



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO SAINT CAMILAS SCHOOL, MAGDALENA DEL MAR, AÑO 2022

Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración de Empresas

Autor

Gonzales Velásquez, Nelson Rolando

Asesor

Mandujano Mieses, Willy Víctor

ORCID: 0000-0002-4468-4235

Jurado

Reyes Garcia, María Margarita

Pazos Almeyda, Miguel Angel

Castañeda Sánchez, Magda Isabel

Lima - Perú

2025



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO SAINT CAMILAS, MAGDALENA DEL MAR, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA COMPETITIVIDAD DE LOS DOCENTES DEL
COLEGIO SAINT CAMILAS SCHOOL, MAGDALENA DEL MAR, AÑO 2022.

Línea de investigación
Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en
Administración de Empresas

Autor:

Gonzales Velásquez, Nelson Rolando

Asesor:

Mandujano Mieses, Willy Víctor

ORCID 0000-0002-4468-4235

Jurado:

Reyes Garcia, María Margarita

Pazos Almeyda, Miguel Angel

Castañeda Sánchez, Magda Isabel

Lima - Perú

2025

Dedicatoria

A mi amada esposa Milagro y a mis adorables hijas Vanessa, Valeria y Valentina, por su constante e invaluable apoyo, ánimo, atención y comprensión supieron brindarme la motivación diaria y sostenible para seguir adelante, y así alcanzar esta meta en mi vida profesional.

Agradecimientos

A mis padres que se encuentran en el cielo, Endelicia y Prospero, por su amor incondicional, valores y enseñanzas que me han guiado a lo largo de mi vida. A mis hermanos que de una u otra forma me apoyaron, gracias por su apoyo inquebrantable y por haberme mostrado siempre el camino correcto. Este logro no habría sido posible sin el sacrificio y el esfuerzo que hicieron por mí. A mis amistades por ofrecerme su apoyo en cada etapa de este proceso de investigación ha sido fundamental por mantenerme motivado y enfocado en alcanzar esta meta.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Descripción y formulación del problema	10
1.2 Antecedentes	14
1.4 Justificación.....	20
1.5 Hipótesis.....	21
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	23
III. MÉTODO	32
3.1 Tipo de investigación	32
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	33
3.3 Variables.....	33
3.4 Población y muestra	34
3.5 Instrumentos	35
3.6 Procedimientos	36
3.7 Análisis de datos.....	37
3.8 Consideraciones éticas	37
IV RESULTADOS	38

	5
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
VIII. REFERENCIAS	54
IX. ANEXOS	61
Anexo A. Matriz de consistencia	61
Anexo B. Validación y confiabilidad de instrumentos	62
Anexo C. Confiabilidad del instrumento.....	67
Anexo D. Instrumento de medición	68
Anexo E. Listado de docentes y estudiantes del I.E.P. Saint Camila´s.....	70
Anexo F. Base de datos	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	33
Tabla 2 Distribución de la población general	34
Tabla 3 Frecuencia de la gestión administrativa	38
Tabla 4 Frecuencia de la planificación	38
Tabla 5 Frecuencia de la organización	39
Tabla 6 Frecuencia de la dirección	39
Tabla 7 Frecuencia de la competitividad	40
Tabla 8 Contrastación de la hipótesis general	42
Tabla 9 Contrastación de la primera hipótesis específica	44
Tabla 10 Contrastación de la segunda hipótesis específica	44
Tabla 11 Contrastación de la tercera hipótesis específica	45
Tabla 12 Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la gestión administrativa	62
Tabla 13 Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la competitividad	62
Tabla 14 Fiabilidad del instrumento de la gestión administrativa	67
Tabla 15 Fiabilidad del instrumento de la competitividad	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de tipo correlacional	32
--	-----------

RESUMEN

Objetivo: Establecer qué relación existe entre la gestión administrativa y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas School, Magdalena del Mar 2022. **Método:** La investigación ha sido de método de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional. Se aplicó el instrumento cuestionario, empleando la técnica encuesta. El método de muestreo fue el no probabilístico, representada por 30 docentes del colegio Saint Camilas School, Magdalena del Mar. **Resultados:** Evidencia que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, con un coeficiente de correlación de rangos de Rho Spearman 0.665, para un nivel de significación bilateral del 1% (p-valor= 0.001). **Conclusiones:** Existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Palabras clave: Calidad de servicio, Competitividad, Innovación, Gestión administrativa.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship between administrative management and the competitiveness of teachers at Saint Camilas School, Magdalena del Mar 2022. **Method:** The research has been applied method, quantitative, approach, non-experimental design, correlational type. The questionnaire instrument was applied, using the survey technique. The sampling method was non-probabilistic, represented by 30 teachers from Saint Camilas school, Magdalena del Mar. **Results:** Evidence that there is a considerable positive correlation between the variables administrative management and competitiveness of the teachers of the Saint Camilas school, Magdalena del Mar, with a Rho Spearman rank correlation coefficient of 0.665, for a bilateral significance level of 5% (p -value = 0.001). **Conclusion:** There is a considerable positive correlation between the variables administrative management and competitiveness of teachers at Saint Camilas School, Magdalena del Mar, year 2022.

Keywords: Quality of service, Competitiveness, Innovation, Administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022, fue duramente criticado por la deficiencia mostrada a través de su gestión administrativa y la competitividad de sus docentes. Debido a las deficiencias que se presentan en la innovación, productividad laboral y calidad de servicio, teniendo en cuenta que los clientes son más exigentes en cuanto a la educación de sus hijos porque es un proyecto de vida, y se espera que los docentes se encuentren actualizados y siempre competitivos para garantizar una educación de calidad a sus alumnos.

Se estima que el trabajo de investigación sometida al análisis se utilice para realizar innovadoras propuestas de alternativas estratégicas que permitan mejorar los servicios que se brindan logrando alcanzar y mantener los principios de brindar una educación adecuada a los alumnos. Asimismo, la labor va permitir lograr la obtención de diversos indicadores para facilitar el mejoramiento del desarrollo de la administración y gestión que permita otorgar servicios con un alto nivel de calidad al alumnado mediante un adecuado planeamiento de acciones que se imparten para las correspondientes gestiones de administración.

El presente trabajo tiene como objetivo principal determinar el vínculo existente entre la variable denominada gestión administrativa y una segunda variable denominada competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022, estableciendo distintas dimensiones y aspectos que facilitan la obtención de satisfacción de las personas que utilicen dicha información de manera externa como interna, razón por la cual dicha labor resulta relativamente importante puesto que brinda datos para implementar mecanismos adecuados para una idónea gestión administrativa.

1.1 Descripción y formulación del problema

El avance de la ciencia y la tecnología exige una estructura organizativa innovadora para enfrentar los desafíos globales de manera efectiva. Aunque los cambios implementados

no aseguran automáticamente una mejora, las circunstancias y el estado actual de las organizaciones no alcanzan su máximo potencial. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones innoven, considerando tanto las condiciones internas como externas, para aumentar su aceptación y satisfacción entre el público y los clientes.

El término competitividad a lo largo del tiempo ha tomado una gran importancia, se relaciona con la capacidad que posee una determinada entidad para asegurar el desarrollo y producción de alternativas estratégicas competitivas generando un aumento en el grado de satisfacción y conformidad de la clientela, la capacidad mencionada se encuentra intrínseca con determinados factores, externos e internos que suelen realizar las entidades para lograr el alcance del éxito deseado (Yagual, 2022).

En Indonesia, los bajos y débiles niveles de gestión de la administración de los docentes en la actualidad se deben a factores que provienen de ingresos bajos obtenidos por el docente, ausencia de interés por parte de las personas encargadas de la docencia agregando competencias tecnológicas como un punto aparte para reforzar las capacidades que permitan un mejoramiento para gestionar una administración, el número de estudiantes en una clase es de gran magnitud y la carga docente es bastante sobrecargada en una semana y el bajo interés de los docentes por capacitarse y ser más competitivo (Shaoxi, 2021).

En Colombia, cuando se trata el ámbito de una gestión administrativa direccionada a las entidades educativas del sector rural, se evidencia la carencia de los enfoques de administración que tienen una influencia directa con moderada presencia en la utilización de mecanismos operativos de investigación en las gestiones de administración, ninguna de las mismas tiene una contribución adecuada al óptimo rendimiento de la labor de la docencia. (Pacheco et al., 2018), citado por (Quezada, 2022).

En el Perú, según lo informado por la DRELM, en los últimos años han surgido diversas instituciones privadas en el sector educativo, llegando a aproximadamente 11,000 colegios. Sin

embargo, un 70% de estas instituciones no cuentan con un planeamiento estratégico, mientras que solo un 30% logra implementarlo. Esto es crucial para asegurar un aprendizaje efectivo que aborde problemas como las deficiencias en la administración y el ordenamiento institucional, y que permita mejorar la competitividad mediante el uso eficiente de los recursos disponibles (Quiroz, 2022).

Una institución educativa es un lugar que está diseñado específicamente para la implementación de la enseñanza, la cual es relativamente importante la manera de enseñar para que los adolescentes y niños puedan desarrollarse adecuadamente, es necesario que se gestione mejor, una institución educativa. Se puede mejorar adecuadamente la administración de la forma en que se vaya a gestionar toda institución educativa optimizando la correspondiente gestión administrativa y se esta manera conseguir la misión y visión de la entidad. (Muhammad et al., 2017).

El desarrollo en el campo del ámbito educativo representa la alternativa estratégica que permite la generación del progreso en el país. La educación de calidad puede producir recursos humanos calificados y productivos, donde el colegio es una organización que se puede decir que son un contenedor para lograr las metas del desarrollo nacional. El éxito de las metas educativas en los colegios depende de los recursos humanos del director de la escuela. Además, debe ser apoyado también por las instalaciones e infraestructura adecuadas.

Asimismo, es importante resaltar que una gestión administrativa va permitir a las personas que ejercitan la docencia para que realicen la exploración de las capacidades considerando las habilidades especiales que determinen colocar en práctica las competencias que se consideren necesarias por medio de la competitividad, desempeño de labores, servicios de la administración y otros de índole docente.

La entidad privada de los niveles, secundaria, primaria e inicial, conocida como Saint Camila's School promociona que se forme de manera integral a todo individuo por medio de

acciones como la extensión, enseñanza e investigación, es una entidad que mantiene un adecuado nivel de enseñanza y prepara al alumnado en distintos aspectos científicos, en el campo de humanidades, asimismo se cuenta con las novedades tecnológicas en informática y fomentar que se domine el idioma inglés.

La mencionada entidad escolar Saint Camilas school se encuentra situado en la localidad distrital de Magdalena del Mar, en la Av. Brasil 3365, pertenece al sector privado se encuentra supervisado por la UGEL 03 Cercado y se le puede ubicar mediante código 150104.

Asimismo el Saint Camilas School, tiene una serie de particularidades que tienen una gran similitud con los colegios modernos tanto en su edificación, infraestructura y políticas, pero ese grado físico de avance evidenciado en diversos periodos no estuvo a la par con gestiones eficaces con mayor énfasis en los procedimientos dictados por la parte administrativa tales como las que derivan de la organización y planificación, actividades que se consideran indispensables a los requerimientos de abordar una conciliación adecuada del incremento de la modernización de la educación, desarrollando diversas áreas, basándose en los índices relacionados con el grado de competitividad, tornándose en una situación problemática aguda, en vista a que se carece de alternativas estratégicas que se direccionen a que se innove el servicio, ausencia de personal con las competencias necesarias, equipos de trabajo, generando un ámbito de reducida competitividad el cual se requiere dar una rápida solución cabalmente acerca de la función de la administración y su adecuada gestión.

La competitividad que se encuentre a cargo de los individuos dedicados a la labor de docentes en la institución Saint Camilas, el cual se basará en la creación de un adecuado clima de trabajo en equipo, que sea cooperativo, que brinde mutua colaboración, que se maneje a si misma como una alternativa importante para optimizar las labores, lo que va permitir considerar la toma de una adecuada conciencia de la entidad que sea importante para apoyar y coordinar el requerimiento de capacitación logrando una común visión, que genere libertad y

creatividad que genere acciones implacables y que consideren distintos equipos de trabajo en la entidad educativa Saint Camilas.

1.1.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022?

1.1.2 Problema específicos

- ¿Qué relación existe entre la planificación y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022?
- ¿De qué manera la organización se relaciona con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022?
- ¿Qué relación existe entre la dirección y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

Según Becerra (2022), mediante su trabajo resaltó la importancia de analizar el cómo se suele afectar la gestión de la administración de las entidades educativas durante la coyuntura de la covid-19”, con el objetivo de establecer el correspondiente análisis a través de una metodología bibliográfica y descriptiva. Asimismo, fue de tipo transversal y de diseño no experimental, se obtuvo como resultado modificaciones de los procedimientos, interrupciones, divisiones laborales, reorganizaciones, demoras en el trabajo, estancamiento de los informes, incertidumbre, pero luego del correspondiente trabajo de análisis se determinó como una de las principales causas, que se desconozcan los hechos y el ámbito de la pandemia generando un escenario de indecisión y aplicación de malas decisiones por parte de los directores.

Por su parte Broncano (2022) mediante su tesis, resalta la importancia de analizar cómo influye un liderazgo con respecto a las gestiones de la administración de la entidad Fiscal

Eduardo Salazar Gómez, con la finalidad de lograr la elaboración de programas para capacitar en asuntos referentes al liderazgo que permitan mejorar las gestiones de la administración del mencionado colegio fiscal; de esta manera se procedió a la aplicación y diseño de capacitaciones constantes para colaborar a fortalecer la actividad, desarrollado con un tipo documental, de campo, y bajo un enfoque cuantitativo, estableciendo como conclusión que el aumento del liderazgo tiene una influencia significativa con respecto a la gestión administrativa.

Isueken (2022) en su estudio “Variables de gestión del cambio y efectividad administrativa en la era covid-19 y más allá: un estudio de directores de escuelas en la zona educativa de Calabar”, el cual fue realizado en la zona educativa de Calabar del estado de Cross River utilizando un diseño de investigación de encuesta. La muestra fueron 87 directores y 350 docentes. El resultado del análisis reveló que en la coyuntura de la COVID 19 y más allá, el liderazgo transformacional, la participación y la comunicación, la innovación como variables de gestión del cambio predicen significativamente la efectividad administrativa de los directores en las áreas de estudio.

Por otra parte Shaoxi (2021) en su estudio “Aplicación de la Tecnología Informática en la Gestión Administrativa”, señala que la tecnología informática también se ha introducido en la administración gestión de colegios, que no sólo proporciona un nuevo modo de trabajo para la implementación de la gestión administrativa de los colegios, sino que también ayuda mejorar los índices de toda labor para gestionar la administración de los colegios y pueda brindar mejores servicios para el desarrollo de los colegios. De esta manera, se podrá optimizar la eficiencia de las gestiones de la administración y proporcionar servicios de alta calidad.

Según Riffo (2019) mediante su estudio resalta la importancia de la gestión de la administración y los niveles de calidad en las entidades educativas de los Chorrillos. La investigación se logró desarrollar bajo un tipo de investigación explicativo, la muestra fue

ochenta (80) docentes. Se concluye que el personal directivo es quien tiene la mayor responsabilidad y el que tiene a cargo las labores para gestionar la administración en las entidades educativas de los chorrillos, en donde las actividades deben optimizarse a través de aplicar diversas alternativas que mejoren los niveles de desempeño con los quehaceres educativos. Como directores y gerencias, se encuentran obligados en establecer un diseño y aplicación de procedimientos para facilitar las labores en materia de educación en el cual las personas que integran la entidad puedan sentirse atendidas y cómodas.

Asimismo, Saneba et al. (2018) en su estudio “La capacidad de gestión administrativa y la motivación laboral en el desempeño docente del profesor religioso católico de la escuela primaria de la ciudad de Manado, Indonesia”, se planteó como meta principal establecer un análisis e interpretación de las competencias para gestionar una administración y los niveles del desempeño de los docentes que tienen a cargo el curso de religión católica, en utilización son los docentes del nivel primario y católicos residentes en Manado, los mismos que son 45. El trabajo fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, se obtuvo como resultado que la capacidad de las labores para gestionar la administración contribuyó en un 34,2% en relación al desempeño de los profesionales que ejercen la docencia en el nivel primario en Manado, la motivación y la administración colaboró en un 48,8% respecto al desempeño de los docentes católicos y religiosos ubicados en Manado.

Por su parte Tomalá (2017) mediante su trabajo de tesis resalta la importancia de una adecuada gestión de la administración de la gerencia educativa y alternativas para proponer reingenierías de los procedimientos de administración para el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, en la zona provincial del Guayas, en el cantón Samborondón, con el objetivo de lograr la optimización de las labores para gestionar la administración en el mencionado colegio implementando las actividades necesarias para monitorear la Comisión pedagógica y técnica con la finalidad de dar cumplimiento a que se apliquen los estándares de diversos niveles de

calidad en la educación para mejorar el trabajo de los directivos y docentes en la entidad, estableciendo como conclusión en que el requerimiento de modificar los procedimientos de administración con la meta de lograr la optimización de los recursos humanos mejorando los mecanismos de la educación en la entidad.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Según Ascencio (2022) mediante su trabajo de tesis considera indispensable realizar las explicaciones correspondientes acerca de las gestiones de la administración respecto al escenario del clima laboral de una entidad privada ligada a la educación durante el periodo 2021 en Ate, se consideró que dicha labor fue realizado bajo un diseño no experimental, y fue de tipo correlacional, asimismo se tomó en cuenta como muestra de estudio a 109 personas pertenecientes a la entidad del rubro de educación, el resultado de índole descriptivo señaló que un 83% de personas que colaboraron evidenciaron la existencia de una gestión adecuada en la administración, sin embargo un 17% señala que está ubicado dentro de un nivel regular, estableciendo como conclusión que una adecuada manera de gestionar la administración va terminar generando un excelente clima de trabajo en la entidad educativa.

Por su parte Condor (2022) resalta la importancia de gestionar una administración y la imagen como institución evidenciado en la ciudad de Tarma dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local, el trabajo mencionado fue realizado bajo un diseño no experimental, fue de tipo correlacional y bajo un enfoque cuantitativo, se tomó en cuenta a 59 colaboradores como muestra, evidenciando un resultado de un alto nivel de significancia respecto a las 2 variables mencionadas, con un p-valor equivalente a 0.00 y obteniendo una correlación Tau B de Kendall equivalente a 0.522, con lo cual se logró establecer como principal conclusión que cuando se evidencia mejoras en las gestiones de la administración mejora notoriamente la imagen institucional.

Por otra parte De la Cruz (2022) mediante su trabajo de tesis resalta la importancia de gestionar la administración y los niveles del desempeño laboral por parte de los profesionales que ejercen la docencia en la Entidad Educativa 16040 Mariano Melgar de la localidad distrital conocido como Las Pirias en Jaén, el mencionado trabajo se realizó bajo un diseño no experimental y fue calificado de tipo correlacional, con un grado de correlación de spearman de 0.646 y un $p= 0.00$, como parte del análisis se tomó en cuenta a 32 profesionales dedicados a la docencia de la mencionada Institución Educativa, estableciendo como conclusión en que se evidencia un vínculo significativo dado entre una primera variable denominada gestión administrativa y una segunda variable denominada como desempeño laboral, con el desarrollo del trabajo se determinó como sugerencia la implementación e incentivo de realizar diversos programas de capacitación tanto a los padres de familia, personal administrativo, docentes y directores con la finalidad de mejorar tanto las gestiones y el desempeño del trabajo.

Según Quezada (2022) mediante su trabajo de tesis considera primordial realizar el análisis respectivo de una primera variable denominada Gestión administrativa y una segunda variable denominada calidad educativa durante el periodo 2021, en la entidad educativa 6094 en Santa Rosa de Chorrillos, el trabajo fue realizado bajo un diseño no experimental, y fue de tipo correlacional, asimismo se optó por tomar en cuenta una muestra la cual estuvo debidamente representada por 55 personas que laboran en docencia en la mencionada entidad educativa 6094, se tomó en consideración la aplicación de la encuesta como principal técnica con la finalidad de recolectar información y la data necesaria mediante la aplicación de 2 cuestionarios que se aplicaron a los respectivos docentes de la mencionada entidad, estableciendo como conclusión en que se evidencia existencia del vínculo de nivel significativo dado entre la primera variable denominada gestión administrativa y una segunda variable que se denomina calidad educativa obteniendo un resultado equivalente a 0,960 dado para las variables señaladas mostrando una correlación buena y positiva.

Por su parte Fernández (2021) mediante su trabajo sometido a estudio analizó cómo la gestión de la administración y los niveles de desempeño de las labores realizadas en una institución del sector de la educación en la ciudad de Arequipa, dado en un escenario de COVID-19”, se considera desde el punto de vista metodológico como de corte transversal y de tipo correlacional, optando por tomar en cuenta a 28 personas que se dedican a la docencia, de ambos sexos como población muestral, los mismos que están ubicados en los niveles de educación básica de secundaria, primaria e inicial, resultando indispensable prestar atención especial a la organización de la institución del sector de la educación, por más que se logró evidenciar un resultado superior al promedio, mostraron diversas falencias, las cuales requieren ser mejoradas, tal es el caso de la poca coordinación mostrada meses antes a la aparición de la COVID-19.

Por otra parte Gonzáles (2017) mediante su trabajo de tesis “Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del colegio data System’s ingenieros” buscó determinar la existencia del vínculo dado entre las dos variables señaladas (Gestión estratégica empresarial y Competitividad del personal), dicho trabajo fue realizado bajo un diseño no experimental y se consideró de tipo correlacional con una muestra y población equivalente a 69 personas que desempeñan las labores de docencia, se obtuvo como resultado en que la gestión estratégica evidenció un alto nivel el cual resultó muy similar a la segunda variable denominada competitividad del personal, estableciendo como conclusión en que ambas variables presentaron una alta y moderada correlación el cual se expresa como $(r=0,824)$ y también mostró un valor significativo, el cual se expresa con un $(p=0,000)$.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Establecer qué relación existe entre la gestión administrativa y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar qué relación existe entre la planificación y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.
- Determinar de qué manera la organización se relaciona con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.
- Establecer qué relación existe entre la dirección y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación practica

El presente trabajo de investigación se encuentra justificado de manera práctica puesto que con la data e información obtenida se logrará establecer una serie de recomendaciones para garantizar las mejoras necesarias en relación a una adecuada gestión administrativa en la institución, la cual podrá ser utilizada para elaborar un planeamiento estratégico para colaborar al fortalecimiento de las debilidades a instituciones que se vinculen al mismos sector, asimismo con respecto a la variable competitividad se considera primordial y preocupante por la mayor parte de las entidades, razón por la cual se estima fomentar una constante búsqueda de innovadores conocimientos y habilidades.

1.4.2 Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se encuentra justificado bajo un nivel teórico puesto que el universo de los datos debidamente recolectados en la realización se encuentra respaldado por lo señalado por diversos autores que cuentan con la especialidad en dichos temas, por

ejemplo, para el caso de la variable denominada como gestión administrativa se procedió a citar a Chiavenato (2012) y para el caso de la segunda variable denominada como competitividad se proyectó realizar una profundización de la teoría respecto a la mencionada variable pero basado en lo indicado por medio de Porter, el resultado que se logre obtener se va transformar en información útil para toda entidad del sector de la educación que presente la misma situación problemática, asimismo el presente trabajo será utilizado como herramienta de consulta para posteriores trabajos de investigación o para individuos que estimen tener un conocimiento más acorde a las variables sometidas al estudio y análisis.

1.4.3 Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación se encuentra justificado desde el punto de vista metodológico puesto que se estima realizar la identificación del vínculo existente entre una primera variable denominada como gestión administrativa y una segunda variable denominada como competitividad, el cual se desarrolló con el debido respeto de los parámetros establecidos para la investigación científica, asimismo, se utilizará herramientas de investigación tal como es el caso del cuestionario, el cual fue validado de manera previa por personas expertas para recopilar la data necesaria para someterlas al procesamiento debido por medio del SW. SPSS vs.25, el resultado que se logrará obtener facilitará a la entidad del sector de la educación contar con un mayor panorama respecto a la actualidad y de esta manera facilitar que se tomen las decisiones más idóneas colaborando a que tanto los colaboradores como la misma institución puedan beneficiarse.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

1.5.2 Hipótesis específicas

- La planificación se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.
- Existe relación positiva entre la organización y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.
- La dirección se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 La teoría clásica de la administración

Según (Stoner y Wankel, 1989), se encuentra conformado por 2 aspectos muy importantes, la primera está relacionada con la administración científica y una segunda se encuentra vinculada con la clásica teoría organizativa, con respecto a la primera se encuentra orientada en la búsqueda de mejorar los niveles de productividad a través del grado de eficiencia laboral, asimismo la segunda está referida generalmente a la dirección de las entidades que poseen algún tipo de complejidad tomando como punto de partida 4 funciones, control, dirección, organización y planeación, se estima que dicha teoría se le conoce como un procedimiento realizado en la misma administración con la meta de controlar, ejecutar, organizar y planear para lograr la obtención de un nivel significativo de eficiencia de los recursos humanos.

2.1.2 Teoría general de la administración de Idalberto Chiavenato

Una adecuada gestión administrativa se encuentra encaminada a controlar, dirigir y orientar los esfuerzos y acciones que se ejecutan por medio de una agrupación de personas con la finalidad de conseguir cumplir con las metas pactadas, por otra parte indica que una gestión de la administración en distintas instituciones y rubros se encuentra basado netamente en la conducción de la organización tomando en plena consideración los niveles de eficacia y desempeño de los trabajadores considerando lo primordial de todas las metas de la entidad. (Millán, 2019 citado por De la Cruz, 2022).

2.1.3 Gestión administrativa

Cuando se trata el tema de gestión debe comprenderse como el mecanismo que se relaciona con actividades planificadas y estrategias, los mismos que se ejecutarán por medio

de técnicas e instrucciones que permitirán la consecución de metas y objetivos. (Vega, 2020 citado por Cruz, 2022).

Se puede decir que el proceso de trabajo en lo que respecta a una gestión administrativa se entiende como el procedimiento para lograr generar, recolectar, almacenar, distribuir, transmitir y usar información (Shaoxi, 2021).

Asimismo, se comprende como la agrupación de actos y acciones que se elaboran para conseguir los objetivos y proyectos de la empresa (Balcazar, 2020).

2.1.4 Definición de las dimensiones de gestión administrativa

2.1.4.1 Planificación. Es establecer un profundo análisis de la situación o estatus de una determinada institución, definiendo las metas y objetivos que se estiman lograr alcanzar en un plazo determinado estableciendo las alternativas estratégicas que deban aplicarse para garantizar el cumplimiento de los objetivos desarrollando planeamientos adecuados para implementar las mencionadas estrategias. (Muhammad et al., 2017).

Cuando se realiza una adecuada planificación correspondientes a las distintas instancias educativas se encuentra el aseguramiento de los trabajadores idóneos de las directivas con las aptitudes, vivencias y destrezas para garantizar el cumplimiento necesario con las actividades que se asignaron en el ámbito de la educación, de esta manera la directiva se anticipará a las metas pactadas para conseguir darles cumplimiento en el plazo estimado, razón por la cual resulta importante la planificación en forma cónsona sujeto a las mencionadas metas y procesos para la consecución de resultados, motivo por el cual nace lo importante de tomar como punto de partida el planeamiento general para un plantel. (Riffo, 2019).

2.1.4.2 Organización. Se entiende como la manera en que se ordenan las actividades, tareas y recursos con la finalidad de dar cumplimiento a las metas, razón por la cual se estima la forma de la organización para dar un debido ordenamiento como recursos, acciones,

individuos, tiempo y espacio, pero prevaleciendo la meta como uno de los primordiales y principales que se deba lograr. (Fernández, 2020).

La organización está definida como la actividad para coordinar distintas actividades que son ejecutados por diversos individuos con el objetivo principal de asegurar la realización de intercambios que se plantean en el escenario, asimismo, se vincula a la implementación de un respectivo ordenamiento jerárquico para lograr establecer una agrupación de actos determinando las funciones y responsabilidades asignadas a cada individuo. (Chiavenato, 2012).

Es importante señalar que todo directivo perteneciente a una entidad del sector de la educación debe incluir en sus procedimientos gerenciales, la comunicación holística, pragmática, horizontal y fluida, efectividad en el liderazgo, gestiones comunitarias, financieras, administrativas y académicas, vivencias, creatividad, asimismo permitir la unión entre sí para lograr cumplir los objetivos que se proyectaron. (Riffo, 2019).

2.1.4.3 Dirección. Con respecto a la dirección se resalta que da el debido cumplimiento de la función de coordinar y guiar a las personas que laboran en la entidad con el objetivo de ejecutar debidamente y de manera efectiva sus labores con alto sentido de responsabilidad y entusiasmo, es la competencia de conducir y orientar el esfuerzo de las personas en relación a las metas del entorno o de la misma institución. (Miras y Longás, 2020).

La dirección es el conjunto de procedimientos de la administración en el cual se ejecuta todos los puntos que se proyectaron cumplir a través de la gerencia o jefatura de la entidad, por medio de las decisiones que ejercen e inclusive al delegar las funciones supervisando el debido cumplimiento. (Chiavenato, 2012).

El directivo que generalmente actúa como un institucional gerente muestra un perfil que se encuentra direccionado a poner mayor énfasis en el sentido de liderazgo, fomentando que se labore en relación a las metas proyectadas, direccionando y brindando las asesorías necesarias

en todo instante de las actividades por medio de la lealtad y el respeto, y diversos valores que se estima practicar para las mencionadas actividades (Riffo, 2019).

2.1.5 Teoría de la competitividad según Mathews

Según (Mathews, 2009 citado por Velasquez, 2016) resalta la importancia de la competitividad en diversos países, puesto que fomentará que se mejore los índices de la calidad de vida para una determinada sociedad, razón por la cual se proyecta como objetivo principal mejorar el nivel en que vive la ciudadanía mejorando de forma permanente y constante la competitividad, los eventos sociales, jurídicos, políticos y macroeconómicos, que son los pilares básicos del ámbito económico, tal como el caso de la economía peruana, colaboran a que se logre obtener una saludable economía, para lo cual es necesario que se genere riqueza por medio de mejoras continuas en materia de competitividad, en el entorno de la vida individual o empresarial en todo el país.

2.1.6 Teoría de la competitividad de Porter

Mediante su obra más resaltante comúnmente conocida como las cinco fuerzas de Porter, señala que la importancia de formular diversas alternativas estratégicas que resulten competitivas trata de vincular a una entidad en relación al medio ambiente, sin embargo, el ámbito relevante resulta importante abarcando fuerzas económicas y sociales, el punto clave del ámbito de la entidad son los sectores de negocio por la cual deciden competir, razón por la cual se considera que la importancia relativa reside más en el entorno o ambiente que resulte más cercano a la entidad, puesto que cuando se somete al análisis se aportará ideas para lograr formular alternativas estratégicas competitivas para una entidad en el ámbito internacional y nacional (Velasquez, 2016).

2.1.7 La competitividad

Cuando se trata de ampliar la definición que respecta a la competitividad se entiende como la habilidad para la creación y mantenimiento de una ventaja competitiva con carácter

microeconómico, la mencionada ventaja estratégica o competitiva se vincula a un sentido de tener una favorable ventaja ante un rival en los procedimientos de adquisición, servicio y producción, es el pilar básico de los procedimientos realizados para crear mejoras continuas y valores. (Sieradzka, y Luft, 2015 citado por Soria, 2020).

Asimismo, la competitividad representa el tópico al que se le da una mayor valoración por parte de las gerencias y líderes de las entidades los cuales tienen conocimiento de las modificaciones en las exigencias de mercado y el entorno, intentando aplicar sus alternativas estratégicas más óptimas para mejorar las estrategias ocupando una privilegiada posición ante los competidores. (Yagual, 2022).

Por su parte (Aguilera et al., 2011 citado por (Martínez et al., 2022), señala que para que una entidad se califique como competente, es primordial que se tome en cuenta la capacidad y actividades superiores a un determinado rival, con algo intangible o tangible que a los competidores les resulte difícil mejorar e imitar, que tenga una alta valoración para los stakeholders o clientes con la finalidad de que pueda subsistir al ámbito o al entorno.

La particularidad principal de una competitividad aplicada a una entidad se puede clasificar en competencia como empresa, finanzas, gestión, espíritu financiero, recursos humanos, gestión de competencias, tecnología de la información, conocimiento como organización, comercialización y producción. (Tacoglu et al., 2019).

La competitividad se puede definir como la capacidad con la que cuenta una entidad para dar cumplimiento de forma sostenible de su finalidad, satisfaciendo la demanda de la clientela con una serie de beneficios, la mencionada capacidad es realizada brindando calidad en el mercado de servicios y bienes y gracias a ellos la clientela dará una mayor valoración, asimismo, se logra obtener una alta competitividad solicitando la adaptación continua de la entidad a las normativas cambiantes y condiciones económicas y sociales. (Chikán, 2008) citado por (Chikán et al., 2022).

2.1.8 Definición de las dimensiones de la competitividad

2.1.8.1 Innovación. Los diversos niveles de la economía generalmente dependen de la innovación, el cual se entiende como un potencial que poseen las entidades para conseguir el desarrollo continuo de la capacidad para lograr la creación y mejora de los modelos de negocio, procesos, servicios y productos en forma diferenciada, pero con una valoración mayor para la empresa y la clientela. (Quintero et al., 2019 citado por Rodriguez y Quintero, 2022).

La tecnología se relaciona directamente con la innovación, puesto que las dos permitirán la obtención de mejorar el desarrollo de las labores de la entidad y un elevado índice de crecimiento, razón por la cual en el entorno actual los mencionados componentes se convirtieron en un decisivo factor para la competitividad y supervivencia de las entidades. (Yagual, 2022).

La capacidad para innovar en la entidad representa un valioso activo para la generación de ventajas estratégicas y competitivas, lo cual es necesario para implementar las alternativas estratégicas, lo cual es el pilar básico de los principales procedimientos de la entidad, la cual se encuentra presente en distintas actividades como organización, tal como desarrollar innovadores productos, generar y adoptar procedimientos para lograr la satisfacción de requerimientos futuros respondiendo de manera adecuada las modificaciones de la competencia y el entorno. (Rajapathirana y Hui, 2018).

2.1.8.2 Productividad laboral. Es el vínculo que existe entre los insumos y la cantidad que se logró producir en un determinado proceso de producción. (Jiménez et al., 2001 citado por Madero y Ortíz, 2022).

Asimismo, una productividad es la actividad de realizar ciertos objetivos y metas de la entidad y el resultado de una determinada labor metódica, en la cual se demuestre efectividad, eficiencia y eficacia de la labor humana en el ámbito laboral. (Moliner, 2014 citado por Calle et al., 2022).

La productividad se encuentra relacionado con la capacidad de un determinado bien para garantizar la plena satisfacción de los requerimientos de los consumidores (calidad) y adaptándolos respectivamente a los mecanismos de producción de una respectiva entidad u organización (Burgos et al., 2022).

2.1.8.3 Calidad de servicio. en relación a la mencionada dimensión, va depender de los niveles de calidad de las capacidades intrínsecas y habilidades de los educandos, condiciones sociales, económicas y ambientales, los niveles de educación y experiencia, compromiso y responsabilidad de las personas que ejercen la docencia, equipos de educación, instalaciones, inclusive infraestructura, textos, libros, otros. (Araya et al., 2020 citado por Uquillas et al., 2022).

En el entorno actual, la calidad que respecta a un determinado servicio o producto se encuentra debidamente limitado por causa de lo que se proyecta la clientela en plena satisfacción de sus requerimientos y lo que se proyectó con el bien ofertado, consumo o servicio, asimismo calidad es cuando un determinado cliente aprecia un servicio o producto manifestando su conformidad por medio del nivel de satisfacción provocado por el mismo (González, 2006 citado por Nicholson, 2022).

El estado y la sociedad son los interesados primordiales en realizar una inversión en el ámbito de la educación, puesto que al incrementar la calidad y diversidad de servicios de la educación va a contribuir al incremento de la económica, proporcionando trabajo a la juventud incrementando la productividad laboral y coadyuvando al alivio de situaciones problemáticas y sociales, razón por la cual, la participación relacionada con los recursos aplicados a las finanzas direccionados al ámbito educativo termina convirtiéndose en una prioridad urgente. (Rakhimovich, 2020).

La capacidad en una respectiva entidad educativa para garantizar un mejoramiento dependerá de manera significativa de los líderes que colaboren de manera activa a la animación,

apoyo y motivación para que su entidad educativa logre desarrollarse completamente realizando las actividades de la mejor forma posible. (Bolívar et al., 2013 citado por Cruz, 2022).

2.1.9 Definición de términos básicos

- **Acreditación.** Se da luego de aplicar una revisión del informe para determinar que una entidad cuenta con los componentes necesarios para conducir a labores educativas con la calidad necesaria. (Riffo, 2019).
- **Capacidad de gestión administrativa.** Represente el conjunto de procedimientos para organizar vinculado con las técnicas, procedimientos, principios y sistemas de cooperación para conseguir cumplir con las metas y objetivos comunes. (Shaoxi, 2021).
- **Eficacia.** Está referido a los propósitos y metas educativas con la finalidad de que se encuentren al alcance de la mayoría de los individuos sin que exista algún tipo de marginación social brindando igualdad de oportunidades para que puedan aprender respetando procesos de la educación, recursos y etapas, promoviendo valores en pleno cumplimiento de sus derechos. (Narro, 2022).
- **Eficiencia.** Está referido tanto al financiamiento como al costo presupuestal y se destina al ámbito educativo para el logro de las metas trazadas en los niveles educativos por medio de una adecuada capacidad para gestionar y un eficiente forma de manejar los recursos, de moto tal que la eficiencia y eficacia representa una problemática con los mencionados, y que en algunos casos puede tener un impacto perjudicial de las capacidades de mejoramiento en el ámbito educativo (Narro, 2022).
- **Recurso.** Son los conocimientos, información, atributos, procesos organizacionales, capacidades y otros que una entidad puede controlar y por medio del cual determinará alternativas estratégicas para garantizar el mejoramiento de la eficacia y eficiencia. (Daft, 2010 citado por Rodriguez y Quintero, 2022).

- Planificación. Tomando en consideración lo señalado por (JICA, 2018 citado por Rubio, 2022), representa el orden sistemático de labores, tareas y acciones con la finalidad de conseguir una meta por medio de analizar la viabilidad y factibilidad, definiendo el objetivo, identificar plenamente los costos y planteando un adecuado planeamiento de una labor íntegra.

III. MÉTODO

El presente trabajo de investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, puesto que según lo señalado por medio de (Hernandez et al., 2014), se recolecta la información y data correspondiente para realizar las correspondientes pruebas de hipótesis.

3.1 Tipo de investigación

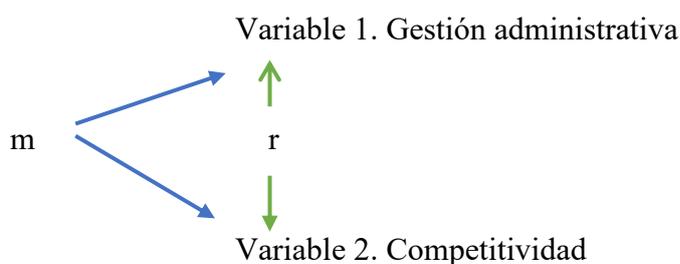
Fue de tipo aplicada, porque las incógnitas se enfocan en dar solución a la problemática específica en un tiempo determinado y en un escenario, se sustenta en enfoques teóricos que fueron obtenidos como resultados de estudios de tipificación básico, aquí, se adopta un enfoque teórico para colocarlo a prueba en una realidad de corte concreto y los resultados son de mucha utilidad para ser ejecutados (Hernández et al., 2017).

Asimismo, el trabajo se considera de nivel correlacional, puesto que buscará la relación de las variables que se pretenden desarrollar (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, se buscará generar conocimientos sobre la medición y relación de las mencionadas variables; una primera denominada como gestión administrativa y una segunda variable denominada competitividad (Valderrama y Jaimes, 2019).

Asimismo, el trabajo sometido a investigación fue realizado respetando un diseño no experimental, basado en lo indicado por medio de (Valderrama, 2019) quien señaló que no se realiza manipulación alguna de variables independientes puesto que se encuentran dadas.

Figura 2

Diagrama de tipo correlacional



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

m = Muestras consideradas para Observaciones.

V. 1 = Variable 1. Gestión administrativa

V. 2 = Variable 2. Competitividad

r = Correlación

3.2 Ámbito temporal y espacial

El trabajo sometido al análisis se realizó basado en el año 2022 en el colegio Saint Camilas ubicado en la Av. Brasil 3359 de la localidad distrital de Magdalena del Mar.

3.3 Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1. Gestión administrativa	Se encuentra comprendida por la dirección de la entidad, acciones, normativas y políticas que se ejecutan por las jefaturas correspondientes y otros trabajadores en un proceso de administración. (Chiavenato, 2012).	Se encuentra definida según las dimensiones propuestas las cuales son: planificación, organización y dirección.	Planificación Organización Dirección	Estrategias Objetivos División organizacional Comunicación Liderazgo Trabajo en equipo	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)
Variable 2. Competitividad	Analizar la competitividad resulta primordial para que una entidad mejore y crezca en sus niveles de desempeño posibilitando que se generen mecanismos para gestionar alternativas estratégicas (Kožená y Chládek, 2012 citado por Martínez et al., 2022).	La definición operativa de la variable 2 "competitividad" define según las dimensiones propuestas las cuales son: innovación, productividad laboral y calidad de servicio.	Innovación Productividad laboral Calidad de servicio	Infraestructura moderna de equipos y maquinarias Utilización de los recursos Rendimiento laboral Capacidad de respuesta Fiabilidad del servicio	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Se entiende como la agrupación de la mayoría de los casos que tienen similitud y concordancia con especificaciones establecidas, generalmente se sitúan de forma concreta por sus particularidades de tiempo, lugar y contenido, así como el acceso (Hernández y Mendoza, 2018). Se optó por conformar una población representada por un total de 30 docentes (ver tabla 2), y la fuente se puede apreciar en el anexo E.

Tabla 2

Distribución de la población general

Cargo	No
Docentes de nivel secundaria	8
Docentes de nivel primaria	11
Docentes de nivel inicial	2
Personal Auxiliar (Docentes)	6
Personal Administrativo (Docentes)	3
Totales	30

Fuente: (I.E.P. Saint Camila's, 2022)

3.4.2 Muestra

Se entiende como la agrupación de casos o personas que se extrajeron de una determinada población por sistemas que pueden ser de muestreo no probabilístico o probabilístico según lo señaló (Sánchez et al., 2018). Asimismo, se optó por considerar una muestra representada por el universo completo de la población sometida al análisis, en este caso a 30 personas docentes.

3.4.3 Muestreo

Se optó por considerar al muestreo calificándolo como no probabilístico puesto que no suele utilizar formulaciones de índole matemático a fin de establecer la muestra debido a que se encuentra disponible para la persona que realiza la investigación, asimismo, permitió aplicar una selección de los casos particulares respecto a la población con limitaciones de la muestra únicamente direccionado a esos casos, por otra parte se determina que la muestra mostró claras

características censales, puesto que en la totalidad de unidades que se sometieron a la análisis, se tomó en cuenta como muestra, por ello la población que se estudió se precisó como censal en vista a que fue muestra, población y universo al mismo tiempo. (Otzen y Manterola, 2017).

3.5 Instrumentos

El principal instrumento de medición fue el cuestionario el cual es una agrupación de interrogantes que fueron implementadas para lograr la generación de la información necesaria con la finalidad de lograr la consecución de metas y objetivos respecto a un trabajo sometido a investigación y análisis, consiste en un formal planeamiento para recopilar datos respecto a una determinada unidad de análisis meta de investigación, estudio y centro de la problemática(Bernal, 2016). Con la finalidad de lograr elaborar un diseño adecuado del cuestionario se tomó en consideración 3 importantes parámetros:

- Tipo de interrogantes las cuales deben estar debidamente agrupadas y ordenadas.
- Formular interrogantes según las metas proyectadas, las cuales se redactarán en forma gramatical.
- Organizar adecuadamente el material que se vincule al cuestionario, tratando de ser empático siempre simulando estar en la posición de la persona encuestada.

Las alternativas de solución correspondientes al cuestionario resultan ser interrogantes de escalamiento según el modelo Likert señalado por medio de (Hernández et al., 2014), se entiende como una agrupación de diversos ítems, los cuales son presentados bajo afirmaciones para realizar la medición de las reacciones de la persona encuestada en 3,5 y 7 categorías.

Por su parte (Martínez y Benítez, 2016), señala que un cuestionario representa un importante mecanismo o herramienta que generalmente va permitir la obtención de una data a través de la utilización de formularios que un individuo llene por sí mismo, puesto que se

encuentra conformado por una serie de interrogantes en relación a determinadas variables que se pretende someter a mediciones, cuenta con 3 específicos objetivos:

- Traducción de los datos requeridos a una agrupación de interrogantes específicas que las personas encuestadas puedan solucionar.
- Motivación y aliento para que la persona informante pueda colaborar, cooperar y culmine el cuestionario, minimizando la dificultad, molestia y fatiga.
- Reducir la posibilidad de equivocaciones al marcar las alternativas de respuesta, brindando opciones que no resulten confusas cuando se den solución.

3.6 Procedimientos

Para el trabajo de investigación sometido al análisis según lo señalado por medio de (Arbaiza, 2014), para la respectiva realización de la prueba de hipótesis generalizando la información obtenida a la respectiva población sometida al análisis, fue necesario aplicar la elección de las metodologías o pruebas estadísticas que resultaron más idóneas, optando inclusive por el análisis paramétrico o a la inversa, las pautas para determinar la correspondiente prueba de hipótesis puede resumirse de la siguiente manera:

- Formulación tanto de la hipótesis nula como de la alterna.
- Elección del estilo de prueba estadística tomando en consideración la finalidad de estudio (sea paramétrico como no paramétrico).
- Definición del grado de significación (generalmente $\alpha = 0.05$).
- Obtención de información y data respecto a una representativa muestra.
- Toma de las decisiones de índole estadístico (comparación de un determinado valor calculado versus el teórico).
- Emisión de conclusiones y posibles recomendaciones.

3.7 Análisis de datos

Las actividades necesarias para validar los instrumentos fue realizado a través del juicio por expertos (ver anexo B), la actividad para analizar la información se inició con la labor de distribuir frecuencias, el cual es una agrupación de puntuaciones respecto a una determinada variable que fue ordenado por categorías según lo señalado por medio de (Hernández y Mendoza, 2018), para el caso de las tablas de frecuencias se realizará apreciando el número de ocasiones en que los encuestados optaron por elegir las opciones de respuesta, para el caso serían: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

El trabajo de investigación se encuentra relacionado con el estadístico no paramétrico, puesto que según lo indicado por (Caycho et al., 2019) representa un proceso ligado a la estadística para lograr la contrastación de hipótesis sometidas al análisis e investigación (validar debidamente una determinada hipótesis o afirmar que se realiza en base a la naturaleza de una población establecida según una información muestral).

3.8 Consideraciones éticas

Para desarrollar adecuadamente el presente trabajo de investigación se consideró:

- El trabajo fue realizado según el formato señalado por la Asociación Americana de Psicología (APA) y por las normativas indicadas por la Universidad Nacional Federico Villareal (UNFV)
- En el presente trabajo se veló por el debido respeto de los autores de las teorías, definiciones y conceptos a través de citarlos en las correspondientes referencias bibliográficas.
- Para elaborar adecuadamente la base de datos se optó por respetar las decisiones de las personas encuestadas, así como sus alcances respecto a la situación problemática sometida a estudio.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Variable: Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
Indeciso	6	20.0	20.0	33.3
De Acuerdo	9	30.0	30.0	63.3
Totalmente de Acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Al interpretar la tabla 3, refleja que del 100%, el 36.7% de docentes está Totalmente de acuerdo con la gestión administrativa del colegio, en tanto un 30 % indicaron que se encuentran de acuerdo con la gestión administrativa, un 20 % manifestaron que se encuentra indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo, el 6.7% se encuentra en desacuerdo, en tanto otro 6.7% está totalmente en desacuerdo con la gestión administrativa.

Tabla 4

Dimensión: Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	1	3.3	3.3	10.0
Indeciso	4	13.3	13.3	23.3
De Acuerdo	11	36.7	36.7	60.0
Totalmente de Acuerdo	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Al interpretar la tabla 4, en relación a la planificación, se tiene que un 40 % de docentes está de totalmente de acuerdo con la planificación en el colegio, un 36.7 % está de acuerdo con

la planificación, mientras un 13.3 % se encuentran indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo con la planificación, un 3.3 % está desacuerdo con la planificación, en tanto que otro 6.7 % se encuentra totalmente en desacuerdo con la planificación.

Tabla 5

Dimensión: Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
En desacuerdo	1	3.3	3.3	13.3
Indeciso	4	13.3	13.3	26.7
De Acuerdo	11	36.7	36.7	63.3
Totalmente de Acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

En la tabla 5, se tiene que el 36.7% de docentes está totalmente de acuerdo con la organización en el colegio, un 36.7% está de acuerdo con la organización, en tanto que un 13.3% esta indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo con la organización, solo un 3.3% de docentes está en desacuerdo y un 10% está totalmente en desacuerdo con la organización en el colegio.

Tabla 6

Dimensión: dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
Indeciso	9	30.0	30.0	40.0
De Acuerdo	8	26.7	26.7	66.7
Totalmente de Acuerdo	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

De los resultados de la tabla 6, se aprecia que un 33.3% de docentes está totalmente de acuerdo con la dirección en el colegio, un 26.7% de acuerdo con la dirección en el colegio, un 30% esta indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo con la dirección, y el 10% está en desacuerdo.

Tabla 7

Variable: Competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
Indeciso	5	16.7	16.7	30.0
De Acuerdo	10	33.3	33.3	63.3
Totalmente de Acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

De los resultados de la tabla 7 se aprecia que, un 36.7% de docentes indicaron estar totalmente de acuerdo que la competitividad de los docentes en el colegio, asimismo, un 33.3% indicaron estar de acuerdo, un 16.7% de docentes indicaron estar indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo, un 6.7% en desacuerdo, un 6.7% totalmente en desacuerdo con la competitividad de los docentes.

Tabla 8

Dimensión: Innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
Indeciso	7	23.3	23.3	36.7
De Acuerdo	10	33.3	33.3	70.0
Totalmente de Acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

En la Tabla 8, en relación con la innovación, el 33.3% de docentes está de acuerdo con la innovación en el colegio, asimismo, un 30% de docentes está totalmente de acuerdo con la innovación en el colegio, un 23.3% de docentes indicaron estar indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo, un 6.7% de docentes está en desacuerdo con la innovación, un 6.7% está totalmente de acuerdo con la innovación.

Tabla 9

Dimensión: Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	2	6.7	6.7	10.0
	Indeciso	5	16.7	16.7	26.7
	De Acuerdo	12	40.0	40.0	66.7
	Totalmente de Acuerdo	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En los resultados de la Tabla 9, en relación con la Productividad laboral, el 40% de docentes está de acuerdo con la productividad laboral en el colegio, 33.3% de docentes están totalmente de acuerdo con la productividad en el colegio, un 16.7% de docentes indicaron estar indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo, un 6.7% de docentes está en desacuerdo con la productividad laboral, un 3.3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Dimensión: Calidad de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
	En desacuerdo	1	3.3	3.3	10.0
	Indeciso	3	10.0	10.0	20.0
	De Acuerdo	11	36.7	36.7	56.7
	Totalmente de Acuerdo	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En los resultados de la Tabla 10, en relación con la Calidad de servicio, el 43.3% de docentes está totalmente de acuerdo con la calidad de servicio en el colegio, un 36.7% de docentes indicaron estar de acuerdo con la calidad de servicio, un 10% de docentes se encuentran indeciso, es decir ni de acuerdo / ni en desacuerdo, un 3.3% de docentes está en desacuerdo, y un 6.7% de docentes totalmente en desacuerdo con la calidad de servicio en el colegio.

4.2 Contratación de las hipótesis

Tabla 11

Grado de relación según coeficientes de correlaciones

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa fuerte
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.90 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014), basado en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998.

Nivel de significancia de 5% (p -valor < 0.5)

Si $\text{Sig. } P < \text{Sig. } \alpha$, entonces se rechaza la H_0

Si $\text{Sig. } P > \text{Sig. } \alpha$, entonces se acepta la H_0

4.2.1 Contratación de la hipótesis general

H_a La gestión administrativa se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.

H_0 La gestión administrativa no se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.

Tabla 12*Correlaciones de gestión administrativa y competitividad*

		Gestión	
		Administrativa	Competitividad
		(Agrupada)	(Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1.000
	Administrativa (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.665**
		N	30
	Competitividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0.665**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

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

De los resultados que se aprecia en la tabla 12, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho Spearman 0.665 significa que existe una correlación positiva considerable entre las variables, y obteniendo una significancia bilateral 0.001, por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), entonces existe relación positiva y significativa entre gestión administrativa y competitividad en los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica

Ha. La planificación se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Ho. La planificación no se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Tabla 13*Correlación de la primera hipótesis específica de planificación y competitividad*

			Planificación (Agrupada)	Competitividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Planificación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0.350
		Sig. (bilateral)	.	0.058
		N	30	30
	Competitividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	0.350	1.000
		Sig. (bilateral)	0.058	.
		N	30	30

En cuanto al resultado específico que se aprecia en la tabla 13, se muestra los resultados, en primer lugar se observa el grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho Spearman de 0.350 existe una correlación positiva media entre las variables, y al obtener una significancia bilateral de 0.058, entonces no existe relación evidente y no se rechaza la hipótesis nula (H_0); por ende, se acepta como cierta la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis alterna (H_a), entonces no existe una relación positiva y significativa entre planificación y competitividad en los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

4.2.3 Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ha. Existe relación positiva entre la organización y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Ho. No existe relación positiva entre la organización y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Tabla 14*Correlación de la segunda hipótesis específica de organización y competitividad*

			Organización (Agrupada)	Competitividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Organización (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	0.462*
		Sig. (bilateral)	.	0.010

	N	30	30
Competitividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0.462*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.010	.
	N	30	30

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

Según los resultados que se aprecian en la tabla 14, nos presentan los estadísticos acerca del grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho Spearman 0.462 lo que significa que existe una correlación positiva media entre la organización y la competitividad, y obteniendo así una significancia bilateral de 0.01, por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), entonces existe relación positiva y significativa entre la organización y la competitividad de la gestión en los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

4.2.4 Contratación de la tercera hipótesis específica

Ha. La dirección se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Ho. La dirección no se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

Tabla 15

Correlación de la tercera hipótesis específica de dirección y competitividad

			Dirección (Agrupada)	Competitividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Dirección (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	0.570**
		Sig. (bilateral)	.	0.00
	Competitividad (Agrupada)	N	30	30
		Coefficiente de correlación	0.570**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	30	30

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

Acerca de los resultados que se aprecian en la tabla 15, se muestran los resultados en cuanto al grado de correlación entre las variables determinadas por el Rho Spearman 0.570 significa que existe una correlación positiva considerable entre la dirección y competitividad, y obteniendo una significancia bilateral 0.00, por lo que rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), entonces existe relación positiva y significativa entre dirección y competitividad en los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados de la presente investigación, se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.

En la interrelación de las variables denominada como “gestión administrativa” y “competitividad” de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022 fue aceptada a ($p = 0.001 < 0.05$; $R = 0.665$), entonces existe relación positiva y significativa entre gestión administrativa y competitividad en los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022. De acuerdo con Chiavenato (2012), en la variable denominada como “gestión administrativa”, se sustenta que se pudo estimar en todo el procedimiento de la elaboración de la investigación, que en lo que respecta a una gestión administrativa resultó importante para ejecutar diversas actividades, con la finalidad de lograr conseguir cumplir con las metas proyectadas, en una forma económica y eficaz, teniendo como base tres puntos de vista fundamentales: 1. Planificación. 2.Organización y 3.Dirección en el colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar.

Asimismo, en la variable “competitividad”, el sustento teórico principal es la teoría de la competitividad de Porter, donde se pudo evidenciar en el trabajo de campo que las causas por la cual alguna organización tienen más éxito que otras es por la competitividad en sus colaboradores, y debe ser sostenible en el tiempo, con un desempeño superior al promedio de las organizaciones del mismo rubro, de manera constante se brinda herramientas a los colaboradores de la organización y en plazo razonable se recogen por medio de una formulación basado en alternativas estratégicas de carácter empresarial, concibiéndola como un planeamiento a largo plazo, por ello el colegio Saint Camilas maximizará cualquier tipo de beneficio confrontando a sus competidores del sector educativo privado. Dicho esto, la base para notar una eficacia en cuanto a competitividad se enfoca en tres puntos de vista

fundamentales.4.Innovación. 5.Productividad Laboral y 6. Calidad de Servicio, Además, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0.665.

La primera discusión se relaciona con la hipótesis general: La gestión administrativa que existe una correlación positiva considerable con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022, fue aceptada ($p = 0.001 < 0.5$; $R = 0.665$),obteniendo una gran similitud con el trabajo realizado por De la Cruz (2022) , quien mediante su trabajo de tesis resalta la importancia de gestionar la administración y los niveles del desempeño laboral por parte de los profesionales que ejercen la docencia en la Entidad Educativa 16040 Mariano Melgar de la localidad distrital conocido como Las Pirias en Jaén, el mencionado trabajo se realizó bajo un diseño no experimental y fue calificado de tipo correlacional, con un grado de correlación de spearman de 0.646 y una significancia de 0.000, como parte del análisis se tomó en cuenta a 32 profesionales dedicados a la docencia de la mencionada Institución Educativa, estableciendo como conclusión en que se evidencia un vínculo significativo dado entre una primera variable denominada gestión administrativa y una segunda variable denominada como desempeño laboral, con el desarrollo del trabajo se determinó como sugerencia la implementación e incentivo de realizar diversos programas de capacitación tanto a los padres de familia, personal administrativo, docentes y directores con la finalidad de mejorar tanto las gestiones y el desempeño del trabajo.

Asimismo, se coincide con el investigador Tomalá (2017) quien mediante su trabajo de tesis resalta la importancia de una adecuada gestión de la administración de la gerencia educativa y alternativas para proponer reingenierías de los procedimientos de administración para el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, en la zona provincial del Guayas, en el cantón Samborondón, con el objetivo de lograr la optimización de las labores para gestionar la administración en el mencionado colegio implementando las actividades necesarias para

monitorear la Comisión pedagógica y técnica con la finalidad de dar cumplimiento a que se apliquen los estándares de diversos niveles de calidad en la educación para mejorar el trabajo de los directivos y docentes en la entidad, estableciendo como conclusión en que el requerimiento de modificar los procedimientos de administración con la meta de lograr la optimización de los recursos humanos mejorando los mecanismos de la educación en la entidad.

La segunda discusión se relaciona con la primera hipótesis específica: La planificación, donde no existe una relación significativa ya que $p= 0.058$ por lo tanto no hay relación entre estas variables donde se aprueba la Hipotesis nula.

Ante esta situación podemos decir que no presenta similitud con el trabajo realizado por Fernández (2021) quien mediante su tesis sometido a estudio analizó cómo la gestión de la administración y los niveles de desempeño de las labores realizadas en una institución del sector de la educación en la ciudad de Arequipa, dado en un escenario de COVID-19”, se considera desde el punto de vista metodológico como de corte transversal y de tipo correlacional, optando por tomar en cuenta a 28 personas que se dedican a la docencia, de ambos sexos como población muestral, los mismos que están ubicados en los niveles de educación básica de secundaria, primaria e inicial, resultando indispensable prestar atención especial a la organización de la institución del sector de la educación, por más que se logró evidenciar un resultado superior al promedio, mostraron diversas falencias, las cuales requieren ser mejoradas, tal es el caso de la poca coordinación mostrada meses antes a la aparición de la COVID-19.

También, podemos decir que no presenta similitud con la investigación de Becerra (2022) quien mediante su trabajo resaltó la importancia de analizar el cómo se suele afectar la gestión de la administración de las entidades educativas durante la coyuntura de la covid-19”, con el objetivo de establecer el correspondiente análisis a través de una metodología bibliográfica y

descriptiva. Asimismo, fue de tipo transversal y de diseño no experimental, se obtuvo como resultado modificaciones de los procedimientos, interrupciones, divisiones laborales, reorganizaciones, demoras en el trabajo, estancamiento de los informes, incertidumbre, pero luego del correspondiente trabajo de análisis se determinó como una de las principales causas, que se desconozcan los hechos y el ámbito de la pandemia generando un escenario de indecisión y aplicación de malas decisiones por parte de los directores.

La tercera discusión se relaciona con la segunda hipótesis específica: Existe una correlación positiva media entre la organización y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022, fue aceptada ($p = 0.01 < 0.05$; $R = 0.462$). Se coincide con la investigación de Shaoxi (2021) quien concluye que en la actualidad se necesita la tecnología informática en la gestión administrativa de los colegios el cual ayuda mejorar el nivel y que pueda brindar mejores servicios para el desarrollo de los colegios. De esta manera, se podrá mejorar la eficiencia de gestión administrativa y proporcionar servicios de alta calidad.

La cuarta discusión se relaciona con la tercera hipótesis específica: La dirección que existe una correlación positiva considerable con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022, fue aceptada ($p = 0.00 < 0.5$; $R = 0.570$). Coincide con la investigación de Riffo (2019) el mismo que mediante su estudio resalta la importancia de la gestión de la administración, la dirección y los niveles de calidad en las entidades educativas de los Chorrillos. La investigación se logró desarrollar bajo un tipo de investigación explicativo, la muestra fue ochenta (80) docentes.

Se concluye que el personal directivo es quien tiene la mayor responsabilidad y el que tiene a cargo las labores para gestionar la administración en las entidades educativas de los chorrillos, en donde las actividades deben optimizarse a través de aplicar diversas alternativas que mejoren los niveles de desempeño con los quehaceres educativos. Como directores y gerencias, se encuentran obligados en establecer un diseño y aplicación de procedimientos para

facilitar las labores en materia de educación en el cual las personas que integran la entidad puedan sentirse atendidas y cómodas.

VI. CONCLUSIONES

- Se ha constatado estadísticamente que existe una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa que se relaciona de manera positiva y significativa con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.
- Se ha constatado estadísticamente que existe una correlación positiva media entre la planificación pero que no hay relación significativa con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.
- Se ha constatado estadísticamente que existe una correlación positiva media entre la organización que se relaciona de manera positiva y significativa con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.
- Se ha constatado estadísticamente que existe una correlación positiva considerable entre la dirección que se relaciona de manera positiva y significativa con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el director del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, a fin de poder incrementar la competitividad de sus docentes, realizar capacitaciones con relación a los procedimientos que tiene el colegio a fin de lograr mejorar la fidelidad de los clientes (padres de familia) durante su atención y lograr la satisfacción por medio de una educación de calidad.
- El director del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, debe comprometer la participación de los docentes y administrativos en la elaboración, ejecución y evaluación del planeamiento estratégico de la institución educativa a fin de lograr los objetivos trazados.
- La dirección del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, debe realizar talleres y/o eventos sobre organización, donde se conozca la estructura organizacional de la institución, a fin de que los docentes conozcan cuáles son sus roles y como contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- El director del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, debe generar espacios de trabajo y de capacitación en todos los niveles de la institución educativa, con la finalidad de ser cada vez más competitivos.
- Fomentar y alentar el desarrollo profesional continuo.
- Facilitar la actualización de conocimientos y prácticas educativas innovadoras.

VIII. REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. Esan ediciones.
- Ascencio, J. (2022). *Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77799/Ascencio_%c3%91JG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Balcazar, A. (2020). *Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca*. *Lúmina*, volumen 21, 140-162. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>.
- Becerra, M. (2022). *Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19*. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro., Vol. 12, Núm. 24, 1-14. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1171>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota: Pearson.
- Broncano, S. (2022). *El liderazgo en la gestión administrativa del Colegio Fiscal Eduardo Salazar Gómez*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8504/1/MUTC-001144.pdf>.
- Burgos, C., Villacrés, P., Cabrera, M. y Salazar, W. (2022). *El calzado de seguridad en el Ecuador, factores que inciden en la calidad del producto y en la productividad de las organizaciones*. Novasinergia, volumen 5, numero 1, 61-82. <https://doi.org/10.37135/ns.01.09.05>.
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L. y Peralta, E. (2022). *Trabajo remoto y productividad en una instanciade gestión educativa*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Volumen 6, Número 1, 764-784. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540.

- Caycho, C., Castillo, C. y Merino, V. (2019). *Manual de estadística no paramétricas aplicada a los negocios*. Lima: Universidad de Lima.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración: teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill.
- Chikán, A., Czakó, E., Dobronyi, B. y Losonci, D. (2022). *Firm competitiveness: A general model and a manufacturing application*. Int. J. Production Economics 243, 1-13. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0925527321002929?token=490B4629E0F041DBF98708AB7E044459B254851EB842DD8D3A36FE6CD3AB632A9664AD58681579A5923032660B355342&originRegion=us-east-1&originCreation=20220614173908>.
- Condor, M. (2022). *Gestión administrativa e Imagen Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local - Tarma*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7688/T010_47071587_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cruz, A. (2022). *Gestión de directivos y calidad del servicio educativo en un colegio parroquial de la región Callao*. Psique Mag:Revista Científica Digital de Psicología, volumen 11, número 1, 9-17. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i1.243>.
- De la Cruz, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las PiriasJaén*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78157/De%20La%20Cruz_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fernandez, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. Economía y Negocios, Vol.3, Núm.1, 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>.

- Fernández, M. (2020). *La organización escolar. Repensando la caja negra para poder salir de ella. Una acción educativa comprometida con el desarrollo humano*. Colección: Diálogo Educativo, 1-129. <https://cutt.ly/FEz6980>.
- González, F. (2017). *Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del colegio data System's ingenieros*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Universidad Ricardo Palma. <http://168.121.49.87/bitstream/handle/URP/1470/AFGONZALESCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernandez , R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigacion* . McGraw-hill .
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C. y Cuevas , A. (2017). *Fundamentos de investigacion*. Mc Graw Hill education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* . Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Isueken, T. (2022). *Change management variables and administrative effectiveness in covid-19 era and beyond: a study of school principals' in Calabar educational zone*. Revista Internacional de Economía Ambiental, Comercio y Gestión Educativa (ECEM) , 9 (4), 50-58. <http://eprajournals.net/index.php/ECEM/article/view/363/370>.
- Madero, S. y Ortiz, O. (2022). *Relación entre adaptabilidad, desempeño, productividad y hábitos en ambientes de trabajo a distancia*. Revista RAITES, Volumen 8, numero 16, 10-40. <http://raites.purissima.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/320/293>.
- Martínez, H. y Benítez, L. (2016). *Metodología de la Investigación social I*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Martinez, L., Arellano, A. y Lagarda, E. (2022). *Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de sonora, México*. Ciencias administrativas,

volumen 19, numero 6, 1-13.

<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e095>.

Miras, J. y Longás, J. (2020). *Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar*. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, volumen 19, numero 41, 287-305.

<http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/838/622>.

Muhammad, R., Kasman, R., Hardianto, Herawan, H., Mesterjon, Feri, U. y Oriza, C. (2017). *Optimization of Strategic Planning Organization in the Framework of Achievement Objectives of Education*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), volumen 149, 149-151. <https://dx.doi.org/10.2991/icest-17.2017.50>.

Narro, Y. (2022). *Habilidades sociales y calidad de servicio educativo en los padres de familia de una IE del distrito de Surco, 2021*. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=50&offset=85602&etal=5&sort_by=1&type=title&starts_with=M&order=ASC&locale-attribute=es

Nicholson, J. (2022). *Análisis de la calidad del servicio y su relación con el nivel de satisfacción del cliente en el restaurante de comida rápida KFC, Panamá, 2021*.

Revista Especializada de Ingeniería y Ciencias de la Tierra Universidad de Panamá, volumen 1, numero 2, 100-120.

<https://revistas.up.ac.pa/index.php/REICT/article/view/2611/2359>.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

- Palomino, L. (2022). *Gestión administrativa y calidad de gasto durante el estado de emergencia en la red de salud*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86957/Palomino_LLDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Porter, M. (1980). *Ventaja competitiva, creación y sostenimiento de un desempeño superior*. Compañía editorial Continental s.a. de c.v.
- Quezada, A. (2022). *Gestión administrativa y calidad educativa en la Institución Educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88202/Quezada_VHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Quiroz, J. (2022). *Planeamiento estratégico y gestión educativa en una Institución Educativa Particular, Carabayllo - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82935/Quiroz_PJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rajapathirana, J. y Hui, Y. (2018). *Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance*. *Journal of Innovation & Knowledge* 3, 44-55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>.
- Riffo, S. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>.

- Rodríguez, J. y Quintero, I. (2022). *Capacidades de innovación empresarial en América Latina. Revisión de literatura*. Ciencias Administrativas, número 19, 1-14. <https://doi.org/10.24215/23143738e096>.
- Rubio, I. (2022). *Gestión de obras por administración directa y calidad de proyectos de inversión pública en un Proyecto Especial, La Libertad - 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80852>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Saneba, H., Tambingon, H. y Wullur, M. (2018). *The Ability Of Administrative Management And Work Motivation On Teacher Performance Catholic Religious Teacher At The Primary School Manado City, Indonesia*. Journal of Education and Practice, volumen 9, número 12, 155-163. <https://core.ac.uk/download/pdf/234641575.pdf>.
- Shaoxi, L. (2021). *Application of Computer Technology in Administrative Management*. Journal of Physics: Conference Series, volumen 1769, 1-6. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1769/1/012074/pdf>.
- Soria, C. (2020). *Uso de la tecnología de información como herramienta para mejorar la competitividad en el mercado del Colegio Paideia, Trujillo-2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50644/Soria_ACP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Tacoglu, C., Ceylan, C. y Kazangoglu, Y. (2019). *Nalysis of variables affecting competitiveness of smes in the textile industry*. Journal of Business Economics and

Management, volumen 20, numero 4, 648-673.

<https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9853>.

Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>.

Uquillas, G., Basantes, R., Vinueza, A. y Basantes, S. (2022). *Evaluación de la calidad de los servicios educativos mediante el modelo SERVQUAL*. FIPCAEC, 3-13. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1.504>.

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). Lima: San Marcos.

Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva - comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Lima: Editorial San Marcos.

Velasquez, C. (2016). *Estrategias competitivas para las pymes exportadoras de ropa deportiva de Lima en 2015*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9944/Velasquez_MCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Yagual, D. (2022). *Factores determinantes de la competitividad en la empresa Comecsa S.A del Cantón la Libertad*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7536/1/UPSE-TAE-2022-0041.pdf>.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Gestión administrativa y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022																																											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																								
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, ¿año 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planificación y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, ¿año 2022? ¿De qué manera la organización se relaciona con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, ¿año 2022? ¿Qué relación existe entre la dirección y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, ¿año 2022?</p>	<p>Objetivo General Establecer qué relación existe entre la gestión administrativa y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos Determinar qué relación existe entre la planificación y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022. Determinar de qué manera la organización se relaciona con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.</p> <p>Establecer qué relación existe entre la dirección y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.</p>	<p>Hipótesis General La gestión administrativa se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas La planificación se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022. Existe relación positiva entre la organización y la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022. La dirección se relaciona positivamente con la competitividad de los docentes del colegio Saint Camilas, Magdalena del Mar, año 2022.</p>	<p>Variable 1. Gestión administrativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planificación</td> <td>Estrategias</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="5">Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)</td> </tr> <tr> <td>Objetivos</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organización</td> <td>División organizacional</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Dirección</td> <td>Liderazgo</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2. Competitividad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Innovación</td> <td>Infraestructura moderna</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="5">Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)</td> </tr> <tr> <td>Inversión de equipos y maquinarias</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Productividad laboral</td> <td>Utilización de los recursos</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Rendimiento laboral</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Calidad de servicio</td> <td>Capacidad de respuesta</td> <td>9, 10</td> </tr> <tr> <td>Fiabilidad del servicio</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Planificación	Estrategias	1, 2	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)	Objetivos	3, 4	Organización	División organizacional	5, 6	Comunicación	7, 8	Dirección	Liderazgo	9, 10	Trabajo en equipo	11, 12	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Innovación	Infraestructura moderna	1, 2	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)	Inversión de equipos y maquinarias	3, 4	Productividad laboral	Utilización de los recursos	5, 6	Rendimiento laboral	7, 8	Calidad de servicio	Capacidad de respuesta	9, 10	Fiabilidad del servicio	11, 12
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																								
Planificación	Estrategias	1, 2	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)																																								
	Objetivos	3, 4																																									
Organización	División organizacional	5, 6																																									
	Comunicación	7, 8																																									
Dirección	Liderazgo	9, 10																																									
	Trabajo en equipo	11, 12																																									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																								
Innovación	Infraestructura moderna	1, 2	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (5)																																								
	Inversión de equipos y maquinarias	3, 4																																									
Productividad laboral	Utilización de los recursos	5, 6																																									
	Rendimiento laboral	7, 8																																									
Calidad de servicio	Capacidad de respuesta	9, 10																																									
	Fiabilidad del servicio	11, 12																																									
<p>METODOLOGÍA Enfoque. Cuantitativo Tipo de investigación. Correlacional Diseño: No experimental – transversal Población: 30 docentes Muestra: 30 docentes Muestreo: No Probabilístico</p>																																											

Anexo B. Validación y confiabilidad de instrumentos

Validez del instrumento

La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

La validez de expertos se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento de medición fue sometido a juicio de expertos para su validación de instrumentos, los cuales fueron los siguientes:

Tabla 16

Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la gestión administrativa

Experto	Dominio	Decisión
Sánchez Sotomayor, Segundo	Estadístico	Si existe suficiencia
Sánchez Camargo Mario	Metodólogo	Si existe suficiencia
Cubos Sifuentes Uver	Temático	Si existe suficiencia

Tabla 17

Expertos durante la evaluación de los instrumentos de la competitividad

Experto	Dominio	Decisión
Sánchez Sotomayor, Segundo	Estadístico	Si existe suficiencia
Sánchez Camargo Mario	Metodólogo	Si existe suficiencia
Cubos Sifuentes Uver	Temático	Si existe suficiencia

Certificado de validación de instrumento de la variable 1. Gestión administrativa



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1. Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión. Planificación								
1	¿El Colegio Saint Camilas realiza los procesos de planeación?	X		X		X		
2	¿El Colegio Saint Camilas aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras en el servicio educativo?	X		X		X		
3	¿El Colegio Saint Camilas establece apropiadamente las metas institucionales?	X		X		X		
4	¿El Colegio Saint Camilas planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
Dimensión. Organización								
5	¿El Colegio Saint Camilas tiene claramente establecidas las jerarquías?	X		X		X		
6	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		
7	¿El Colegio Saint Camilas efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	X		X		X		
8	¿El Colegio Saint Camilas propicia la integración de sus colaboradores?	X		X		X		
Dimensión. Dirección								
9	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
10	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
11	¿El Colegio Saint Camilas respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		X		X		
12	¿El Colegio Saint Camilas brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

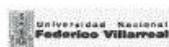
Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Sanchez, Sotomayor, Segundo R.

Especialidad del validador: Estadística

27 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

J. S. R.
 Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1. Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión. Planificación								
1	¿El Colegio Saint Camilas realiza los procesos de planeación?	X		X		X		
2	¿El Colegio Saint Camilas aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras en el servicio educativo?	X		X		X		
3	¿El Colegio Saint Camilas establece apropiadamente las metas institucionales?	X		X		X		
4	¿El Colegio Saint Camilas planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
Dimensión. Organización								
5	¿El Colegio Saint Camilas tiene claramente establecidas las jerarquías?	X		X		X		
6	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		
7	¿El Colegio Saint Camilas efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	X		X		X		
8	¿El Colegio Saint Camilas propicia la integración de sus colaboradores?	X		X		X		
Dimensión. Dirección								
9	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
10	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
11	¿El Colegio Saint Camilas respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		X		X		
12	¿El Colegio Saint Camilas brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Sanchez, Camargo, Walter R.

Especialidad del validador: Estadística

19 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Walter R. Camargo
 Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1. Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión. Planificación								
1	¿El Colegio Saint Camilas realiza los procesos de planeación?	X		X		X		
2	¿El Colegio Saint Camilas aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras en el servicio educativo?	X		X		X		
3	¿El Colegio Saint Camilas establece apropiadamente las metas institucionales?	X		X		X		
4	¿El Colegio Saint Camilas planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
Dimensión. Organización								
5	¿El Colegio Saint Camilas tiene claramente establecidas las jerarquías?	X		X		X		
6	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	X		X		X		
7	¿El Colegio Saint Camilas efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	X		X		X		
8	¿El Colegio Saint Camilas propicia la integración de sus colaboradores?	X		X		X		
Dimensión. Dirección								
9	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
10	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
11	¿El Colegio Saint Camilas respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		X		X		
12	¿El Colegio Saint Camilas brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. CUBOS SIFUENTES UVER

 Especialidad del validador: TEMÁTICA

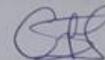
...10...de JUNIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Certificado de validación de instrumento de la variable 2



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2. Competitividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerir
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión. Innovación								
1	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con una infraestructura moderna en la actualidad?	X		✓		✓		
2	¿Los espacios físicos se ajustan a los cambios tecnológicos?	X		✓		✓		
3	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con equipos tecnológicos modernos?	X		✓		✓		
4	¿Cree usted que el colegio ha invertido en equipos tecnológico modernos?	X		✓		✓		
Dimensión. Productividad laboral								
5	¿Usted cumple con las metas deseadas en cada actividad del Colegio Saint Camilas?	✓		✓		✓		
6	¿El Colegio Saint Camilas evalúa la eficacia de sus actividades realizadas?	✓		✓		✓		
7	¿Usted contribuye adecuadamente a los resultados laborales?	✓		✓		✓		
8	¿El Colegio Saint Camilas califica los resultados durante cada jornada laboral?	✓		✓		✓		
Dimensión. Calidad de servicio								
9	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de enseñanza a sus alumnos?	✓		✓		✓		
10	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de atención a los padres de familia?	✓		✓		✓		
11	¿El Colegio Saint Camilas ha logrado mantener la confianza de los padres de familia?	✓		✓		✓		
12	¿El Colegio Saint Camilas ofrece garantía en su servicio educativos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

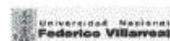
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Sánchez Sotomayor Segunda R.

Especialidad del validador: Psicología

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de 05 del 2022


Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2. Competitividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerir
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión. Innovación								
1	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con una infraestructura moderna en la actualidad?	X		✓		✓		
2	¿Los espacios físicos se ajustan a los cambios tecnológicos?	X		✓		✓		
3	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con equipos tecnológicos modernos?	X		✓		✓		
4	¿Cree usted que el colegio ha invertido en equipos tecnológico modernos?	X		✓		✓		
Dimensión. Productividad laboral								
5	¿Usted cumple con las metas deseadas en cada actividad del Colegio Saint Camilas?	✓		✓		✓		
6	¿El Colegio Saint Camilas evalúa la eficacia de sus actividades realizadas?	✓		✓		✓		
7	¿Usted contribuye adecuadamente a los resultados laborales?	✓		✓		✓		
8	¿El Colegio Saint Camilas califica los resultados durante cada jornada laboral?	✓		✓		✓		
Dimensión. Calidad de servicio								
9	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de enseñanza a sus alumnos?	✓		✓		✓		
10	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de atención a los padres de familia?	✓		✓		✓		
11	¿El Colegio Saint Camilas ha logrado mantener la confianza de los padres de familia?	✓		✓		✓		
12	¿El Colegio Saint Camilas ofrece garantía en su servicio educativos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Sánchez Coronado María R.

Especialidad del validador: Psicología

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de 05 del 2022


Firma del Experto Informante.

UNIVERSIDAD NACIONAL
Federico Villarreal

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2. Competitividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión. Innovación								
1	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con una infraestructura moderna en la actualidad?	X		X		X		
2	¿Los espacios físicos se ajustan a los cambios tecnológicos?	X		X				
3	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con equipos tecnológicos modernos?	X		X				
4	¿Cree usted que el colegio ha invertido en equipos tecnológico modernos?	X		X				
Dimensión. Productividad laboral								
5	¿Usted cumple con las metas deseadas en cada actividad del Colegio Saint Camilas?	X		X		X		
6	¿El Colegio Saint Camilas evalúa la eficacia de sus actividades realizadas?	X		X		X		
7	¿Usted contribuye adecuadamente a los resultados laborales?	X		X		X		
8	¿El Colegio Saint Camilas califica los resultados durante cada jornada laboral?	X		X		X		
Dimensión. Calidad de servicio								
9	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de enseñanza a sus alumnos?	X		X		X		
10	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de atención a los padres de familia?	X		X		X		
11	¿El Colegio Saint Camilas ha logrado mantener la confianza de los padres de familia?	X		X		X		
12	¿El Colegio Saint Camilas ofrece garantía en su servicio educativos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) CUBOS SIFUENTES JUER

Especialidad del validador: TEMÁTICA

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...10...de...JUNIO...del 20.22



Firma del Experto Informante.

Anexo C. Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicara la prueba piloto, donde una prueba piloto es un ensayo, una prueba a pequeña escala que sirve para probar la calidad del instrumento y proponer mejorar significativas.

Tabla 18

Fiabilidad del instrumento de la gestion administrativa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.919	.921	12

Nota. Se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.919, que se interpreta como una excelente confiabilidad.

Tabla 19

Fiabilidad del instrumento de la competitividad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.925	.927	12

Nota. Se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.925, se interpreta como una excelente confiabilidad.

Anexo D. Instrumento de medición

Esta información será utilizada en forma confidencial, anónima y acumulativa; por lo que agradeceré proporcionar información veraz, sólo así serán realmente útiles para la presente investigación. Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable 1. Gestión administrativa		1	2	3	4	5
Dimensión. Planificación						
1	¿El Colegio Saint Camilas realiza los procesos de planeación?					
2	¿El Colegio Saint Camilas aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras en el servicio educativo?					
3	¿El Colegio Saint Camilas establece apropiadamente las metas institucionales?					
4	¿El Colegio Saint Camilas planifica los recursos para alcanzar las metas?					
Dimensión. Organización						
5	¿El Colegio Saint Camilas tiene claramente establecidas las jerarquías?					
6	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
7	¿El Colegio Saint Camilas efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
8	¿El Colegio Saint Camilas propicia la integración de sus colaboradores?					
Dimensión. Dirección						
9	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
10	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
11	¿El Colegio Saint Camilas respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
12	¿El Colegio Saint Camilas brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					

Variable 2. Competitividad		1	2	3	4	5
Dimensión. Innovación						
1	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con una infraestructura moderna en la actualidad?					
2	¿Los espacios físicos se ajustan a los cambios tecnológicos?					
3	¿El Colegio Saint Camilas cuenta con equipos tecnológicos modernos?					
4	¿Cree usted que el colegio ha invertido en equipos tecnológico modernos?					

Dimensión. Productividad laboral						
5	¿Usted cumple con las metas deseadas en cada actividad del Colegio Saint Camilas?					
6	¿El Colegio Saint Camilas evalúa la eficacia de sus actividades realizadas?					
7	¿Usted contribuye adecuadamente a los resultados laborales?					
8	¿El Colegio Saint Camilas califica los resultados durante cada jornada laboral?					
Dimensión. Calidad de servicio						
9	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de enseñanza a sus alumnos?					
10	¿El Colegio Saint Camilas constantemente mejora sus procesos de atención a los padres de familia?					
11	¿El Colegio Saint Camilas ha logrado mantener la confianza de los padres de familia?					
12	¿El Colegio Saint Camilas ofrece garantía en su servicio educativos?					

Anexo E. Listado de docentes y estudiantes del I.E.P. Saint Camila's

Docentes:

I.E.P. Saint Camila's		LISTA PROFESORES		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	EMAIL	Nro. Doc.	F. Nac.
1	Alcedo Cachi Juan		40949670	07/09/2018
2	ALEGRIA RIVERA CLARK SMITH			22/08/1989
3	Amaro Beltran Javier Christian	educacionfiscasaintcamilas@gmail.com	41478611	20/04/2021
4	AMAYA BARRIENTOS EDMUNDO		FREDDY	11/05/1971
5	Aponte alemán Lorena del camen		005174000	05/04/2022
6	ASENCIO CAMPOS ANGEL EDUARDO		08388852	30/12/1962
7	Camacho Rojas Reina Patria	reina28camacho@gmail.com	121968058	29/08/2018
8	CASTRO VILLARROEL VERONICA		40592638	14/05/2019
9	CAVANA MORALES GLADYS ROSARIO		08112709	11/04/2023
10	CCORI DIAZ YOVANA ELIZABETH			14/05/2019
11	Cordova Morales de Alata Katherine Roxana	kcordovam@hotmail.com	43073099	21/05/1965
12	CRUZ SEDANO NARRELI		70267647	12/08/1999
13	Cubas Flores Jorge Isaac J.R.	jorgecubasflores@gmail.com	41071033	19/05/1981
14	Del Pino Diaz Ricardo Alberto	rad2011641@gmail.com	06433226	20/04/2021
15	DIAZ SANCHEZ YANETTE JOSEFINA		004260350	13/05/2022
16	Durand Beltrán Judith Lidia		40702316	11/04/2023
17	Flores Pacheco Hector Adolfo	hectorfloresp@yahoo.com	08737721	19/05/1959
18	García Chang Ana Cecilia		07748419	11/04/2023
19	García Ramos De Hinoztroza Juanita		46198308	11/04/2023
20	García Rodríguez Adriana Cristina		002885234	11/04/2023
21	Gómez García Miryam Rosa		07743112	05/04/2022
22	GONZALES VASQUEZ ANGELICA VANESSA		48235208	14/11/2023
23	González Deibis Dulvian Alejandra		003659457	11/04/2023
24	La Rosa Aranda Ana Gisella	anagi_larosita@hotmail.com	10734054	16/09/1977
25	Oblitas Peche Gaby Soledad	personalreligionsaintcamilas@gmail.com	06048904	20/04/2021
26	QUISPE VILCA HANS DIEGO		48134712	19/04/2023
27	Reategui Pinedo Carmen			09/10/2019
28	Rodríguez Jordán Alejandro André		70774863	28/06/2022
29	Sanchez Apolaya Ricardina Hildaura	ricardina_sanchez@hotmail.com	07739018	29/04/1950
30	Sanchez Sanchez Karelis Desiret	karelis891@gmail.com	111224225	29/01/1985
31	Tellez Cordova Rosemery	rosemerytellez@hotmail.com	08694431	28/03/1970
32	Vasquez Lopez Angelica Milagros		07752346	01/01/2010
33	Vasquez Lopez Nelson Alberto		07754339	30/08/1970
34	VINELLI MONTORO VANIA		75095360	11/04/2023



