



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE
LA RED N° 01 DE LA UGEL DE S.J.L.

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Educación

Autora:

Bustamante Romaní, Gardenia

Asesor:

Torres Valladares, Manuel Encarnación

(ORCID: 0000-0003-1530-4229)

Jurado:

Guevara Flores, Julio César

Rojas Elera, Juan Julio

Garvich Ormeño, Angie Marlene

Lima - Perú

2023





Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES
DE LA RED N° 01 DE LA UGEL DE S.J.L.

Línea de Investigación
Educación para la Sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación

Autora

Bustamante Romaní, Gardenia

Asesor

Torres Valladares, Manuel Encarnación

(ORCID: 0000-0003-1530-4229)

Jurado

Guevara Flores, Julio César

Rojas Elera, Juan Julio

Garvich Ormeño, Angie Marlene

Lima - Perú

2020

Índice

Índice de tablas y figuras	iii
Resumen (palabras claves)	v
abstrac (Key words)	vi
I. Introducción	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Descripción del Problema.	7
1.3. Formulación del Problema	10
1.3.1. Problema General	10
1.3.2. Problemas Específicos	10
1.4. Antecedentes	11
1.5. Justificación de la Investigación	17
1.6. Limitaciones de la Investigación	18
1.7. Objetivos	18
1.7.1. Objetivo General	18
1.7.2. Objetivos Específicos	18
1.8. Formulación de la Hipótesis	19
1.8.1. Hipótesis General	19
1.8.2. Hipótesis Específicas	19
II. Marco Teórico	21
2.1. Marco filosófico	21
2.2 Bases Teóricas.	22
2.3 Marco Conceptual.	52

III.	Método	59
	3.1. Tipo de investigación	59
	3.2. Población y muestra	61
	3.3. Operacionalización de las variables	68
	3.4. Instrumentos	74
	3.5. Procedimientos	79
	3.6. Análisis de datos	79
	3.7. Consideraciones Éticas	79
IV.	Resultados	80
V.	Discusión de resultados	86
VI.	Conclusiones	89
VII.	Recomendaciones	90
VIII.	Referencias	91
IX.	Anexos	97

Índice de Tablas

Tabla 1	Numero de docentes	61
Tabla 2	Clasificación de la muestra por Sexo	62
Tabla 3	Clasificación de la muestra por Institución Educativa	63
Tabla 4	Clasificación de la muestra por Rango de Edad	64
Tabla 5	Clasificación de la muestra por nivel educativo	65
Tabla 6	Clasificación de la muestra por Rango de Tiempo de servicios	66
Tabla 7	Clasificación de la muestra por Condición laboral	67
Tabla 8	Cuadro de operacionalización de las variables	70
Tabla 9	Análisis Generalizado del Cuestionario de gestión administrativa	74
Tabla 10	Análisis de la Validez de constructo del cuestionario de gestión administrativa	75
Tabla 11	Análisis Generalizado del Cuestionario de desempeño laboral	77
Tabla 12	Análisis de la Validez de constructo del cuestionario de desempeño laboral	78
Tabla 13	Prueba de normalidad del instrumento de gestión administrativa	80
Tabla 14	Prueba de normalidad del instrumento de desempeño laboral	81
Tabla 15	Presentación de los niveles de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	81
Tabla 16	Presentación de los niveles de correlación entre la planificación y el desempeño laboral	83
Tabla 17	Presentación de los niveles de correlación entre la organización y el desempeño laboral	83

Tabla 18	Presentación de los niveles de correlación entre la dirección y el desempeño laboral	84
Tabla 19	Presentación de los niveles de correlación entre el control y el desempeño laboral	84
Tabla 20	Análisis de Correlación (rho de Spearman) entre las dimensiones de la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral	85

Índice de Figuras

Figura 1	Clasificación de la muestra por Sexo	63
Figura 2	Clasificación de la muestra por Institución Educativa	64
Figura 3:	Clasificación de la muestra por Rango de Edad	65
Figura 4	Clasificación de la muestra por nivel educativo	66
Figura 5	Clasificación de la muestra por Rango de Tiempo de servicios	67
Figura 6	Clasificación de la muestra por Condición laboral	68
Figura 7	Presentación de los niveles de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	82

Resumen

La presente investigación se trazó como objetivo determinar si la gestión administrativa se encuentra vinculada con el desempeño laboral en una muestra de 187 docentes de las instituciones educativas de la UGEL del distrito de San Juan de Lurigancho, que permita contar con evidencia empírica a fin de plantear propuestas destinadas a mejorar la calidad académica y de servicios que se ofrece en la citada UGEL. Se presenta una investigación de enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de alcance correlacional y se aplica a la muestra dos instrumentos para evaluar las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Estos instrumentos fueron elaborados por la autora de la tesis y debieron pasar por todos los procedimientos técnicos requeridos para asegurar su validez y confiabilidad. Los resultados procesados con el paquete estadístico SPSS V 25, informan que las hipótesis formuladas fueron confirmadas en la medida de que las variables estudiadas, gestión administrativa y desempeño laboral ($r = 0,83$), así como cada una de sus dimensiones, están relacionadas de manera significativa.

Palabras claves: gestión administrativa, desempeño laboral, administración educativa, planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

Abstract

The current research had as goal to determine whether the administrative management is related to the labour performance in a sample of 187 teachers from the educative institutions of the UGEL of the district of San Juan de Lurigancho. This would allow us to gather empiric evidence in order to design proposals aimed at improving academic and services quality that the aforementioned UGEL offers. This is quantitative research with a non-experimental design and within a correlational scope. Two instruments were applied to the sample to evaluate the variables administrative management and labour performance. These instruments were elaborated by the author of the thesis and had to pass through all the technical procedures required to guarantee its validity and reliability. The processed results, using the SPSS V 25 statistical package, inform us that the hypotheses formulated were confirmed since the studied variables, administrative management and labour performance ($r = 0,83$), as well as each one of its dimensions, are significantly related.

Key words: administrative management, labour performance, educative administration, planification, organisation, personnel integration, direction and control.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado del reconocimiento previo de la situación problemática observada en las instituciones educativas de la RED 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho en cuanto se refiere a la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes. Al respecto, se ha considerado diversas investigaciones que evidencian que la gestión administrativa se encuentra estrechamente relacionada con el desempeño laboral del personal de las instituciones, considerando que el éxito o fracaso de la gestión dependerá trabajo efectivo del personal en busca del alcance de los objetivos planificados y que se puedan alcanzar de manera eficiente; en ese contexto se consideró oportuno realizar la presente investigación, donde se busca describir de qué manera la gestión administrativa de los directivos se relaciona con en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho. Para su desarrollo se ha considerado nueve capítulos los cuales mencionamos brevemente:

Primer capítulo: denominado Introducción se hace referencia al planteamiento, descripción y formulación del problema, antecedentes, justificación y limitaciones de la investigación, objetivos, e hipótesis.

Segundo capítulo: explicamos el marco teórico, donde consideramos las teorías relacionadas con la investigación, así como el marco conceptual.

Tercer capítulo: abordamos la metodología, el tipo y diseño de investigación, población y la muestra, operacionalización de las variables y el tratamiento estadístico de los mismos.

Cuarto capítulo: presentamos los resultados obtenidos en la presente investigación.

Quinto y sexto capítulo, adjuntamos, la discusión de resultados y las conclusiones de la investigación.

Séptimo y octavo capítulo, las recomendaciones y referencias bibliográficas y por último en el

Noveno capítulo se consideran los anexos de la investigación.

1.1. Planteamiento del Problema

La educación a nivel mundial, viene sufriendo cambios y transformaciones tanto en la gestión administrativa de los directores como en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas y a la vez ambos aspectos guardan estrecha relación entre sí. Por esta razón, la investigación que realizamos ha establecido la relación existente entre estas dos variables; “gestión administrativa de los directores” y “desempeño laboral de los docentes”, teniendo en cuenta de que los resultados actuales sobre los desempeños de los directivos y docentes no muestra avances alentadores sobre todo en los países de América Latina, por lo que se evidencia que tanto los directores como los docentes están en el centro del problema educativo.

Reimers-Carnoy et al. (2005) en la revista PRELAC resalta que “no es posible separar la evaluación del desempeño profesoral, de la mirada integradora sobre el desarrollo institucional; además, porque una mejora en la eficacia educativa requiere de la integración del desarrollo del personal, de la evaluación del profesorado y de la mejora de la escuela como institución”, ello quiere decir que el desempeño docente se encuentra estrechamente relacionado con diversos aspectos y actores como la gestión directiva que permanentemente participan en el quehacer cotidiano de las Instituciones Educativas. Considerando que la mayoría de reformas y cambios propuestos por los países reconocen el papel fundamental de los docentes surgen preguntas respecto al desempeño docente como: ¿Qué necesita la escuela en relación con sus comunidades y estudiantes? ¿Qué debe hacer el docente en su trabajo diario? ¿Cómo desarrollar sus clases? ¿Qué metodología utilizar? ¿Cómo distribuir el tiempo?

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL, 2007) expresa que la evaluación del desempeño y carrera profesional docente en las instituciones, supone la revisión de la organización y de la administración escolar cuya estructuración, asociada históricamente al esfuerzo por lograr la cobertura, no parece hoy apta para procurar

la calidad. La clara debilidad institucional de nuestras escuelas, entre otras cosas, en los resultados de la enseñanza, debe atribuirse también y con especial atención a la trama administrativa que las prefigura y contiene. Tributaria de esa trama, la organización y la dinámica internas de los establecimientos, sus modos de resolver el trabajo diario otorgando mayor o menor jerarquía a determinadas funciones y tareas- configuran lo que suelo llamar las condiciones institucionales de enseñanza.

El modelo de desarrollo educativo común a la región coloca la idea de gestión como el conocimiento y el saber hacer precisos para una conducción de las escuelas acorde con sus fines. Conducción que es consciente de las metas, los recursos, la importancia de las condiciones locales y, al mismo tiempo, hábil para combinar, procurar y decidir las mejores posibilidades de acción. De ahí que se piense en los directivos, no porque ellos sean los depositarios exclusivos de la gestión, sino porque necesariamente les está reservado un papel protagónico diferencial: el de coordinadores y animadores de las nuevas maneras de abordar el trabajo. Durante mucho tiempo, merced al peso de distintas tradiciones, la opinión pública, el más generalizado sentido común, alimentaron y aun creyeron en una imagen de maestro centrada en la vocación o en la misión de enseñar. La formalización de los estudios de magisterio permite dar por supuesta una competencia que habilita para enfrentar cualquier situación de enseñanza. Coherente con ello, la administración educativa no hace más que incorporar a las escuelas a personas portadoras de una certificación que acredita esa idoneidad. Sin embargo, las variables exigencias del salón de clases y las variables posibilidades docentes de responder a ellas, evidencian, con mucha frecuencia, la fragilidad de esta lógica del sistema. La gama de cualidades y debilidades docentes diferenciadas es fácilmente perceptible en cualquier escuela completa del campo o de la ciudad. Entre los propios colegas se distingue a los "buenos", los malos" o los "regulares"; a veces con referencia a la habilidad para la enseñanza, y otras con relación a sus actitudes para con los niños, los padres, los compañeros.

En resumen: dado que los maestros no son homogéneos, su diversidad reclama estrategias que permitan constituir en equipo profesional al grupo que el azar o la lógica laboral ajena a la lógica técnica reúne en cada escuela. En cuanto la dirección gravita especialmente en esta integración o constitución del equipo, tiene interés detenerse en ella.

Passailaigue (2013) en su libro *La Administración Educativa*, menciona que, la gestión administrativa se da tanto en los niveles de educación pública como en la privada. En ambos ámbitos, el público y el privado, un buen administrador educativo debe estar vigilante ante la necesidad de llegar a establecer algunas características propias de la institución que lidera y determinar procesos para una administración por resultados, cuya efectividad se verifica por el cumplimiento de las metas y objetivos señalados, así como por el cumplimiento de la misión y visión de la entidad. Quien ejerce la administración educativa superior requiere de herramientas válidas que apoyen la misión y visión de la institución

Ezpeleta (2009) sostiene que más allá de las metas generales señaladas por el sistema educativo, la dirección de la escuela es quien define, de hecho, en forma implícita o explícita, los objetivos locales del trabajo e incide fuertemente, en función de ellos, en la definición de las reglas locales del juego institucional (qué debe hacerse y cómo, qué es lo importante y cuáles cosas se pueden postergar, etc.). A pesar de su importancia local, la autoridad directiva no es autónoma. Su calidad de jefe de la escuela no se contrapone a su posición de último eslabón en el ordenamiento administrativo del nivel. Su simultánea condición de superior y subordinado está presente en la formulación de sus obligaciones y derechos y circunscribe las posibilidades y límites de su práctica. Sin embargo, la representación más difundida del cargo, aun entre maestros y técnicos, proyecta una imagen donde "lo docente" no sólo ocupa el centro, sino que se potencia por el supuesto reconocimiento profesional que implica adjudicar a alguien la responsabilidad de conducir una escuela.

El Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (MENRC, 2006) en la página nueve de la Guía de Autoevaluación para el mejoramiento Institucional, considera que el reto por excelencia de la nueva institución es el mejoramiento de la gestión en su conjunto y de cada una de las dimensiones de la gestión institucional directiva, de comunidad, pedagógica y administrativa para lo que se requiere de acciones planeadas, sistemáticas e intencionadas dentro de un esquema que la convierte en una organización autónoma, orientada por propósitos, valores comunes, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos”, de la misma manera se resalta en el mismo documento que la gestión administrativa y financiera apoya y existe en función de los componentes académico y directivo, además del logístico (biblioteca, laboratorios, inventario de bienes); el ofrecimiento de servicios complementarios y la administración de los recursos humanos. Las normas, procesos y procedimientos son insumos para determinar cómo se comporta este componente institucional, y crear las oportunidades de mejoramiento en la prestación de servicios internos. La reingeniería permite actuar por procesos, con actividades, indicadores y equipos responsables de cada política.

La gestión administrativa, debe tratar en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la Institución Educativa, orientadas a la aceleración de su desarrollo institucional y pedagógico a través de las herramientas siguientes: planificación, organización, dirección, control y evaluación las cuales aseguran un eficiente desempeño laboral de las docentes en torno a las metas establecidas, pero en las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, se observa lo contrario, debido a que los directores desconocen o aplican mal los momentos o funciones administrativas lo cual tienen como consecuencia una influencia negativa en el desempeño laboral de las docentes que se incrementa cada vez más; por ello es importante considerar que el conocimiento y adecuada aplicación de las funciones

administrativas por las directos de las instituciones educativa las cuales se encuentra estrechamente relacionadas con el desempeño laboral de los docentes.

Actualmente, los cambios que se han dado en nuestro país en los últimos años en materia de educación son aquellos contenidos en los documentos fundamentales de política educativa nacional como son, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, el Marco del Buen Desempeño Docente, Marco del Buen Desempeño Directivo, el Proyecto Educativo Nacional al 2011, entre otros que ponen en marcha un Sistema Nacional de Medición de desempeño docente y directivo orientados al mejoramiento de la calidad del servicio educativo y del nivel de formación de los docentes y directivos.

Correa-Álvarez et al. (2015) en un escrito de la Fundación Universitaria Luis Amigó, afirman que, en América Latina los modelos de desarrollos económicos y sociales han influido en la concepción y modos de actuación de la gestión. Hasta la década de los años 70 en las organizaciones existían dos procesos desintegrados: la planificación y la administración. La primera era responsabilidad de los planificadores quienes eran encargados de diseñar los planes, fijar objetivos y determinar las acciones que había que realizar; la segunda, era propia de los administradores, encargados de ejecutar las acciones diseñadas por los primeros. Esta práctica acompañó a los sistemas educativos centralizados, en los cuales el modelo administrativo separó también las acciones administrativas de las pedagógicas, concentrando las primeras en los llamados directivos y las segundas en los docentes. Actualmente ambos procesos, administración y planificación, se articulan en la gestión, superándose esta dicotomía, al interior de sistemas educativos descentralizado, (...), de la misma manera consideran que la gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso

administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión.

La gestión administrativa, tratar en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la Institución Educativa, orientadas a la aceleración de su desarrollo institucional y pedagógico a través de las herramientas siguientes: planificación, organización, dirección, control y evaluación las cuales aseguran un eficiente desempeño laboral de las docentes en torno a las metas establecidas. (p.17).

Teniendo en cuenta expuesto anteriormente podemos considerar que efectivamente, existe una estrecha relación entre la gestión administrativa de los directores con el desempeño de los docentes que es el tema de la presente investigación.

1.2. Descripción del Problema.

En las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, se desconoce la estrecha relación que existe entre la gestión administrativa de los directores y el desempeño laboral de las docentes, se obvia o pasa por alto la aplicación de los procesos de la gestión administrativa y la existencia de los períodos o momentos que dan vida y eficacia al proceso de administrar; estos procesos según Stoner (2016) que no deben faltar en la gestión administrativa de las instituciones educativas son: “Planificación, Organización, Dirección y Control” (p.11), por lo tanto, la aplicación de los procesos administrativos no se evidencia en las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, lo que dificulta o impide el buen desempeño laboral de las docentes.

Stoner (2016) en su obra Administración afirma que, el proceso administrativo es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso, para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueran sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionada con el propósito de alcanzar las

metas que desean. Más adelante se describe cuatro actividades administrativas básicas, así como las relaciones y el tiempo que involucran siendo ellas: Planificación, Organización, Dirección y Control. (p.11).

Procesos mencionados por Stoner que no observamos en el desarrollo de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, mas bien es comprendida erróneamente por los directores y docentes, como únicamente actividades de suministro de materiales, el ejercicio de los ingresos, los servicios de mantenimiento de infraestructura, vigilancia, asistencia de personal y trámite documentario, de esa manera vemos a la gestión administración ajena o alejada del desempeño laboral de los docentes, lo cual consideramos errado ya que la administración debería de entenderse como lo explican Stoner et al. (1997) como el “proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas”.

Stoner-Freeman et. al (2016) Sostienen que la administración educativa es un proceso sistemático de hacer las cosas a través de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes y que consiste en lograr los objetivos con la ayuda de todos los participantes. (p.11).

De la misma manera, Castillo (2015) considera que los administradores requieren de sus habilidades, aptitudes y atributos para realizar ciertas actividades, interrelacionadas con el fin de lograr las metas deseadas entendiéndose que la administración educativa no solo implica la dirección de la organización, el uso y ejercicio de los recursos, materiales, tecnológicos, presupuestales, sino también la proyección de necesidades humanas futuras; la previsión estratégica de capacitación de los recursos humano, intelectual y la formación docente; lo cual debe reflejarse en el desempeño laboral de las docentes.

Fernández y Rosales (2014) que coincide con los aportes de Castillo (2005) mencionan que, el director debe entender que su capacidad como líder dependerá en gran medida de la forma en que lleve a cabo las gestiones administrativas y que es imprescindible reconocer que la labor de los directores de escuela no es fácil, pero no es imposible. Por tanto, es un reto para el director de escuela como líder resaltar e incentivar a sus maestros hacia el compromiso educativo. De esta manera se puede lograr una educación más positiva y efectiva con los estudiantes.

Davis y Thomas (como se citó en Fernández y Rosales, 2014) consideran en su libro “Escuelas eficaces y Profesores eficientes” que, existen unas características esenciales para identificar un director eficaz. Estas son: poseer una visión clara de la dirección y objetivo de la escuela, fomentar un clima escolar favorable, controlar y evaluar el progreso de los maestros, ser cooperador, disponer de muchos recursos e iniciativa utilizando de forma creativa y que el administrador educativo o director Escolar deberá: Planificar, Tomar decisiones, Utilizar los recursos sabiamente, Coordinar al personal docente y administrativo.

Por lo expuesto, la gestión administrativa debe tratar de organizar y administrar mejor las actividades de la institución educativa, orientadas a la aceleración de su desarrollo institucional y pedagógico a través de la planificación, organización, dirección, control las cuales aseguran un eficiente desempeño laboral de las docentes en torno a las metas establecidas lo cual no se evidencia en las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, debido al desconocimiento de las funciones administrativas de los directores, lo cual tienen como consecuencia una influencia negativa en el desempeño laboral de las docentes que se incrementa cada vez más.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿En qué medida la gestión administrativa de los directores se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?

1.3.2. Problemas específicos

¿En qué medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?

¿En qué medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?

¿En qué medida la dimensión dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?

¿En qué medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?

¿En qué medida las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?

1.4. Antecedentes.

Antecedentes nacionales

Quiroz y Vega (2020) se presenta un trabajo de tesis cuyo objetivo fundamental fue establecer si acaso la gestión administrativa estaba asociada con el desempeño docente en una institución educativa del interior del país. La muestra con la que se trabajó, estuvo compuesta por 40 docentes varones y mujeres de los tres niveles educativos. La investigación tiene un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal en tanto no se manipulo variable alguna. Los resultados obtenidos a partir de la utilización de la prueba de correlación de Spearman indica que en efecto las variables en estudio presentan una correlación de nivel moderada $r=0.567$, determinada coa un nivel de significancia de $p < 0,05$, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que fue planteada en la presente investigación. Estos resultados permiten concluir que las variables gestión administrativa y desempeño docente se encuentran significativamente vinculada en esta muestra correspondiente a una institución educativa del interior del país.

Quispe (2019) presenta un trabajo de tesis cuyo objetivo fundamental fue establecer si la gestión administrativa se vincula a la práctica docente en una muestra de estudiantes del Centro de Idiomas de una Universidad pública de Lima. Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo e hipotético – deductivo y con un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Los datos fueron recolectados a través de la utilización de una encuesta en la que se aplicaron dos instrumentos: uno dirigido a evaluar la gestión administrativa, el mismo que estuvo compuesto por 19 ítems agrupados en una escala tipo Likert y otro instrumento destinado a evaluar la práctica docente el que estuvo integrado por 20 ítems, agrupados, también, en una escala Likert. La muestra de estudio estuvo constituida por 109 estudiantes, seleccionados al azar entre el conjunto de la población. Los instrumentos

utilizados fueron certificados en sus niveles de validez y confiabilidad por lo que se puede asegurar que los datos corresponden a la realidad, tal como lo demanda el proceso metodológico. Los resultados obtenidos a través de la utilización del paquete estadístico SPSS V. 25 indican que en efecto existe una relación entre las variables estudiadas ($\rho = 0,364$) con un nivel de significancia calculada de $p < 0,05$, lo que se puede considerar como una correlación positiva moderada.

Meza (2019) este trabajo de tesis presentado en una universidad privada de Lima tuvo como propósito establecer si las variables Gestión educativa y Desempeño docente se encuentran asociadas de manera significativa en Instituciones Educativas Adventistas del interior del país. Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 85 docentes, a quienes se les evaluó con dos instrumentos que miden cada una de las variables de estudio. Los resultados procesados con el apoyo del paquete estadístico SPSS no muestran que a gestión educativa y el desempeño docente se encuentran asociadas significativas en la muestra estudiada, que corresponden a tres colegios adventistas. En específico los resultados dan cuenta de la existencia de una correlación de nivel moderado, ($r = ,504$, $p < 0,05$) entre la gestión educativa y desempeño docente; así también se correlacionan las dimensiones; Gestión institucional ($r = ,417$, $p < 0,05$), Gestión pedagógica ($r = ,438$, $p < 0,05$), Gestión administrativa ($r = ,469$, $p < 0,05$) y Gestión comunitaria ($r = ,455$, $p < 0,05$). Los resultados expuestos van a fortalecer lo propuesto en las teorías que han servido de soporte científico al presente trabajo de investigación.

Chávez y Olivos (2019) fundamentaron una tesis de maestría cuyo propósito fue determinar la existencia de relaciones entre las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente en una institución educativa de Trujillo. Para el efecto se utiliza un diseño no experimental de nivel correlacional y se selecciona una muestra de 52 docentes quienes

debieron absolver los dos cuestionarios que mediante la técnica de la encuesta se les aplico en un solo acto. Los instrumentos utilizados fueron previamente validados y quedaron conformados por 30 ítems la prueba de gestión educativa y 28 ítems la de desempeño docente, ambas pruebas fueron elaboradas bajo un formato Likert. Los resultados que se obtuvieron a partir de la utilización del paquete estadístico SPSS y específicamente la rho de Spearman, revelan que las variables en estudio están vinculadas significativamente $r=0,877$ con un nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación planteada en el presente trabajo de tesis.

Sosa (2017) se presenta una tesis de nivel de maestría en la que se pretendió vincular significativamente las variables Gestión Educativa y Desempeño Docente en una institución educativa de un distrito de Lima. En este propósito se debió utilizar el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental de nivel correlacional. La población de investigación estuvo compuesta por 1,260 docentes de los cuales se debió extraer una muestra bajo procedimientos probabilísticos los que finalmente determinaron que 294 docentes conformarían la muestra final. El instrumento de recolección de datos fue estructurado en un formato Likert y sometido a los respectivos análisis de validez y confiabilidad que confirmaron la validez del instrumento. Los resultados permitieron determinar la existencia de correlaciones significativas entre las variables sometidas a análisis por lo que se aceptaron las hipótesis de investigación planteadas.

Tamay (2017) fundamenta una tesis de maestría cuyo objetivo fue explicar de qué manera la gestión administrativa ejerce influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad privada del interior del país. El proceso metodológico incluyó la utilización de un enfoque cuantitativo, empirista, positivista y un diseño no experimental de nivel descriptivo, causal, explicativo, transeccional. La muestra estuvo constituida por 40 personas incluyendo el personal directivo, trabajadores asistenciales y

administrativos. Las técnicas utilizadas fueron el cuestionario y la encuesta. Las conclusiones a las que se arribaron fueron las siguientes: la gestión administrativa influye en el desempeño laboral pero no de una manera positiva en la medida de que en el personal se observa a una manifiesta desmotivación lo que lleva a desempeñar de manera deficiente su trabajo, esto es así puesto que la selección del personal se ha realizado de manera deficiente por lo que los trabajadores no tienen el perfil adecuado para desempeñar el trabajo para el que han sido contratados.

Tapia y Loaiza (2017) desarrollaron una tesis de maestría, la cual estuvo orientada a determinar si las variables Gestión Administrativa y desempeño docente se encuentran asociadas entre sí en las Instituciones Educativas de una provincia del Perú. Se trata de una investigación cuantitativa y de tipo básica o sustantiva, con un diseño no experimental de nivel correlacional y transeccional. La población estuvo conformada por los docentes cinco instituciones educativas que en total suman 304 docentes nombrados, de esta población se extrajo la muestra utilizando procedimientos probabilísticos y quedo conformada por un total de 170 docentes. Las técnicas empleadas fueron la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el mismo que se aplicó al total de la muestra. Los resultados obtenidos a partir de la utilización de los estadísticos pertinentes, revelan que las variables Gestión Administrativa y Desempeño Docente, se encuentran relacionadas significativamente ($p < 0,05$) razón por la cual se procedió a dar por aceptada la hipótesis de investigación planteadas habiendo, previamente, rechazado las hipótesis nulas.

Villegas (2015) se presenta una tesis de maestría cuyo propósito se orientó al establecimiento de relaciones significativas entre las variables Gestión administrativa y desempeño docente en una Escuela de instrucción de las fuerzas armadas. Se asume un diseño no experimental, transeccional y correlacional del tipo aplicada, descriptiva, prospectiva, transversal y analítica, con enfoque cuantitativo deductivo. El instrumento de recolección de

datos fue estructurado en un formato Likert y sometido a los respectivos análisis de validez y confiabilidad que confirmaron la validez del instrumento. Estos instrumentos fueron aplicados a la muestra censal compuesta por 150 estudiantes de los Programas Técnicos Doctrinarios Administrativos de la Escuela una Escuela de instrucción de las fuerzas armadas. Los datos fueron procesados con el programa SPSS y se llegó a la conclusión que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la referida Escuela.

Antecedentes internacionales

Solano (2018) presenta un trabajo de tesis de maestría cuyo propósito fundamental estuvo dirigido a determinar si las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente, de acuerdo a la percepción que tienen los estudiantes de los últimos ciclos del Instituto Colombo - venezolano (ICOLVEN). Se trata de una investigación que presenta un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional y exploratorio. La muestra de trabajo estuvo compuesta por 114 estudiantes cuyas edades fluctúan entre los 14 a 18 años de edad. Se utilizó un instrumento elaborado bajo el modelo Likert y estuvo compuesto por 28 ítems. El análisis estadístico se realizó con la utilización de estadísticos de regresión múltiple. Los resultados permiten observar que las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente. De la misma manera, la predicción es significativa para cada una de las dimensiones del desempeño académico.

Sánchez (2017) fundamento una tesis de maestría cuyo objetivo fue describir las prácticas de gestión administrativa y su relación con las prácticas de innovación educativa en un centro de estudios superior. El proceso metodológico incluyó la utilización de un enfoque elegido fue el mixto, de corte descriptivo, no experimental y presentado como un estudio de casos. Los instrumentos de recolección utilizados fueron las entrevistas semiestructurada y guías de observación, para la parte cualitativa y un cuestionario elaborada bajo el formato

Likert. La muestra de estudios estuvo conformada por cuatro directivos para la parte cualitativa y 73 sujetos para la parte cuantitativa. Los resultados logrados confirman las hipótesis iniciales en el sentido de que las prácticas de gestión administrativa se vinculan de manera significativa con las prácticas de innovación educativa. En el plano cualitativo los análisis de las categorías y subcategorías de estudio muestran que las prácticas de innovación educativa están supeditadas a las prácticas de gestión administrativa por lo que se resalta la necesidad de desarrollar proyectos de corte innovador.

Fernández (2012) en la revista *Visión Educativa* explica sobre el proceso administrativo, como el enfoque del proceso administrativo u operacional reúne conceptos, principios, técnicas y conocimientos de otros campos y enfoques administrativos. La intención es desarrollar recursos científicos y teóricos de aplicación práctica. Distingue entre conocimientos administrativos y no administrativos. Desarrolla un sistema de clasificación basado en las funciones administrativas básicas: planeación, organización, integración de personal, dirección y control. En el modelo de gestión educativa estratégica, que se trabaja en las escuelas se organiza la actividad en cuatro dimensiones: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social comunitaria. El modelo define la dimensión administrativa en términos de la función educativa de la escuela: Las acciones de la dimensión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene, control de la información relativa a todos los actores de la escuela y cumplimiento de la normatividad, así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa, y que la dimensión administrativa se refiere al manejo de los recursos humanos, materiales y financieros de una institución. Administrar implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones". (p.72).

1.5. Justificación de la investigación

Desde el punto de vista teórico

Esta investigación es necesaria desde el punto de vista teórico por que contribuirá a ampliar y validar los conceptos de la gestión administrativa y el desempeño docente desarrollados en los últimos años, generará reflexión y discusión tanto sobre el conocimiento existente de las áreas mencionadas, ya que, de alguna manera, se confrontan teorías de gestión administrativas y desempeño laboral docente lo cual necesariamente conlleva hacer epistemología del conocimiento existente. Los resultados obtenidos del presente estudio servirán para ampliar y generalizar conceptos sobre gestión administrativas desempeño laboral docente, además para sugerir nuevas ideas, recomendaciones, apoyar teorías, etc.

Desde el punto práctico

Es conveniente para todo el país, por que contribuirá con el cambio y progreso de nuestra sociedad, formando individuos que lleven a cabo una gestión administrativa y desempeño laboral docente de forma eficiente en las Instituciones Educativas. Además, es conveniente para la UGEL de San Juan de Lurigancho, porque a través del presente estudio podemos investigar si en la Instituciones Educativas del Nivel inicial de la RED N.º 01 hay directores que aplican eficientemente los momentos o funciones de la gestión administrativa y si el personal docente demuestra un desempeño laboral eficiente. Así mismo, esta investigación es necesaria para el Colegio Profesional de Profesores, ya que la difusión de sus aportes puede servir para contribuir con la gestión administrativa de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de forma eficiente.

Por otra parte, en cuanto a su alcance, esta investigación abrirá nuevos caminos para instituciones educativas que presenten situaciones similares a la que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial a estas.

1.6. Limitaciones de la investigación

El tema de la investigación se delimitará a la gestión administrativa de los directivos del nivel inicial de la RED N° 1 de la UGEL de San Juan de Lurigancho en sus aspectos, dirección, evaluación y control de planificación, organización, ejecución y su influencia en el desempeño laboral de las docentes.

1.6.1. Limitaciones: Topes externos.

Se limita a las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho

La investigación se limita solo al periodo escolar (Marzo – Diciembre.)

1.6.2. Restricciones: Topes internos.

Se restringe a investigar, analiza, explicar y proponer

El tiempo de dedicación de los investigadores es parcial y limitado.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar en que medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Determinar en que medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Determinar en que medida la dimensión dirección en la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Determinar en que medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de las docentes de las instituciones educativas de la Red N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Determinar en que medida las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

1.8. Formulación de hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Hi: A mejor gestión administrativa de los directores mejor desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Ho: A mejor gestión administrativa de los directores bajo nivel de desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

1.8.2. Hipótesis específicas

La planificación de la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

La planificación de la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

La organización de la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

La organización de la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

La dirección en la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

La dirección en la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

El control en la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

El control en la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco filosófico

Con la aparición de la administración como disciplina científica, se consideró que las empresas debían ser verdaderas máquinas de producir riqueza, por lo que esta disciplina se presentó como una ciencia fría y muy racional en la que el lado humano de las organizaciones no debería tomarse en cuenta más que como un elemento productor de riqueza. Desde las publicaciones de Friedman (2012) el modelo económico socialmente aceptado en el mundo empresarial y que se mantiene hasta hoy, es aquel que señala que la tarea principal de los directivos es la obtención de resultados económicos para sus organizaciones de manera que se pueda seguir creando capital y fuentes de empleo.

Bajo estas consideraciones el accionar del directivo está orientado básicamente, a la obtención de la riqueza, en consonancia con el modelo dominante: el capitalismo. A pesar de que sus propuestas pueden ser validas es menester señalar que son los seres humanos con su desmedida ambición los que han roto las barreras morales alterando seriamente el comportamiento de estos seres humanos y junto con ello, la manera en que toman las decisiones. Es verdad que el directivo debe saber que tiene la obligación de rendir cuenta de sus actos, en tanto sus decisiones van a tener consecuencias que pueden tener impacto en las relaciones y en la vida de las personas.

En este contexto es que se debe entender que la filosofía de la administración debe ser entendida como una síntesis de conceptos, actitudes y convicciones que tienen los individuos con referencia a la administración. Desde este punto de vista se puede señalar que no es posible administrar sin tener una filosofía de la profesión puesto que lo contrario a ello sería administrar en el vacío. Es necesario que un administrador tenga características muy específicas como pensar, tomar decisiones y emprender acciones, de manera que este administrador esté en

condiciones de formarse un patrón de comportamiento que refleje su propia filosofía de la administración y sus valores morales.

Respecto del desempeño laboral de debe tener en cuenta que un marco filosófico ideal es la filosofía TEA cuyo significado es Ambiente Total dentro de la Administración. Esta filosofía se basa en la búsqueda de lograr el equilibrio total de los trabajadores de una institución productiva o de servicios, de manera que se pueda armonizar tanto las necesidades de la empresa como de sus colaboradores y esto pueda llevar al logro de la satisfacción de estos trabajadores con la consecuente identificación con su organización. La Filosofía TEA está orientado a lograr dotar a los trabajadores de un medio ambiente laboral saludable que garantice el bienestar de los colaboradores de manera que estos se puedan sentir lo suficientemente satisfechos como para lograr de ellos el máximo de esfuerzo en procura de mejorar el desarrollo de la empresa y al hacerlo así, mejorar su propia condición laboral. La Filosofía TEA hace suyos los conceptos expuestos de manera que los va a dirigir hacia el bienestar de todos los colaboradores. No es posible que se pueda lograr importantes niveles de identificación si acaso existe divorcio entre la realidad y el ambiente laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 *Gestión administrativa*

Terry (1956) explica que la administración es un **proceso** distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que Gestión Administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos

específicos y que consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación, organización, ejecución y control.

La planeación: Considera que para determinar los objetivos en los cursos de acción que van a seguirse es necesario: Aclarar, amplificar y determinar los objetivos, pronosticar, establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo, Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos, establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo, establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño, anticipar los posibles problemas futuros y modificar los planes a la luz de los resultados del control.

La dirección: después de que la dirección y formato de las acciones futuras ya hayan sido determinadas, el paso siguiente para cumplir con el trabajo, será distribuir o señalar las necesarias actividades de trabajo entre los miembros del grupo e indicar la participación de cada miembro del grupo. Esta distribución del trabajo este guiado por la consideración de cosas tales como la naturaleza de las actividades componentes, las personas del grupo y las instalaciones físicas disponibles. Estas actividades componentes están agrupadas y asignadas de manera que un mínimo de gastos o un máximo de satisfacción de los empleados se logre o que se alcance algún objetivo similar, si el grupo es deficiente ya sea en él número o en la calidad de los miembros administrativos se procuraran tales miembros. Cada uno de los miembros asignados a una actividad componente se enfrenta a su propia relación con el grupo y la del grupo con otros grupos de la empresa.

La organización para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias se debe: Subdividir el trabajo en unidades operativas, agrupar las obligaciones operativas en puestos, reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas, aclarar los requisitos del puesto, seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado, utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro, proporcionar facilidades personales y otros recursos y justar la organización a la luz de los resultados del control.

La ejecución por los miembros del grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo. Para llevar a cabo las actividades que resulten de los pasos de planeación y organización, es necesario que el gerente tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea. Entre las medidas comunes utilizadas por el gerente para poner el grupo en acción están dirigir, desarrollar a los gerentes, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama ejecución, poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión, conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo, motivar a los miembros, comunicar con efectividad, desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial, recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho, satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo y revisar los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

El control de las actividades para que se conformen con los planes. Los gerentes siempre han encontrado conveniente comprobar o vigilar lo que se está haciendo para asegurar que el trabajo de otros está progresando en forma satisfactoria hacia el objetivo predeterminado. Establecer un buen plan, distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan y la ejecución exitosa de cada miembro no asegura que la empresa será un éxito. Pueden presentarse discrepancias, malas interpretaciones y obstáculos inesperados y habrán de

ser comunicados con rapidez al gerente para que se emprenda una acción correctiva, para ello es necesario: Comparar los resultados con los planes generales, evaluar los resultados contra los estándares de desempeño, idear los medios efectivos para medir las operaciones, comunicar cuales son los medios de medición, transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones, sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias, informar a los miembros responsables de las interpretaciones y justar el control a la luz de los resultados del control.

Salas (2013) en la revista “Educación” de la Universidad de Costa Rica, considera que la Administración Educativa es un paradigma Educativo que tiene que ver Directamente con la Administración del currículo Educativo , es decir que debe de encontrarse paradigmas Administrativos estrictamente relacionados con los paradigma curriculares, por ello es necesario para elevar la calidad de la educación, es indispensable elevar la calidad organizativa y administrativa de las Instituciones educativas asi como la calidad del currículo escolar y el desempeño Docente.

Salazar (2014) en su ensayo tendencias en la Administración Educativa: Cambios y Transformaciones en la Gestión de las Instituciones Educativas de la Revista Ciencias de la Educación de Valencia menciona que para el éxito de la Administración Educativa de las Instituciones que conforman el sistema educativo es de gran importancia la formación del profesorado y de los docentes a quienes se les ha confiado la misión de gerenciar las institución educativa, a la luz de los nuevos avances tecnológicos inmersos en la actual sociedad de la información. La administración educativa debe esforzarse continuamente por mejorar los procesos administrativos y gerenciales, por elevar su calidad de gestión y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios. Estas tendencias son la base de una administración

moderna. De esta manera, se establece la necesidad de conocer la calidad que presta el servicio educativo, con énfasis en el ámbito de la administración educativa. La calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación.

Robbins (2018) Si se quiere llegar a algún lado se, necesita planear la mejor ruta para llegar ahí. La organización existe con el fin de lograr algún propósito en particular, alguien debe definir dicho propósito y los medios para lograrlo, la administración es ese alguien. Los gerentes se ocupan de la planeación, definen objetivos, establecen estrategias para lograrlos y desarrollan planes para integrar y coordinar las actividades. Los gerentes también son responsables de acordar y estructurar el trabajo para cumplir con las metas de la empresa a esta función la llamamos organización.

Cuando los gerentes organizan, determinan las tareas por realizar, quién las llevará a cabo, cómo se agruparán, quién le reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones. Toda empresa cuenta con personal, y el trabajo de un gerente es trabajar con personas y a través de ellas cumplir con los objetivos. Ésta es la función de dirección, cuando los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver conflictos en los grupos de trabajo, influyen en los individuos o equipos cuando trabajan, seleccionan el canal de comunicación más efectivo o lidian de cualquier forma con asuntos relacionados con el comportamiento del personal, están dirigiendo. La función final de la administración es el control. Una vez que los objetivos y planes están establecidos (planeación), las tareas y acuerdos estructurales dispuestos (organización), y la gente contratada, entrenada y motivada (dirección), debe haber alguna evaluación para ver si las cosas marchan según lo planeado. Para asegurarse de que los objetivos se están cumpliendo y que el trabajo se está llevando a cabo como debe ser, los gerentes deben dar seguimiento y evaluar el rendimiento. El rendimiento real debe compararse con los objetivos establecidos. Si dichos objetivos no se están logrando, es trabajo del gerente

reajustar el trabajo. Este proceso de seguimiento, comparación y corrección es la función de control. ¿Qué tan bien describe el enfoque de las funciones lo que hacen los gerentes? ¿Los gerentes siempre planean, organizan, dirigen y luego controlan? En realidad, es probable que lo que un gerente hace no siempre ocurra en esta secuencia. Sin importar el orden en que se ejecuten estas funciones, el hecho es que los gerentes sí planean, organizan, dirigen y controlan cuando trabajan, por tanto, considerando el enfoque basado en funciones los gerentes desempeñan actividades o funciones mientras coordinan eficiente y eficazmente el trabajo de otras personas, esas funciones son cuatro:

Planeación: que involucra la definición de objetivos, el establecimiento de estrategias para lograrlos, y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades.

Organización: que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales.

Dirección: que involucra trabajar con y a través de las personas para lograr los objetivos organizacionales.

Control. que consiste en supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral (Robbins y Coulter, 2017, p. 9).

Taylor (1947) definió cuatro principios de administración, que darían como resultado de su seguimiento una mayor prosperidad, tanto para los directores que conseguirían mayores beneficios, como para los trabajadores que lograrían una mejor retribución por su trabajo. Chiavenato (1990) afirma que el objetivo final de Taylor era que los directivos asumieran como guía en el desarrollo de sus funciones los cuatro principios siguientes:

Principio de planificación: sustitución en el trabajo del criterio individual del trabajador, la improvisación y la actuación empírico-práctica por métodos basados en procedimientos científicos.

Principio de preparación: selección científica de los trabajadores; hay que prepararlos y formarlos para que produzcan más y mejor.

Principio de control: Control del trabajo para cerciorarse de que está siendo ejecutado según las normas establecidas y según el plan previsto. Es necesaria una estrecha colaboración entre directivos y trabajadores para que la ejecución sea lo más efectiva posible.

Principio de ejecución: asignación de las atribuciones y responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea más disciplinada, Los trabajadores asumen la responsabilidad de ejecutar las tareas y la dirección la correspondiente a su diseño y planificación.

Stoner-Freeman et al. (2017) consideran a la administración como el proceso sistemático de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ésta para alcanzar las metas establecidas. El proceso administrativo, por tanto, no es una serie de funciones separadas que puedan ser efectuadas independientemente. La administración es un proceso compuesto de estas partes. Ninguna de estas funciones puede llevarse a cabo sin incluir a las demás, pero utilizando a las cuatro como un proceso compuesto de:

Planificación: Proceso de establecer metas y acciones adecuadas para alcanzarlas.

Organización: Proceso de comprometer a las personas a trabajar juntas de manera estructurada con el propósito de alcanzar las metas propuestas.

Dirección: proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de una organización con respecto a la tarea.

Control: Proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las planificadas.

La gestión administrativa es interactiva porque las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar son actos simultáneos e interrelacionados que todo directivo realiza.

Arias (2010) considera a la dimensión administrativa de la gestión como el conocimiento de las funciones genéricas que delimitan la intervención de la gestión en la planificación, desarrollo, ejecución y control y sus relaciones en el trabajo escolar exigen el acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo y menciona desde una perspectiva tradicional, los aportes de Griffiths (2010), quien entiende la administración como un "... proceso que comprende la dirección y control de las actividades de los miembros de una organización formal, como puede ser una escuela, universidad o asociación de cualquier tipo que tiene objetivos propios y distribución de funciones entre sus miembros. Sin embargo, en la administración escolar actual es necesario considerar los elementos que configuran la dinámica de los centros escolares, que van desde la relación del centro con el entorno, la distribución de tareas y la organización para la enseñanza, hasta el manejo del personal y las demandas administrativas propias del plantel. Los centros escolares, considerados como organizaciones, constituyen sistemas abiertos que, por su tendencia al equilibrio.

Martínez (2012) define la administración como el proceso que estructura y utiliza un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno organizacional, y lo podemos comprender desde varias perspectivas que lo determinan, como:
Proceso: Consiste en una serie de actividades y operaciones, tales como la planeación, la toma de decisiones y la evaluación por medio de los resultados.

Estructura y utilización de recursos: Proceso que reúne y pone en funcionamiento una variedad de recursos: Humanos, financieros, materiales y de información

Dirección para el logro de metas por medio de la ejecución de tareas: Proceso organizado y una dirección ya sea de un individuo, una organización o la combinación de ambas, con un fin o meta a lograr

Entorno organizacional: Proceso que tienen lugar en las organizaciones y que se

realizan por personas con diferentes funciones intencionalmente coordinadas y estructuradas para lograr un propósito común.

Por tanto, la función de la administración en una institución educativa sería el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema.

Fayol (1916), definió operativamente la administración que consiste en lo siguiente:

Planear: Examinar el futuro y diseñar un plan de acción que tenga las características de: “unidad, continuidad, flexibilidad y precisión”. de que los objetivos de cada parte de la organización están bien alineados (unidad); usar la planeación a corto y a largo plazo (continuidad); ser capaz de adaptar el plan a la luz de las circunstancias cambiantes (flexibilidad); e intentar predecir acertadamente los cursos de acción (precisión). La esencia de la planeación es permitir la óptima utilización de los recursos.

Organizar: Construir una estructura de mando, material y humano. La tarea de la gerencia consiste en construir una organización la cual permitirá que las actividades básicas se realicen de manera óptima. Central a esto es una estructura cuyos planes están eficientemente preparados y son llevados a cabo. Debe existir unidad de dirección, clara definición de responsabilidades, toma de decisiones precisa, respaldada en un sistema eficiente de selección y entrenamiento de gerentes.

Dirigir: Mantener al personal en actividad viene lógicamente después de que los dos primeros han sido satisfechos. Una organización debe empezar con un plan, con una definición de sus objetivos, lo que significa que debe ser dirigida, manteniendo la actividad entre el personal. A través de su habilidad de dirigir el gerente obtiene el mejor desempeño posible de

sus subordinados. Esto lo hace a través del ejemplo, del conocimiento del negocio, del conocimiento de sus subordinados, del contacto continuo con su gente, y manteniendo una clara visión de su función de:

Coordinar: Enlazar, unificar y armonizar toda actividad y esfuerzo.

Controlar: Ver que todo ocurra conforme a las reglas establecidas y a las órdenes expresadas.

Avendaño-Arana (2010) Consideran que la administración con sus principios y el mismo proceso administrativo contribuyen al bienestar de la comunidad, pues proporcionan lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos, para mejorar las relaciones humanas y generar empleos a través de las siguientes fases:

Planeación: Esta primera etapa del proceso administrativo consiste en determinar las acciones que se realizarán por medio de objetivos, políticas y procedimientos. Con esta etapa se resuelven las interrogantes ¿qué quiere hacerse?, ¿qué se va a hacer? Las actividades más importantes dentro de la planeación son: Aclarar, amplificar y determinar los objetivos, pronosticar, establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo, seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos, establecer un plan general de logros, enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores para desempeñar el trabajo, establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño, modificar los planes de los resultados del control.

Organización: En esta segunda etapa se distribuyen las actividades entre los miembros del grupo de tal forma que se logre un mínimo de gastos y una máxima satisfacción de empleados y de todos los trabajadores en general. Con ella se resuelve la interrogante ¿cómo se va hacer? Se considera el punto de enlace entre los aspectos teóricos que también se conoce como mecánica administrativa y los aspectos prácticos que se denominan dinámica

administrativa, entre “lo que debe ser” y “lo que es”. Las actividades más importantes dentro de la organización son: Subdividir el trabajo en unidades operativas, agrupar las obligaciones operativas en puestos operativos, reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas, aclarar los requisitos del puesto. Seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado, utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro de la organización, proporcionar facilidades personales y otros recursos, ajustar la organización a la luz de los resultados del control.

Dirección: En ella se encuentra el cómo poder llegar físicamente al logro de los objetivos a través de inducir, motivar y conducir al personal. De esta parte depende el éxito o fracaso en la administración de los recursos humanos a su cargo. Las actividades más importantes de la dirección son: Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión o acto, conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo, motivar a los miembros.

Comunicar con efectividad, desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial, recompensar con reconocimientos y buena paga por un trabajo bien hecho, satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo, revisar los esfuerzos de la dirección a la luz del control.

Control: una estructura organizacional y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos, por ejemplo: Comparar los resultados con los planes en general, evaluar los resultados contra los estándares de desempeño, sugerir las acciones correctivas, cuando sean necesarias, informar a los miembros responsables de las interpretaciones, ajustar el control a la luz de los resultados del mismo control. Por otra parte, la planeación y el control están relacionados a tal grado, que en muchas ocasiones difícilmente pueden delimitarse.

Fernández (2012) en la revista *Visión Educativa*, considera que el enfoque del proceso administrativo u operacional, reúne conceptos, principios, técnicas y conocimientos de otros campos y enfoques administrativos. La intención es desarrollar recursos científicos y teóricos de aplicación práctica. Distingue entre conocimientos administrativos y no administrativos. Desarrolla un sistema de clasificación basado en las funciones administrativas básicas: planeación, organización, integración, dirección y control.

En el modelo de gestión educativa estratégica, que se trabaja en las escuelas se organiza la actividad en cuatro dimensiones: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social comunitaria. El modelo define la dimensión administrativa en términos de la función educativa de la escuela. La dimensión administrativa se refiere al manejo de los recursos humanos, materiales y financieros de una institución. administrar implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones.

Benites y Castillo (2018) consideran que la gestión administrativa en las instituciones educativas es uno de los factores principales para que estas tengan éxito, no obstante, en muchos casos lo que impide la consecución de las buenas metas del sistema educativo lo conforma el tipo de gestión administrativa que se ejecutaría, pudiendo catalogarse esta de buena, regular o mala. Es importante también reconocer que la administración es una de las prioridades en el proceso educativo, por considerarse primordial para su correcto desempeño, la administración otorgará la excelencia que se requiere por la estructura que brinda, la organización, filosofía, y por la calidad que el docente ejecuta en las aulas. La gestión administrativa tiene como base: la organización, la delegación de funciones y la búsqueda de rentabilidad, metas que debe lograrse a través del desempeño directivo, que es el eje base de todas las organizaciones. Asimismo, reconoce que, para el buen desarrollo de las diversas empresas, el desempeño y la administración son variables de suma importancia.

Terry y Franklin (2000) sostienen que los principios de la administración son básicos, pero no absolutos, tienden a reformularse de acuerdo con las condiciones de tiempo y espacio en que se vive. Conforme se lleven a cabo más investigaciones, surgirán nuevos principios administrativos, se modificarán otros y varios serán descartados por no ser más representativos de la práctica administrativa actual. Del libro del maestro Agustín Reyes Ponce, Administración moderna, y tomando como referencia el proceso administrativo de cuatro etapas: planeación, organización, dirección y control, hacen mención de los principios administrativos aplicables a cada una de las fases del proceso.

Planeación: tiene por objeto conducir a la organización hacia el estado que desea la dirección de la empresa, mediante la formulación de estrategias y toma de decisiones. Desde un punto de vista sistémico, la planeación involucra a toda la organización y las decisiones que se toman afectan a todo el sistema; por tal motivo, debe abordarse con un enfoque integral. Dentro de los propósitos de la planeación está el definir al objetivo o camino concreto, siendo esto fundamental para determinar las directrices de una organización; la racionalización de los planes es otro de los propósitos básicos, ya que permite un juicioso consumo de recursos. Todo plan tiende a ser económico y la organización trabaja con recursos humanos, económicos, técnicos y, sobre todo, con el tiempo siempre encima. Por ello, el mejoramiento de sus bolsillos tiende a ser paralelo al mejoramiento de su cerebro organizacional. Control sin planeación es, simplemente, imposible. Involucra los siguientes principios: de previsibilidad, objetividad, de la medición, de precisión, de flexibilidad, de unidad, de rentabilidad.

Organización: Su objetivo principal es crear la estructura idónea, conjugando lógica y eficiencia para que la institución trabaje como una sola, logrando así el propósito común. A través de esta etapa el administrador define funciones, responsabilidades, y coordina todos los elementos que intervienen para crear una estructura y un escenario eficientes de trabajo.

Involucra los siguientes principios: de especialización, de unidad de mando, del equilibrio de autoridad-responsabilidad y de dirección-control.

Dirección: Es la tercera fase del proceso administrativo, pero se considera la primera fase dinámica de la práctica administrativa, es decir, la dirección es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional que se ha diseñado y tiene que ver directa y solamente con el elemento humano. Es aquí donde el administrador tiene que manifestar sus habilidades de relaciones personales con sus subordinados. A un buen administrador se le considera un líder y, por lo tanto, un buen jefe. La palabra dirección, según el maestro Reyes Ponce, proviene del verbo latino dirigiere, éste a su vez se forma por el prefijo di, intensivo, y regere, regir, gobernar. Este último deriva del sánscrito raj, que indica preeminencia. Así, se observa una gran similitud con la palabra administración, ya que ambos conceptos ocupan una posición preeminente, es decir, un nivel que sobresale en la organización. Involucra los siguientes principios: de coordinación de intereses, de impersonalidad del mando, de la vía jerárquica, de resolución de conflictos y de aprovechamiento de conflictos.

Control: Es el eslabón que se une a la planeación. El control y la planeación son considerados como los “hermanos siameses”, porque van tan unidos y dependen uno del otro que en ocasiones no se sabe cuándo termina uno y dónde empieza el otro. Controlar es determinar que lo que se planeó, o se pretendió realizar, se esté llevando a cabo en tiempo y condiciones prescritos. El control, en cierta forma, puede considerarse como la detección y corrección de las variaciones de importancia en los resultados obtenidos por las actividades planeadas. Involucra los siguientes principios: del carácter administrativo del control, de los estándares y de excepción.

Chiavenato (2017) considera que la planeación, la organización, la dirección y el control constituyen el proceso administrativo, cuando se consideran por separado, planeación, organización, dirección y control constituyen funciones administrativas; cuando se toman en conjunto, en un enfoque para alcanzar los objetivos, conforman el proceso administrativo. Proceso es cualquier fenómeno que presente cambio continuo en el tiempo o cualquiera operación que tenga cierta continuidad o secuencia e implica que los acontecimientos y las relaciones entre estos sean dinámicos, están en evolución y cambio constante.

El proceso no es una situación inmóvil, estancada ni estática, sino móvil, continua y sin comienzo ni fin, en una secuencia fija de eventos. Los elementos del proceso interactúan y cada uno afecta los demás, las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control no constituyen entidades separadas, aisladas, sino que, por el contrario, son elementos interdependientes que interactúan y ejercen fuertes influencias recíprocas.

El proceso administrativo no es sólo una simple secuencia ni un ciclo repetitivo de funciones de planeación, organización, dirección y control-, sino que conforma un sistema en el que el todo es mayor que la suma de las partes, gracias al efecto sinérgico, es un medio de integrar diferentes actividades para poner en marcha la estrategia empresarial. Después de definir los objetivos empresariales y formular la estrategia que la empresa pretende desarrollar -analizando el ambiente que rodea la empresa, la tarea que debe desempeñarse y la tecnología que se utilizará, así como las personas involucradas-, debe administrarse la acción empresarial que pondrá en práctica la estrategia seleccionada. En la administración de la acción empresarial entra en juego el proceso administrativo para planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de la empresa en todos sus niveles de actuación.

Benites y Castillo (2018) mencionan que la gestión administrativa en las instituciones educativas es uno de los factores principales para que estas tengan éxito, no obstante, en

muchos casos lo que impide la consecución de las buenas metas del sistema educativo lo conforma el tipo de gestión administrativa que se ejecutaría, pudiendo catalogarse esta de buena, regular o mala. Es importante también reconocer que la administración es una de las prioridades en el proceso educativo, por considerarse primordial para su correcto desempeño, la administración otorgará la excelencia que se requiere por la estructura que brinda, la organización, filosofía, y por la calidad que el docente ejecuta en las aulas. La gestión administrativa tiene como base: la organización, la delegación de funciones y la búsqueda de rentabilidad, metas que debe lograrse a través del desempeño directivo, que es el eje base de todas las organizaciones. Asimismo, reconoce que, para el buen desarrollo de las diversas empresas, el desempeño y la administración son variables de suma importancia, este es el fin que buscará estudiar la siguiente investigación.

Córdova (2012) considera que el proceso administrativo es una metodología que permite al administrador, gerente, ejecutivo, empresario o cualquier otra persona manejar eficazmente una organización, y responde a las preguntas: ¿Qué?, ¿Para qué?, ¿Cómo?, ¿Con quién?, ¿Cuándo? y ¿Dónde?, utilizar los recursos. “Las etapas que forman al proceso administrativo son: planeación, organización, dirección y control, de las cuales detalla:

Planeación: Que consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos para su realización. Es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas. Las actividades más importantes de la planeación son las siguientes: Definir los propósitos, pronósticos, objetivos y estrategias a seguir. establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño, e laborar los programas para lograr los objetivos, elaborar presupuestos, establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se

hará el trabajo. establecer el plan general, anticipar los posibles problemas futuros.

Organización: Es el diseño y fijación de las estructuras, procesos, funciones, responsabilidades, métodos y técnicas que ayudan a simplificar el trabajo, con el propósito de obtener la maximización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, para la realización de los fines que la empresa persigue. Las actividades más importantes de la organización son las siguientes: Elaborar el organigrama de la empresa subdividiendo el trabajo en unidades operativas (departamentos), agrupar las obligaciones operativas en puestos y determinar sus requisitos, seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado y elaboración de manuales.

Dirección: Es la ejecución de Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo, establecer el plan general y anticipar los posibles problemas futuros.

Organización: Es el diseño y fijación de las estructuras, procesos, funciones, responsabilidades, métodos y técnicas que ayudan a simplificar el trabajo, con el propósito de obtener la maximización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, para la realización de los fines que la empresa persigue. Las actividades más importantes de la organización son las siguientes: elaborar el organigrama de la empresa subdividiendo el trabajo en unidades operativas (departamentos), agrupar las obligaciones operativas en puestos y determinar sus requisitos, seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado y elaboración de manuales.

Dirección: Es la ejecución de las actividades desarrolladas en la planeación y organización, conduciendo y orientando los recursos, mediante la toma de decisiones, comunicación, motivación y liderazgo. Se trata de controlar las operaciones por medio de la cooperación y esfuerzo de los subordinados, con el fin de lograr altos niveles de productividad. Las actividades más importantes de la dirección son poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión o acto, conducir o retar a otros para que

hagan su mejor esfuerzo, motivar a los miembros y comunicar con efectividad, desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial, recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho así satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.

Control: En esta etapa se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos, con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. Las actividades más importantes del control son las siguientes: comparar los resultados con los planes en general, evaluar los resultados contra los estándares de desempeño, idear los medios efectivos para medir las operaciones., comunicar cuales son los medios de medición, transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y variaciones, sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias, informar a los miembros responsables de las interpretaciones y justar el control de acuerdo a los resultados.

Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo menciona que la gestión, en un ámbito como la escuela donde los procesos educativos atraviesan diversas acciones y espacios de organización, necesita contar con un referente que reoriente el quehacer de los directores en todas sus dimensiones: desde el aula hasta la vida institucional, desde lo “estrictamente pedagógico” hasta los distintos asuntos de organización que posibilitan o no un proceso de enseñanza-aprendizaje con determinadas características, transitando de una labor administrativa a una labor centrada en los procesos pedagógicos y en el marco de una propuesta de buen desempeño.

2.2.2 *Desempeño laboral Docente*

Gutiérrez (2019) Define al desempeño docente como el cumplimiento del deber, de las obligaciones inherentes a la profesión y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

Guerra y López (2007) definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”. Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Corona (2,010) considera que el desempeño laboral se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de

instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Chiroque (2019) el desempeño hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, en este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

De la Cruz, (2008) sostiene que el desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Cejas, (2019) el desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para

favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

Mondy y Noé (1997) Sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.” Y que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

D’Vicente (1997) citado por Bohórquez (2004) define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Stoner (1994) afirma que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002) el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales son:

Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización.

Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Chiavenato (2009) señala que la evaluación del desempeño laboral consiste en medir e identificar sus cualidades para administrar todo el desempeño humano. La evaluación se concibe como una actividad de preocupación en las organizaciones, ya que la identificación de todas las capacidades constituye el potencial humano en el cual apoyarse para el análisis de cada puesto demandando. Evaluar el desempeño comprende un proceso en el que se revisa la actividad productiva que se realiza con el objeto de conocer todo lo contribuido por los individuos para que alcancen del sistema administrativo cada uno de sus objetivos.

Robbins (2014) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta logrando.

Bohlander y Snell (2001) consideran que en el desempeño se encuentra presente la evaluación como un proceso propio de las organizaciones y este se utiliza para el fomento de un ambiente de trabajo para que los colaboradores puedan demostrar sus habilidades y

desenvolverse al máximo. Existen programas de evaluación del desempeño para conocer las capacidades e identificar el mérito respectivo de cada colaborador, actualmente en las organizaciones grandes, pequeña, del sector público o privado utilizan como herramienta estos programas para la medición del desempeño en sus trabajadores.

Benavides (2002) al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robalino (2005) proceso de movilización de capacidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. Definición que alude a los roles de los docentes en tres dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas. El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Generalmente se considera que hay calidad docente cuando los maestros disponen de los conocimientos y de las capacidades suficientes para enfrentar las tareas y resolver los problemas propios de su esfera de trabajo,

pero para que la calidad docente quede de manifiesto, los maestros deben ofrecer evidencia en su desempeño profesional, de estar haciendo uso de esos conocimientos y capacidades.

Baros (2007) considera cinco procedimientos para realizar la evaluación al desempeño docente: a través de los logros alcanzados por el alumno, a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente, a través de la opinión de los alumnos, en base a la opinión de los docentes (Auto evaluación) y en base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases. Las funciones técnico administrativas se refieren a la micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases, en este sentido se considera:

La planificación: ello supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

La evaluación: la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

Valdés (2019) la conducción del proceso docente implica el grado de conocimiento que el docente imparte de acuerdo a su especialidad y como este llega a ellos; se refiere a capacidad para planificar adecuadamente el proceso pedagógico; emocionalidad toma en cuenta a la autoestima, auto eficacia y el nivel de satisfacción profesional; responsabilidad laboral prioriza la puntualidad, cumplimiento normativo y otros; relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas se refiere a si el docente conoce a sus alumnos y si tiene desarrollo de expectativas para ellos y por último el resultado de su labor educativa que tiene que ver con el logro de los alumnos.

Marco de la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile (2008) desarrolla tres dominios del desempeño docente:

El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos.

El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos.

El tercero son las responsabilidades profesionales que Implica el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad MINEDU (2007); como también lo delimita el Ministerio de Educación de Chile tomado por Stegmann (2006) en donde las responsabilidades profesionales implica la reflexión sobre la práctica docente en el aula así como las relaciones profesionales que el docente desarrolle con sus colegas, manejando información actualizada sobre su profesión y como éste propicie la colaboración y respeto con los padres, además de asumir dichas responsabilidades en la orientación de sus educandos.

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2007), respecto al desempeño docente toma en cuenta tres dimensiones. El primero se refiere a la planificación del trabajo pedagógico que implica la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales.

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes

y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente, cuyos propósitos específicos del mencionado marco de buen desempeño docente son:

Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Los cuatro dominios del marco, se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la

configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad los cuales describimos:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

2.2.3 Gestión Administrativa y Desempeño Laboral Docente

Rincos (2005) realizó una investigación: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de Magíster en Educación. El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas del mencionado lugar. La metodología empleada fue el descriptivo transversal correlacional, utilizando como muestra los alumnos, docentes y directores de nueve instituciones educativas del lugar de estudio. Las principales 43 conclusiones a que se arribaron son. Que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe un alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Los datos relacionados al desempeño de los docentes no permiten concluir que en la mayoría de los centros educativos del lugar existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto está influenciado entre otros por el estilo de liderazgo de los directores.

Dicher (1998) expresa que la gerencia no es una vía en un sólo sentido; consiste no sólo en dar órdenes y esperar que se cumplan, sino, se debe considerar a los colaboradores como socios y no como subordinados. Un gerente inteligente, comprende que la gente desarrolla su más alto potencial cuando está motivado por crecer y desarrollarse. Por ello, el éxito del gerente depende del respeto, tanto del que da, como el recibido. Es impropio hablar de gerencia educativa en una organización donde existe carencia de liderazgo e irrespeto a los valores individuales y grupales. Si la organización no posee un efectivo control o supervisión es incorrecto hablar de gerencia. En las instituciones educativas superiores, el rector es el supervisor nato y permanente del plantel; por ello se constituye en pieza clave en la marcha de una universidad preocupada por lograr una educación de calidad. Además del rector, el gobierno de la organización de una institución de educación superior está presidido por el vicerector, los decanos de las diversas Facultades, etc., quienes tienen la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar. Evidentemente, que, para cumplir con las funciones previstas en la normativa legal vigente, el rector debe poseer ciertas cualidades como conductor de una organización al representar sus capacidades y fortalezas básicas. Dentro de esta perspectiva, un rector no es un funcionario con simples condiciones; sino, requiere preparación, una clara conciencia profesional y un concepto muy riguroso de colaboración y participación ciudadana. En este contexto, un buen líder educativo es aquella persona con ideales elevados y habilidad práctica para lograr el funcionamiento armonioso de la institución de educación superior, tomar decisiones oportunamente y conciliar los diferentes intereses de la organización para alcanzar los objetivos preestablecidos que inducen, a través de su gestión administrativa, a los subordinados como equipos de trabajo, a alcanzar los propósitos y metas de la organización educativa. 84 le corresponde al rector, vicerrectores y decanos, planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar las actividades, planes, programas

y proyectos que la institución que debe desarrollarse para lograr los niveles de eficiencia requeridos. En cuanto a la planificación, los directivos tienen la responsabilidad de planificar al procesar las políticas educativas de instancias superiores, formular diagnósticos reales de la institución, estableciendo prioridades para definir objetivos, metas y estrategias que orientan el plan anual de la universidad realizado por el equipo técnico docente, previa presentación de los lineamientos para su elaboración.

2.3 Marco Conceptual

Para una mayor comprensión de la investigación consideramos las definiciones de los términos relacionados con las variables, estos son:

2.3.1 Gestión

Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, y gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. En otra concepción gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa. (Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y James Ilustrado, 2015, p.4)

Entendemos por el concepto de gestión al proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran. Podemos definir que la gestión tiene un carácter amplio sobre las posibilidades dentro de una organización con una visión amplia de oportunidades para dar solución a una determinada situación o lograr un fin institucional. (Yavar ,2013, p.26).

2.3.2 Administración

la administración es la acción de administrar (del latín Administratio - ONIS). Esta es una definición genérica que no dice mucho, un poco restringida, de carácter idiomático, realizada atendiendo a su significado etimológico. (Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, 2017).

En la obra clásica Administración Industrial, se definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en “prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres. (Fayol, 1916).

La administración es un es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos (George Terry)

Proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas. (Stoner et al;1997, p.7).

Es el conjunto sistemático de reglas para crear la máxima eficiencia en las formas de estructuras y manejar un organismo social (Reyes, 2003, p.26).

2.3.3 Gestión administrativa

Se refiere el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2002, p.8).

Comprende las competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, Físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2002, p.3).

2.3.4 Planeación

Etapa que forma parte del proceso administrativo mediante la cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de objetivos y metas generales económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales y potenciales que permitan establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas en tiempo y espacio. Los diferentes niveles en los que la planeación se realiza son: global, sectorial, institucional y regional. Su cobertura temporal comprende el corto, mediano y largo plazos. Es la etapa del proceso administrativo en donde se deben identificar los objetivos a lograr, ordenar y definir las prioridades, determinar los medios a utilizar y asegurar la efectiva aplicación de los mismos, así como la correcta utilización para poder logra un fin esperado. (Mintzberg, 2007, p.4).

2.3.5 Organizar

La función de organizar corresponde a la segunda etapa del proceso administrativo, al igual que planeación sigue siendo una fase poco dinámica, de escritorio, pre ejecutoria. Su objetivo principal es crear la estructura idónea, conjugando lógica y eficiencia para que la institución trabaje como una sola, logrando así el propósito común. A través de esta etapa el administrador define funciones, responsabilidades, y coordina todos los elementos que

intervienen para crear una estructura y un escenario eficientes de trabajo. (Cursos Atlantic Internacional University, 2012; p.2).

2.3.6 Dirección

La función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo. La dirección significa realizar las actividades establecidas en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o director, consiste en combinar factores de la producción, abarcando usualmente cuatro o cinco funciones distintas: planeamiento, organización, operación y control (Koontz, 1998, p.498).

2.3.7 Coordinación

Relacionar, unir y armonizar todo los actos y esfuerzos del pleno de trabajadores. Sincroniza cosas y acciones en las proporciones adecuadas y adapta los medios a los fines (Universidad Nacional autónoma de México, 2003, p.69).

2.3.8 Control

El control, es una práctica permanente en la empresa y consiste Tomar decisiones o medidas correctivas cuando se detectan desviaciones: Al observar si los resultados no son satisfactorios para la empresa, debemos tomar decisiones para corregir las desviaciones lo más pronto posible. El control implica la medición de los resultados de la gestión administrativa de la Unidad de Información, compararla con lo planificado y tomar -si fuese necesario - una acción correctiva de las desviaciones para asegurar el logro de los objetivos. (Chueque, p.3).

2.3.9 Desempeño

Significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer”, “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. (Diccionario Ideológico de la lengua española, 1998)

2.3.10 Desempeño docente

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza. (Martínez, 20017, p.2).

Guerra (2007) definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”. Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. (p.206)

2.3.11 Evaluación

Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona. (Dessler.1996).

2.3.12 Educación

Es un todo individual y supraindividual, supra orgánico. Es dinámica y tiende a perpetuarse mediante una fuerza inercial extraña. Pero también está expuesta a cambios drásticos, a veces traumáticos y a momentos de crisis y confusiones, cuando muy pocos saben que hacer; provenientes de contradicciones, inadecuaciones, decisiones casuísticas y desacertadas, catástrofes, cambios drásticos. Es bueno saber que la educación cambia porque el tiempo así lo dispone, porque ella deviene. Ella misma se altera, cambia y se mueve de manera continua y a veces discontinua; crece y decrece, puede venir a ser y dejar de ser. (León, 2006, p.3).

2.3.13 Administración de recursos

Capacidad para gestionar recursos en la institución y asegurar a los docentes el apoyo administrativo que requieran para desarrollar sus actividades académicas. Implica el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para asegurar su cumplimiento por parte de la comunidad educativa. Esta competencia se manifiesta cuando el coordinador:

Apoya el proceso anual de autoevaluación institucional y el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional;

Administra con eficiencia los recursos que le son asignados para cumplir sus funciones y para el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.

Propone y sustenta la gestión de recursos necesarios para el desarrollo de actividades docentes y proyectos pedagógicos;

Promueve entre los docentes y estudiantes el buen manejo y uso racional de la infraestructura y los recursos del establecimiento. (UNESCO, 20012, p.36).

III.METODO.

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación realizada es de tipo básico, teniendo en cuenta que el interés del estudio es brindar información respecto la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la REI 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Teniendo en cuenta la técnica de contrastación, la investigación es descriptiva porque tiene como objetivos medir una serie de características que afectan a la gestión administrativa y desempeño laboral de las docentes en determinado momento.

Asi mismo es una investigación de tipo no experimental, ya que no es posible la manipulación de las variables independientes, por lo que tenemos que observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Es decir, a diferencia de los estudios experimentales no hay condiciones de estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio.

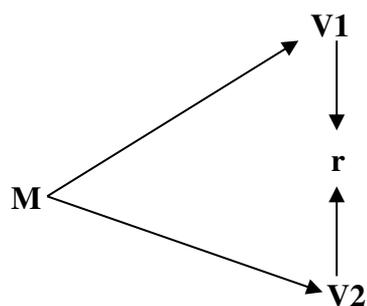
Además, considerando el tipo de estudio de acuerdo a la fuente de recolección de datos es prolectiva, por que la información se recogerá, de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la investigación, después de la planeación de esta.

Considerando el tipo de estudio de acuerdo con la con la evolución del fenómeno estudiado es transversal, porque en el estudio mediremos una sola vez las variables e inmediatamente procederemos a su descripción o análisis; mediremos las características de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de las mismas.

En coherencia con el enfoque cuantitativo la presente investigación es descriptivo correlacional no experimental, por cuanto se orienta a identificar la relación existente entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes.

Diseño de la investigación.

La presente investigación tiene un diseño descriptivo correlacional; y tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un momento determinado. De acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2006), es decir la presente investigación tiene como finalidad conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la REI 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, para ello primero se medirán las variables, se cuantificarán, analizarán y establecerán las vinculaciones, que luego mediante la prueba de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (Arias, Hernández et al 2014)



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Desempeño docente

r = Correlación entre las variables

Encuesta: Porque nos permite medir y analizar sobre la gestión administrativa y el desempeño docente mediante un número determinado de preguntas agrupadas por variables de las cuales se obtendrá opciones de respuestas útiles para nuestra investigación.

3.2. Población y muestra.

3.2.1 Población

El presente estudio cuenta con una población de 363 docentes de las ocho instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, quienes están ligadas directamente en la problemática de estudio. (Ver Cuadro).

Tabla 1

Numero de docentes

INSTITUCION EDUCATIVA	DOCENTES			TOTAL
	INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	
032 Niño Jesús de Zárate	10	0	0	10
037 Santa Rosa	14	0	0	14
83	9	0	0	9
0073 Benito Juárez	0	29	32	61
1172 Ciro Alegria	0	37	0	37
1174 Virgen del Carmen	2	34	36	72
122 Andrés Avelino Caceres	1	27	25	53
Antenor Orrego Espinoza	3	31	73	107
TOTAL	39	158	166	363

3.2.2 Muestra

Para el desarrollo de la investigación se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple de los trabajadores de los docentes de las instituciones educativas de la REI 03 de la UGEL de san juan de Lurigancho consideración los siguientes criterios:

Criterio de Inclusión:

Estará incluidas los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la REI 01 de la UGEL de san Juan de Lurigancho.

Criterio de Exclusión:

No participan el personal auxiliar ni administrativo.

Así mismo, se determinará la cantidad total de elementos muestrales, con las que se trabajará, con la siguiente fórmula para población finita:

$$n = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / [e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)$$

Donde:

Z = 1.96 (95% de confianza)

p = 0.50 (probabilidad de éxito)

q = 0.50 (probabilidad de fracaso)

e = 0.05 error muestral permisible

N = 363 trabajadores (tamaño de la muestra)

Reemplazando valores tenemos:

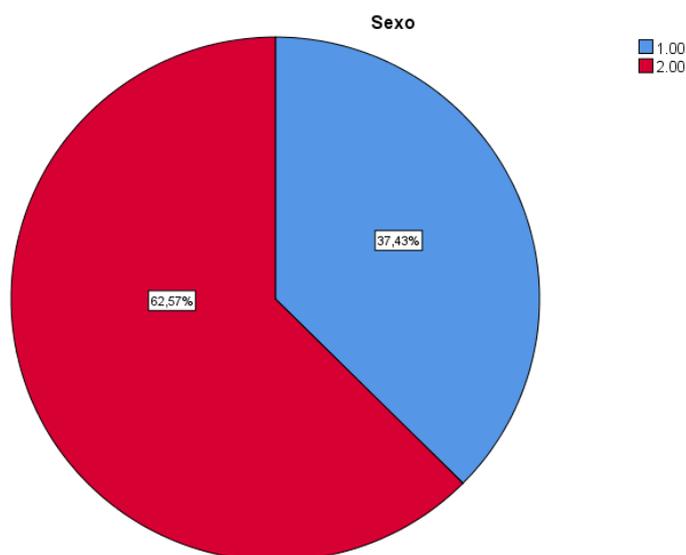
$$n = [(1.96)^2(0.50)(0.50)(363)]/[(0.05)^2 \cdot (363-1)] + [(1.96)^2(0.50)(0.50)]$$

$$n = 187$$

Tamaño de muestra será de 187 docentes

Tabla 2*Clasificación de la muestra por Sexo*

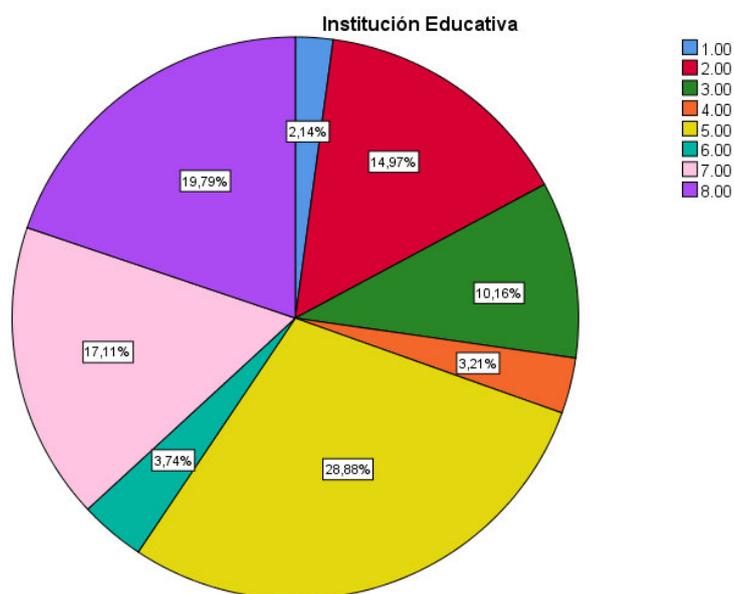
Sexo	F	%
Hombres	70	37,4
Mujeres	117	62,6
Total	187	100,0

Figura 1*Presentación de la muestra por sexo*

En la tabla 2 y figura 1, se da cuenta de la forma en que se distribuye la muestra, las docentes del sexo femenino alcanzan claramente la mayoría al obtener un porcentaje del 62,6%, en comparación a los docentes varones que alcanzan el 37,4% del total de la muestra.

Tabla 3*Clasificación de la muestra por Institución Educativa*

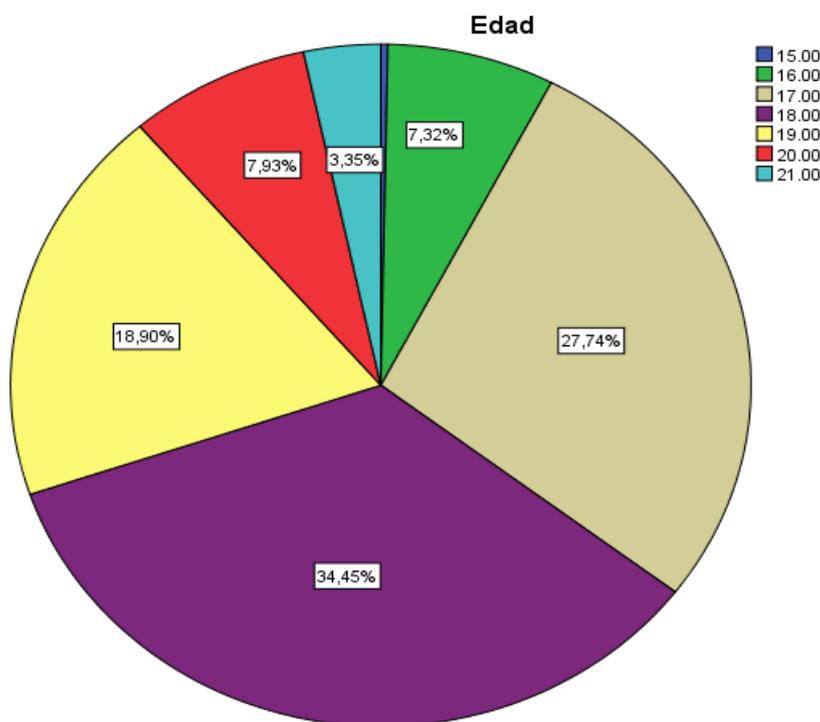
IE	F	%
032 Niño Jesus de Zarate	4	2,1
037 Santa Rosa	28	15,0
IE 083	19	10,2
0073 Benito Juárez	6	3,2
1172 Ciro Alegria	54	28,9
1174 Virgen del carmen	7	3,7
122 Andrés Avelino C	32	17,1
Antenor Orrego Espinoza	37	19,8
Total	187	100,0

Figura 2*Presentación de la muestra por Institución educativa*

En la tabla 3 y figura 2, se da cuenta de la forma en que se distribuye la muestra tomando en cuenta la institución educativa de procedencia, los docentes de la institución educativa *Ciro Alegria* son claramente mayoría pues obtienen un porcentaje de 28,9%, en tanto los docentes de la institución educativa *Antenor Orrego Espinoza* alcanzan el 19,8%, los de la institución educativa *Andrés Avelino Caceres* alcanzan el 19,8% del total de la muestra.

Tabla 4*Clasificación de la muestra por Rango de Edad*

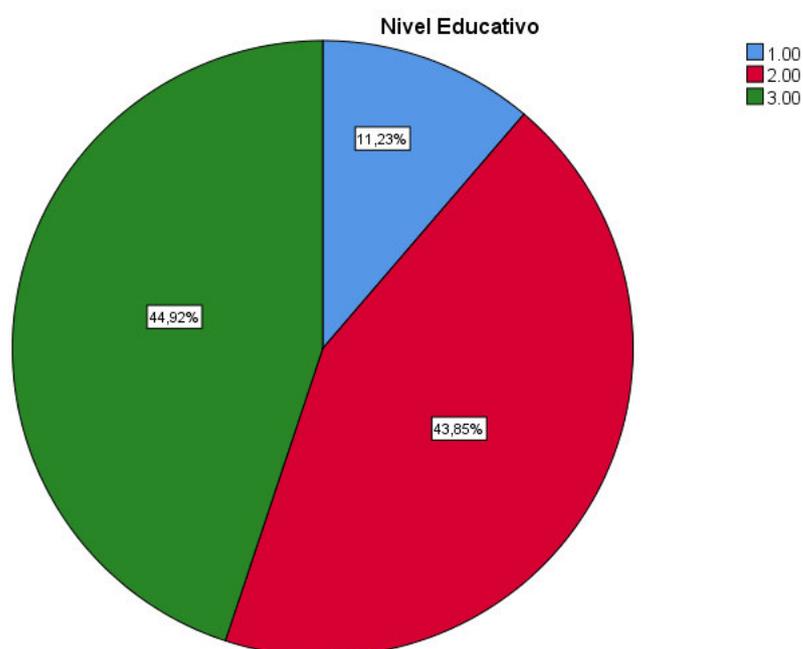
Edad	F	%
28 – 37	36	19,3
38 – 47	59	31,6
48 – 57	64	34,2
58 – a más	28	15,0
Total	187	100,0

Figura 3*Presentación de la muestra por edad*

En la tabla 4 y figura 3, se da cuenta de la forma en que se distribuye la muestra tomando en cuenta el rango de edad en que se ubican, los docentes cuyo rango de edad se ubica entre los 48 – 57 son mayoría pues obtienen un porcentaje de 34,2%, luego vienen los docentes cuyo rango de edad se ubica entre los 38 – 47 quienes alcanzan el 31,6%, del total de la muestra.

Tabla 5*Clasificación de la muestra por nivel educativo*

Nivel	F	%
Inicial	21	11,2
Primaria	82	43,9
Secundaria	84	44,9
Total	187	100,0

Figura 4*Presentación de la muestra por nivel educativo*

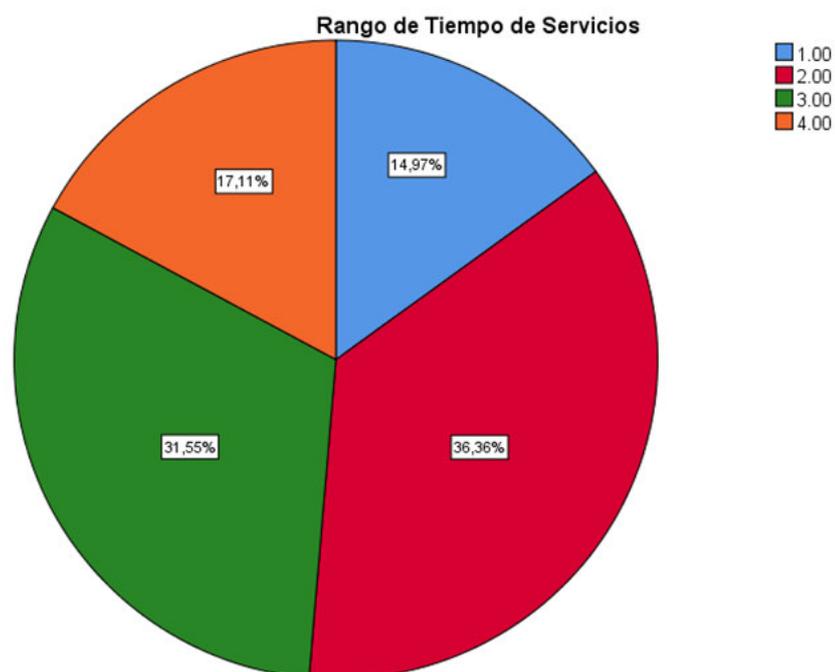
En la tabla 5 y figura 4, se da cuenta de la forma en que se distribuye la muestra tomando en cuenta el nivel educativo al que pertenecen, los docentes del nivel primaria obtienen un porcentaje de 11,2%, luego vienen los docentes del nivel primaria quienes alcanzan el 43,9%, y finalmente vienen los docentes del nivel secundaria quienes alcanzan el 44,9% del total de la muestra.

Tabla 6*Clasificación de la muestra por Rango de Tiempo de servicios*

Edad	F	%
0 – 9	28	15,0
10 – 19	68	36,4
20 – 29	59	31,6
30 – a más	32	17,1
Total	187	100,0

Figura 5

Presentación de la muestra por tiempo de servicios



En la tabla 6 y figura 5, se da cuenta de la forma en que se distribuye la muestra tomando en cuenta el rango de tiempo de servicios en que se ubican, los docentes cuyo rango se ubica entre los 10 – 19 años son mayoría pues obtienen un porcentaje de 36,4%, luego vienen los docentes cuyo rango se ubica entre los 20 – 29 quienes alcanzan el 31,6%, del total de la muestra.

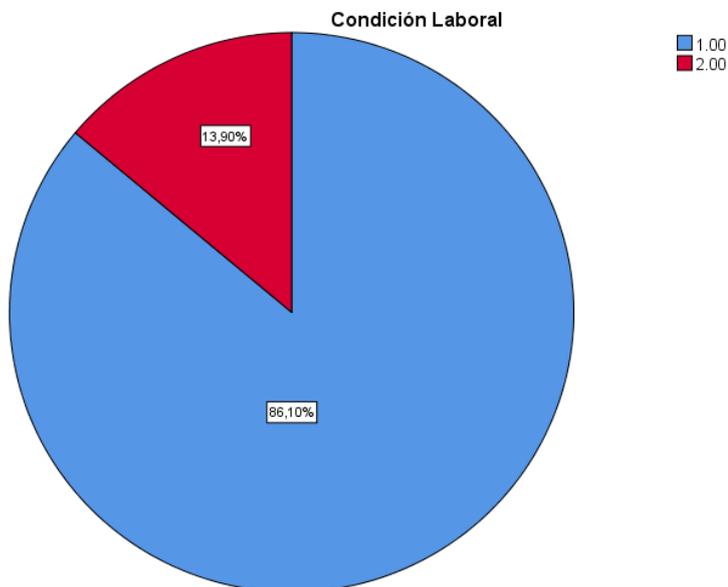
Tabla 7

Clasificación de la muestra por Condición laboral

Condición	F	%
Hombres	161	86,1
Mujeres	26	13,9
Total	187	100,0

Figura 6

Presentación de la muestra por condición laboral



En la tabla 7 y figura 6, se da cuenta de la forma en que se distribuye la muestra teniendo en consideración su condición laboral, los docentes nombrados alcanzan claramente la mayoría al obtener un porcentaje de 86,1%, en comparación a los docentes contratados que alcanzan el 13,9% del total de la muestra.

3.3. Operacionalización de las variables.

3.3.1 *Variable Independiente: Gestión Administrativa*

Definición conceptual: Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Definición operacional: La variable gestión administrativa se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario a la muestra.

3.3.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el conjunto de acciones que realiza el docente en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas, es decir es la capacidad para desarrollar competentemente las funciones: acciones, deberes y obligaciones propias al cargo laboral y la conducta mantenida por el docente en el ejercicio de la profesión

Definición operacional: La variable desempeño laboral docente se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario a la muestra.

Tabla 8*Cuadro de operacionalización de las variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION NOMINAL
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Administrativa	Planificación	Planes: PEI, PAT	Elaborados de forma participativa, coherente en su estructura y remitidos a la UGEL en los plazos previstos.
		Visión y Misión	Claros, alcanzables y conocidos por la comunidad educativa
		Objetivos	Concretos, claros y fáciles de entender
		Metas	Claros, alcanzables y conocidos por la comunidad educativa
		Estrategias	Innovadoras y variables para su ejecución
		FODA	Obedecen al diagnóstico real de las necesidades, y características de la Institución Educativa
		Programación de actividades	Claras y ejecutables en el periodo planteado
		Utilización de los recursos.	Uso adecuado y pertinente de los recursos directamente recaudados de la Institución Educativa
	Organización	Estructura organizacional	Contribuye al orden, eficiencia, desarrollo democrático y buen desempeño docente.
		Líneas de comunicación	Comunicación fluida, clara, democrática y sin intermediarios

		Reglamento Interno	Expresa las responsabilidades, funciones y procesos a diferentes miembros de la comunidad educativa
		Manual de funciones	Describe las funciones a nivel de cargos a partir de la estructura orgánica
	Dirección	Comunicación abierta	Abierta para el logro de lo planificado
		Motivación	Permanente y eficiente
		Coordinación con las comisiones	Permanente y Fluida
		Distribución de autoridad	Delegación de funciones de forma acertaba
		Nivel de confianza y credibilidad	Comportamiento que genera un clima de confianza entre el personal de la Institución Educativa
		Nivel de responsabilidad	Demuestra un nivel de responsabilidad en las acciones que ejecuta
		Capacidad de control frente a situaciones adversas	Capacidad de control frente a situaciones adversas
		Capacidad de analizar problemas y tomar decisiones	Acertadas y permanentemente
	Empatía y pertinencia	Permanentemente	
	Control	Aplicación de las Normas	El CONEI realiza las acciones de control interno oportunamente
Acción de control interno		Sistema de información claro y funcional a los usuarios y miembros de la comunidad educativa	

		Establecimiento de estándares	Se cuenta con estándares de medición de la Gestión Directiva
		Controles periódicos y finales	Controles periódicos y finales de los avances y cumplimiento de acciones de los miembros de la Institución Educativa
		Medidas correctivas y retroalimentarías	Se realizan medidas retroalimentarías y correctivas por parte de la dirección
		Control documentario	Existe un sistema de control documentario formal en la institución Educativa
		Supervisión, Monitoreo y Acompañamiento	Supervisión, monitoreo y acompañamiento permanentemente a los docentes y demás miembros de la institución Educativa
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION NOMINAL
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Laboral Docente	Planificación	Planificación de unidades de aprendizaje	Presentación de unidades didácticas oportunamente
		Diagnóstico escolar	Acorde al contexto, necesidades y características de los niños y niñas
		Análisis del currículo básico.	Análisis detallado y oportuno
		Adaptación curricular	Elaboración de adaptaciones curriculares correspondientes

	Metodología	Desarrollo estrategias	Aplicación de estrategias de enseñanza de aprendizajes novedosos
		Uso de herramientas pedagógicas	Uso de Rutas de Aprendizaje
		Dominio Procesos de aprendizaje	Desarrollo adecuado de los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje
		Métodos que emplea	Acorde con las necesidades, intereses, estilos de aprendizaje, etc. de los niños
	Evaluación del aprendizaje	Técnicas e instrumentos de evaluación	Variadas y funcionales
		Tipos de evaluación	La autoevaluación e Inter evaluación en el aula
		Momentos de evaluación	Diversos momentos de evaluación
		Planificación de la evaluación.	Considerando el contexto y las necesidades e intereses de los estudiantes
		Ejecución de la evaluación.	Coherente con los aprendizajes que se busca promover
		Sistematizan los avances de los aprendizajes	Conocen y sistematizan el desarrollo individual de cada uno de sus niños
	Materiales didácticos	Disposición de los materiales didácticos	Disposición de los materiales educativos de forma oportuna y funcional
		Utilización de los materiales didácticos	Utilizan materiales innovadores y acordes con el trabajo planificado.

3.3 Instrumentos.

El material base, resultado de la operacionalización de las variables Gestión administrativa y desempeño docente y que contienen ítems abiertos (inestructurados) y cerrados (estructurados) los cuales se aplicaran a la población a través una entrevista cuyas respuestas se reflejaran en una escala Likert que, permita al encuestado posicionarse y discriminar sus respuestas.

3.3.3 *Gestión administrativa*

Se evaluó utilizando el cuestionario del mismo nombre, elaborado por la autora de la presente tesis, siguiendo todos los procedimientos técnicos que se demandan a fin de garantizar su validez y confiabilidad. Este instrumento consta de 27 ítems los mismos que forman parte de las cuatro dimensiones que integran el instrumento, planificación, organización, dirección y control. El instrumento ha sido validado tanto por el juicio de expertos como por los análisis estadísticos que se le hicieron previa aplicación de una prueba piloto. Los resultados informaron de que el instrumento es válido y confiable, tal como se muestra en los siguientes resultados:

Tabla 9

Análisis Generalizado del Cuestionario de gestión administrativa

Ítems	M	D.E.	rite
Planificación	21,96	7,04	0,93
Organización	12,39	3,84	0,89
Dirección	25,62	10,37	0,90
Control	20,93	6,53	0,94
Alfa de Cronbach = 0,93*			

* $p < .05$

N = 187

Calcular la confiabilidad de todo el instrumento de gestión administrativa, significativo en primer lugar que cada una de las cuatro dimensiones adquiriesen el valor de ítems para poder ser sometidas al análisis de manera individual. En segundo lugar, se calculó el valor de la confiabilidad de todo el instrumento. Los resultados de los análisis efectuados se presentan en la tabla 7, los mismos que informan que cada dimensión alcanza valores que están por encima a 0,20 por lo que significa cada una de ellas debe ser incluida como parte integrante del instrumento. La confiabilidad total del instrumento de gestión administrativa, fue calculada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que arrojó un valor total de 0,93, que es considerado como alto, razón por la cual se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 10

Análisis de la Validez de constructo del cuestionario de gestión administrativa

Ítems	M	D.E.	Factor 1
Planificación	21,96	7,04	0,93
Organización	12,39	3,84	0,89
Dirección	25,62	10,37	0,89
Control	20,93	6,53	0,94
Varianza Explicada			91,29%

Medida de Adecuación del Muestreo de Kaiser Meyer-Olkin = 0,87

Test de Esfericidad de Bartlett = 976,145 ***

*** $p < .001$

N = 187

El cálculo de la validez de constructo del instrumento de gestión administrativa se realizó con el apoyo de la estadística, particularmente, del análisis factorial exploratorio, a través del cual se muestra que los valores que se obtienen del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), alcanzan un total de 0,87, lo cual quiere decir que el instrumento posee un potencial explicativo que se puede calificar como bastante bueno. Por otra parte, los resultados obtenidos del test de esfericidad de Bartlett respaldan los valores alcanzados por el KMO. A partir de los resultados que se obtienen con estos estadísticos, es que se puede concluir que los coeficientes de correlación que se presentan en las áreas evaluadas, se ubican en consistentes niveles de validez. Por último, se debe reportar que los resultados muestran la presencia de un solo factor importante que puede explicar hasta el 91,29% de la varianza total. Finalmente se puede concluir que, a la luz de los resultados, el instrumento de gestión administrativa presenta validez de Constructo.

3.3.4 *Desempeño laboral docente*

Se evaluó utilizando el cuestionario del mismo nombre, elaborado por la autora de la presente tesis, siguiendo todos los procedimientos técnicos que se demandan a fin de garantizar su validez y confiabilidad. Este instrumento consta de 13 ítems los mismos que forman parte de las cuatro dimensiones que integran el instrumento, planificación y organización, metodología, evaluación del aprendizaje y materiales didácticos. El instrumento ha sido validado tanto por el juicio de expertos como por los análisis estadísticos que se le hicieron previa aplicación de una prueba piloto. Los resultados informaron de que el instrumento es válido y confiable, tal como se muestra en los siguientes resultados:

Tabla 11*Análisis Generalizado del Cuestionario de desempeño laboral*

Ítems	M	D.E.	rite
Planificación y organización	11,81	1,91	0,65
Metodología	12,08	1,55	0,84
Evaluación del aprendizaje	15,82	2,14	0,75
Materiales didácticos	11,90	1,44	0,59
Alfa de Cronbach = 0,85*			

* $p < .05$

N = 187

Calcular la confiabilidad de todo el instrumento de desempeño laboral, significa en primer lugar que cada una de las cuatro dimensiones adquiriesen el valor de ítems para poder ser sometidas al análisis de manera individual. En segundo lugar, se calculó el valor de la confiabilidad de todo el instrumento. Los resultados de los análisis efectuados se presentan en la tabla 8, los mismos que informan que cada dimensión alcanza valores que están por encima a 0,20 por lo que significa cada una de ellas debe ser incluida como parte integrante del instrumento. La confiabilidad total del instrumento de desempeño laboral, fue calculada a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que arrojó un valor total de 0,85, que es considerado como adecuado, razón por la cual se concluye que el instrumento es confiable.

Tabla 12*Análisis de la Validez de constructo del cuestionario de desempeño laboral*

Ítems	M	D.E.	Factor 1
Planificación y organización	11,81	1,91	0,66
Metodología	12,08	1,55	0,85
Evaluación del aprendizaje	15,82	2,14	0,77
Materiales didácticos	11,90	1,44	0,57
Varianza Explicada			70,84%

Medida de Adecuación del Muestreo de Kaiser Meyer-Olkin = 0,73

Test de Esfericidad de Bartlett = 417,967 ***

***** p < .001**

N = 187

El cálculo de la validez de constructo del instrumento de desempeño laboral se realizó con el apoyo de la estadística, particularmente, del análisis factorial exploratorio, a través del cual se muestra que los valores que se obtienen del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), alcanzan un total de 0,73, lo cual quiere decir que el instrumento posee un potencial explicativo que se puede calificar como adecuado. Por otra parte, los resultados obtenidos del test de esfericidad de Bartlett respaldan los valores alcanzados por el KMO. A partir de los resultados que se obtienen con estos estadísticos, es que se puede concluir que los coeficientes de correlación que se presentan en las áreas evaluadas, se ubican en consistentes niveles de validez. Por último, se debe reportar que los resultados muestran la presencia de un solo factor importante que puede explicar hasta el 70,84% de la varianza total. Finalmente se puede concluir que, a la luz de los resultados, el instrumento de desempeño laboral presenta validez de Constructo.

3.4 Procedimientos.

Técnicas: El procedimiento consistió en la administración del instrumento a los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho. Posteriormente tomando de base toda la información de las respuestas tabuladas de la encuesta, se elaboró una tabla de resultados seguido de gráficos lo que permitió un análisis e interpretación más objetivo de los resultados recabados.

3.5 Análisis de datos.

A fin de realizar la tabulación, análisis y la interpretación de los datos recopilados se utilizó la herramienta estadística SPSS (Statistics Package for Social Sciences) V 25, Además de recurrir a la asesoría de un profesional, experto en el área de matemática y estadística. Se realizó un análisis de factores confirmatorio de las variables estudiadas para poder determinar si la estructura subyacente de los datos obtenidos a través del instrumento aplicados en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED Nª01 de San Juan de Lurigancho presentan validez de constructo. Los estadísticos que generalmente se emplean teniendo en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables son las siguientes:

3.6 Consideraciones éticas

En el desarrollo del presente trabajo de tesis, se tuvo mucho cuidado en el cumplimiento de los procedimientos éticos que deben guiar toda investigación. En principio se les explico a los docentes los objetivos de la investigación, recordándoles que su participación será anónima, asegurando que la información brindada será tomada de manera confidencial y será utilizada únicamente con fines académicos. Las pruebas fueron aplicadas de manera colectiva en un tiempo oportuno libre de interferencias y tendrá una duración de treinta minutos aproximadamente y posteriormente fueron eliminados todos los cuestionarios aplicados.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad del instrumento de gestión administrativa

Variable	Media	D. E.	K-S Z	Sig.
Planificación	21,96	7,04	,141	,000
Organización	12,39	3,84	,179	,000
Dirección	25,62	10,37	,209	,000
Control	20,93	6,53	,146	,000

N = 187

En la Tabla 11, se informa que todas las dimensiones del instrumento de gestión administrativa sometidas a evaluación, presentan estadísticos K-S Z que son significativos estadísticamente, razón por la cual se puede afirmar que no se ubican dentro de la curva normal. Estos resultados permiten recomendar que los análisis estadísticos para la prueba de hipótesis se deben efectuar con la utilización de contrastes estadísticos no paramétricos de acuerdo a lo fundamentado por Siegel y Castellán (1995). Esto es lo que finalmente, se tuvo que utilizar en los análisis reportados en la presente investigación.

Tabla 14*Prueba de normalidad del instrumento de desempeño laboral*

Variable	Media	D. E.	K-S Z	Sig.
Planificación y organización	11,81	1,91	,293	,000
Metodología	12,08	1,55	,312	,000
Evaluación del aprendizaje	15,82	2,14	,255	,000
Materiales didácticos	11,90	1,44	,323	,000

N = 187

En la Tabla 12, se informa que todas las dimensiones del instrumento de desempeño laboral sometidas a evaluación, presentan estadísticos K-S Z que son significativos estadísticamente, razón por la cual se puede afirmar que no se ubican dentro de la curva normal. Estos resultados permiten recomendar que los análisis estadísticos para la prueba de hipótesis se deben efectuar con la utilización de contrastes estadísticos no paramétricos de acuerdo a lo fundamentado por Siegel y Castellán (1995). Esto es lo que finalmente, se tuvo que utilizar en los análisis reportados en la presente investigación.

4.2 Análisis correlacionales

Tabla 15

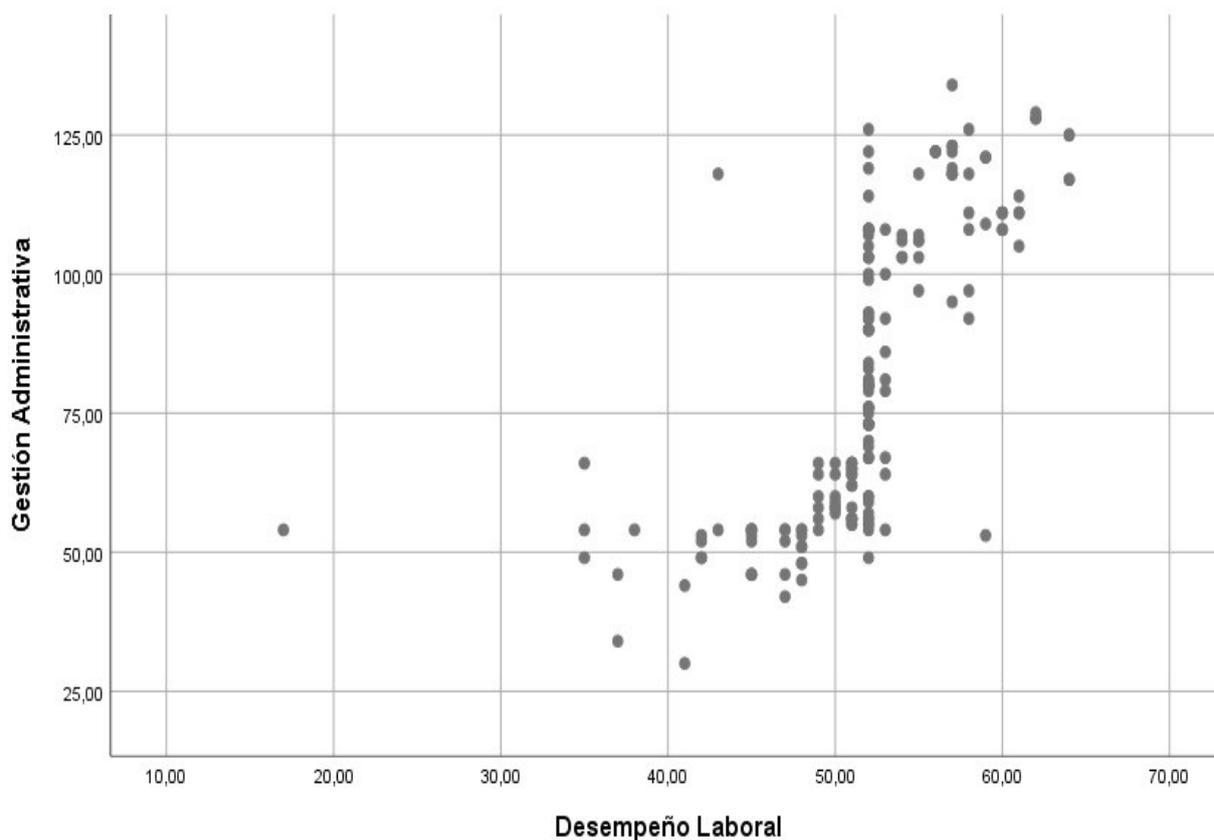
Presentación de los niveles de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

Variables	Desempeño laboral
Gestión administrativa	0,83**

* **p < 0,05****N = 187**

Figura 7

Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral



Efectuados los análisis de correlación con los estadísticos pertinentes, en este caso la rho de Spearman, y que se presentan en la Tabla 13, informan que las variables sometidas a evaluación, se encuentran asociadas significativamente ($r = 0,83$). El resultado obtenido permite afirmar que la hipótesis general planteada en la presente investigación, ha sido aceptada.

Tabla 16*Presentación de los niveles de correlación entre la planificación y el desempeño laboral*

Variables	Desempeño laboral
Planificación	0,81**

* $p < 0,05$

N = 187

Efectuados los análisis de correlación con los estadísticos pertinentes, en este caso la rho de Spearman, y que se presentan en la Tabla 14, informan que las variables sometidas a evaluación, se encuentran asociadas significativamente ($r = 0,81$). El resultado obtenido permite afirmar que la primera hipótesis específica planteada en la presente investigación, ha sido aceptada.

Tabla 17*Presentación de los niveles de correlación entre la organización y el desempeño laboral*

Variables	Desempeño laboral
Organización	0,80**

* $p < 0,05$

N = 187

Efectuados los análisis de correlación con los estadísticos pertinentes, en este caso la rho de Spearman, y que se presentan en la Tabla 15, informan que las variables sometidas a evaluación, se encuentran asociadas significativamente ($r = 0,80$). El resultado obtenido permite afirmar que la segunda hipótesis específica planteada en la presente investigación, ha sido aceptada.

Tabla 18

Presentación de los niveles de correlación entre la dirección y el desempeño laboral

Variables	Desempeño laboral
Dirección	0,77**

*** p < 0,05**

N = 187

Efectuados los análisis de correlación con los estadísticos pertinentes, en este caso la rho de Spearman, y que se presentan en la Tabla 16, informan que las variables sometidas a evaluación, se encuentran asociadas significativamente ($r = 0,77$). El resultado obtenido permite afirmar que la tercera hipótesis específica planteada en la presente investigación, ha sido aceptada.

Tabla 19

Presentación de los niveles de correlación entre el control y el desempeño laboral

Variables	Desempeño laboral
Control	0,80**

*** p < 0,05**

N = 187

Efectuados los análisis de correlación con los estadísticos pertinentes, en este caso la rho de Spearman, y que se presentan en la Tabla 17, informan que las variables sometidas a evaluación, se encuentran asociadas significativamente ($r = 0,80$). El resultado obtenido permite afirmar que la cuarta hipótesis específica planteada en la presente investigación, ha sido aceptada.

Tabla 20

Análisis de Correlación (rho de Spearman) entre las dimensiones de la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral

Variables	PlaO	MetO	EvaA	MatD
Planificación	0,71**	0,69**	0,68**	0,55**
Organización	0,68**	0,66**	0,63**	0,57**
Dirección	0,69**	0,61**	0,65**	0,56**
Control	0,72**	0,67**	0,68**	0,55**

* $p < 0,05$

N = 187

PlaO = Planificación y organización, MetO = Metodología, Eva A = Evaluación del aprendizaje, MatD = Materiales didácticos

Efectuados los análisis de correlación con los estadísticos pertinentes, en este caso la rho de Spearman, y que se presentan en la Tabla 18, informan que las dimensiones de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, sometidas a evaluación, se encuentran asociadas significativamente en todos los casos. El resultado obtenido permite afirmar que la quinta hipótesis específica planteada en la presente investigación, ha sido aceptada.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los trabajos de investigación, particularmente los que se desarrollan como tesis de grado y que se realizan bajo el enfoque cuantitativo tienen como objetivo probar las hipótesis de investigación que se han planteado bajo un proceso metodológico rígido. Por estas razones es que deben seguir procedimientos establecidos previamente y que apuntan a garantizar la validez interna de la investigación. Un elemento que se debe observar rigurosamente, es la utilización de instrumentos que cuenten con las condiciones técnicas óptimas. Bajo este contexto es que se realizaron las pruebas piloto que apunten a confirmar importantes niveles de validez y confiabilidad y luego, en la propia tesis, se realizó una evaluación final que dio como resultado que, para el caso de la prueba de gestión administrativa, el análisis de confiabilidad efectuado con el coeficiente alfa de cronbach da como valor 0,93, el mismo que puede ser considerado como un adecuado nivel de confiabilidad. Mientras que, en referencia a la validez del instrumento, los análisis realizados indican que está conformada por un único factor que llega a explicar el 91,26% de la varianza total. Por otro lado, la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanza un valor de 0,87 el mismo que es suficiente como para garantizar que el presente instrumento es válido.

Para el caso de la prueba de desempeño laboral, el análisis de confiabilidad que se efectuó igualmente, con el coeficiente alfa de cronbach, se observa que alcanza un valor de 0,83 lo que muestra que el instrumento es confiable. En lo que se refiere al análisis de validez, este se efectuó con el análisis factorial exploratorio, el mismo que indica que se alcanza un valor de 0,73 en el KMO, lo que revela que la prueba es válida.

En lo que respecta a la hipótesis principal planteada “La gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan significativamente en los docentes de la Red N° 01 de la UGEL de S.J.L.”, los resultados que se consiguieron y que se trata en la Tabla 13, demuestran que las variables en estudio se encuentran debidamente vinculadas entre sí, razón por la cual se puede afirmar que la citada hipótesis ha obtenido respaldo. Este resultado parece confirmar lo logrado por otros investigadores como Quiroz y Vega (2020), quien concluyó que las variables gestión administrativa y desempeño docente se encuentran significativamente vinculadas, Quispe (2019), cuyos resultados muestran que la gestión administrativa se vincula a la práctica docente, Meza (2019), quien concluye que los resultados expuestos van a fortalecer lo propuesto en las teorías que han servido de soporte científico al presente trabajo de investigación en la medida de que las variables gestión administrativa y desempeño docente están vinculadas, Chávez y Olivos (2019), quienes dan cuenta que la gestión Educativa y el desempeño docente se encuentran vinculadas entre sí, Solano (2018), a partir de los análisis estadístico de regresión múltiple realizados, encontró que las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa predicen significativamente el desempeño docente, Sánchez (2017), encontró que las prácticas de gestión administrativa se vinculan de manera significativa con las prácticas de innovación educativa, Sosa (2017), por su parte encontró que las variables gestión educativa y desempeño docente están correlacionadas entre sí, en la misma dirección Tamay (2017), demostró que la gestión administrativa influye sobre el desempeño docente, por su parte Tapia y Loaiza (2017) confirman los resultados anteriores, en el sentido de que la gestión administrativa siempre va a estar vinculada con el desempeño laboral de los docentes.

En términos específicos se debe señalar que la gestión administrativa tiene una gran importancia en el mejoramiento de la calidad educativa de un país, en tanto eso pasa por fortalecer debidamente las instituciones educativas en cada uno de sus componentes, es decir

lo administrativo y lo pedagógico y aquí es donde cobra relevancia el papel del docente y la calidad del trabajo que realiza de manera que los estudiantes que están a su cargo puedan desarrollar las habilidades y competencias que requieren para afrontar los retos de la educación superior o el trabajo.

A partir de esto se debe entender que las instituciones educativas deben, en la medida de lo posible, dirigir sus acciones al desarrollo de una gestión que pueda ser ampliamente participativa, eficiente y eficaz. Es por esta razón que se debe contar con un personal que deba ser especializado y actualizado en gestión administrativa que deba ser al mismo tiempo proactiva y dinámica, de manera que se pueda tomar decisiones que puedan resultar fructíferas para el logro de las metas propuestas, sobre todo aquellas que se están orientadas al mejoramiento de los aprendizajes. Son estas las razones por las cuales es imprescindible fortalecer las competencias y conocimientos de quienes tienen la responsabilidad de la enseñanza, dirección, ejecución, planeación y organización de las instituciones educativas.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Los análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, revelan que la gestión administrativa se encuentra asociada de manera significativa al desempeño laboral de los docentes de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

6.2. Los análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, revelan que la dimensión planificación de la gestión administrativa se encuentra asociada de manera significativa al desempeño laboral de los docentes de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

6.3. Los análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, revelan que la dimensión organización de la gestión administrativa se encuentra asociada de manera significativa al desempeño laboral de los docentes de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

6.4. Los análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, revelan que la dimensión dirección de la gestión administrativa se encuentra asociada de manera significativa al desempeño laboral de los docentes de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

6.5. Los análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, revelan que la dimensión control de la gestión administrativa se encuentra asociada de manera significativa al desempeño laboral de los docentes de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

6.6. Los análisis de los resultados obtenidos a partir de la utilización del estadístico rho de Spearman, revelan que las dimensiones de la gestión administrativa se encuentran asociadas de manera significativa con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Desarrollar programas de capacitación permanente, tanto para el personal directivo como para los docentes, de manera que puedan actualizarse en las nuevas estrategias administrativas y didácticas, respectivamente, que le permita cumplir de manera eficaz y eficiente su trabajo y enrumbar a sus instituciones educativas hacia el logro de un servicio de calidad para beneficio de los estudiantes y de la comunidad en general.

7.2. El trabajo a realizar en las instituciones educativas debe ser fundamentalmente en equipo y en el que estén integrados los docentes y directivos de las instituciones educativas, de tal manera que los procesos administrativos como la planificación de la gestión institucional, la elaboración del PEI, los propios procesos pedagógicos como la elaboración de los planes de clase y las estrategias pedagógicas a utilizar, puedan ser adoptadas como un solo bloque y en función al logro de los objetivos propuestos.

7.3. Dar a conocer los resultados de esta investigación a las autoridades de la UGEL para que puedan contar con evidencia empírica que les facilite la toma de decisiones, de manera que se establezcan los procedimientos necesarios para optimizar la gestión administrativa de las instituciones educativas y el desempeño laboral de los docentes.

7.4. La presente investigación debe servir de base para la realización de otras investigaciones que busquen profundizar en temas como la gestión administrativa y el desempeño docente en la perspectiva de mejorar sustantivamente la calidad educativa y el desempeño académico de los estudiantes.

VIII. REFERENCIAS

- Arias, L. (2010). *La dimensión administrativa de la gestión* (Universidad del Valle ed.). Guadalajara, México: México Editores.
- Atlantic Internacional University. (19 noviembre de 2020). *Qué es la administración*. <https://cursos.aiu.edu/Fundamentos%20de%20Administraci%C3%B3n/PDF/tema%201.pdf>
- Avendaño, J., Arana, T., Cueva, M., Muñoz, J. y Torres, D. (2010). *El enfoque Estratégico Proactivo en la Administración*. España. Colegio de Bachilleres de Administración.
- Baros, S. (s/f). *¿Cómo evaluar el Desempeño Docente?*, Unidad Santa Maria, decanato de Estudios de Postgrado <https://es.scribd.com/document/477610284/Como-evaluar-el-Desempeno-Docente>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá. Editorial McGraw – Hill.
- Benites, M. y Castillo. C. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohlander, G. y Snell, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. México. Cengage Learning Editores.
- Bohórquez, F. (2004). *Educación basada en competencias*. Maracaibo. Universidad del Cauca.
- Caballero, A. (2010). *Innovaciones en las Guías Metodológicas para Planes y Tesis de Maestría y Doctorado*. Lima. Caro Editores.
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: Reto para el director*. Facultad de Educación de la Universidad de Puerto Rico.

- Chávez, M y Olivos, M (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Modelo, Trujillo 2018*. [Tesis maestría. Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Católica de Trujillo. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Presencia Ltda. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *La Administración*. Colombia. McGraw Hill. Interamericana S. A.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del Desempeño Docente*. Repositorio del Ministerio de Educación. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/173>
- Cordova, R (2012). *Proceso Administrativo*. (1era ed.). ISBN.
- Corona, T. (2000). *La Gestión del Director como Gerente en la Motivación Laboral del Docente de Educación Básica*. Universidad Rafael María Baralt. Venezuela.
- Correa, C. Álvarez, A, y Correa, S. *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Colombia. Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Davis, G. y Thomas, M. (1999). *Los directores eficientes en Escuelas Eficaces y Profesores Eficientes*. Madrid: Aula Abierta.
- De La Cruz, E (2008) *El desempeño docente laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27735/De%20La%20Cruz_GE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Dessler. G. (1996). Razones Para Evaluar el *Desempeño Laboral*. Urbe. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0031057/cap02.pdf>
- Dichter, E. (1988). *¿Es usted un buen gerente?* México. McGraw Hill.

- Cejas, E. (2008) *Diseño curricular y competencias laborales*. México: Editorial Me Graw Hill.
- Ezpeleta, J. (2005). *La Gestión Pedagógica de la Escuela*. Buenos Aires: Educacion y Cultura para el Nueno Milenio.
- Fayol, H. (1979). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires. Editorial El Ateneo.
- Fernandez, S. y Rosales, M. (2014). *Administración educativa, la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación*. Chile. Congreso Iberoamericano.
- Fernández, J. (1912). *La función Administrativa del Directivo*. Mexico. Visión Educativa IUNAES
- Friedman, M. (2012) *Capitalismo y libertad*. Madrid. Editorial Síntesis.
- Guerra, I (2007). *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora del Desempeño*. Indiana, EEUU: By Author House.
- Gutiérrez, Y. (2022). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en una Institución Educativa María y José, Los Olivos, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100363/Guti%
c3%a9rrez_AYC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100363/Guti%c3%a9rrez_AYC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Koontz, H., Weihrich, W. y Cannice, M. (1955). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*. México: Mc. Graw Hill Educación.
- León, P. (2006). *El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las I.E. Públicas del distrito de la Perla-Callao en el año 2006*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la UNEEGV. https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1869&shelfbrowse_itemnumber=2270#holdings

- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional de la UPU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2235/Lucas_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, L. (2012). *Administración Educativa*. Venezuela: Editorial Red Tercer Milenio
- MINEDU. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. Lima.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen desempeño Docente*. Lima: Corporación Grafica Navarrete.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Corporación Grafica Navarrete.
- MINEDUC. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. República de Chile, Chile. Impresora Maval Ltda.
- MINEDU. (2006). *Guía de Autoevaluación Para el Mejoramiento Institucional*. Colombia. Revolución Educativa Colombia Aprende.
- Mintzberg, H. (2007). *Tracking strategies: Towards a General Theory of Strategy Formation*, Oxford University Press Oxford.
- Mondy, R. y Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos*. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- OREALEC (2007) *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. España. UNESCO.
- Passailaigue, R. (2013). *Los Procesos de la Educación en la Eficacia Educativa Universitaria*. Ecuador. Universidad ECOTEC.

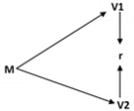
- Quiroz, L. y Vega, F. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de La Libertad, 2019*. [Tesis maestría. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional de la UCT. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>
- Quispe, H. (2019). *Gestión administrativa y práctica docente en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32379/Quispe_SH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reimer, F., Carnoy, M., Brunner, J., Marchesi, A., Narro, G. y Machado, A. (2005). *Protagonismo Docente en el Cambio Educativo*. Chile. Editorial PRELAC.
- Reyes, Y. (2003). *Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de psicología*. [Tesis de Título, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú]. Cybertesis <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/590>
- Rincos, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. [Tesis de maestría de maestría,] Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Robalino, M. (2005). *Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. Una mirada Amplia al desempeño y los roles*. Chile. Editorial PRELAC UNESCO.
- Robbins, S. (2000). *Administración. Décima Edición*. . México. Prentice Hall .
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Décima Edición*. México. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2017). *Administración (5ta ed.)*. México. PEARSON.
- Salas, E. (Junio del 2003). *La administración Educativa y su Fundamentación Epistemológica*. Revista Educación. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf>

- Salazar, N. (Diciembre del 2004). *Tendencias en la Administración Educativa: Cambios y Transformaciones en la Gestión de las Instituciones Educativas*. Venezuela. *Revistas Ciencias de la Educación*. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n24/4-24-12.pdf>
- Sánchez, L. (2017). *Relación entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración de Empresas, Sede Pueblo Libre, Perú*. [Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey]. Repositorio del Tecnológico de Monterrey. https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/622484/Tesis%20MAD_Luis%20S%C3%A1nchez_A01317829_%20Rev%20280317.pdf?sequence=1
- Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombovenezolano*. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio de la Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008>
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1171>
- Stoner, J. Freeman, E., y Gilbert, D. (1997). *Administración*. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Tamay, J. (2017). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chiclayo 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4141>
- Tapia, A. y Loaiza, V. (2015). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01, Maynas 2014*. [Tesis de maestría, Universidad

- Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/4304>
- Taylor, H. (1979). *Principios de la Administración científica*. Buenos Aires. Editorial Ateneo.
- Terry, G. (1956). *Administración Organizacional Principales Aportaciones a la Administración*. Editorial Cartone.
- Terry, G y Franklyn, S. (2000). *Principios de Administración*. México. Compañía editorial Continental.
- UNESCO. (s.f.). *Evaluación del Desempeño de la carrera Profesional Docente*. España. Ministerio de Educación y Cultura de España.
- Valdez, H. (2009). *Manual de buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes*. Tarea Asociación Gráfica educativa.
- Universidad Nacional autónoma de México. (2003). *Administración Básica*. México. Fondo Editorial.
- Villegas, L. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP, 2012*. . [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la UNEEGV. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1046/TM%20CE-Ge%20V673%202015.pdf?sequence=1>

VIII. ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RED N° 01 DE LA UGEL DE S.J.L.” ¿En qué medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?	PROBLEMA PRINCIPAL ¿En qué medida la gestión administrativa de los directores se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho? PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿En qué medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño	OBJETIVO PRINCIPAL Determinar la relación entre la gestión administrativa de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho. OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar en que medida la dimensión planificación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño	HIPOTESIS GENERAL Hi: A mejor gestión administrativa de los directores mejor desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho. Ho: A mejor gestión administrativa de los directores bajo nivel de desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho. HIPOTESIS ESPECÍFICAS. La planificación de la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Definición Conceptual: Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Definición Operacional: La variable Gestión Administrativa se operacionalizará a través de la aplicación de un cuestionario a la muestra.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA – Planificación – Organización – Dirección – Control – Evaluación	TIPO DE INVESTIGACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Básica, teniendo en cuenta que el interés del estudio es brindar información. • Descriptiva porque tiene como objetivos medir una serie de características que afectan a la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes en determinado momento. • No experimental, ya que no es posible la manipulación de las variables independientes. • Prolectiva, por que la información se recogerá, de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la investigación, después de la planeación de esta. • transversal, porque en el estudio mediremos una sola vez las variables e

<p>¿En qué medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿En qué medida la dimensión dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p>	<p>laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿En qué medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p>	<p>laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Determinar en que medida la dimensión organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>La planificación de la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>La organización de la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>La organización de la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Definición Conceptual:</p> <p>Es el conjunto de acciones que realiza el docente en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas, es decir es la capacidad para desarrollar competentemente las funciones: acciones, deberes y obligaciones propias al cargo laboral y la conducta mantenida por el docente en el ejercicio de la profesión</p> <p>Definición Operacional:</p> <p>La variable Desempeño Laboral Docente se operacionalizará a través</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación y organización académica - Metodología - Evaluación del aprendizaje - Materiales didácticos 	<p>inmediatamente procederemos a su descripción o análisis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En coherencia con el enfoque cuantitativo es descriptivo correlacional no experimental, por cuanto se orienta a identificar la relación existente entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes. <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>La presente investigación tiene un diseño descriptivo correlacional; y tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un momento determinado</p> 
--	---	---	--	---	--	--

<p>¿En qué medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿En qué medida las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p>	<p>¿En qué medida la dimensión dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿En qué medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las</p>	<p>Determinar en que medida la dimensión dirección en la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Determinar en que medida la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de las docentes de las</p>	<p>Nº 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>La dirección en la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>La dirección en la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>El control en la gestión administrativa de los directores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º</p>	<p>de la aplicación de un cuestionario a la muestra.</p>	<p>POBLACIÓN: Esta integrada por 362 docentes de las ocho instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>MUESTRA: El tamaño de muestra será de 187 docentes $n = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / [e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)$</p> <p>TÉCNICA E</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>ENCUESTA: Se diseñará un cuestionario utilizando las técnicas apropiadas, tomando en cuenta las variables, los factores y los indicadores.</p> <p>VALIDACION DE INSTRUMENTOS.</p> <p>La validez del instrumento se realizará mediante el juicio de expertos; que consiste en la opinión que habrá de emitir 3 expertos o jueces en relación a cada una de las preguntas, que conforman el cuestionario con la finalidad de tomarlas en cuenta o</p>
--	---	---	---	--	--

	<p>instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿En qué medida las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho?</p>	<p>instituciones educativas de la Red N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Determinar en qué medida las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>El control en la gestión administrativa de los directores no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N.º 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.</p>			<p>en otro caso a eliminarlas, luego después el cuestionario se aplicara a la muestra piloto y aplicando la matriz de correlación Alfa de Cronbach de validez y confiabilidad del instrumento.</p> <p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.: A fin de realizar la tabulación, análisis y la interpretación de los datos recopilados se realizará a través de una herramienta como el programa SPSS 7.5, Además de recurrir a la asesoría de un profesional, experto en el área de matemática y estadística. Los estadísticos que generalmente se emplean teniendo en cuenta las características de la muestra y el Nivel de las variables son las siguientes:</p> <p>MEDIA ARITMETICA: Desviación estándar, “T” de student, ji cuadrada o χ^2., correlación de Pearson</p>
--	--	---	--	--	--	---

9.2. VALIDACION DE INSTRUMENTOS.

La validez del instrumento se realizará mediante el juicio de expertos; que consiste en la opinión que habrá de emitir 3 expertos o jueces en relación a cada una de las preguntas, que conforman el cuestionario con la finalidad de tomarlas en cuenta o en otro caso a eliminarlas, luego después el cuestionario se aplicara a la muestra piloto y aplicando la matriz de correlación Alfa de Cronbach de validez y confiabilidad del instrumento.



INVESTIGACIÓN: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RED N° 01 DE LA UGEL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.”

Invocación: Le agradeceremos la gentileza de responder, a esta sencilla entrevista, que tiene como propósito contribuir con datos e informaciones sobre la gestión administrativa de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las I.I.EE de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, teniendo en cuenta que:

1

Afirmativo en todos los aspectos

2

Negativo al menos en un aspecto

1.-DATOS INFORMATIVOS

1.1.- Institución Educativa a la que pertenece el informante:

.....

1.2.-Condición: a) Nombrado () b) Contratado () c) otro () ¿Cuál?

1.4.-Tiempo de servicio:

a) De 0 a 10 años () b) De 11 a 20 años () c) De 20 a más años ()

2.-GESTION ADMINISTRATIVA

N°	PLANIFICACION	1	2
1.	El PEI y PAT de la Institución Educativa han sido elaborados de forma participativa por la comunidad educativa, mostrando coherencia en su estructura y contenido.		
2.	La Visión y Misión de la Institución Educativa son claros, alcanzables y conocidos por la comunidad educativa.		
3.	Los objetivos de los diversos planes de la Institución Educativa son claros, ejecutables y conocidos por la comunidad educativa.		
4.	Las metas de los planes de la Institución Educativa son claros, alcanzables y conocidos por la comunidad educativa.		

5.	Los instrumentos de planeación, presentan el FODA que obedecen al diagnóstico real de las necesidades, y características de la Institución Educativa.		
6.	La formulación de las actividades del PEI y PAT son claras y ejecutables en el periodo planteado.		
7.	El director hace uso adecuado y pertinente de los recursos directamente recaudados de la Institución Educativa ¿Se formula, ejecuta y evalúa el presupuesto en atención a las necesidades de la institución Educativa?		
ORGANIZACION		1	2
8.	La estructura organizacional de la institución Educativa contribuye al orden, eficiencia, el desarrollo democrático y buen desempeño docente.		
9.	Podría decirse que, ¿la comunicación de la Institución Educativa es fluida, clara, democrática y sin intermediarios y planificada?		
10.	El reglamento interno permite la asignación expresa de responsabilidades, funciones y procesos a diferentes miembros de la comunidad educativa.		
11.	El Manual de funciones describe las funciones a nivel de cargos a partir de la estructura orgánica de la institución Educativa.		
DIRECCION		1	2
12.	El director de la Institución Educativa, ¿mantiene una comunión abierta para el logro de lo planificado?		
13.	El director de la Institución Educativa, ¿motiva permanentemente y eficientemente al personal docente para el logro de lo planificado?		
14.	Se evidencia coordinación permanente del director con las diferentes comisiones de la Institución Educativa.		
15.	El director distribuye y delega funciones a los miembros de la institución educativa de forma acertada.		
16.	Existe un nivel de confianza y credibilidad del director de la Institución Educativa en base a su comportamiento Idóneo, lo cual genera un clima de confianza entre el personal de la Institución Educativa.		
17.	El director de la Institución Educativa evidencia alto nivel de responsabilidad en las acciones que ejecuta.		
18.	El director de la Institución Educativa evidencia capacidad de control frente a situaciones adversas.		

19.	El director demuestra capacidad de analizar problemas y tomar decisiones acertadas permanentemente		
20.	¿Puede afirmar que el director de la Institución Educativa demuestra Empatía y pertinencia en todo momento?		
CONTROL		1	2
21.	El CONEI, ¿Realiza las acciones de control interno oportunamente?		
22.	¿Existe un sistema de información claro y funcional a los usuarios y miembros de la comunidad educativa?		
23.	¿Se ha establecido estándares de medición de la gestión directiva?		
24.	¿La dirección realiza controles periódicos y finales de los avances y cumplimiento de acciones de los miembros de la Institución Educativa?		
25.	¿Se realizan medidas retroalimentarias y correctivas por parte de la dirección?		
26.	¿Existe un sistema de control documentario formal en la institución Educativa?		
27.	El director, ¿supervisa, monitorea y acompaña permanentemente a los docentes y demás miembros de la institución Educativa?		

II.-DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA		1	2
28.	Las docentes de la Institución Educativa siempre tienen al día la planificación de unidades didácticas.		
29.	¿La planificación docente considera el diagnóstico escolar y características de los niños y niñas?		
30.	¿Cuándo llega un alumno con necesidades especiales a la institución educativa, se elabora las adaptaciones curriculares correspondientes?		
METODOLOGIA		1	2
31.	Las docentes evidencian aplicar estrategias de aprendizajes novedosos tomando en cuenta las necesidades, intereses, estilos de aprendizaje, etc. de los niños.		
32.	Las docentes evidencian hacer uso de herramientas pedagógicas diversa (CN y guías de planificación, etc.).		
33.	Las docentes desarrollan adecuadamente los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.		

EVALUACION DEL APRENDIZAJE		1	2
34.	Las docentes planifican la evaluación del proceso de enseñanza- aprendizaje.		
35.	Las docentes evidencian una evaluación coherente con los aprendizajes que se busca promover.		
36.	Las conocen y sistematizan el desarrollo individual de cada uno de sus niños.		
37.	Las docentes cuentan con su registro oficial, registro auxiliar, anecdotario, etc. al día.		
MATERIALES DIDÀCTICOS		1	2
38.	Las docentes disponen la distribución de los materiales educativos de forma oportuna		
39.	Las docentes planifican el uso oportuno de los materiales educativos.		
40.	Las docentes, han previsto la implementado del aula con la suficiente cantidad de materiales educativos para la cantidad de niños y niñas a su cargo.		