba piloto hecha a 15 docentes, con el fin de hacer una evaluación y verificar la manera del comportamiento del instrumento en la tarea de recolectar los datos, para obtener contenidos consistentes , se halló la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, obteniendo el resultado alto de 0.91 y 0.87 de confiabilidad alta para la GA y el DLD, respectivamente.

### **3.5 Procedimiento**

Al determinar la cantidad de la muestra para el estudio, se hizo la solicitud al director de la IE, quien tuvo a bien conceder los permisos necesarios para la aplicación de los instrumentos de la investigación, logrando recabar datos de las variables investigadas usando los cuestionarios virtuales del programa *Google form*,

explicando a los docentes a través del *Google meet* la manera de llenar la información. Luego los datos obtenidos se llevaron a una hoja del programa Excel de Microsoft® para su manejo pertinente.

### **3.6 Método de análisis de los datos**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, se utilizó el programa de Microsoft Excel® para el ordenamiento de las respuestas de cada cuestionario de la variable, Se hizo el análisis descriptivo, para ello se utilizaron las tablas cruzadas. Para comprobar si la hipótesis es aceptada se utilizó la prueba de Rho de Spearman, donde se determinó la relación de las variables usando el programa estadístico IBMSPSS® versión 26. Para luego hacer la discusión de resultados, dando conclusiones y posteriores recomendaciones respetando el objetivo de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los lineamientos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo (UCV), fueron seguidas en la investigación, se abordó y definió las tipologías a través de estatutos para el mejor desarrollo. Del mismo modo se reconoce los derechos de autoría, gracias a la información que se obtiene de la bibliografía de cada autor, se gestionó los permisos correspondientes para el consentimiento informado de cada persona. Se aclararon las dudas que surgieron a lo largo del llenado de cuestionario.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente.

**Tabla 1**

*Relación entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral docente*

		Desempeño laboral docente				
			Deficiente	Adecuado	Eficiente	Total
Gestión	Inicial	Recuento	19	7	0	26
Administrativa		% del total	27,15%	10,0%	0,0%	37,15%
	Intermedio	Recuento	6	10	5	21
		% del total	8,57%	14,29%	7,14%	30,0%
	Avanzado	Recuento	1	4	18	23
		% del total	1,43%	5,71%	25,71%	32,85%
Total		Recuento	26	21	23	70
		% del total	37,15%	30,0%	32,85%	100,0%

De la tabla 1 se puede observar que, la relación existente entre la GA y el DLD el 37.15% de los individuos encuestados dijeron que la GA ocupa el nivel de inicio, de ellos el 27.15% indican que el DLD es de nivel deficiente y el 10% ocupa el nivel adecuado. El 30% de las personas encuestadas confirmaron que la GA está en el nivel intermedio; de ellos, el 8.57% dijeron que el DLD es de nivel deficiente y el 14.29% ocupa el nivel adecuado y el 7.14% dijeron que es eficiente. El 32.85% de los individuos encuestados dijeron que la GA está en el nivel avanzado; de ellos, el 1.43% dijeron que el DLD es de nivel deficiente, el 5.71% dijeron que ocupa el nivel adecuado y el 25.71% dijeron que es eficiente.

Del total de los individuos encuestados, la GA, el 37.15% dijeron que el DLD es de nivel deficiente, el 30% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 32.85% que es eficiente.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la planificación-organización del desempeño laboral docente de una Institución pública de Comas, 2021

**Tabla 2***Relación entre Gestión administrativa y planificación y control*

			Planificación y organización			Total
			Deficiente	Adecuado	Eficiente	
Gestión	Inicial	Recuento	15	10	1	26
Administrativa		% del total	21,43%	14,29%	1,43%	37,15%
	Intermedio	Recuento	7	9	5	21
		% del total	10,0%	12,86%	7,14%	30,0%
	Avanzado	Recuento	3	4	16	23
		% del total	4,28%	5,71%	22,86%	32,85%
Total		Recuento	25	23	22	70
		% del total	35,71%	32,86%	31,43%	100,0%

De la tabla 2 se puede observar que, la relación existente entre la GA y la planificación y organización del DLD el 37.15% de los individuos encuestados dijeron que la GA ocupa el nivel de inicio, de ellos el 21.43% indican que la planificación y organización del DLD es de nivel deficiente, el 14.29% ocupa el nivel adecuado y el 1.43% dijeron que es eficiente. El 30% de las personas encuestadas confirmaron que la GA está en el nivel intermedio; de ellos, el 10% dijeron que la planificación y organización del DLD es de nivel deficiente y el 12.86% ocupa el nivel adecuado y el 7.14% dijeron que es eficiente. El 32.85% de los individuos encuestados dijeron que la GA está en el nivel avanzado; de ellos, el 4.28% dijeron que el DLD es de nivel deficiente, el 5.71% dijeron que ocupa el nivel adecuado y el 22.86% dijeron que es eficiente.

Del total de los individuos encuestados, la GA, el 35.71% dijeron que la planificación y organización del DLD es de nivel deficiente, el 30% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 32.9% que es eficiente.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente de una Institución pública de Comas, 2021.

**Tabla 3***Relación entre Gestión administrativa y ejecución*

			Ejecución			Total
			Deficiente	Adecuado	Eficiente	
Gestión	Inicial	Recuento	15	9	2	26
Administrativa		% del total	21,43%	12,86%	2,86%	37,15%
	Intermedio	Recuento	7	10	4	21
		% del total	10,0%	14,29%	5,71%	30,0%
	Avanzado	Recuento	2	5	16	23
		% del total	2,85%	7,14%	22,86%	32,85%
Total		Recuento	24	24	22	70
		% del total	34,28%	34,29%	31,43%	100,0%

De la tabla 3 se puede observar que, la relación existente entre la GA y la ejecución del DLD el 37.15% de los individuos encuestados dijeron que la GA ocupa el nivel de inicio, de ellos el 21.43% indican que la ejecución del DLD es de nivel deficiente, el 12.86% ocupa el nivel adecuado y el 2.86% dijeron que es eficiente. El 30% de las personas encuestadas confirmaron que la GA está en el nivel intermedio; de ellos, el 10% dijeron que la ejecución del DLD es de nivel deficiente y el 14.29% ocupa el nivel adecuado y el 5.71% dijeron que es eficiente. El 32.85% de los individuos encuestados dijeron que la GA está en el nivel avanzado; de ellos, el 2.85% dijeron que la ejecución del DLD es de nivel deficiente, el 7.14% dijeron que ocupa el nivel adecuado y el 22.86% dijeron que es eficiente.

Del total de los individuos encuestados, la GA, el 34.28% dijeron que la ejecución del DLD es de nivel deficiente, el 34.29% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 31.43% que es eficiente.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la evaluación-monitoreo del DLD de una Institución pública de Comas, 2021.

**Tabla 4***Relación entre Gestión Administrativa y evaluación y monitoreo*

		Evaluación y monitoreo				
			Deficiente	Adecuado	Eficiente	Total
Gestión	Inicial	Recuento	21	4	1	26
Administrativa		% del total	30,0%	5,71%	1,43%	37,14%
	Intermedio	Recuento	5	13	3	21
		% del total	7,14%	18,57%	4,29%	30,0%
	Avanzado	Recuento	1	4	18	23
		% del total	1,43%	5,71%	25,72%	32,86%
Total		Recuento	27	21	22	70
		% del total	38,57%	29,99%	31,44%	100,0%

De la tabla 4 se puede observar que, la relación existente entre la GA y la evaluación y monitoreo del DLD el 37.14% de los individuos encuestados dijeron que la GA ocupa el nivel de inicio, de ellos el 30% indican que la evaluación y monitoreo del desempeño laboral es de nivel deficiente, el 5.71% ocupa el nivel adecuado y el 1.43% dijeron que es eficiente. El 30% de las personas encuestadas confirmaron que la GA está en el nivel intermedio; de ellos, el 7.14% dijeron que la evaluación y monitoreo del DLD es de nivel deficiente y el 18.57% ocupa el nivel adecuado y el 4.29% dijeron que es eficiente. El 32.86% de los individuos encuestados dijeron que la GA está en el nivel avanzado; de ellos, el 1.43% dijeron que la evaluación y monitoreo del DLD es de nivel deficiente, el 5.71% dijeron que ocupa el nivel adecuado y el 25.72% dijeron que es eficiente.

Del total de los individuos encuestados, la GA, el 38.57% dijeron que la evaluación y monitoreo del DLD es de nivel deficiente, el 29.99% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 31.44% que es eficiente.

## 4.2 Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

**Tabla 5**

*Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente*

			Gestión Administrativa	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral docente	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 5, se observó que el coeficiente 0,731 señala una correlación positiva alta entre la GA y el DLD a un nivel de significancia de 0,01. El p valor debajo de 0.05, precisa no aceptar la hipótesis nombrada como nula y aceptar la hipótesis alterna, existiendo evidencia estadística para afirmar que la GA y el DLD se relacionan significativamente. Interpretando que, mejorando la GA dentro de la institución entonces se logrará la mejora del DLD.

### Prueba de la primera hipótesis específica:

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la planificación y organización del desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la planificación-organización del desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión administrativa y la planificación y organización del desempeño laboral docente*

			Gestión Administrativa	Planificación y organización
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Planificación y organización	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 6, se observó que el coeficiente 0,556 señala una correlación positiva moderada entre la GA y la planificación y organización del DLD a un nivel de significancia de 0,01. El p valor. debajo de 0.05, precisa no aceptar la hipótesis nombrada como nula y aceptar la hipótesis alterna, existiendo evidencia estadística para afirmar que la GA y la planificación-organización del DLD se relaciona significativamente. Interpretando que, mejorando la GA dentro de la institución entonces se logrará la mejora de la planificación-organización del DLD.

**Prueba de la segunda hipótesis específica:**

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente*

		Gestión	
		Administrativa	Ejecución
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,564**
		N	70
	Ejecución	Coeficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

En la tabla 7, se observó que el coeficiente 0,564 señala una correlación positiva moderada entre la GA y la ejecución del DLD a un nivel de significancia de 0,01. El p valor debajo de 0.05, precisa no aceptar la hipótesis nombrada como nula y aceptar la hipótesis alterna, existiendo evidencia estadística para afirmar que la GA y la ejecución del DLD se relaciona significativamente. Interpretando que, mejorando la GA dentro de la institución entonces se logrará la mejora de la ejecución del DLD.

### **Prueba de la tercera hipótesis específica**

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la evaluación-monitoreo del desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la evaluación-monitoreo del desempeño laboral docente de una Institución educativa pública de Comas, 2021.

**Tabla 8**

*Correlación entre la gestión administrativa y la evaluación- monitoreo del desempeño laboral docente*

			Gestión Administrativa	Evaluación y monitoreo
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación y monitoreo	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 8, se observó que el coeficiente 0,753 señala una correlación positiva alta entre la GA y la evaluación- monitoreo del profesional docente a un nivel de significancia de 0,01. El p valor. debajo de 0.05, precisa no aceptar la hipótesis nombrada como nula y aceptar la hipótesis alterna, existiendo evidencia estadística para afirmar que la GA y la evaluación- monitoreo del profesional docente se relaciona significativamente. Interpretando que, mejorando la GA dentro de la institución entonces se logrará la mejora de la evaluación- monitoreo del DLD.

## V. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación fue el de determinar la relación entre las variables de estudio y luego de analizar las pruebas de estadísticas aplicadas a la muestra de 70 docentes. De los resultados descriptivos de la investigación vistos, finalmente se llegó a la conclusión de que del 100% de las personas encuestadas, en el nivel que se encuentren la gestión administrativa, el 37.15% dijeron que el desempeño laboral docente es de nivel deficiente, el 30% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 32.85% que es eficiente. Así mismo el 35.71% dijeron que la planificación y organización del desempeño laboral docente es de nivel deficiente, el 30% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 32.9% que es eficiente. De igual manera el 34.28% dijeron que la ejecución del desempeño laboral docente es de nivel deficiente, el 34.29% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 31.43% que es eficiente. Y por último el 38.57% dijeron que la evaluación y monitoreo del desempeño laboral docente es de nivel deficiente, el 29.99% confirmaron que ocupa el nivel adecuado y el 31.44% que es eficiente.

Según los resultados inferenciales encontrados, se observó en la hipótesis general la existencia de una relación significativa y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.731 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente en el lugar de estudio, evidenciando que a mayor gestión administrativa mayor desempeño laboral docente, lo que se logró notar en el contexto analizado y la identificación de la realidad problemática indicada, que el desempeño laboral docente responde a los objetivos de la gestión administrativa. Al respecto Chiavenato (2000) tomó al desempeño como los comportamientos o manera de accionar que son características propias de los empleados que es fundamental para la obtención de los objetivos de cada organización.

De igual forma, en las investigaciones de Fernández-Sánchez (2021) determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.834 entre las variables de estudio, Vergaray et al (2021) determinó una relación significativa y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.855 entre las variables investigadas, Olivares (2021) determinó la significancia de la relación entre las variables comunes a la investigación estudiada, Torres (2021) en su investigación, coincidió con el resultado de la existencia de la relación significativa

entre variables similares a las tomadas en la investigación, Quispe (2020) determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva de 0.576 entre las variables de estudio. Así mismo, Meza-Revata et al (2020) determinó la significancia de la relación y una correlación positiva de 0.576 entre las variables objeto del estudio, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020). determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta entre sus variables de estudio, recomendando que para mejorar el clima dentro de la organización se debió tomar énfasis en las capacitaciones hechas por personal satisfecho para lograr mejores objetivos en el alumnado.

Gonzales (2019) determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.755 entre las variables objetos de la investigación, Alvarado (2019) determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.950 entre las variables de estudio, Pacheco-Granados et al (2018) hallaron en su investigación que existe un alto número de instituciones que no sistematizaron el trámite documentario, no fue permanente ni sostenible en el tiempo por la falta de soporte para la decisión por parte de los directores en un 72%. Lo mismo ocurrió en la investigación hecha por Faces y Herrera (2017) donde concluyeron que un 89% de los docentes están insatisfechos con el sistema de administración, lo mismo ocurre con las condiciones físicas del entorno en un 83%.

Por su parte, Moreno (2018) determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.880 entre las variables estudiadas, Portugal (2018) y Salaverry (2016) determinaron la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.731 y 0.774 entre las variables de estudio respectivamente, lo que confirma el resultado de la investigación, a razón de que estos autores investigaron las mismas variables en instituciones públicas, dentro del entorno nacional. A nivel internacional se tiene a los investigadores como Prado (2019) quien determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.843 entre las variables de estudio, Proaño (2019) determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva alta de 0.993 entre las variables estudiadas.

A diferencia de lo observado, existieron investigaciones internacionales como el de Pachana (2020) quien determinó la significancia de la relación y un

coeficiente de correlación negativa baja de -0.242 entre las variables de estudio, también se encontró la investigación fuera del entorno nacional hecha por Cruz (2021) quien determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva baja de 0.362 entre las variables de la investigación, al igual que Campi (2021) quien determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.516 entre las variables de la investigación y Atamirano (2019) quien determinó la significancia de la relación y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.551 entre las variables de la investigación.

El resultado obtenido de las investigaciones antecesoras logró demostrar el objetivo general de ésta, siendo en un futuro útil para posteriores trabajos investigativos y del mismo modo llegar a conclusiones útiles para la mejor convivencia y logro de resultados dentro de las instituciones donde se aplicasen. A la vez tiene importancia de modo que, es posible cuando se mejore la gestión administrativa en todos sus aspectos, mejorará el desempeño laboral docente, de esa manera se promoverá una mejor formación estudiantil y un entorno favorable a nivel de convivencia. A modo de reflexión y de acuerdo a lo hallado, estaría pendiente incidir en este tema, y de ese modo hacer que su desarrollo sea en un mayor rango dentro de las instituciones públicas existentes, pero en diferentes escenarios fuera del contexto de la investigación, coincidiendo con Eirín et al (2020) cuando dijo que, un trabajador se muestra satisfecho en la consecución de sus objetivos desarrollados cuando se evidencia un valor significativo en su desempeño laboral.

Se observó en la primera hipótesis específica, la existencia de una relación significativa y una correlación positiva moderada de 0.556 entre la gestión administrativa y la planificación, organización del desempeño laboral docente en el lugar de estudio, evidenciando que a mayor gestión administrativa mayor planificación, organización del desempeño laboral docente, lo que se notó en el contexto analizado y la identificación de la realidad problemática, indicada que el desempeño laboral docente responde a la planificación y organización oportuna y seria de la gestión administrativa. Al respecto Koontz y Odonnell (1979) dijeron que, la gestión administrativa usa el conocimiento organizado y lo utiliza para la obtención de los objetivos establecidos.

En la investigación de Quiroz y Vega (2020) la relación significativa y la correlación fue positiva moderada de 0.581 entre la gestión de planificación y el desempeño docente, lo mismo Salas (2016) halló la relación significativa y una correlación positiva moderada de 0.425 entre las variables de estudio. Salas Lacerna (2016) demostró que las variables investigadas se relacionan directamente y que a una mejor administración estratégica un mejor DLD. A diferencia de lo observado, Quiroz y Vega (2020) y Santa-Cruz (2015) determinaron una relación significativa y un coeficiente de correlación positiva baja de 0.337 y 0.330 entre las variables de la investigación respectivamente.

Al conocer los resultados obtenidos de las investigaciones antecesoras, la importancia alcanzada en la probabilidad de mejora de la gestión administrativa en cuanto a la planificación y la organización del desempeño laboral docente, sirvió para promover políticas institucionales útiles para el logro de los objetivos institucionales. A modo de reflexión y de acuerdo a lo hallado, se vio cierta similitud con los resultados hallados es por ello que es importante determinar el problema para una mejor planificación y organización, coincidiendo con Carriazo et al (2020) cuando expresa que el punto de partida de la planificación es el reconocimiento del problema, el prever las necesidades y las posibles soluciones, considerando el con que, el que, quien, cómo, para qué y cuando se debe hacer

Se observó en la segunda hipótesis específica, la existencia de una relación significativa y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.564 entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente en el lugar de estudio, evidenciando que a mayor gestión administrativa mayor ejecución del desempeño laboral docente, lo que se logra notar en el contexto analizado y la identificación de la realidad problemática, indicada que el desempeño laboral docente responde a la ejecución de la gestión administrativa. A su vez, (Terry, 1968) se refirió a la gestión administrativa como un ente que da la posibilidad de adquirir el conocimiento y la practica a través de su aplicación. En la investigación de Quiroz y Vega (2020) la relación significativa y el coeficiente de correlación fue positiva moderada de 0.495 entre la gestión de dirección y el desempeño docente.

García -Conislla (2020) concluyó de su investigación que la relación entre sus variables fue significativa y la correlación positiva moderada de 0,895, es decir,

a mejor ejecución curricular mejor desempeño docente Tomando conocimiento de los resultados obtenidos de las investigaciones antecedentes, la calidad en mejorar la gestión administrativa en cuanto a la ejecución del desempeño laboral docente se ve afianzada por la aplicabilidad de dichos resultados en el campo práctico. Reflexionando sobre los resultados la ejecución de los objetivos planteados depende principalmente del director y la gestión administrativa que emplee, tal como lo dijeron Mendoza-Zamora et al. (2018). que el líder del equipo deberá adquirir compromisos profundos como el verdadero responsable de la ejecución de procesos.

Se observó en la tercera hipótesis específica, la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y la evaluación, monitoreo del desempeño laboral docente en el lugar de estudio, evidenciando que a mayor gestión administrativa mayor evaluación, monitoreo del desempeño laboral docente, lo que se logra notar en el contexto analizado y la identificación de la realidad problemática, indicada que el desempeño laboral docente responde a la evaluación y monitoreo de parte de la gestión administrativa. Por su parte Robbins y Coulter, (2014), sostuvieron que la gestión administrativa tiene relación con la coordinación y supervisión de las actividades de los actuantes, de modo tal que se ejecuten eficaz y eficientemente. En la investigación de Quiroz y Vega (2020) la relación significativa y el coeficiente de correlación fue positiva moderada de 0.485 entre la gestión de control y el desempeño docente.

Al conocer los resultados obtenidos de las investigaciones antecesoras, la importancia alcanzada en la gestión administrativa en cuanto a la evaluación y monitoreo del desempeño laboral docente, se llegó a la conclusión de que el actuar para una mejor calidad en la educación tiene relación con las variables de estudio. A sí mismo Camacho et al (2016) dijeron que la evaluación que se hace al desempeño docente es a través de su actuación. De acuerdo a Minedu (2014a) la evaluación del desempeño docente tiene el objetivo de llevar a una mejor calidad en la educación, de modo que se cualifique la profesión del docente, no solamente por agentes externos, sino que se reflexione constantemente basándose en la autocrítica.

Dentro de los antecedentes se encontró diversas dimensiones de las variables estudiantiles, lo que se evidenció que muchos son los factores y características de las realidades de las instituciones públicas, es por ello que el estudio de las relaciones de las variables planteadas sigue siendo importante, porque con ello se determina muchas carencias en la gestión administrativa, las cuales están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral docente. Por el contexto de pandemia, se encontraron diferentes dificultades para la realización de la investigación, siendo una de ellas el recojo de información, es por ese motivo que se utilizó herramientas virtuales para la realización de los cuestionarios y recojo de datos. La necesidad de plantear en el programa anual de la institución los lineamientos necesarios para una buena comunicación entre los encargados de gerenciar la parte administrativa y la proyección para los controles y evaluaciones adecuadas, se vio evidenciado en la toma de decisiones y aspectos coherentes donde se muestre el compromiso del docente y plana administrativa para el logro de una óptima enseñanza a los educandos y de ese modo, acortar la brecha creciente entre la forma de gerenciar y el desempeño eficiente del plano laboral del educador.

Los procesos administrativos que fueron identificados desde hace mucho tiempo, aún se tornan útiles para las investigaciones moderna, siendo la planeación la columna vertebral para una buena organización, de tal manera que la ejecución se torne llevadera. La evaluación en todos los aspectos de la gestión administrativa es necesaria y útil realizarla, teniendo los resultados se replanteará lo programado para que en un lapso de tiempo corto se levanten las observaciones sugeridas. Siendo considerado el recurso laboral como una de las principales bases de la estructura que soporta a toda institución, por su contribución al crecimiento de la misma, cumplimiento de los objetivos dentro del periodo planteado, se requiere que el personal sea calificado para de esa manera brinde el servicio de enseñanza y calidad deseada desde años anteriores. En la investigación se llegó a descubrir que existen diversos aspectos para considerarlos en la implementación de un mecanismo de evaluación del desempeño laborar, el trabajar en equipo, el debido cuidado de los recursos para el trabajo, son importantes aspectos mediante el cual se demuestra la responsabilidad y el compañerismo de parte de los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se halló la existencia de una forma de relacionarse significativa, menor a 0,05 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente dentro de una Institución educativa pública de Comas en el año 2021. Determinándose que a mayor gestión administrativa mayor desempeño laboral docente.
- Segunda:** Se halló la existencia de una forma de relacionarse significativa, menor a 0,05 entre la gestión administrativa y la planificación-organización del desempeño laboral docente dentro de una Institución educativa pública de Comas en el año 2021. Determinándose que a mayor gestión administrativa mayor planificación-organización del desempeño laboral docente.
- Tercera:** Se halló la existencia de una forma de relacionarse significativa, menor a 0,05 entre la gestión administrativa y la ejecución del desempeño laboral docente dentro de una Institución educativa pública de Comas en el año 2021. Determinándose que a mayor gestión administrativa mayor ejecución del desempeño laboral docente.
- Cuarta:** Se halló la existencia de una forma de relacionarse significativa, menor a 0,05 entre la gestión administrativa y la evaluación- monitoreo del desempeño laboral docente dentro de una Institución educativa pública de Comas en el año 2021. Determinándose que a mayor gestión administrativa mayor evaluación- monitoreo del desempeño laboral docente.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** El director de la UGEL 4 deberá considerar en la programación anual, la promoción de talleres, capacitaciones, asesorías en el manejo de técnicas gerenciales desde una perspectiva global, siendo el propósito de que el personal con las funciones de dirección tenga la oportunidad de conocer los avances de las nuevas técnicas y maneras de gerenciar.
- Segunda.** El director académico y director administrativo de la Institución Educativa, deberán acentuar en la promoción de la efectiva planificación, direccionamiento, ejecución y mejoramiento del control de la gestión, de esa manera realizar un seguimiento continuo y efectivo para lograr los objetivos planteados siendo flexibles en la toma de decisiones de acuerdo al contexto de la institución.
- Tercera.** Los docentes deberán tomar en cuenta e interiorizar las políticas, el propósito, misión, la visión, y objetivos de la institución, para el logro de compromisos y participaciones, de ese modo construir nuevos conocimientos de forma individual o grupal para mejorar de la gestión administrativa y el desempeño laboral docente.
- Cuarta.** Los futuros investigadores que tomen en consideración el estudio de los procesos administrativos y la gestión en el desempeño laboral dentro de una institución educativa, deberán sacar el máximo provecho de las facilidades que brindan las instituciones, para el estudio y análisis de problemas, y de ese modo plantear propuestas que mejoren la gestión de la organización.

## REFERENCIAS

- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38246/Altamirano\\_AFM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38246/Altamirano_AFM.pdf)
- Alvarado, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Huanchaco – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12864/Mendoza%20Castillo%20Alvaro%20Larry%20Luis%20Felipe.pdf>
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente en una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites\\_ul.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul.pdf)
- Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de sistemas*. Fondo de cultura económica.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Muralla, pp. 212-213
- Botero, L (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*. ISSN: 1794-8347.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>.
- Camacho, C., Enrique, L., Rincón, L., Muñoz, A. y Ramírez, C. (2016). *Evaluación curricular: realidades y desafíos en la Universidad de la Salle* (Primera Edición). Universidad de La Salle, Vicerrectoría de Investigación y Transferencia
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución educativa, Guayaquil, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51869/Campi\\_SMDR-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51869/Campi_SMDR-SD.pdf)

- Cañizares, J., Pombosa, E., Espín, E. y Morales, N. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el cantón chambo – provincia de Chimborazo. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. ISSN: 1696-8352. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/06/modelo-gestion-administrativa.html>
- Carlos-Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Carriazo, C., Pérez, M. y Gavira, K (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, núm. Esp.3, pp. 87-95, 2020. Universidad del Zulia. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32643>
- Carrión, L., Zula, J., Palacios, W., & Castillo, L. (2016). Administrative management model for small enterprises of the catering industry of the popular and solidary economy of the city of Riobamba, Ecuador. *Revista Ciencia Administrativa*, 2. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/07CA201602.pdf>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., y Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8).
- Castilla, C. (2003). *Implicaciones de las tecnologías de información en la gestión del sistema empresa*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/3641/1/T24862.pdf>
- Celis-Aguilar, E., Dehesa-López, E., & Martínez-González, A. (2018). The resident as an assessor of clinical teacher performance in medical specialties. [El residente como evaluador del desempeño docente en las especialidades médicas] *Educación Médica*, 19(4), 217-222. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.021>

- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1), 5-6. ISSN: 1810-634X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371937616001>
- Cetzal, P., Mac, R., Ramírez, G., y Osuna, M. (2020). Factors that affect teaching performance in high and low effectiveness schools in Mexico. [Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México] *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 18(2), 77-95. doi: <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo]. [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B\\_018100388B\\_M\\_2019.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *Definición del Desempeño Laboral*. Mc. Graw-Hill Interamericana de México: S. A
- Congreso de la República (19 de junio de 2018). Ley N° 30806, Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). *Diario Oficial El Peruano*, año XXXV - N° 14565 <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/89Cn9IKPaARB-7W-uNa4Jo>
- Cruz Fajardo, C. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6008-6018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.755](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.755)
- Danielson, C. (2013). *The Danielson group*. <https://www.danielsongroup.org/framework/>
- De la Garza, D., Yllan, E., y Barredo, D. (2018). Trends in Modern Public Administration: the new Public Management in México. En la mira: política y gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia*. ISSN: 1315-9984. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767003/index.html>.
- Eirín, R., Sanmiguel-Rodríguez, A. y Rodríguez Rodríguez, J. (2020). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el

contexto gallego. *Retos*, 2041(41), 153–161.  
<https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.81815>

- Faces M. y Herrera S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación Y Sociedad*, 4(7).  
<https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>
- Fayol, H. (1917). *Administration industrielle et générale*. H. Dunod et E. Pinat, Éditeurs.
- Fernández Sánchez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47–62.  
<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Ferreira, H., & Barbosa, A. (2020). Quarantine lessons: Limits and possibilities of teaching performance in times of social isolation. [Lições de quarentena: Limites e possibilidades da atuação docente em época de isolamento social; Lecciones de cuarentena: Límites y posibilidades del desempeño docente en época de aislamiento social] *Praxis Educativa*, 15 doi: <https://doi.org/10.5212/PRAxEDUC.V.15.15483.076>
- Gallirgos, D. (2019). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38884>
- García-Conislla, M. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gonzales, C. (2019). *Influencia de la gestión administrativa en la labor docente durante el desarrollo de las asignaturas del I al III ciclo de la Escuela Profesional de Física de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", Ciclos 2016 – II y 2017 – I* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9036>
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Educación, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Ivancevich, M., Lorenzi, P., Skinner, J., & Crosby, B. (1995). *Gestión Calidad y Competitividad*. Madrid: IRWIN.
- Koontz, H., & Odonnell, C. (1979). *Curso de administración moderna*. Mcgraw-Hill.
- Manterola C., Quiroz G., Salazar P. y García N. (2019) Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica, *Revista Médica Clínica Las Condes*, Volumen 30, Issue 1, 2019, Pages 36-49, ISSN 0716-8640, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Mendoza, A (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica "Ciencias Administrativas"*. ISSN: 2477-8818. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., y Barreiro-Cedeño, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Merino-Soto, C. (2018). Intervalos de confianza para la diferencia entre coeficientes de validez de contenido (V Aiken): Una sintaxis SPSS. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 34(3), 587–590. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.283481>
- Meza Revatta, L., Torres Miranda, J., y Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Minedu (2014a). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu (2018). Reporte de evaluación en cifras de la evaluación del desempeño en cargos directivos de IE, 2018. 34 *educación Básica-Grupos I y II*. [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras\\_ED-Directivos-IE\\_EB-Grupos-I-y-II-2018\\_final.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11559680378Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_ED-Directivos-IE_EB-Grupos-I-y-II-2018_final.pdf)
- Minedu (2021). Resolución Viceministerial N° 155-2021. *Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el*

*desempeño laboral del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19*

- Minedu (29 de diciembre del 2012). Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. Marco del Buen Desempeño Docente para Educación Básica Regular. *Diario Oficial El Peruano*, N° 483625
- Moreno, M. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno\\_PDM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf)
- Münch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (3era ed.). Pearson. <https://upn.vitalsource.com/#/books/9786073244466/pageid/5>
- Olivares, L. (2021). *Administración estratégica y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://200.48.129.167/handle/UNJFSC/4460>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2020) *A framework to guide an education response to the COVID-19 Pandemic of 2020* [https://www.hm.ee/sites/default/files/framework\\_guide\\_v1\\_002\\_harward.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/framework_guide_v1_002_harward.pdf)
- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, 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. *Información tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>
- Panchana, E. (2020). *Liderazgo y gestión administrativa de los docentes de la institución educativa, Guayaquil 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64904>
- Pérez, A. (2014). La profesionalización docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales. *El Cotidiano*, (184), 113-120. ISSN: 0186-1840. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32530724012>
- Portugal, F. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018*.

[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24571/Portugal\\_MFC.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24571/Portugal_MFC.pdf)

Prado, L. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39019/Prado\\_CL.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39019/Prado_CL.pdf)

Proaño, A (2019). *Calidad educativa y desempeño docente en la “Unidad Educativa Amarilis Fuentes Alcívar” Guayaquil - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura].

Quiroz, E. y Vega, A. (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://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J\\_018200305A\\_M\\_2020.pdf](http://190.223.196.26:8080/bitstream/123456789/736/1/015100627J_018200305A_M_2020.pdf)

Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Ramírez, A., Ramírez, R, y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Revista: *CE Contribuciones a la Economía*. ISSN: 1696-8360. <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.

Reyes, A. (1980). *Administración de Empresas, teoría y práctica*. Limusa S.A.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.

Roldão, M. (2010). *Construção de planos individuais de trabalho e desenvolvimento profissional. Coleção Situações de Formação*, n.1. Aveiro: Universidade de Aveiro.

Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*. Ed. Panapo, 1992, 216 págs. Publicado también por Ed. Panamericana, y Ed. Lumen.

Salas Lacerna, J. (2016). *Administración Estratégica Y Satisfacción En El Trabajo De Los Docentes Del Nivel Primario Y Secundario Del Distrito De Santo Tomás – Cutervo 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Cesar

Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33350/salas\\_lj.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33350/salas_lj.pdf)

Salas, A. (2016). *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1087>

Salaverry, E. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer\\_SEM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf)

Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L. y Acuña, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*. ISSN: 0717-6651.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-235X2018000100002&lang=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-235X2018000100002&lang=es)

Sánchez Lima, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es)

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editado por la Universidad Ricardo Palma. Primera Edición. <https://bit.ly/3j2kw0o>

Santa-Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Espergesia*, 2(1), 144–157. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/espergesia/article/view/1062>

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2018). *Servicio profesional docente*. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública. [https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley\\_general\\_servicio\\_profesional\\_docente.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf)

- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sotelo Pérez, M., Sotelo Pérez, I. y Galvani, A. (2021): *Una aproximación a las políticas del agua en España: Gestión y planificación de los recursos hídricos. Anales De Geografía De La Universidad Complutense*, 41(1), 217-264. doi:10.5209/AGUC.76730
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Stanovich K. (2013) *How to think straight about psychology*. Editorial Pearson Ed 9 ISBN 9781292036281
- Stronge, J. (2018). *Qualities of effective teachers*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development. 3rd edition. Alexandria, Virginia: ASCD  
[https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/books/QualitiesOfEffectiveTeachers3rdEd\\_Stronge\\_0318.pdf](https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/siteASCD/publications/books/QualitiesOfEffectiveTeachers3rdEd_Stronge_0318.pdf)
- Tarrillo, E. (2020) *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47598/Tarrillo\\_VEA-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47598/Tarrillo_VEA-SD.pdf)
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración científica*. Hermanos Harper S.A.
- Terry, G. (1968). *Principios de administración*. Continental S.A
- Terry, G. (2011). *Principios de administración* (4° ed.). CECSA.
- Torres, L. (2021). *Gestión educativa en el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Mariscal Castilla, Huancayo, 2021* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66925>
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2018), *Formación inicial docente en competencias para el siglo XXI y pedagogías para la inclusión en América Latina: análisis comparativo de*

*siete casos nacionales, Santiago, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).*

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 0. doi: <http://dx.doi.org/10.20882/adicciones.1213>

Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la Municipalidad Provincial Del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>

Vigotsky, L. *Pensamiento y Lenguaje*. La Pleyade. 1978.

Warner, C (2020). Explorando la interacción del candidato con una evaluación de desempeño docente de alto riesgo: el KPTP y el laboratorio de Kansas. *Archivos de análisis de políticas educativas*, 28, 138. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5037>

Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad*, ed., Fondo de Cultura Económica, pp. 716-752.

## ANEXOS

## Anexo N° 01

### Tabla 9

*Matriz de operacionalización de la variable Gestión Administrativa*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es el conjunto de reglas y métodos que tienen la finalidad de encontrar alta eficiencia en la estructuración y manejo de la institución Reyes (1980)	La variable gestión administrativa, será medida mediante la escala ordinal tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Plan estratégico institucional</li> <li>• Planes de acción</li> </ul>	Escala: Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos pedagógicos</li> <li>• Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE</li> <li>• Cultura escolar</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión transparente de los recursos financieros</li> <li>• Monitoreo del trabajo docente en el aula</li> <li>• Participación de la comunidad educativa</li> <li>• Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente en el aula</li> <li>• Seguridad y salubridad</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de los aprendizajes</li> <li>• Control de actividades y cumplimiento de planes</li> <li>• Aplicación de protocolos de convivencia</li> </ul>	

Fuente: adecuado de E. Tarrillo (2020)

## Anexo N° 02

**Tabla 10**

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral docente*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral docente	Es un proceso de movimiento de capacidades del profesional, la disposición, responsabilidad laboral, formación en forma integral de los educandos, Pérez (2014)	La variable desempeño laboral, será medida mediante la escala ordinal tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.	Planificación y Organización  Ejecución  Evaluación y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programación de unidades, sesiones de aprendizaje</li> <li>• Revisión del PEI, PCI, PAT, DCN</li> <li>• Objetivos estratégicos institucionales</li> <li>• Funciones de los docentes</li> <li>• Trabajo colegiado</li> <li>• Motivación y reconocimiento</li> <li>• Monitoreo del proceso pedagógico.</li> <li>• Evaluación de los resultados según los indicadores de logro.</li> <li>• Revisión de los procesos de aprendizaje y enseñanza.</li> </ul>	Escala: Ordinal

Fuente: adaptada de Quispe M. (2020)

## Anexo N° 03

### GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### ENCUESTA

Estimado (a) docente agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber desde su percepción cómo evalúa la Gestión Administrativa del director en la I.E pública que Ud. labora. Se pide que por favor responda a los siguientes ítems de manera honesta, sus respuestas son totalmente confidenciales, no existen respuestas correctas o incorrectas. Marque con un aspa según corresponda:

Muchas gracias.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

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

Dimensión	Indicadores	Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
Planeación	Planificación curricular	1	La institución educativa organiza secuencialmente y en forma cronológica las experiencias de aprendizaje que se realizarán durante el año.					
		2	La institución educativa organiza ordenada y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que se desarrollarán en la unidad.					
		3	La institución educativa organiza en forma ordenada las actividades que se desarrollarán en la sesión.					
	Plan estratégico institucional	4	Se planifica un diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de los docentes.					
		5	La institución educativa cuenta con un Plan estratégico institucional con metas y acciones claras.					
	Planes de acción	6	Se elabora el plan anual de Trabajo (PAT) con participación de los padres de familia, docentes y estudiantes.					
		7	La institución educativa cuenta con un Plan de Convivencia Escolar acorde su realidad.					
		8	La institución educativa tiene un Plan de Gestión de Recursos Propios adecuado.					

Organización	Procesos pedagógicos	9	Los docentes se reúnen para elaborar un plan de mejora de los aprendizajes para los estudiantes que presentan dificultades.							
	Gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE	10	En la institución educativa se constituye oportunamente el Comité de Gestión de Recursos Propios.							
		11	La institución educativa cuenta con un registro de asistencia para el personal y los estudiantes.							
		12	La dirección gestiona la distribución oportuna de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.							
		13	Los docentes contribuyen para informar a tiempo a los padres de familia sobre los avances de sus hijos(as) en cuanto a sus logros de aprendizaje.							
	Cultura escolar	14	La dirección promueve la constitución de instancias formales de participación de los estudiantes.							
		15	Se organiza al personal y estudiantes de la institución educativa para una adecuada actuación frente a la ocurrencia de desastres naturales o inducidos.							
	Dirección	Gestión transparente de los recursos financieros	16	La dirección garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la institución educativa y su rendición de cuentas.						
		Monitoreo del trabajo docente en el aula	17	Se realizan las observaciones del desempeño docente en el aula.						
		Participación de la comunidad educativa	18	Los estudiantes participan en la toma de decisiones de la institución educativa a través de una instancia formal de participación estudiantil.						
19			Los padres de familia participan en las diferentes actividades de la IE establecidas en el plan de trabajo.							
Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente en el aula		20	Se implementan estrategias para el fortalecimiento docente en base a un diagnóstico de necesidades previo.							

	Seguridad y salubridad	21	Se prioriza el uso del dinero recibido por la institución educativa para la atención de situaciones que amenacen la salubridad y/o seguridad de los estudiantes.						
Control	Seguimiento de los aprendizajes	22	Se evalúan las acciones realizadas con los estudiantes que presentan dificultades en sus logros de aprendizaje.						
		23	La dirección supervisa a los docentes en el uso de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.						
	Control de actividades y cumplimiento de planes	24	Se evalúan las acciones preventivas realizadas (simulacros) ante posibles desastres naturales.						
		25	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.						
		26	La dirección vigila permanentemente la asistencia de los docentes y estudiantes, así como el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, de acuerdo a la calendarización del año escolar.						
	Aplicación de protocolos de convivencia	27	Se supervisan los reportes al SíseVe y la aplicación de los protocolos de acción para la atención de los casos de violencia escolar.						

## **DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

### **ENCUESTA**

Estimado (a) docente agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber desde su percepción cómo evalúa su desempeño como docente en la I.E pública que Ud. labora. Se pide que por favor responda a los siguientes ítems de manera honesta, sus respuestas son totalmente confidenciales, no existen respuestas correctas o incorrectas. Marque con un aspa según corresponda:

Muchas gracias.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

<b>Escala</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión	Indicadores	Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
Planificación y organización	Programación de unidades, sesiones de aprendizaje	1	Elabora en equipo las sesiones de aprendizaje.					
		2	Programa las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades.					
		3	Elabora los programas de estudio de nivel / área / grado.					
		4	Toma decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.					
	Revisión del PEI, PCI, PAT, DCN	5	En la revisión en equipo del PEI, PCI, PAT, DCN, orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.					
	Objetivos estratégicos institucionales	6	En la definición de los objetivos estratégicos del PEI, orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.					
Ejecución	Funciones de los docentes	7	Cumple funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas.					
		8	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad de los estudiantes					
		9	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a las características de los estudiantes					
		10	Propicia la indagación e innovación mediante actividades que promuevan la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.					
		11	Utiliza los recursos con pertinencia pedagógica y orientación al logro de los aprendizajes en diversos espacios					
	Trabajo colegiado	12	Promueve un ambiente participativo.					
		13	Participa periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con sus colegas					
		14	Fomenta la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa					
		15	Promueve la reflexión crítica en los estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.					
	Motivación y reconocimiento	16	Está motivado por la satisfacción y reconocimiento a su labor.					
		17	Al ejecutar lo planificado comparte experiencias y contrasta procesos en equipo.					
18		Toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.						
Evaluación y monitoreo	Monitoreo del proceso pedagógico.	19	Monitorea los resultados de su labor toma en cuenta los procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.					
		20	Desarrolla procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.					
	Evaluación de los resultados según los	21	Considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales.					

indicadores de logro.	22	Identifica las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de los estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación					
	23	Orienta a los estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de evaluación.					
	24	Acepta los resultados de la evaluación que implican debilidades en su desempeño docente y asume acciones de mejora					
Revisión de los procesos de aprendizaje y enseñanza.	25	Cree que la toma de decisiones en equipo le permite la mejora de sus procesos de planificación, ejecución y evaluación.					
	26	Elabora una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en el aula o institución educativa.					
	27	Sistematiza experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en la institución educativa.					

## Anexo N° 04

**Tabla 11**

***Cálculo de la muestra para población conocida***

Detalle	Cantidad
N Población	109
Z nivel de confianza (95%)	1.96
p Probabilidad favorable o de éxito	0.50
q Probabilidad desfavorable	0.50
e Error muestral	0.07
n Tamaño de la muestra	70.28

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + Z^2pq}$$

$$n = 70.28$$

## Anexo N° 05

### Validez del Instrumento

**Tabla 12**

*Validez de contenido de V-Aiken V1: Gestión administrativa*

Item	Expertos			Total	
	E1	E2	E3	S	V
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	1	3	1.00
26	1	1	1	3	1.00
27	1	1	1	3	1.00
Promedio					1.00

**Tabla 13*****Validez de contenido de V-Aiken V2: Desempeño laboral docente***

Item	Expertos			Total	
	E1	E2	E3	S	V
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	1	1	3	1.00
6	1	1	1	3	1.00
7	1	1	1	3	1.00
8	1	1	1	3	1.00
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00
11	1	1	1	3	1.00
12	1	1	1	3	1.00
13	1	1	1	3	1.00
14	1	1	1	3	1.00
15	1	1	1	3	1.00
16	1	1	1	3	1.00
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	1	1	3	1.00
20	1	1	1	3	1.00
21	1	1	1	3	1.00
22	1	1	1	3	1.00
23	1	1	1	3	1.00
24	1	1	1	3	1.00
25	1	1	1	3	1.00
26	1	1	1	3	1.00
27	1	1	1	3	1.00
Promedio					1.00

Validez de contenido=1

Validez de constructo= 0.77

Validez de Criterio= 0.426

Validez total= 0.725

**Tabla 14***Validez de constructo de la V1: Gestión Administrativa*

*Correlaciones*

		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,849**	,913**	,898**	,728**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,002
	N	15	15	15	15	15
D1	Correlación de Pearson	,849**	1	,707**	,654**	,479
	Sig. (bilateral)	,000		,003	,008	,071
	N	15	15	15	15	15
D2	Correlación de Pearson	,913**	,707**	1	,797**	,517*
	Sig. (bilateral)	,000	,003		,000	,048
	N	15	15	15	15	15
D3	Correlación de Pearson	,898**	,654**	,797**	1	,613*
	Sig. (bilateral)	,000	,008	,000		,015
	N	15	15	15	15	15
D4	Correlación de Pearson	,728**	,479	,517*	,613*	1
	Sig. (bilateral)	,002	,071	,048	,015	
	N	15	15	15	15	15

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Validez = 0.847

**Tabla 15***Validez de constructo de la V2: Gestión Desempeño Laboral*

*Correlaciones*

		V2	D5	D6	D7
V2	Correlación de Pearson	1	,587*	,950**	,543*
	Sig. (bilateral)		,021	,000	,037
	N	15	15	15	15
D5	Correlación de Pearson	,587*	1	,700**	-,328
	Sig. (bilateral)	,021		,004	,233
	N	15	15	15	15
D6	Correlación de Pearson	,950**	,700**	1	,308
	Sig. (bilateral)	,000	,004		,265
	N	15	15	15	15
D7	Correlación de Pearson	,543*	-,328	,308	1
	Sig. (bilateral)	,037	,233	,265	
	N	15	15	15	15

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Validez = 0.693

**Tabla 16***Validez de criterio de la V1: Gestión Administrativa.*

*Correlaciones*

		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,707**	,654**	,479
	Sig. (bilateral)		,003	,008	,071
	N	15	15	15	15
D2	Correlación de Pearson	,707**	1	,797**	,517*
	Sig. (bilateral)	,003		,000	,048
	N	15	15	15	15
D3	Correlación de Pearson	,654**	,797**	1	,613*
	Sig. (bilateral)	,008	,000		,015
	N	15	15	15	15
D4	Correlación de Pearson	,479	,517*	,613*	1
	Sig. (bilateral)	,071	,048	,015	
	N	15	15	15	15

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Validez =0.627

**Tabla 17***Validez de criterio de la V2: Desempeño laboral docente.*

*Correlaciones*

		D5	D6	D7
D5	Correlación de Pearson	1	,700**	-,328
	Sig. (bilateral)		,004	,233
	N	15	15	15
D6	Correlación de Pearson	,700**	1	,308
	Sig. (bilateral)	,004		,265
	N	15	15	15
D7	Correlación de Pearson	-,328	,308	1
	Sig. (bilateral)	,233	,265	
	N	15	15	15

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

Validez =0.226

## Anexo N° 06

Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach

### Tabla 18

*Fiabilidad de la prueba piloto de la V1: Gestión Administrativa*

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	27

### Tabla 19

*Fiabilidad de la prueba piloto de la V2: Desempeño laboral docente*

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	27

### Tabla 20

*Prueba estadística la correlación de Rho Spearman*

Valor	Lectura
De-0. 91 a -1	Correlación muy alta
De-0.71 a-0 90	Correlación alta
De-0.41 a-0.70	Correlación moderada
De -0.21 a-0.40	Correlación baja
De 0 a-0. 20.	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0. 41 a 0 70	Correlación moderada
De + 0.71 a 0 90	Correlación alta
De + 0. 91 a 1	Correlación muy alta

*Nota: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla p-212.*

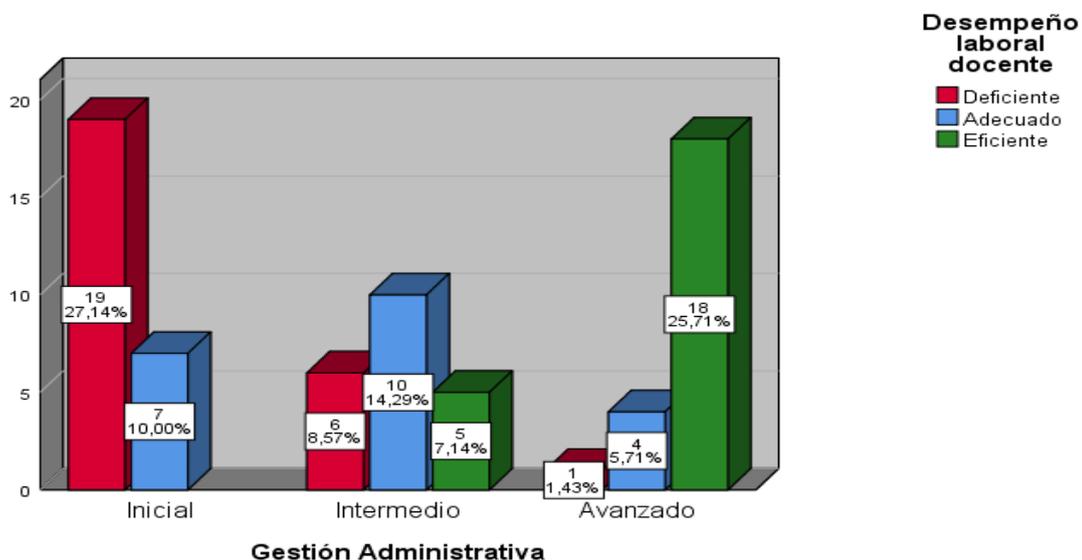
## Anexo N° 07

Figuras para el análisis descriptivo

### Figura

2

*Relación entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral docente*

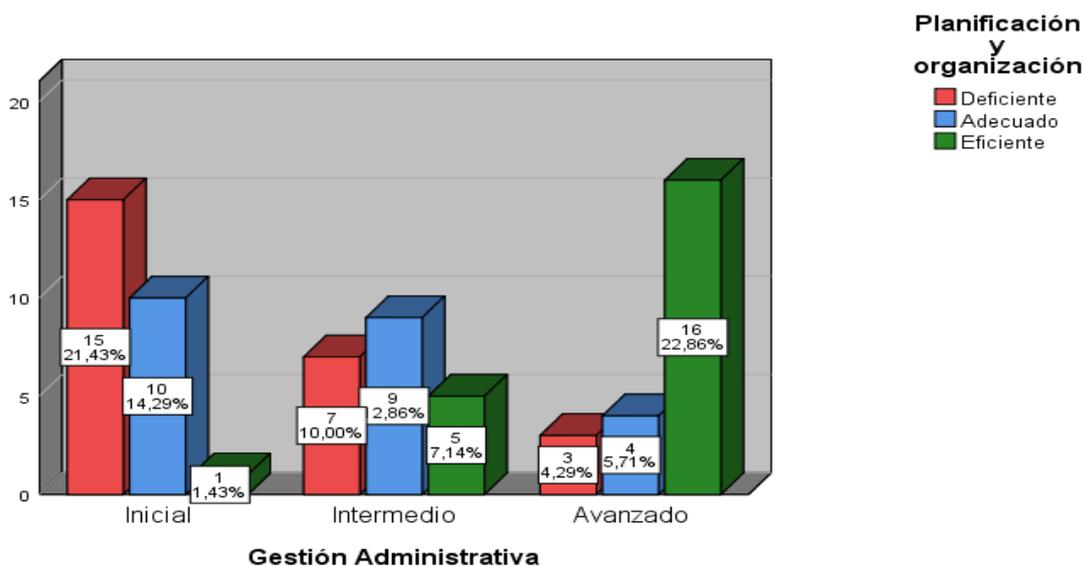


Fuente: Base de datos SPSS 26

### Figura

3

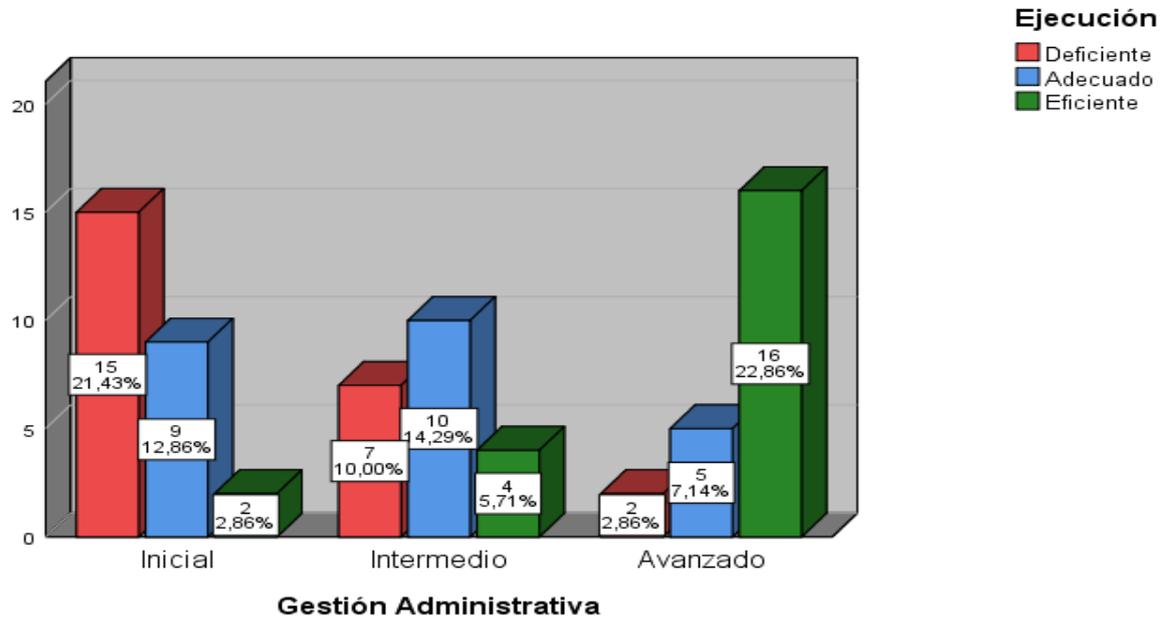
*Relación entre Gestión Administrativa y planificación y control*



Fuente: Base de datos SPSS 26

**Figura**

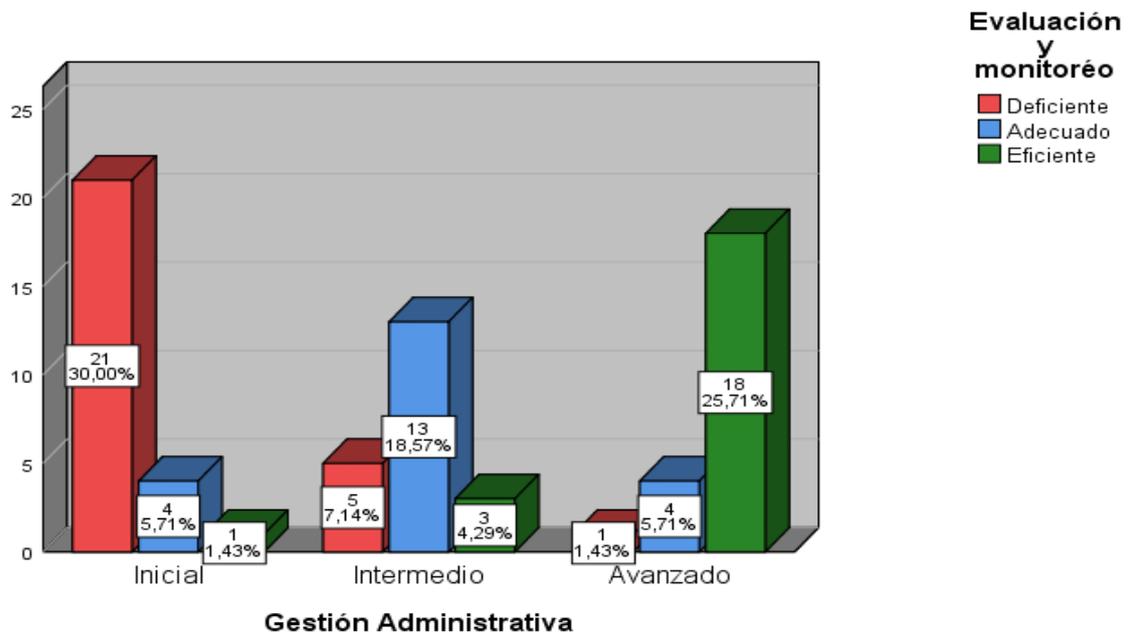
*Relación entre Gestión administrativa y ejecución*



*Fuente: Base de datos SPSS 26*

**Figura**

*Relación entre gestión administrativa y evaluación y monitoreo*



*Fuente: Base de datos SPSS 26*

## Anexo N° 08

### Certificados de validez



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>								
1	La institución educativa organiza secuencialmente y en forma cronológica las experiencias de aprendizaje que se realizarán durante el año.	X		X		X		
2	La institución educativa organiza ordenada y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que se desarrollarán en la unidad.	X		X		X		
3	La institución educativa organiza en forma ordenada las actividades que se desarrollarán en la sesión.	X		X		X		
4	Se planifica un diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de los docentes.	X		X		X		
5	La institución educativa cuenta con un Plan estratégico institucional con metas y acciones claras.	X		X		X		
6	Se elabora el plan anual de Trabajo (PAT) con participación de los padres de familia, docentes y estudiantes.	X		X		X		
7	La institución educativa cuenta con un Plan de Convivencia Escolar acorde su realidad.	X		X		X		
8	La institución educativa tiene un Plan de Gestión de Recursos Propios adecuado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
9	Los docentes se reúnen para elaborar un plan de mejora de los aprendizajes para los estudiantes que presentan dificultades.	X		X		X		
10	En la institución educativa se constituye oportunamente el Comité de Gestión de Recursos Propios.	X		X		X		
11	La institución educativa cuenta con un registro de asistencia para el personal y los estudiantes.	X		X		X		
12	La dirección gestiona la distribución oportuna de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes contribuyen para informar a tiempo a los padres de familia sobre los avances de sus hijos(as) en cuanto a sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
14	La dirección promueve la constitución de instancias formales de participación de los estudiantes.	X		X		X		
15	Se organiza al personal y estudiantes de la institución educativa para una adecuada actuación frente a la ocurrencia de desastres naturales o inducidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
16	La dirección garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la institución educativa y su rendición de cuentas.	X		X		X		
17	Se realizan las observaciones del desempeño docente en el aula.	X		X		X		

18	Los estudiantes participan en la toma de decisiones de la institución educativa a través de una instancia formal de participación estudiantil.	X		X		X		
19	Los padres de familia participan en las diferentes actividades de la IE establecidas en el plan de trabajo.	X		X		X		
20	Se implementan estrategias para el fortalecimiento docente en base a un diagnóstico de necesidades previo.	X		X		X		
21	Se prioriza el uso del dinero recibido por la institución educativa para la atención de situaciones que amenacen la salubridad y/o seguridad de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Se evalúan las acciones realizadas con los estudiantes que presentan dificultades en sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
23	La dirección supervisa a los docentes en el uso de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
24	Se evalúan las acciones preventivas realizadas (simulacros) ante posibles desastres naturales.	X		X		X		
25	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.	X		X		X		
26	La dirección vigila permanentemente la asistencia de los docentes y estudiantes, así como el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, de acuerdo a la calendarización del año escolar.	X		X		X		
27	Se supervisan los reportes al SiseVe y la aplicación de los protocolos de acción para la atención de los casos de violencia escolar.	X		X		X		

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Observaciones (en caso existan):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: BendeZú Hernández Juana Paola.**

**DNI: 22256070**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**05 de octubre de 2021**

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**J. Paola BendeZú Hernández**  
**DOCTORA EN EDUCACIÓN**  
**A4807561**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación y organización</b>								
1	Elabora en equipo las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Programa las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades.	X		X		X		
3	Elabora los programas de estudio de nivel / área / grado.	X		X		X		
4	Toma decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.	X		X		X		
5	En la revisión en equipo del PEI, PCI, PAT, DCN, orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.	X		X		X		
6	En la definición de los objetivos estratégicos del PEI, orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Cumple funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas.	X		X		X		
8	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad de los estudiantes	X		X		X		
9	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a las características de los estudiantes	X		X		X		
10	Propicia la indagación e innovación mediante actividades que promuevan la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	X		X		X		
11	utiliza los recursos con pertinencia pedagógica y orientación al logro de los aprendizajes en diversos espacios	X		X		X		
12	Promueve un ambiente participativo.	X		X		X		
13	Participa periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con sus colegas	X		X		X		
14	Fomenta la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	X		X		X		
15	Promueve la reflexión crítica en los estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	X		X		X		
16	Está motivado por la satisfacción y reconocimiento a su labor.	X		X		X		
17	Al ejecutar lo planificado comparte experiencias y contrasta procesos en equipo.	X		X		X		
18	Toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación y monitoreo</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Monitorea los resultados de su labor toma en cuenta los procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.	X		X		X		
20	Desarrolla procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación	X		X		X		

	permanente en servicio.						
21	Considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales.	X		X		X	
22	Identifica las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de los estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación	X		X		X	
23	Orienta a los estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de evaluación.	X		X		X	
24	Acepta los resultados de la evaluación que implican debilidades en su desempeño docente y asume acciones de mejora	X		X		X	
25	Cree que la toma de decisiones en equipo le permite la mejora de sus procesos de planificación, ejecución y evaluación.	X		X		X	
26	Elabora una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en el aula o institución educativa.	X		X		X	
27	Sistematiza experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en la institución educativa	X		X		X	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**Observaciones (en caso existan):**

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Bendezú Hernández Juana Paola.****

**DNI: 22256070**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**05 de octubre de 2021**

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**J. Paola Bendezu Hernandez**  
**DOCTORA EN EDUCACIÓN**  
**A4807561**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	La institución educativa organiza secuencialmente y en forma cronológica las experiencias de aprendizaje que se realizarán durante el año.	X		X		X		
2	La institución educativa organiza ordenada y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que se desarrollarán en la unidad.	X		X		X		
3	La institución educativa organiza en forma ordenada las actividades que se desarrollarán en la sesión.	X		X		X		
4	Se planifica un diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de los docentes.	X		X		X		
5	La institución educativa cuenta con un Plan estratégico institucional con metas y acciones claras.	X		X		X		
6	Se elabora el plan anual de Trabajo (PAT) con participación de los padres de familia, docentes y estudiantes.	X		X		X		
7	La institución educativa cuenta con un Plan de Convivencia Escolar acorde su realidad.	X		X		X		
8	La institución educativa tiene un Plan de Gestión de Recursos Propios adecuado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Los docentes se reúnen para elaborar un plan de mejora de los aprendizajes para los estudiantes que presentan dificultades.	X		X		X		
10	En la institución educativa se constituye oportunamente el Comité de Gestión de Recursos Propios.	X		X		X		
11	La institución educativa cuenta con un registro de asistencia para el personal y los estudiantes.	X		X		X		
12	La dirección gestiona la distribución oportuna de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes contribuyen para informar a tiempo a los padres de familia sobre los avances de sus hijos(as) en cuanto a sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
14	La dirección promueve la constitución de instancias formales de participación de los estudiantes.	X		X		X		
15	Se organiza al personal y estudiantes de la institución educativa para una adecuada actuación frente a la ocurrencia de desastres naturales o inducidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	La dirección garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la institución educativa y su rendición de cuentas.	X		X		X		
17	Se realizan las observaciones del desempeño docente en el aula.	X		X		X		

18	Los estudiantes participan en la toma de decisiones de la institución educativa a través de una instancia formal de participación estudiantil.	X		X		X		
19	Los padres de familia participan en las diferentes actividades de la IE establecidas en el plan de trabajo.	X		X		X		
20	Se implementan estrategias para el fortalecimiento docente en base a un diagnóstico de necesidades previo.	X		X		X		
21	Se prioriza el uso del dinero recibido por la institución educativa para la atención de situaciones que amenacen la salubridad y/o seguridad de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Se evalúan las acciones realizadas con los estudiantes que presentan dificultades en sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
23	La dirección supervisa a los docentes en el uso de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
24	Se evalúan las acciones preventivas realizadas (simulacros) ante posibles desastres naturales.	X		X		X		
25	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.	X		X		X		
26	La dirección vigila permanentemente la asistencia de los docentes y estudiantes, así como el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, de acuerdo a la calendarización del año escolar.	X		X		X		
27	Se supervisan los reportes al SiseVe y la aplicación de los protocolos de acción para la atención de los casos de violencia escolar.	X		X		X		

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Observaciones (en caso existan):**

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Edelvina Nancy Quispe Salazar.**

**DNI: 06848960**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**29 de octubre de 2021**

  
 F. Nancy Quispe Salazar  
 MAGISTER EN EDUCACIÓN  
 AO 1654116

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación y organización</b>								
1	Elabora en equipo las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Programa las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades.	X		X		X		
3	Elabora los programas de estudio de nivel / área / grado.	X		X		X		
4	Toma decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.	X		X		X		
5	En la revisión en equipo del PEI, PCI, PAT, DCN, orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.	X		X		X		
6	En la definición de los objetivos estratégicos del PEI, orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Cumple funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas.	X		X		X		
8	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad de los estudiantes	X		X		X		
9	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a las características de los estudiantes	X		X		X		
10	Propicia la indagación e innovación mediante actividades que promuevan la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	X		X		X		
11	utiliza los recursos con pertinencia pedagógica y orientación al logro de los aprendizajes en diversos espacios	X		X		X		
12	Promueve un ambiente participativo.	X		X		X		
13	Participa periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con sus colegas	X		X		X		
14	Fomenta la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	X		X		X		
15	Promueve la reflexión crítica en los estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	X		X		X		
16	Está motivado por la satisfacción y reconocimiento a su labor.	X		X		X		
17	Al ejecutar lo planificado comparte experiencias y contrasta procesos en equipo.	X		X		X		
18	Toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación y monitoreo</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Monitorea los resultados de su labor toma en cuenta los procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.	X		X		X		
20	Desarrolla procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación	X		X		X		

	permanente en servicio.						
21	Considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales.	X		X		X	
22	Identifica las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de los estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación	X		X		X	
23	Orienta a los estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de evaluación.	X		X		X	
24	Acepta los resultados de la evaluación que implican debilidades en su desempeño docente y asume acciones de mejora	X		X		X	
25	Cree que la toma de decisiones en equipo le permite la mejora de sus procesos de planificación, ejecución y evaluación.	X		X		X	
26	Elabora una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en el aula o institución educativa.	X		X		X	
27	Sistematiza experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en la institución educativa	X		X		X	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**Observaciones (en caso existan):**

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Edelvina Nancy Quispe Salazar.**

**DNI: 06848960**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**29 de octubre de 2021**

  
**F. Nancy Quispe Salazar**  
 Firma del Experiado Firmante  
 MAGISTER EN EDUCACIÓN  
 AO 1654116

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	La institución educativa organiza secuencialmente y en forma cronológica las experiencias de aprendizaje que se realizarán durante el año.	X		X		X		
2	La institución educativa organiza ordenada y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que se desarrollarán en la unidad.	X		X		X		
3	La institución educativa organiza en forma ordenada las actividades que se desarrollarán en la sesión.	X		X		X		
4	Se planifica un diagnóstico de necesidades de fortalecimiento de los docentes.	X		X		X		
5	La institución educativa cuenta con un Plan estratégico institucional con metas y acciones claras.	X		X		X		
6	Se elabora el plan anual de Trabajo (PAT) con participación de los padres de familia, docentes y estudiantes.	X		X		X		
7	La institución educativa cuenta con un Plan de Convivencia Escolar acorde su realidad.	X		X		X		
8	La institución educativa tiene un Plan de Gestión de Recursos Propios adecuado.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Los docentes se reúnen para elaborar un plan de mejora de los aprendizajes para los estudiantes que presentan dificultades.	X		X		X		
10	En la institución educativa se constituye oportunamente el Comité de Gestión de Recursos Propios.	X		X		X		
11	La institución educativa cuenta con un registro de asistencia para el personal y los estudiantes.	X		X		X		
12	La dirección gestiona la distribución oportuna de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes contribuyen para informar a tiempo a los padres de familia sobre los avances de sus hijos(as) en cuanto a sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
14	La dirección promueve la constitución de instancias formales de participación de los estudiantes.	X		X		X		
15	Se organiza al personal y estudiantes de la institución educativa para una adecuada actuación frente a la ocurrencia de desastres naturales o inducidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16	La dirección garantiza la administración eficiente de los recursos propios de la institución educativa y su rendición de cuentas.	X		X		X		
17	Se realizan las observaciones del desempeño docente en el aula.	X		X		X		

18	Los estudiantes participan en la toma de decisiones de la institución educativa a través de una instancia formal de participación estudiantil.	X		X		X		
19	Los padres de familia participan en las diferentes actividades de la IE establecidas en el plan de trabajo.	X		X		X		
20	Se implementan estrategias para el fortalecimiento docente en base a un diagnóstico de necesidades previo.	X		X		X		
21	Se prioriza el uso del dinero recibido por la institución educativa para la atención de situaciones que amenacen la salubridad y/o seguridad de los estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Se evalúan las acciones realizadas con los estudiantes que presentan dificultades en sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
23	La dirección supervisa a los docentes en el uso de los materiales educativos enviados por el MINEDU a los estudiantes.	X		X		X		
24	Se evalúan las acciones preventivas realizadas (simulacros) ante posibles desastres naturales.	X		X		X		
25	La dirección evalúa el cumplimiento de los planes establecidos a principio de año.	X		X		X		
26	La dirección vigila permanentemente la asistencia de los docentes y estudiantes, así como el cumplimiento de las horas efectivas de aprendizaje, de acuerdo a la calendarización del año escolar.	X		X		X		
27	Se supervisan los reportes al SÍSeVe y la aplicación de los protocolos de acción para la atención de los casos de violencia escolar.	X		X		X		

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Observaciones (en caso existan):**

**Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia**

**Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. Ramírez Ríos Alejandro**

**DNI: 07191553**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**31 de octubre de 2021**



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación y organización</b>								
1	Elabora en equipo las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2	Programa las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades.	X		X		X		
3	Elabora los programas de estudio de nivel / área / grado.	X		X		X		
4	Toma decisiones en la diversificación del diseño curricular institucional.	X		X		X		
5	En la revisión en equipo del PEI, PCI, PAT, DCN, orienta el diseño curricular diversificado hacia el perfil del estudiante.	X		X		X		
6	En la definición de los objetivos estratégicos del PEI, orienta a largo plazo la solución de la problemática identificada por la comunidad educativa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Cumple funciones comprometidos con la tarea al ejecutar las actividades planificadas.	X		X		X		
8	Desarrolla actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de los estudiantes	X		X		X		
9	Propicia la indagación e innovación mediante actividades que promuevan la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	X		X		X		
10	utiliza los recursos con pertinencia pedagógica y orientación al logro de los aprendizajes en diversos espacios	X		X		X		
11	Promueve un ambiente participativo.	X		X		X		
12	Participa periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con sus colegas	X		X		X		
13	Fomenta la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	X		X		X		
14	Promueve la reflexión crítica en los estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	X		X		X		
15	Está motivado por la satisfacción y reconocimiento a su labor.	X		X		X		
16	Al ejecutar lo planificado comparte experiencias y contrasta procesos en equipo.	X		X		X		
17	Toma decisiones para la mejora de la planificación, la ejecución.	X		X		X		
18	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación y monitoreo</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Monitorea los resultados de su labor toma en cuenta los procesos pedagógicos, el tiempo y las horas efectivas.	X		X		X		
20	Desarrolla procesos de reflexión e investigación en equipo como parte de la formación permanente en servicio.	X		X		X		

21	Considera los informes del rendimiento académico en las evaluaciones finales.	X		X		X	
22	Identifica las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de los estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación	X		X		X	
23	Orienta a los estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de evaluación.	X		X		X	
24	Acepta los resultados de la evaluación que implican debilidades en su desempeño docente y asume acciones de mejora	X		X		X	
25	Cree que la toma de decisiones en equipo le permite la mejora de sus procesos de planificación, ejecución y evaluación.	X		X		X	
26	Elabora una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en el aula o institución educativa.	X		X		X	
27	Sistematiza experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en la institución educativa	X		X		X	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

**Observaciones (en caso existan):**

---

**Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia**

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. Ramírez Ríos Alejandro**

**DNI: 07191553**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**31 de octubre de 2021**



Firma del experto informante

## Anexo N° 09

### Permiso institucional para aplicar la investigación



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección  
Regional de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 04

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2022 "SINCHI ROCA"**  
LIDERANDO LA EDUCACIÓN DE LIMA NORTE

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### Constancia de recojo de información

Por medio de la presente, se deja constancia que el Sr. Edison Williams Ramos Moreno, identificado con el DNI 09664818, cuenta con la autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación, de su investigación universitaria de posgrado, en nuestra casa de estudios titulada: **"La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021."**

Como se indicó en la presentación el alumno, Ramos Moreno Edison Williams, asume el compromiso de alcanzar a este despacho los resultados del estudio a realizar una vez culminado el trabajo de investigación.

Se expide esta constancia para los fines académicos que el interesado encuentre conveniente.

Comas, 31 octubre 2021

Atentamente,


Dr. Rossini Chenies Justino Mariano  
DNI. 06901010  
Director General de la I.E. N° 2022 "Sinchi Roca"