



TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020.**

PRESENTADO POR:

BACH. MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH

Código Orcid:0000-0003-1820-5314

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**

UCAYALI –PERÚ

2022



*VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSTGRADO*

TÍTULO DE TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020.**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Mg. VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ

Codigo Orcid:0000-0002-4926-052X

DEDICATORIA

A Dios. Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer sinceramente a aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis, especialmente agradezco a mi asesora de tesis la Mg. CASTILLO DE LIMA, MARIA MICAELA, por su asesoría siempre dispuesta aun en la distancia. Gracias a los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas que compartieron sus conocimientos por sus ideas y recomendaciones respecto a esta investigación. Gracias a mis amigos de estudios por su gran ayuda cuando me enfrentaba con ciertos problemas.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

Contenido

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RECONOCIMIENTO..... | iv |
| INDICE DE TABLAS..... | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| INTRODUCCIÓN | xi |
| CAPÍTULO I..... | 12 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA..... | 12 |
| 1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. | 14 |
| 1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL..... | 14 |
| 1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL. | 14 |
| 1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL..... | 14 |
| 1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL | 15 |
| 1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN..... | 15 |
| 1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL. | 15 |
| 1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS. | 15 |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| 1.4.1. OBJETIVO GENERAL..... | 16 |
| 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 16 |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN | 16 |
| 1.5.1 JUSTIFICACIÓN. | 16 |
| 1.5.2 IMPORTANCIA..... | 18 |
| 1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN | 18 |
| 1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO | 19 |
| CAPÍTULO II..... | 20 |
| MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA..... | 20 |
| 2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS | 25 |
| 2.2.1. Gestión administrativa..... | 25 |
| 2.2.1.1. Dimensiones de gestión administrativa..... | 27 |
| 2.2.2. Desempeño laboral..... | 28 |
| 2.2.2.1. Dimensiones de desempeño laboral | 30 |
| 2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS..... | 32 |
| CAPÍTULO III..... | 35 |
| HIPÓTESIS Y VARIABLES | 35 |
| 3.1. HIPOTESIS GENERAL..... | 35 |
| 3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS..... | 36 |
| 3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES. | 36 |
| 3.3.1. <i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</i> | 36 |
| 3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES. | 37 |
| CAPÍTULO IV | 38 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 38 |
| 4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN. | 38 |
| 4.1.1. <i>TIPO DE INVESTIGACIÓN</i> | 38 |
| 4.1.2. <i>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</i> | 39 |
| 4.1.3. <i>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</i> | 39 |
| 4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. | 39 |
| 4.2.1. <i>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</i> | 39 |
| 4.2.2. <i>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</i> | 39 |
| 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 40 |
| 4.3.1. <i>POBLACIÓN</i> | 41 |
| 4.3.2. <i>MUESTRA</i> | 41 |
| 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 41 |
| 4.4.1. <i>TÉCNICAS</i> | 41 |
| 4.4.2. <i>INSTRUMENTOS</i> | 42 |
| 4.4.3. <i>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</i> | 42 |
| 4.4.3.1. Validez: | 42 |
| 4.4.3.2. Confiabilidad:..... | 43 |
| 4.4.4. <i>PLAN DE ANALISIS DE DATOS</i> | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 46 |
| CAPITULO V: RESULTADOS..... | 46 |
| 5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO..... | 46 |
| 5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión administrativa | 46 |
| 5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño laboral | 58 |
| 5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL..... | 70 |
| 5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL..... | 71 |
| 5.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 | 72 |
| 5.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2 | 73 |
| 5.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 | 74 |
| 5.2.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4 | 75 |
| CAPITULO VI | 77 |
| DISCUSION DE RESULTADOS | 77 |
| CONCLUSIONES..... | 78 |
| RECOMENDACIONES..... | 79 |
| FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 80 |
| ANEXO | 84 |
| ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA | 85 |
| ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 86 |
| ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS..... | 88 |
| ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS..... | 93 |
| ANEXO N° 05: DATA PROCESADA..... | 94 |
| ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO | 96 |
| ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD | 97 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 01. El Plan Estratégico es conocido y aplicado por todo el personal administrativo..... | 46 |
| Tabla 02. El cronograma de actividades se cumple de acuerdo a lo planeado..... | 47 |
| Tabla 03. Su Jefe inmediato hace los requerimientos necesarios para ser considerados en la planificación de la institución | 48 |
| Tabla 04. La institución limita el conocimiento público del Manual de Organización y Funciones para el buen desempeño del colaborador | 49 |
| Tabla 05. La delegación de funciones ayuda a mejorar los trabajos | 50 |
| Tabla 06. La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones..... | 51 |
| Tabla 07. Existe supervisión responsable de parte de los superiores | 52 |
| Tabla 08. La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones..... | 53 |
| Tabla 09. Existe liderazgo dentro de la organización..... | 54 |
| Tabla 10. Las áreas administrativas monitorean las actividades para que se ejecute de manera eficiente | 55 |
| Tabla 11. Los logros obtenidos por sus compañeros de trabajo son medidos por los superiores | 56 |
| Tabla 12. Se aplican las medidas correctivas en la ejecución del plan anual de trabajo | 57 |
| Tabla 13. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | 58 |
| Tabla 14. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | 59 |
| Tabla 15. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | 60 |
| Tabla 16. Me siento motivado(a) en el lugar que laboro..... | 61 |
| Tabla 17. Existe un trato agradable por parte del jefe..... | 62 |
| Tabla 18. reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias | 63 |
| Tabla 19. Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos..... | 64 |
| Tabla 20. La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores | 65 |
| Tabla 21. Las decisiones se toman por consenso..... | 66 |
| Tabla 22. El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores..... | 67 |
| Tabla 23. Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto | 68 |
| Tabla 24. La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades..... | 69 |

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el método de investigación hipotético – deductivo y el diseño de la investigación descriptivo, no experimental, técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el presente trabajo de investigación es considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población esta compuesta por 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020, El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020. Los resultados del trabajo presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año. 2020

Palabras claves: La Gestión administrativa y el Desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between administrative management and job performance in the State Educational Institution Nuestra Señora de Guadalupe, Year 2020. The type of research was basic, the level of research was descriptive correlational, the quantitative approach, the hypothetical-deductive research method and the descriptive, non-experimental research design, the technique used in this research was the survey and the instrument was the questionnaire, the present research work is considered as a correlational descriptive research, due to the practical, descriptive scope, supported by standards and technical instruments for gathering information, where the contributions and investigations of different personalities that have facilitated the assimilation of the investigated topic have been considered. The population is made up of 90 workers from the Nuestra Señora de Guadalupe State Educational Institution, Year 2020, The type of sampling is intentional non-probabilistic at the author's discretion, in this way the study sample will be made up of 90 workers from the Educational Institution State of Our Lady of Guadalupe, Year 2020. The results of the work present the statistics regarding the degree of correlation between the variables determined by Spearman's Rho is 0.845 ** it means that there is a high positive correlation between the variables, likewise, According to the bilateral significance of $p = 0.000$, which is <0.05 , it was concluded that Administrative Management is related to Work Performance in the State Educational Institution Our Lady of Guadalupe, Year 2020

Keywords: Administrative management and job performance.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación permitió conocer de manera cercana, precisa y oportuna las bases para la debida potenciación y ejecución de las tareas dentro de la institución y así determinar una adecuada gestión administrativa entre los colaboradores que se relaciona de manera directa en el desempeño laboral y cumplimiento de los objetivos institucionales. En el presente trabajo de investigación, da a conocer la necesidad de impulsar y fomentar al capital humano en la institución, de esta manera se busca mejorar los procesos de la gestión administrativa y la estabilidad de los colaboradores de la Institución; la gestión administrativa tiene como finalidad generar oportunidades de realización para el personal humano con actitudes y habilidades que se verán reflejadas en el logro y éxito alcanzado por la institución. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral de los Trabajadores en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe - Año 2020, lo que permitirá contribuir a investigaciones futuras sobre la mejora en la gestión administrativa y el adecuado desempeño laboral.

La información para llevar a cabo este estudio se representó de la siguiente manera.

Capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación, limitaciones del estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual así mismo los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III, se presenta la hipótesis y las variables a si mismo el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se presenta la metodología que se utilizara en el estudio que dan el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos y diseño de investigación, población y muestra así mismo las técnicas e instrumentos a utilizar, la validez y confiabilidad procesamiento y análisis de datos y la ética de la investigación.

Capítulo V, se ofrece la el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En un mundo cada vez más globalizado y latente a la tecnología, existen más exigencias y a la par facilidades de poder llevar el timón de las organizaciones por un camino basado en principios y valores hacia el logro de sus metas. Esto se irá logrando mediante la Gestión Administrativa y el desempeño laboral.

La importancia de poseer una adecuada gestión administrativa en las instituciones, ha crecido en los últimos años, esto debido a lo efectivo que resulta al evaluar la eficiencia y la productividad de las instituciones al realizar la implementación de nuevos procesos que mejoren el desempeño laboral; en especial si se centra en las funciones básicas que estas ejecutan, pues de ello dependen para sostenerse dentro de los límites normativos de la Gestión pública.

Es bueno resaltar, que las instituciones que apliquen una adecuada gestión administrativa en sus procesos, conducirán a conocer la situación real de las mismas,

es por eso, la importancia de tener una planificación que sea capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión. Por consiguiente, la gestión administrativa comprende el plan de organización en todos los procedimientos coordinados de manera coherente a las necesidades de la institución, para proteger y resguardar sus activos, verificar su exactitud y confiabilidad de los procesos, así como también llevar la eficiencia, productividad y custodia en las operaciones para estimular la adhesión a las exigencias ordenadas por los que toman las decisiones. De lo anterior se desprende, que todos los departamentos que conforman una institución son importantes, pero, existen dependencias que siempre van a estar en constantes cambios, con la finalidad de afinar su funcionabilidad dentro de la organización.

En la perspectiva que aquí adoptamos, podemos afirmar que un centro educativo que no aplique una adecuada gestión administrativa, puede correr el riesgo de tener desviaciones en sus procesos, y por supuesto las decisiones tomadas no serán las más adecuadas para su gestión e incluso podría llevar al mismo a una crisis operativa, por lo que, se debe asumir una serie de consecuencias que perjudican al desempeño laboral de todo trabajador

En el Perú existen alrededor de 80 mil colegios públicos, mientras que privados hay alrededor de 24 mil. De esos más de 100 mil colegios, solo 60 han sido acreditados con placas de acreditación. Un colegio acreditado implica que tanto sus procesos estratégicos claves y de soporte han sido evaluados con indicadores de calidad a nivel internacional. “Estos colegios que muestran esta placa de acreditación, garantizan que están dando un servicio de calidad. (...) Una placa de acreditación significa que todos sus procesos han sido evaluados y siguen siendo evaluados en el tiempo”, En ese sentido el nivel de escuelas públicas evaluado por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) contabilizó aproximadamente 18 colegios acreditados. Por tal motivo, la brecha entre construcción de escuelas y calidad en servicio educativo es muy grande. **RPP, (2019).**

A nivel local la gestión administrativa en la mayoría de las instituciones educativas tanto públicas como privadas se maneja de manera empírica, generando en estas

deficiencias en el desempeño laboral del personal y como lento desarrollo de las organizaciones.

Asimismo, las nuevas orientaciones en la administración educativa se orientan a determinar que el líder de la organización es el director, generando en él gran responsabilidad, donde el liderazgo administrativo, requiere del director el desarrollo de competencias conductuales, procedimentales y actitudinales, competencias capaces de entender y mejorar la organización que la ciudadanía exige y de esta forma mejorar la calidad educativa.

La falta de compromiso docente, tiene entre otros factores que coadyuvan a que se produzcan esta actitud, la baja remuneración, la falta de preparación académica y la falta de estímulos sociales externos y/o internos en relación de la institución educativa; estos factores generan que los profesionales poco a poco pierdan el compromiso por buscar una enseñanza óptima y el desarrollo integral de los estudiantes.

Frente a lo expuesto anteriormente en esta investigación se tratará de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucro a 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se ejecutó de la siguiente forma:

- “Comprende la elaboración y aprobación del proyecto de Tesis

Iniciado el 01/01/2021 y concluido el 16/08/2021.”

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta en la bibliografía científica, tales como conceptos, clasificación, características que se reflejan en el marco teórico, se aplicó como instrumento de recolección de datos el Cuestionario el cual midió a sus variables, Gestión administrativa y Desempeño laboral percibidos por los trabajadores del centro educativo, el área donde se aplicó el cuestionario fue el área académica.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cuál es el nivel de relación entre la Planeación y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre la Organización y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre la Dirección y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre el Control y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Describir el nivel de relación entre la Planeación y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

Identificar el nivel de relación entre la Organización y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

Establecer el nivel de relación entre la Dirección y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

Precisar el nivel de relación entre el Control y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justifica porque permitió Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020, logrando describir y

determinar los problemas de la Gestión administrativa. Este trabajo beneficiará posteriores trabajos de investigación en referencia a este tema, como también brindar información de la constante necesidad que existe en el manejo adecuado del Desempeño laboral.

La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Puesto que se aplicara el enfoque cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, que respaldara el proceso de la descripción del problema, la revisión de la literatura relacionada a la Gestión administrativa y el Desempeño laboral, con ello el presente trabajo por ser de tipo básica de alcance correlacional, se diseñaran técnicas y se aplicarán instrumentos de medición válidos y confiables, que logran responder a la hipótesis y a partir de ello generar conclusiones; de esta manera aportar y ser fuente de información a otras investigaciones similares a este estudio.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

De acuerdo con los objetivos del estudio, los resultados nos permitieron encontrar soluciones concretas a los problemas que se dan en la Gestión administrativa, como también la posibilidad de proponer alternativas de solución para el manejo adecuado del Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

La justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. **Según** Bernal, César A. (2010).

El desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto a la Gestión administrativa ya que este cumple una función muy importante para conseguir el Desempeño laboral por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

1.5.2 IMPORTANCIA.

La presente investigación, tiene importancia ya que proveerá información objetiva y actualizada sobre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020, y por lo que puede llenar vacíos en el conocimiento de la realidad de las futuras investigaciones relacionadas con la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020. **Según** Chiavenato (1999).

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad tiene que ver en primer lugar con la posibilidad de asumir la carga económica que pueda representar la investigación y en segundo lugar con la verificación de disponer de los recursos mínimos necesarios para asumir las actividades propias del estudio en el tiempo previsto. Un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes potenciales que implica su realización, en caso contrario es necesario delimitarlo a un más o suspender la investigación. **Según Caracas, (2004).**

Para que el estudio sea viable se circunscribió la población o universo de 90 trabajadores Con esto la investigación fue factible ya que se cuenta con los recursos financieros, materiales y recursos humanos para llevarla a cabo.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Según Osores, R. (2019),

En el tiempo, El informe necesito tiempo, porque existió compromiso de recoger información en el Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020 y solicitar información sobre el Gestión administrativa y Desempeño laboral de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

De recursos, El recurso que se designa para el análisis estadístico, encuestadores, será financiado por el tesista.

De información, El informe necesita información de libros, blogs y páginas web de muy buena reputación para que tenga credibilidad en los párrafos emitidos en nuestra investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Antecedentes internacionales

Martínez, Guevara y Valles (2016), en la investigación titulada: El desempeño laboral y la gestión administrativa, establecieron la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión administrativa desde el punto de vista inputs. La investigación fue mixta de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional; en la fase inicial, se exploró el objeto de estudio de acuerdo a la perspectiva de los participantes, siendo

esto de corte cualitativo, lo que permitió su comprensión, mientras que en la segunda fase se recogió datos cuantitativos que se sometieron a pruebas estadísticas, con el fin de rechazar o no las hipótesis planteadas. Los resultados obtenidos demuestran que existe asociación entre las variables de estudio, de acuerdo a la prueba de Chi cuadrada, su resultado es de .730, el cual es menor al nivel crítico establecido.

Castro (2016), en el trabajo de investigación titulado: *El desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luís de Potosí, San Luís de Potosí, México. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 100 individuos, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario para ambas variables, los resultados muestran que se corrobora la hipótesis de que existe una relación positiva entre las variables desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de PYMES Potosinas).

Espaderos (2016), en el trabajo de investigación titulado: *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía*". (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Cotzumalguapa, Guatemala. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 30 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario, los resultados muestran que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficacia).

Mairena (2015), en la investigación titulada: *"Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas"*. Se apreció que el objetivo fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes nuevos en la Facultad de Educación e Idiomas - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua. El tipo de investigación de acuerdo con su alcance fue correlacional, por cuanto, este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. Miden las

dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos, posteriormente se cuantifica y analiza la vinculación. Los resultados obtenidos muestran que los docentes nuevos reconocen que el acompañamiento es ventajoso para el intercambio de experiencia entre los participantes, asimismo, se descubrió que el real fin del acompañamiento es llevar a cabo procesos de evaluación con la intención de mejorar el rendimiento como docente y conseguir la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje.

Flores (2015), en el trabajo de investigación titulado: *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROAVAS, Jinotega*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. (Tipo descriptivo, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 15 trabajadores y con el uso de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los resultados muestran que el proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básico RL se lleva a cabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo).

Antecedentes nacionales

Ortiz (2018), en el trabajo de investigación titulado: *la gestión administrativa y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 79 trabajadores, se utilizó el cuestionario como instrumento, los resultados muestran que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue).

Espinoza (2018), en el trabajo de investigación titulado: *Gestión administrativa y desempeño laboral en el hospital de Huaral*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con 426 trabajadores como muestra, se utilizó un cuestionario como instrumento, los resultados del presente estudio son que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hospital de Huaral).

Torres (2018), en el trabajo de investigación titulado: *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Tipo cuantitativo, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 89 trabajadores, se utilizó el instrumento como el cuestionario, los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA). La información fue recogida y procesada, interpretada a través de tablas y figuras, además, se realizó inferencia para llegar a la conclusión de la existencia de correlación entre ambas variables de estudio, rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho = 0,879$ y el p-valor $<0,05$, eso quiere decir que se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que se ha concluido que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA. 2017.

Paredes y Reátegui (2017), en la tesis titulada *Capacitación Empresarial y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Empresa American Metal S.A.C. del Distrito de Callería - Pucallpa*, 2016. Tuvieron como propósito determinar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de 20 trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería – Pucallpa. Los resultados indicaron que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C., cuyo grado de asociación fue 0.707 moderada y $p = 0,00 < 0.01$ resultando ser altamente significativo con un 1% ($p < 0.01$). Se concluyó que la implementación de un plan de capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C.

Canahuire (2016), en su tesis titulada *Gestión administrativa y la variable de calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del*

distrito de San Sebastián – Cusco. Tuvo como objetivo determinar la relación que tiene la variable de gestión administrativa y la variable de calidad de servicio educativo. La metodología de la investigación fue básica de enfoque cuantitativo, cuyo alcance fue descriptivo/correlacional, con un diseño no experimental, la población comprendió 45 instituciones educativas del nivel inicial, se utilizó como instrumento el cuestionario y se aplicó a toda la población. Los resultados de la investigación mostraron que el 28.9% de los encuestados expresaron que tienen una muy buena gestión administrativa, los mismos que presentaron una muy buena calidad de servicio, al 95% de confiabilidad utilizando la prueba estadística Chi Cuadrado $X^2 = 14.081$, donde se pudo afirmar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de San Sebastián.

Díaz (2016), en el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 105 empleados, se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los resultados del presente estudio, fueron concluyentes destacando que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra).

Flores (2016), en el trabajo de investigación titulado: El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Rímac. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 109 personas, se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, la investigación logró demostrar que existe una relación significativa débil entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la Red de Salud del Rímac).

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Gestión administrativa

Definición de gestión administrativa

Sostiene que la administración involucra aquella coordinación como supervisión de las actividades que realizan los trabajadores en una empresa, para que se presente de forma eficiente y eficaz logrando así una buena gestión como los objetivos trazados para un mejor desarrollo de la organización. **(Robbins y Coulter, 2010)**.

La Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, quiere decir que la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planificación, organización, dirección y control. **(Anzola, 2002)**

Afirma que La gestión administrativa es el proceso de lograr que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de personal, dirección y control de otras personas, creando y manteniendo un ambiente en el cual la persona se pueda desempeñar entusiastamente en conjunto con otras, sacando a relucir su potencial, eficacia y eficiencia y lograr así fines determinados. **(Amador, 2003)**.

Proceso administrativo

El proceso administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades. **(Amador , 2003)**

(Fayol, 1916) citado por (Amador, 2003), sostuvo que Deben existir dentro de la empresa ciertas etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo, dentro de ellas encontramos: 1) Previsión, 2) Organización, 3) Dirección, 4) Coordinación, 5) Control.

Teorías de gestión administrativa

Teoría General de la Administración (TGA)

(Chiavenato, 2006) señala que la Teoría general de la administración es una disciplina principalmente orientadora del comportamiento profesional para todos aquellos que tienen que ver con la administración. En vez de preocuparse por enseñar a ejecutar o hacer las cosas (o cómo hacerlas), busca enseñar, sobre todo, lo que debe hacerse (o por qué). La TGA no busca formar profesionales prácticos que salgan de la escuela listos para ejecutar tareas, cualesquiera que sean las situaciones o circunstancias que lo envuelvan. Por lo contrario, la TGA procura enseñar al futuro profesional a pensar y, sobre todo, a discernir con base en un bagaje de conceptos e ideas que funcionan como herramientas de trabajo. De otro modo, lo que diferencia al administrador de un simple ejecutor de tareas es el hecho de que mientras el segundo sabe ejecutar cosas que aprendió mecánicamente (cómo diseñar organigramas y diagramas de flujo, elaborar presupuestos, operar lanzamientos y registros, preparar presupuestos de ventas, etcétera de manera práctica, concreta e inmediata), el primero sabe analizar y resolver situaciones problemáticas variadas y complejas, pues aprendió a pensar, a discernir, a evaluar y a ponderar en términos abstractos, estratégicos, conceptuales y teóricos. Mientras el segundo es un mero agente de ejecución de operaciones que sigue órdenes superiores, el primero es un agente de cambio y de innovación, pues adquirió la capacidad para percibir y diagnosticar situaciones que el segundo ni siquiera imagina que existan. Cuanto mayor sea el cambio y la inestabilidad, tanto mayor será la necesidad de habilidades conceptuales para proporcionar innovación dentro de las organizaciones.

El papel de la TGA es: que el administrador tenga condiciones personales de éxito en cualquier organización (independientemente del nivel jerárquico o del área de actuación profesional). Además de *su know-how*, precisa también y, principalmente, de habilidades personales de diagnóstico y de evaluación situacional para ayudarse a discernir qué hacer ante situaciones diferentes e imprecisas. En ese sentido, vale la pena mencionar la frase de Kurt Lewin nada más práctico que una buena teoría. A pesar de ser teoría, la TGA es increíblemente instrumental, pues le da al administrador el arma más poderosa: su habilidad conceptual. Saber pensar y saber diagnosticar antes de ejecutar u operar acciones o

programas de trabajo, crear e innovar, mejorar y renovar siempre. El talento administrativo funciona alrededor de esas aptitudes básicas.

2.2.1.1. Dimensiones de gestión administrativa.

Establece que la gestión administrativa se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades. (Amador J, 2003).

Dimensión. Planificación

La Planificación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización. (Reyes. A, 2008).

Dimensión. Organización

La organización, se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa. (Amador J, 2008).

Dimensión. Dirección

Dirección, es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado. (Reyes L, 2007).

Dimensión. Control

Es un proceso de medición del desempeño y de realización de acciones que garanticen los resultados deseados su propósito es directo; asegurar que los planes

se realicen en forma tal que el desempeño real satisfaga o supere los objetivos. **(Schermerhorn, 2010).**

Este elemento final de las dimensiones de la Gestión Administrativa, permite dar a conocer sobre como los directores o gerentes de una organización deben inspeccionar, examinar, verificar y supervisar a todos aquellos trabajadores que estén brindando el servicio en su ambiente de trabajo, ya que con ello se lograra llevar un buen manejo de las propuestas planteadas como corregir aquellas que afectan al proceso administrativo, y estructurar medidas para lograr un buen desempeño organizacional.

2.2.2. Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral constituye el proceso por el cual se estima la contribución total del empleado hacia la organización. **(Werther & Davis, 2008).**

El desempeño laboral tiene como propósito ayudar a la dirección a tomar decisiones tales como ascensos, transferencias y despidos, las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo, retroalimentación a los colaboradores. **(Robbins y Judge, 2009).**

Características del desempeño laboral

Esta dimensión se encarga de evaluar las características de los empleados tales como tener una buena actitud, mostrar confianza, ser confiable, tener experiencia en su puesto de trabajo, estas características son importantes para la evaluación del desempeño. **(Robbins & Judge, 2013)**

La evaluación del desempeño es la valoración, sistemática, del ejercicio de cada colaborador, en función de las tareas que ejerce, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial que desarrolla. **(Chiavenato, 2009)**

El desempeño laboral permite mejorar continuamente el desarrollo de los colaboradores, además permite mejorar la calidad de trabajo y calidad de vida de las organizaciones.

Teorías de desempeño laboral

Teoría de dos factores de Herzberg.

La teoría de dos factores es conocida también como la teoría de motivación e higiene. Herzberg, afirma que la satisfacción en el trabajo depende de algunas condiciones establecidas, mientras que la insatisfacción en el trabajo es el resultado de una serie completamente distinta de condiciones. Por tanto, aunque es posible pensar que la satisfacción y la insatisfacción son dos extremos de un solo continuo, están determinadas por diferentes factores. (Furnham, 2001, p. 296) Es decir, esta teoría precisa que los factores que generan la insatisfacción en los trabajadores son totalmente distintos a los factores que producen la satisfacción.

Asimismo, cabe precisar que esta teoría tiene como sustento que la persona tiene dos tipos de necesidades, la primera relacionada a evitar el dolor o los sucesos que causan malestar y las que buscan el deseo de superación tanto intelectual como emocional. En ese sentido, Herzberg comprobó la relación entre satisfacción y desempeño, estableciendo una teoría basada en sus resultados. Según, esta teoría, las personas tienen dos tipos de necesidades.

Las primeras necesidades de higiene, lo cual engloban aquellos factores extrínsecos al trabajador y están principal mente relacionado a la insatisfacción laboral; el segundo está relacionado a los factores de motivación, los cuales son intrínsecos al trabajador, debido a que estos están relacionados directamente a la satisfacción tanto con el cargo, así como con las tareas que realiza dentro de la empresa. (Furnham, 2001, p. 297)

Las necesidades de higiene, se enfocan principalmente en el lugar donde se ejecuta el trabajo, existiendo ciertas condiciones que pueden desmotivar al trabajador cuando no están presentes, tales como el salario, los beneficios, las relaciones con los compañeros de trabajo, las condiciones en las que se realice el trabajo; todos estos aspectos son exteriores al trabajador que de cierta forma afectan al trabajador.

En cambio, los factores de motivación o también conocidos como factores de motivación intrínsecos, están vinculados a un aspecto interno del trabajador y se alimentan continuamente con la propia actividad productiva, estos producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en los trabajadores, entre estos se puede identificar el logro, reconocimiento, responsabilidad, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización.

Según la teoría, los factores que conducen a la satisfacción laboral son los que satisfacen las necesidades de realización personal (autorrealización) del individuo en su trabajo, y es sólo mediante el desempeño de la tarea como las personas pueden: disfrutar las recompensas que reforzarán sus aspiraciones. (Furhuam, 2001).

2.2.2.1. Dimensiones de desempeño laboral

Se ha considerado como dimensiones para esta investigación: a la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Dimensión. Satisfacción del trabajador.

Con respecto a la satisfacción del trabajo plantean que es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. (Davis y Newtrom, 1991)

El desempeño de las tareas como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas. (Robbins, 2013)

Según estos autores coinciden con Robbins, ya que de una u otra manera conlleva al trabajador a cumplir con responsabilidad las tareas asumidas las que conllevan a una satisfacción en el trabajo, sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos,

objetivos e intenciones del comportamiento o actitudes, lo que le permite a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

Dimensión. Autoestima.

Es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

(Robbins, 2013) Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Dimensión. Trabajo en Equipo.

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

Para Robbins (2013) Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Dimensión. Capacitación del Trabajador.

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett, 1992), es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible, (Nash ,1989). Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de este programa es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

(Robbins, 2013) considera la falta de productividad, esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Que desde la perspectiva de los otros autores se referiría casi orientado al mismo objetivo, la necesidad de capacitar al trabajador en función a las metas de la institución y en función a la identidad que debe tener un trabajador lo que permitirá su desenvolvimiento eficiente y de contribución a la institución. Reforzando valores institucionales.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Administración: Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).

Calidad: Se define como la totalidad de los rasgos y las características de los productos o servicios que se refiere a su capacidad para satisfacer necesidades expresadas o implícitas. (Juran, 1951).

Capacitación: Es desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal (Chiavenato, 2007).

Competitividad: Es la capacidad que tiene la empresa, de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores, es la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas" que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. (Koontz & O'Donnell, 2013).

El acceso: Incluye el acercamiento, la habilidad y la facilidad de contacto. Es decir, el servicio debe ser fácilmente accesible por los medios oportunos (Imanuel Kwan, 2006).

Empatía: cuidado, atención individualizada dada a los clientes. La esencia de la empatía es transmitir, por medio de un servicio personalizado o adaptado al gusto del cliente, que los clientes son únicos y especiales y que se entienden sus necesidades. Los clientes desean sentirse comprendidos e importantes para las instituciones que les proporciona servicio (Davis, 1983).

Empowerment: Es empoderamiento, en términos sencillos y prácticos es darle más poder a la gente, delegar autoridad a los empleados para que puedan decidir sobre su propio trabajo y encuentren menos barreras en la ejecución de mejoras, solución de conflictos (Catri, F, 2004).

Entender: Significa hacer un esfuerzo que apoye una atención individualizada, reconociendo las normas y costumbres de cada cliente o segmento de clientes (Evans & Lindsay, 2000).

Evaluación del desempeño: La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (Baggini, 1999).

Gestión: Es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía para el proceso. (Huergo, 2009).

La competencia: Es la necesidad de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas. Esta dimensión implica tener habilidades y conocimientos suficientes para realizar los servicios (Coll, 2007).

La credibilidad: Incluye aspectos como la confianza, la fidelidad y la honestidad, además de contar con el cliente en la lista de grupos de interés de la empresa. Otros elementos que componen esta dimensión deben ser, el nombre de la institución, la reputación de la misma y las características del contacto personal (Real Academia Española, 2012).

La tangibilidad: Se utiliza para nombrar lo que puede ser tocado o probado de alguna forma. Esta dimensión constituye la parte física del servicio como son, las facilidades físicas, la apariencia del personal, las herramientas y los equipos usados para apoyar el servicio (Real Academia Española, 2012)

Sensibilidad: disposición a ayudar a los clientes y proporcionar un servicio expedito. Enfatiza la atención y prontitud al tratar las solicitudes, preguntas, quejas y problemas del cliente. La sensibilidad se comunica a los clientes por la cantidad de tiempo que tienen que esperar por la asistencia, las respuestas a las preguntas o la atención a los problemas. (Imanuel Kant, 2006).

Servicio: Un servicio es una obra, una realización o un acto que es esencialmente intangible y no resulta necesariamente en la propiedad de algo. Su creación puede o no estar relacionada con un producto físico (Kotler, Bloom y Hayes, 2006)

Usuario: hace mención a la persona que utiliza algún tipo de objeto o que es destinataria de un servicio, ya sea privado o público, es la persona que tiene derecho de usar una cosa ajena con cierta limitación (Real Academia Española, 2012)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

La Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

La Planeación se relaciona con el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

La Organización se relaciona con el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

La Dirección se relaciona con el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

El Control se relaciona con el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Gestión administrativa

Anzola (2002) afirma que Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, quiere decir que la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planificación, organización, dirección y control.

VARIABLE 2. Desempeño laboral

Araujo y Guerra (2007), citan a Bohórquez, quien definió El Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como

instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

La Gestión administrativa se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Planeación (plan estratégico, cronograma, requerimiento,), Organización (función laboral, delegación de funciones, estructura organizacional,), Dirección (supervisión , empoderamiento, liderazgo,).

La variable Desempeño laboral se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Satisfacción del trabajo (ambiente, salario, resultado,), Autoestima (motivación, trato, reconocimiento,), Trabajo en equipo (objetivos, comunicación, toma de decisión,). “

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Valores |
|-------------------------------|--------------------------|--|----------|-------------------|
| Gestión administrativa | Planeación | plan estratégico, cronograma, requerimiento, | 1,2,3, | Ordinal |
| | Organización | función laboral, delegación de funciones, estructura organizacional, | 4,5,6, | |
| | Dirección | supervisión , empoderamiento, liderazgo, | 7,8,9, | |
| | Control | monitorio, medición de logros, medidas correctivas, | 10,11,12 | |
| Desempeño | Satisfacción del trabajo | ambiente, salario, resultado, | 1,2,3 | Ordinal |

| | | | |
|----------------|--------------------------|---|----------|
| laboral | Autoestima | motivación, trato, reconocimiento, | 4,5,6, |
| | Trabajo en equipo | en objetivos, comunicación, toma de decisión , | 7,8,9, |
| | Capacitación del trabajo | capacitación, entrenamiento, desarrollo de habilidades, | 10,11,12 |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es

más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992)** Y es correlacional dado que permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” **Según Carrasco, (2013).**

4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según Sampieri Hernández (2003).**

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

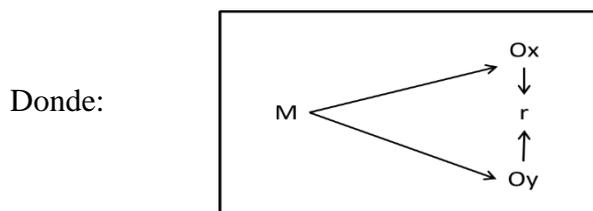
El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos del Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020 , en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Gestión administrativa y el Desempeño laboral y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Gestión administrativa y el Desempeño laboral en el Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020 . Hernández et. al., (2010).

El diagrama es el siguiente:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación de la Gestión administrativa.

O2: Observación Desempeño laboral.

r : Coeficiente de correlación.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.3.1. POBLACIÓN.

Carrasco, S. (2009). Constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

La población esta compuesta por 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

4.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra es censal**. Se tomará para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que la muestra es censal cuando la porción representa toda la población.

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TÉCNICAS.

La encuesta, se refiere a una determinada técnica utilizada para reunir datos que responda los objetivos planteados de manera sistemática, utilizando contactos directos con personas o grupos de personas que integran la población muestral. (Zapata, 2005).

Para la recolección de los datos de la investigación, la técnica empleada fue la encuesta, mediante la aplicación de 2 cuestionarios estructurados en correspondencia con la operacionalización de las variables en estudio resultante de las bases teóricas.

Los mismos se estructuraron en 12 ítems o indicadores que representan a las dos variables Gestión administrativa y Desempeño Laboral con sus dimensiones en estudio.

4.4.2. INSTRUMENTOS.

El cuestionario, posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflictos que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio. Según Tamayo y Tamayo (2008).

Los cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores de la institución educativa estatal nuestra señora de Guadalupe de acuerdo al tamaño de muestra calculado. Para elaborar las preguntas de los cuestionarios, se utilizó una escala valorativa del tipo Likert ordinal de 3 tramos donde: 1 Nunca, 2 A veces, 3 Siempre.

El instrumento posee 12 preguntas destinadas a la variable Gestión administrativa, y 12 preguntas destinadas a la variable Desempeño laboral. El cuestionario se dirige a los 90 trabajadores.

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

4.4.3.1. Validez:

Según Bernal, César A. (2010) la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utilizó el juicio de cinco expertos, para dar validez a los instrumentos de recolección; a través del formato Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación, que considera 3 aspectos de validación: Claridad, Pertinencia, y Relevancia, mediante este proceso los expertos establecerán que ambos instrumentos son aplicables.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesionales especialistas, metodólogos y especialistas temáticos, quienes evaluaron su pertinencia, relevancia y claridad, calificando con una opinión de aplicable los instrumentos.

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | Experto | Confiabilidad |
|----|---------|---------------|
|----|---------|---------------|

| | | |
|-----------|---------------------------------|---------|
| Experto 1 | Mg. Manuel Antonio Avalos Ch. | Aplicar |
| Experto 2 | Mg. Bely Bonifacio Solis | Aplicar |
| Experto 3 | Mg. Cheryl Ruz Bartra | Aplicar |
| Experto 4 | Mg. Jose N. Romero Chuquipiondo | Aplicar |
| Experto 5 | Mg. Esther Judith Perez Rios | Aplicar |

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

| RANGO | MAGNITUD |
|------------|----------|
| 0.81-1.00 | Muy alta |
| 0.61-0.80 | Alta |
| 0.41-0.60 | Moderada |
| 0.21-0.40 | Baja |
| 0.001-0.20 | Muy baja |

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Gestión administrativa

| | N° de Ítems | Alfa de Crombach |
|------------------------|-------------|------------------|
| Gestión administrativa | 12 | 0,898 |

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Gestión administrativa. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Desempeño laboral

| | N° de Ítems | Alfa de Crombach |
|-------------------|------------------------|-----------------------------|
| Desempeño laboral | 12 | 0,978 |

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Desempeño laboral. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS

En el procesamiento de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

En la elaboración de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

a) Revisión de los datos:

Se examinaron cada uno de los formularios tanto de la variable Gestión administrativa como de la variable Desempeño laboral para realizar el control de calidad.

b) Codificación:

Se transformarán los datos en códigos o claves, generalmente numéricos, de acuerdo al dominio de la variable.

Clasificación de los datos

Se organizará la información teniendo en cuenta la escala de Liker, nivel y escala de medición.

Nivel de medición de los datos: se usarán 3 niveles de medición: Medición ordinal, se da cuando los datos se disponen en orden jerárquico creciente o decreciente y se les señala una puntuación determinada según esa ordenación

Escala de medición cuantitativa continua: Aquella que permite medir a los individuos porque tienen unidad de medida y, a su vez, subdividir en forma infinita.

Escala cuantitativa discontinua o discreta. Aquella que permite medir a los individuos, pero sólo en números enteros porque la unidad de medida no puede ser fraccionada.

Escala cualitativa. Aquella que sólo permite distribuir o clasificar – pero no medir – a los individuos de acuerdo a ciertas características o atributos.

c) Recuento de datos:

Se cuenta la información recogida en cada una de las categorías y criterios de clasificación, de acuerdo a los siguientes métodos de recuento:

Método electrónico: En un centro de cómputo por medio de computadoras. En cualquiera de estos métodos se empleará matrices ad-hoc planteadas en la hoja Excel y Word, según el contenido de la matriz para facilitar la tabulación y el cómputo de datos.

En la presentación de los datos La información se dará a conocer por medio de tablas y de gráficos. Las tablas o cuadros permitirán presentar los datos en forma ordenada en columnas y filas obtenidos en un estudio de investigación.

d) Análisis de datos:

Análisis e interpretación descriptiva: Ambos resultados serán sometidos al tratamiento estadístico para su apreciación correspondiente, separando en variables.

Análisis e interpretación inferencial: Los datos almacenados se organizarán y se analizará el uso de la estadística paramétrica y la estadística no paramétrica, con el soporte de Excel y SPSS.

4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

Ética en la investigación es un tipo de ética aplicada o práctica, lo cual se refiere a que esta trata de resolver problemas no meramente generales, sino también a los problemas específicos que surgen en la realización de la investigación. **Según Penslar, R. (1995).**

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión administrativa

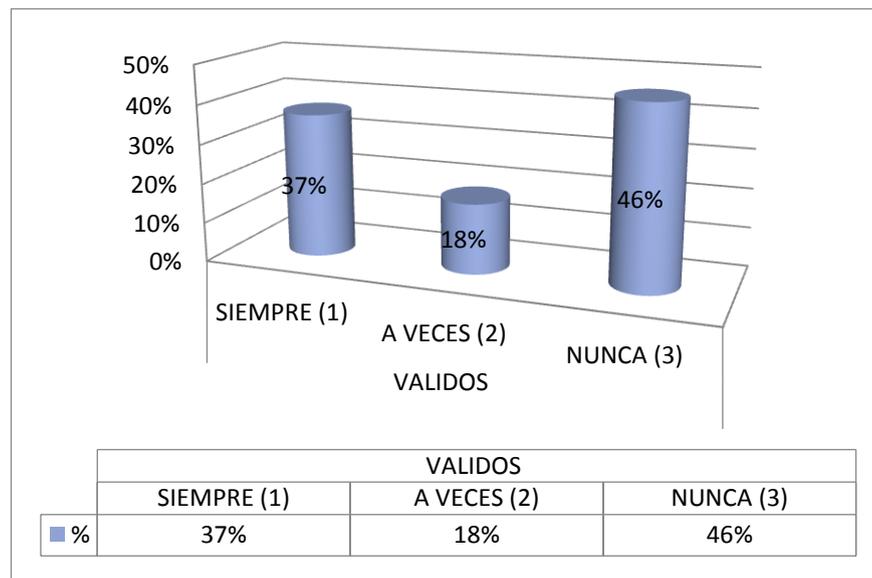
Tabla 01. El Plan Estratégico es conocido y aplicado por todo el personal administrativo

TABLA N° 01

| El Plan Estratégico es conocido y aplicado por todo el personal administrativo | | f | % |
|--|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 33 | 37% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| A VECES (2) | 16 | 18% |
| NUNCA (3) | 41 | 46% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA El Plan Estratégico es conocido y aplicado por todo el personal administrativo el 18% A VECES, y el 37% SIEMPRE

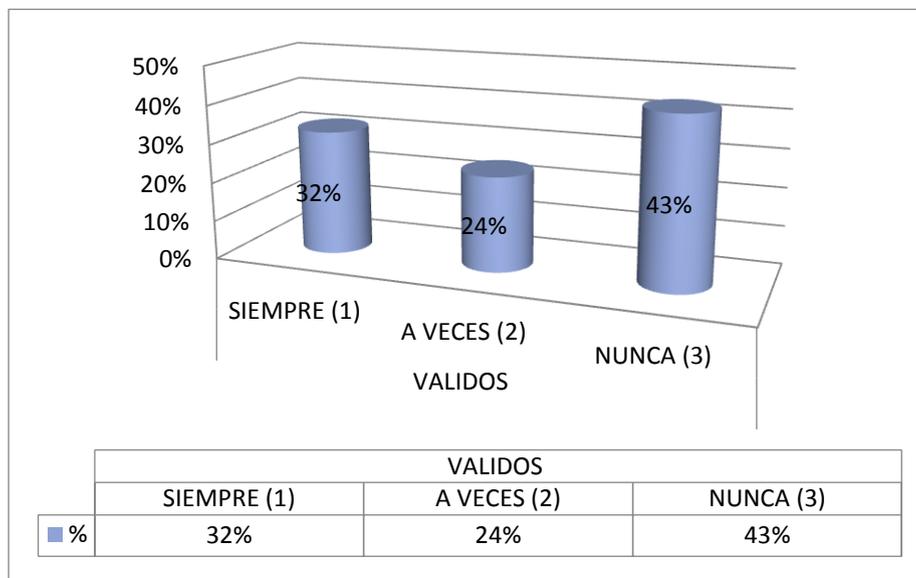
Tabla 02. El cronograma de actividades se cumple de acuerdo a lo planeado

TABLA N° 02

| El cronograma de actividades se cumple de acuerdo a lo planeado | | f | % |
|---|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 29 | 32% |
| | A VECES (2) | 22 | 24% |
| | NUNCA (3) | 39 | 43% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

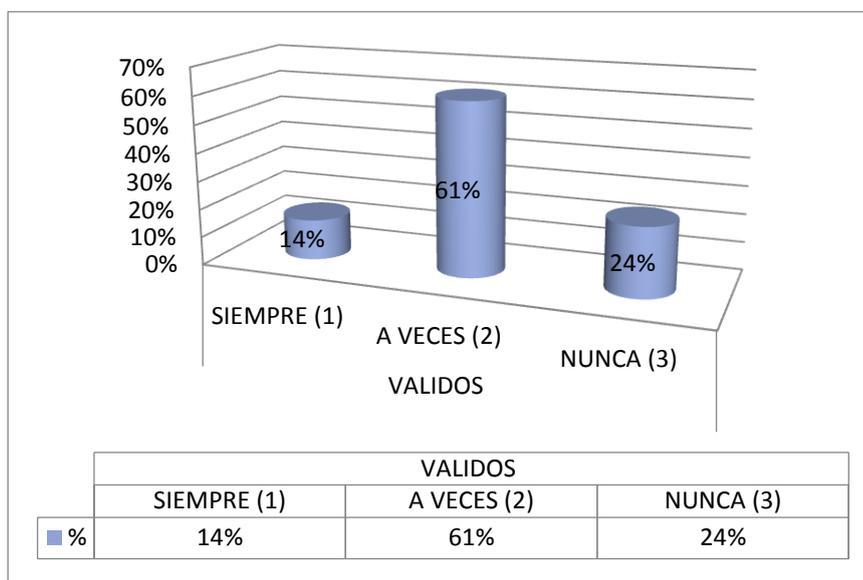
El 43% de los trabajadores respondieron que NUNCA El cronograma de actividades se cumple de acuerdo a lo planeado el 24% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 03. Su Jefe inmediato hace los requerimientos necesarios para ser considerados en la planificación de la institución

TABLA N° 03

| Su Jefe inmediato hace los requerimientos necesarios para ser considerados en la planificación de la institución | | f | % |
|--|-------------|----|------|
| | SIEMPRE (1) | 13 | 14% |
| VALIDOS | A VECES (2) | 55 | 61% |
| | NUNCA (3) | 22 | 24% |
| TOTAL | | 90 | 100% |

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

El 24% de los trabajadores respondieron que NUNCA Su Jefe inmediato hace los requerimientos necesarios para ser considerados en la planificación de la institución el 61% A VECES, y el 14% SIEMPRE

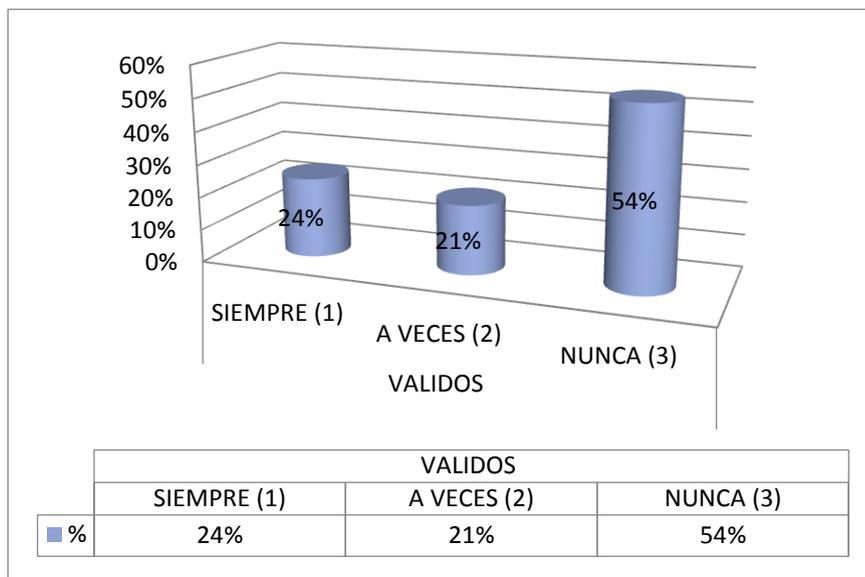
Tabla 04. La institución limita el conocimiento público del Manual de Organización y Funciones para el buen desempeño del colaborador

TABLA N° 04

| La institución limita el conocimiento público del Manual de Organización y Funciones para el buen desempeño del colaborador | | f | % |
|---|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 22 | 24% |
| | A VECES (2) | 19 | 21% |
| | NUNCA (3) | 49 | 54% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

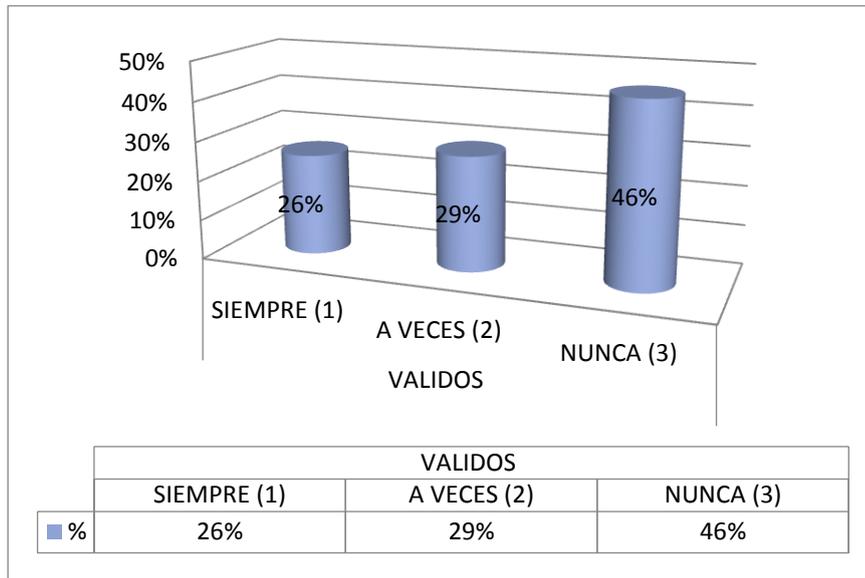
El 54% de los trabajadores respondieron que NUNCA La institución limita el conocimiento público del Manual de Organización y Funciones para el buen desempeño del colaborador el 21% A VECES, y el 24% SIEMPRE

Tabla 05. La delegación de funciones ayuda a mejorar los trabajos

TABLA N° 05

| La delegación de funciones ayuda a mejorar los trabajos | f | % |
|---|----|------|
| VALIDOS SIEMPRE (1) | 23 | 26% |
| A VECES (2) | 26 | 29% |
| NUNCA (3) | 41 | 46% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA La delegación de funciones ayuda a mejorar los trabajos el 29% A VECES, y el 26% SIEMPRE

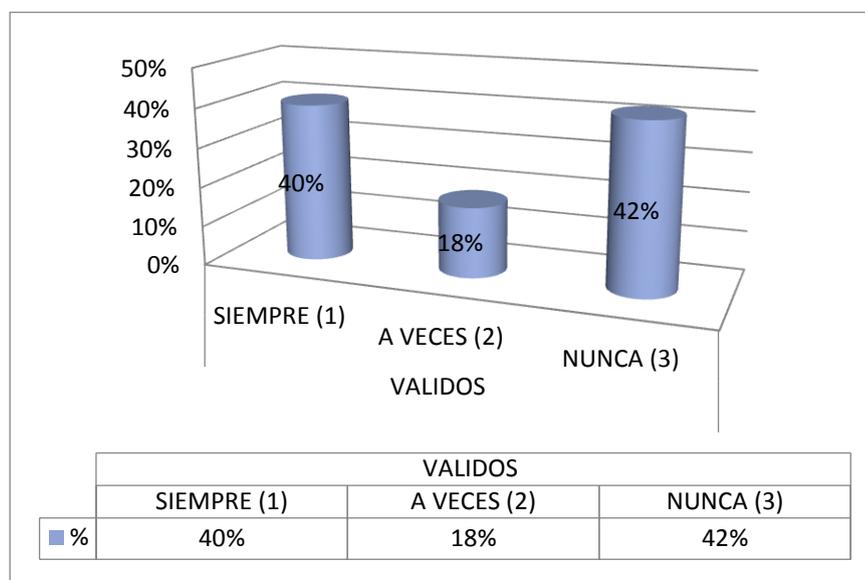
Tabla 06. La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones

TABLA N° 06

| La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones | | f | % |
|--|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 36 | 40% |
| | A VECES (2) | 16 | 18% |
| | NUNCA (3) | 38 | 42% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

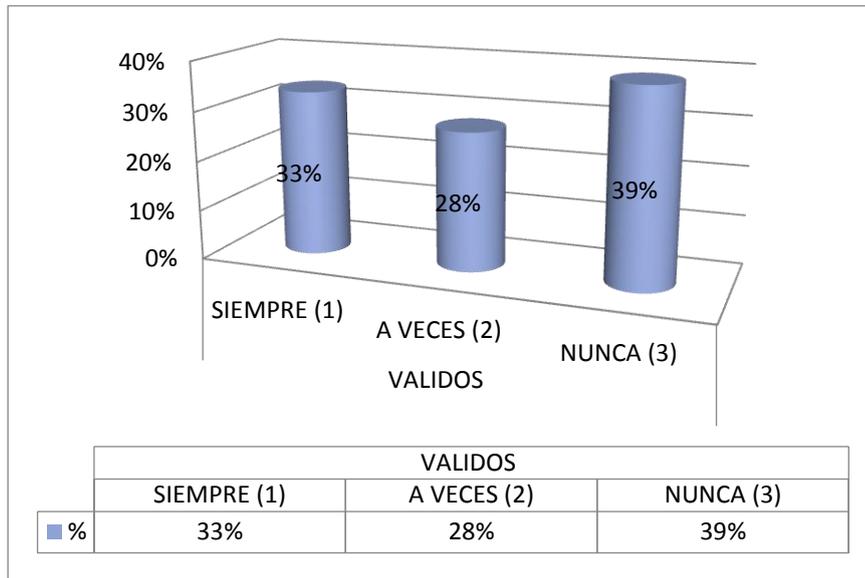
El 42% de los trabajadores respondieron que NUNCA La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones el 18% A VECES, y el 40% SIEMPRE

Tabla 07. Existe supervisión responsable de parte de los superiores

TABLA N° 07

| Existe supervisión responsable de parte de los superiores | f | % |
|---|----|------|
| SIEMPRE (1) | 30 | 33% |
| VALIDOS A VECES (2) | 25 | 28% |
| NUNCA (3) | 35 | 39% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

El 39% de los trabajadores respondieron que NUNCA Existe supervisión responsable de parte de los superiores el 28% A VECES, y el 33% SIEMPRE

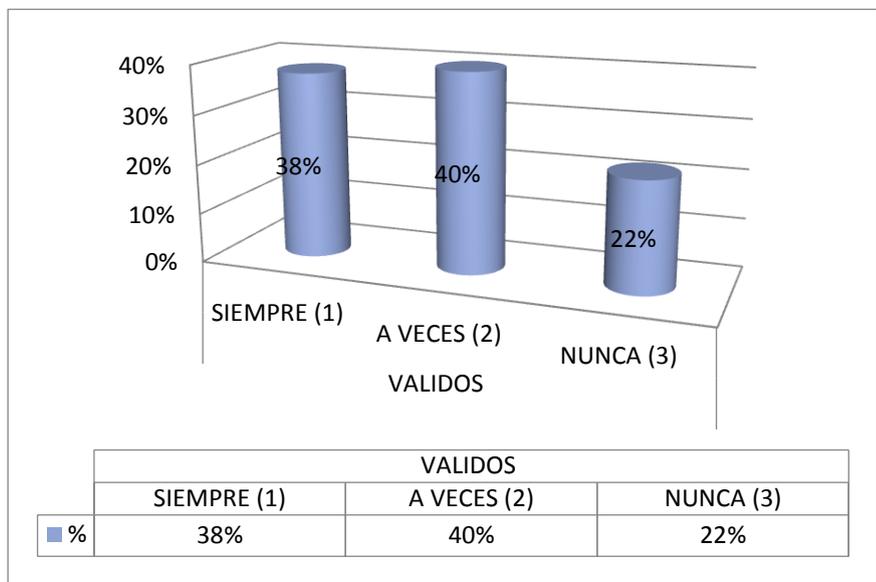
Tabla 08. La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones

TABLA N° 08

| Amerita empoderar a colaboradores a fin de alcanzar las metas | | f | % |
|---|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 34 | 38% |
| | A VECES (2) | 36 | 40% |
| | NUNCA (3) | 20 | 22% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

El 22% de los trabajadores respondieron que NUNCA Amerita empoderar a colaboradores a fin de alcanzar las metas el 40% A VECES, y el 38% SIEMPRE

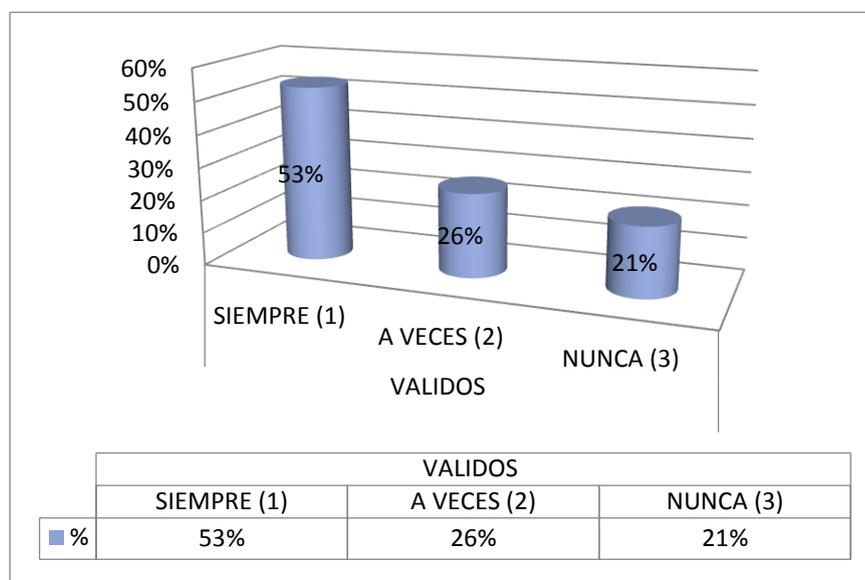
Tabla 09. Existe liderazgo dentro de la organización

TABLA N° 09

| Existe liderazgo dentro de la organización | | f | % |
|--|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 48 | 53% |
| | A VECES (2) | 23 | 26% |
| | NUNCA (3) | 19 | 21% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

El 21% de los trabajadores respondieron que NUNCA Existe liderazgo dentro de la organización el 26% A VECES, y el 53% SIEMPRE

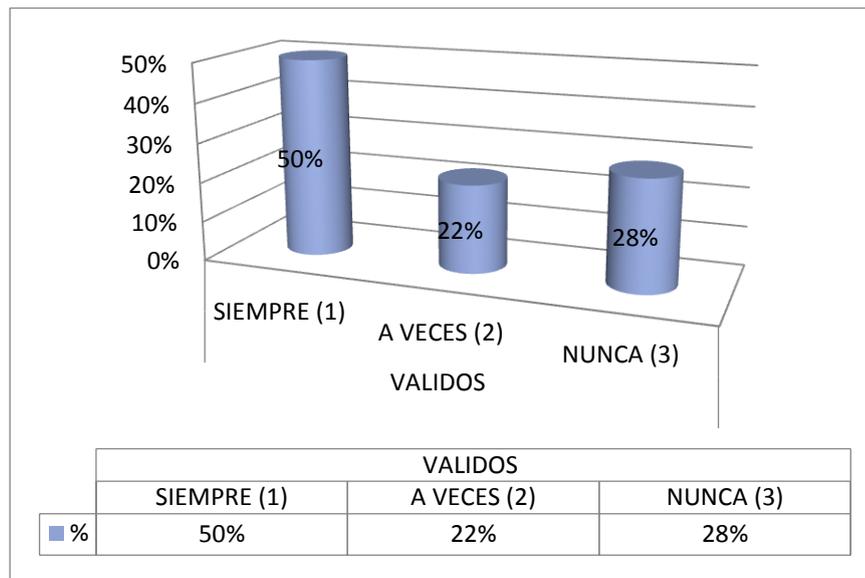
Tabla 10. Las áreas administrativas monitorean las actividades para que se ejecute de manera eficiente

TABLA N° 10

| Las áreas administrativas monitorean las actividades para que se ejecute de manera eficiente | | | |
|--|-------------|----|-----|
| | | f | % |
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 45 | 50% |
| | A VECES (2) | 20 | 22% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| NUNCA (3) | 25 | 28% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

El 28% de los trabajadores respondieron que NUNCA Las áreas administrativas monitorean las actividades para que se ejecute de manera eficiente el 22% A VECES, y el 50% SIEMPRE

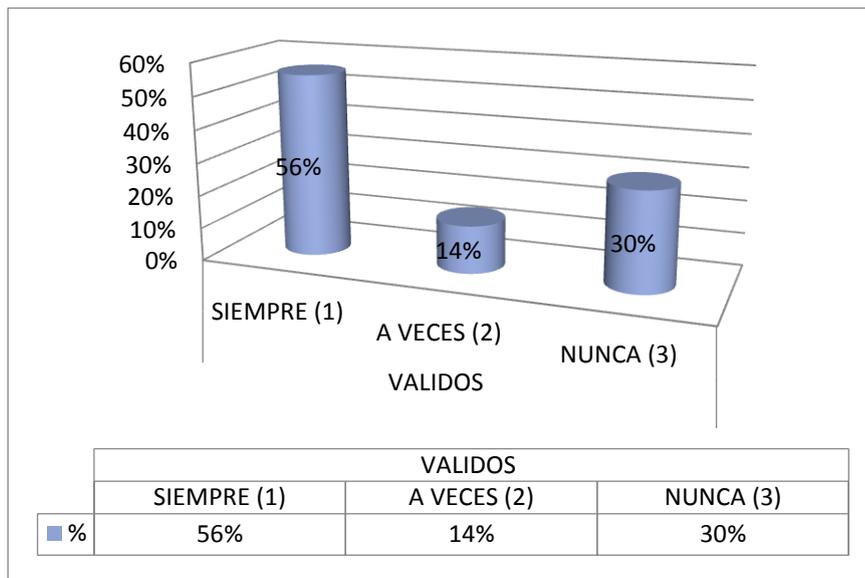
Tabla 11. Los logros obtenidos por sus compañeros de trabajo son medidos por los superiores

TABLA N° 11

| Los logros obtenidos por sus compañeros de trabajo son medidos por los superiores | | | |
|---|-------------|----------|----------|
| | | f | % |
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 50 | 56% |
| | A VECES (2) | 13 | 14% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| NUNCA (3) | 27 | 30% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN

El 30% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los logros obtenidos por sus compañeros de trabajo son medidos por los superiores el 14% A VECES, y el 56% SIEMPRE

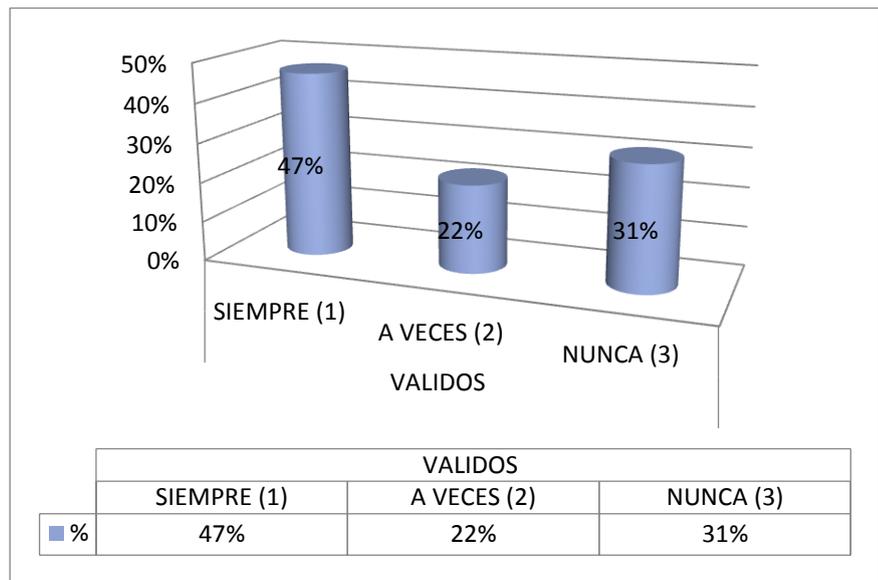
Tabla 12. Se aplican las medidas correctivas en la ejecución del plan anual de trabajo

TABLA N° 12

| Se aplican las medidas correctivas en la ejecución del plan anual de trabajo | | f | % |
|--|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 42 | 47% |
| | A VECES (2) | 20 | 22% |

| | | |
|--------------|-----------|-------------|
| NUNCA (3) | 28 | 31% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN

El 31% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se aplican las medidas correctivas en la ejecución del plan anual de trabajo el 22% A VECES, y el 47% SIEMPRE

5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño laboral

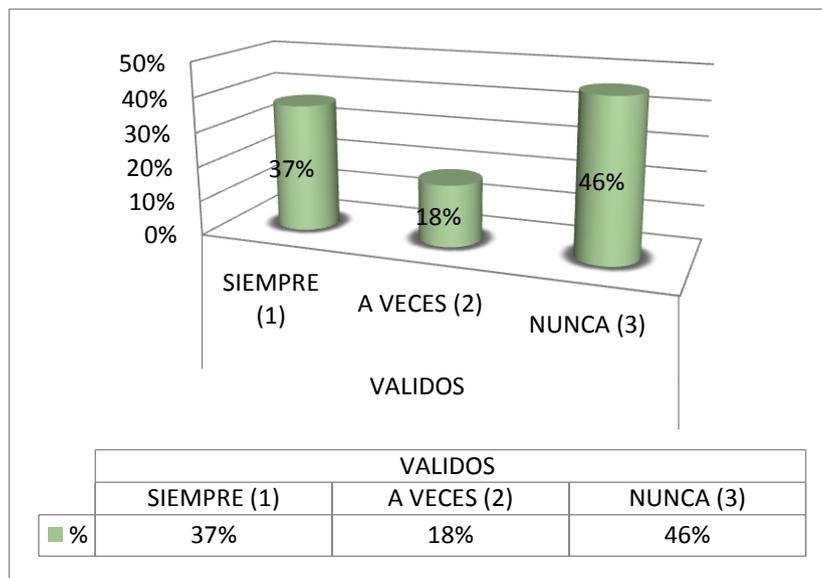
Tabla 13. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.

TABLA N° 13

| El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | |
|--|-------------|----------|----------|
| | | f | % |
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 33 | 37% |
| | A VECES (2) | 16 | 18% |

| | | | |
|--|--------------|-----------|-------------|
| | NUNCA (3) | 41 | 46% |
| | TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN

El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. el 18% A VECES, y el 37% SIEMPRE

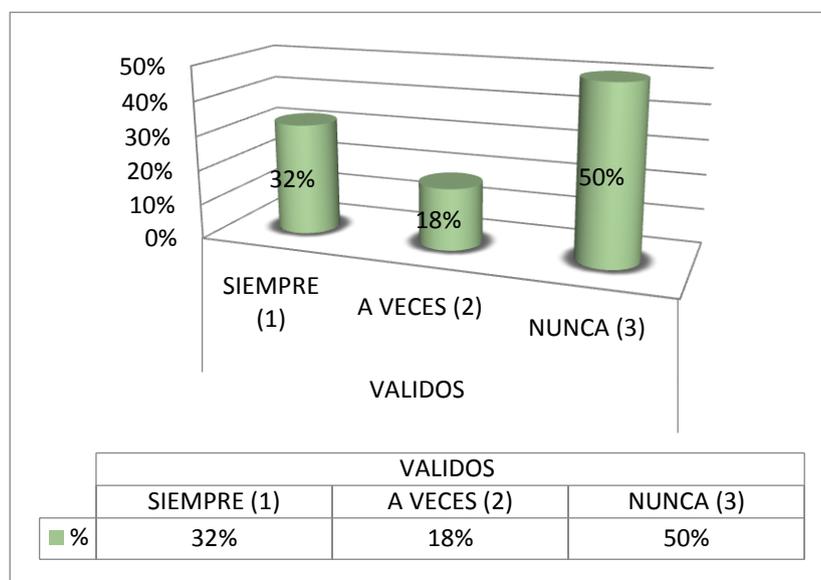
Tabla 14. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.

TABLA N° 14

| Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | |
|---|-------------|----------|----------|
| | | f | % |
| | SIEMPRE (1) | 29 | 32% |
| VALIDOS | A VECES (2) | 16 | 18% |
| | NUNCA (3) | 45 | 50% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN

El 50% de los trabajadores respondieron que NUNCA Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. el 18% A VECES, y el 32% SIEMPRE

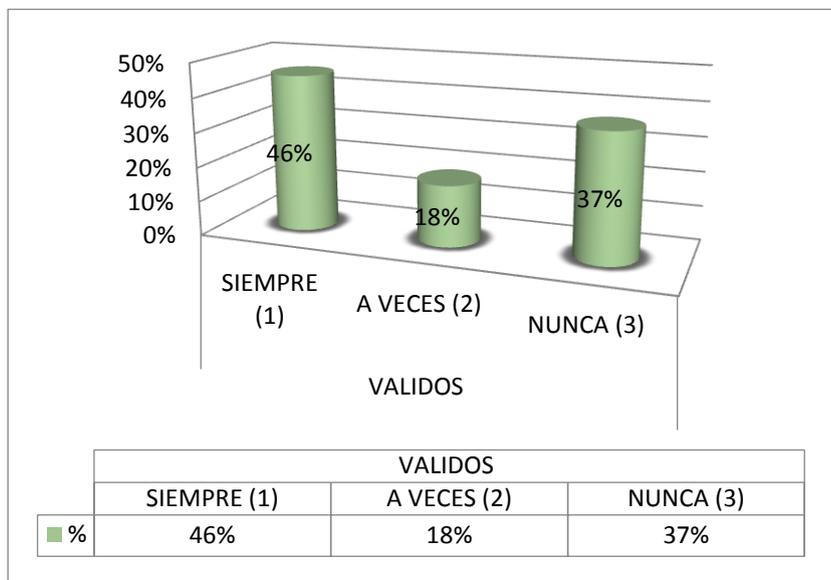
Tabla 15. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.

TABLA N° 15

| Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | f | % |
|---|----|-----|
| VALIDOS | | |
| SIEMPRE (1) | 41 | 46% |
| A VECES (2) | 16 | 18% |
| NUNCA (3) | 33 | 37% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN

El 37% de los trabajadores respondieron que NUNCA Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. el 18% A VECES, y el 46% SIEMPRE

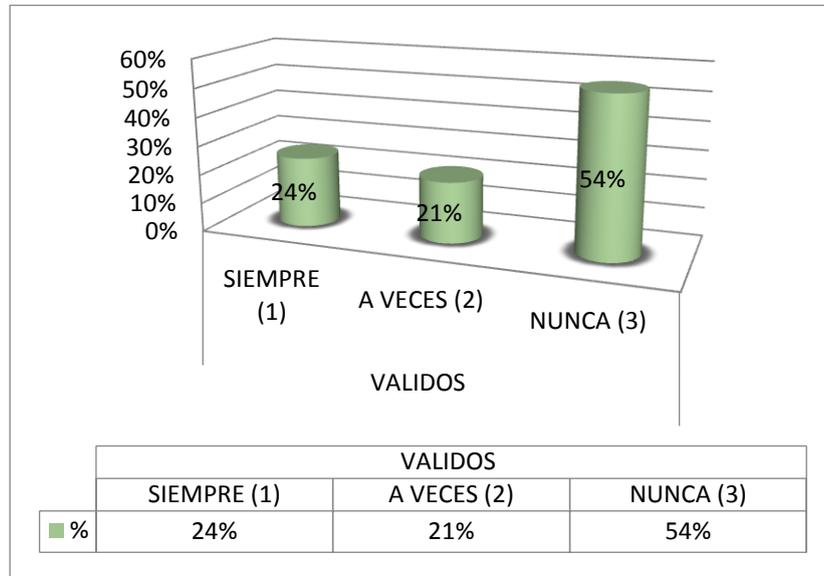
Tabla 16. Me siento motivado(a) en el lugar que laboro

TABLA N° 16

| Me siento motivado(a) en el lugar que laboro | f | % |
|--|----|-----|
| VALIDOS SIEMPRE (1) | 22 | 24% |
| VALIDOS A VECES (2) | 19 | 21% |
| VALIDOS NUNCA (3) | 49 | 54% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN

El 54% de los trabajadores respondieron que NUNCA Me siento motivado(a) en el lugar que laboro el 21% A VECES, y el 24% SIEMPRE

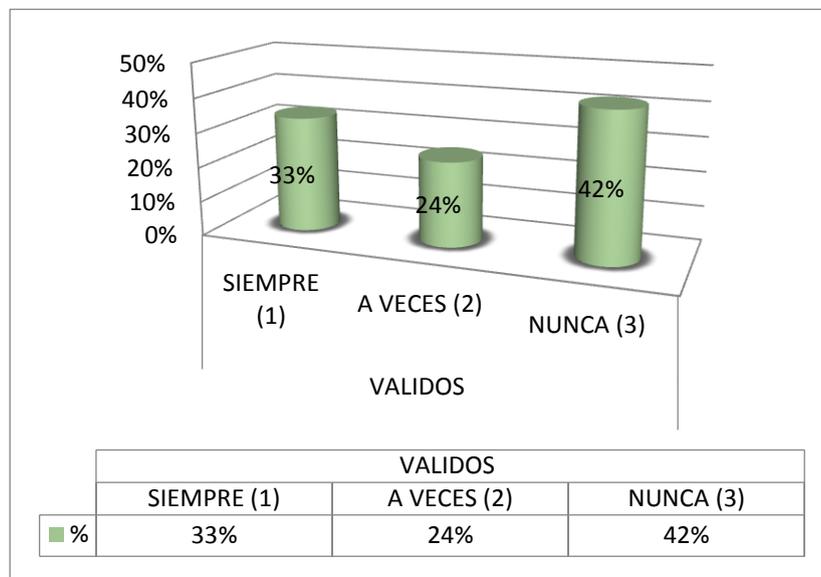
Tabla 17. Existe un trato agradable por parte del jefe

TABLA N° 17

| Existe un trato agradable por parte del jefe | f | % |
|--|----|-----|
| VALIDOS SIEMPRE (1) | 30 | 33% |
| A VECES (2) | 22 | 24% |
| NUNCA (3) | 38 | 42% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN

El 42% de los trabajadores respondieron que NUNCA Existe un trato agradable por parte del jefe el 24% A VECES, y el 33% SIEMPRE

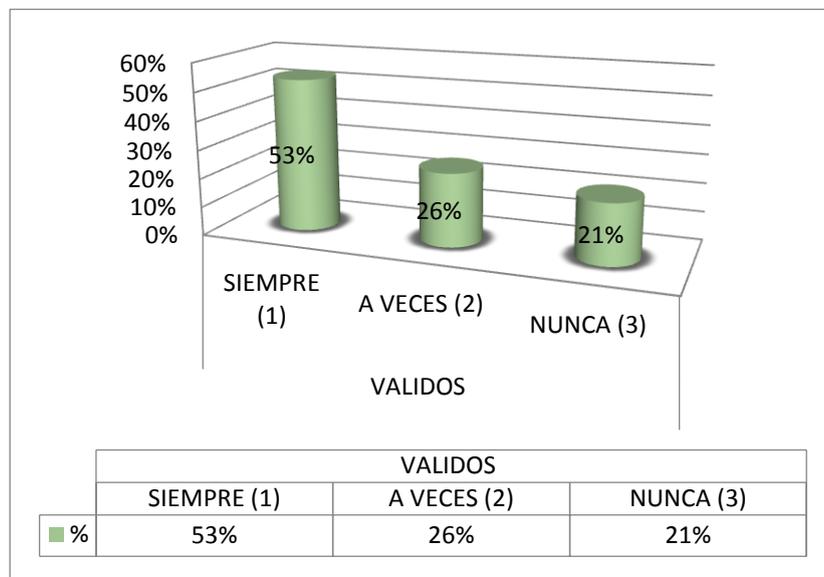
Tabla 18. reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias

TABLA N° 18

| reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias | f | % |
|---|----|-----|
| VALIDOS | | |
| SIEMPRE (1) | 48 | 53% |
| A VECES (2) | 23 | 26% |
| NUNCA (3) | 19 | 21% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN

El 21% de los trabajadores respondieron que NUNCA reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias el 26% A VECES, y el 53% SIEMPRE

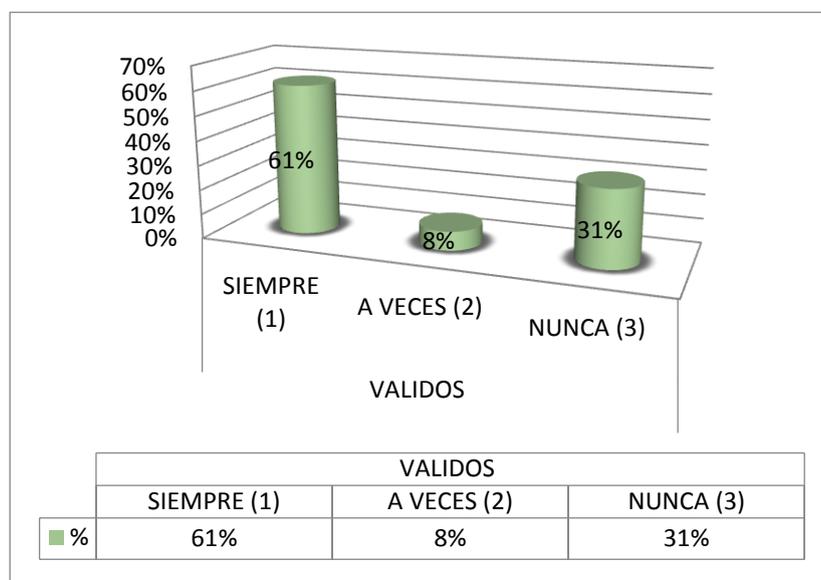
Tabla 19. Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos

TABLA N° 19

| Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos | | | |
|--|-------------|----|-----|
| | | f | % |
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 55 | 61% |
| | A VECES (2) | 7 | 8% |
| | NUNCA (3) | 28 | 31% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN

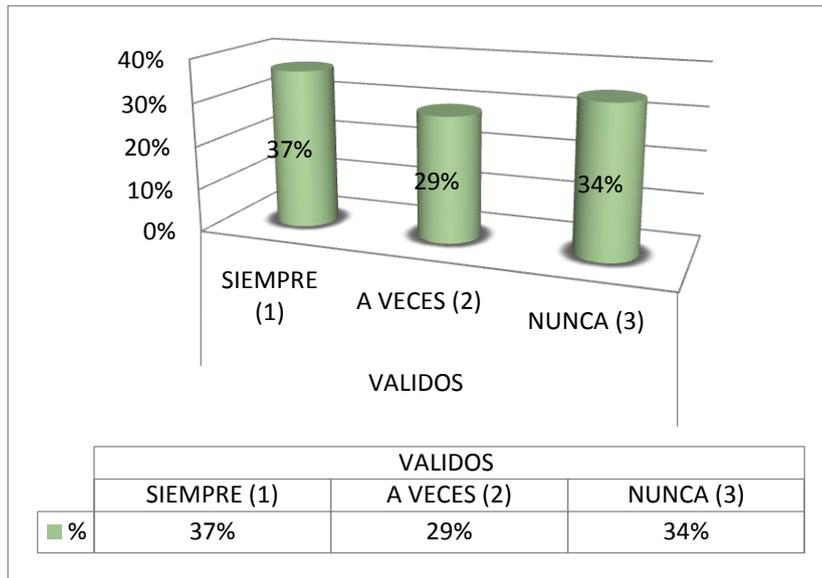
El 31% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos el 8% A VECES, y el 61% SIEMPRE

Tabla 20. La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores

TABLA N° 20

| La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores | f | % |
|---|----|------|
| VALIDOS SIEMPRE (1) | 33 | 37% |
| A VECES (2) | 26 | 29% |
| NUNCA (3) | 31 | 34% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN

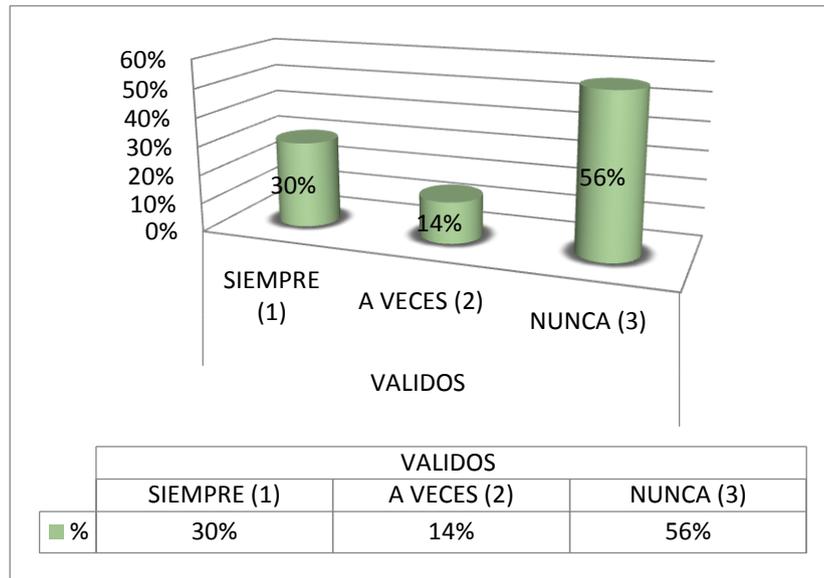
El 34% de los trabajadores respondieron que NUNCA La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores el 29% A VECES, y el 37% SIEMPRE

Tabla 21. Las decisiones se toman por consenso

TABLA N° 21

| Las decisiones se toman por consenso | f | % |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| VALIDOS SIEMPRE (1) | 27 | 30% |
| A VECES (2) | 13 | 14% |
| NUNCA (3) | 50 | 56% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN

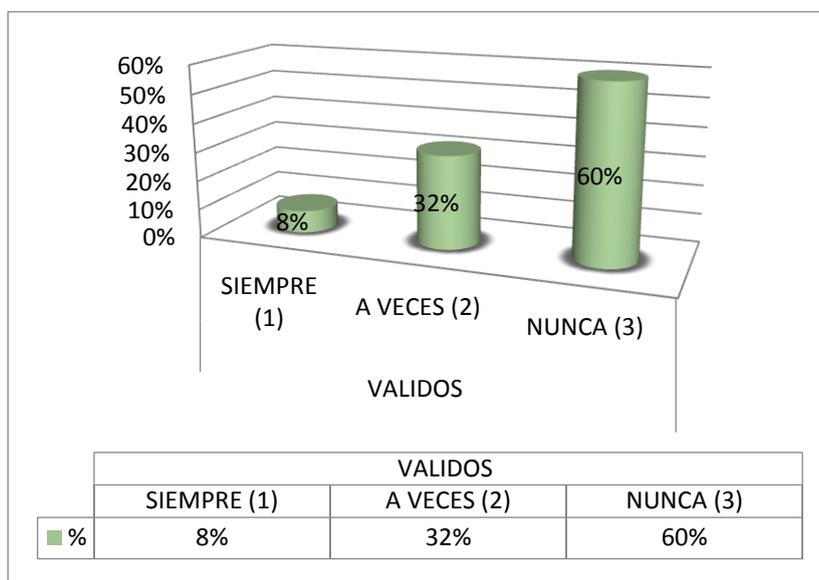
El 56% de los trabajadores respondieron que NUNCA Las decisiones se toman por consenso el 14% A VECES, y el 30% SIEMPRE

Tabla 22. El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores

TABLA N° 22

| El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores | f | % |
|--|-----------|-------------|
| VALIDOS | | |
| SIEMPRE (1) | 7 | 8% |
| A VECES (2) | 29 | 32% |
| NUNCA (3) | 54 | 60% |
| TOTAL | 90 | 100% |

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN

El 60% de los trabajadores respondieron que NUNCA El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores el 32% A VECES, y el 8% SIEMPRE

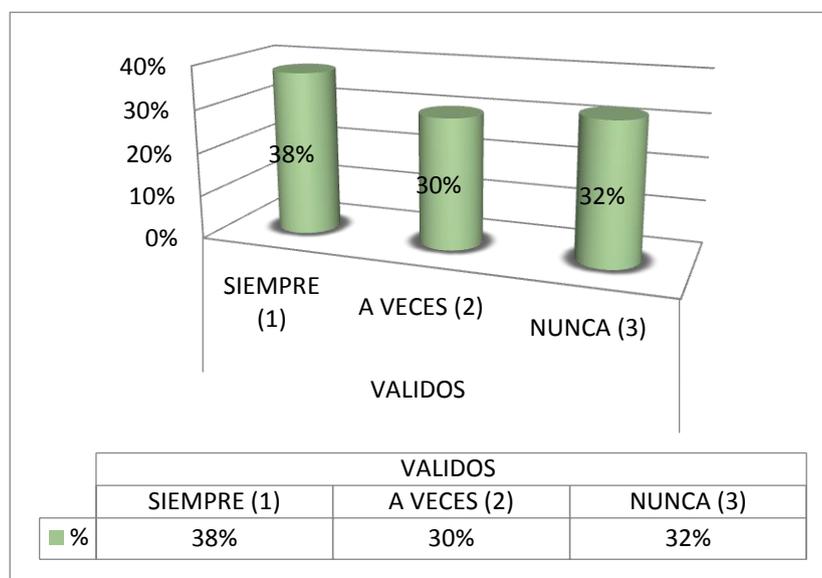
Tabla 23. Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto

TABLA N° 23

| Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto | | f | % |
|--|-------------|----|-----|
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 34 | 38% |
| | A VECES (2) | 27 | 30% |
| | NUNCA (3) | 29 | 32% |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 90 | 100% |
|-------|----|------|

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN

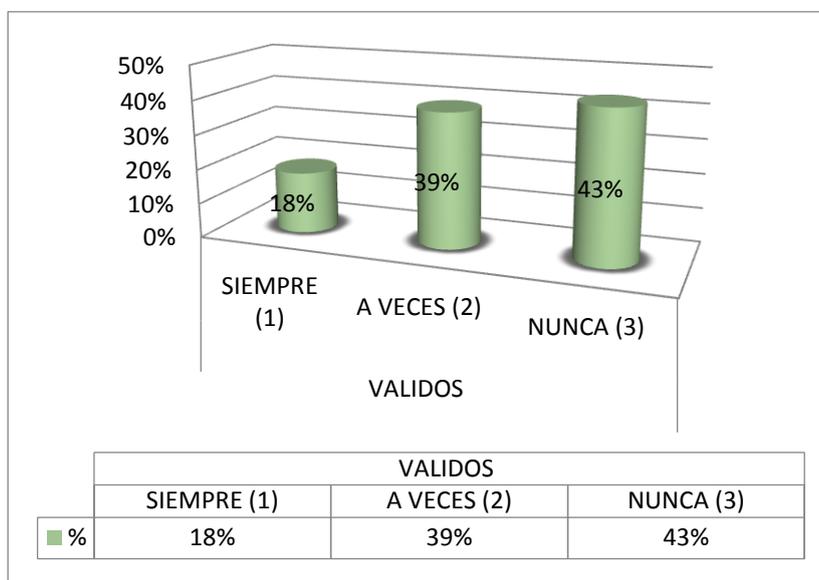
El 32% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto el 30% A VECES, y el 38% SIEMPRE

Tabla 24. La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades

TABLA N° 24

| La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades | | | |
|--|-------------|----|------|
| | | f | % |
| VALIDOS | SIEMPRE (1) | 16 | 18% |
| | A VECES (2) | 35 | 39% |
| | NUNCA (3) | 39 | 43% |
| TOTAL | | 90 | 100% |

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN

El 43% de los trabajadores respondieron que NUNCA La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades el 39% A VECES, y el 18% SIEMPRE

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

Resumen de procesamiento de casos

| | Válido | | Casos Perdidos | | Total | |
|------------------------|--------|------------|----------------|------------|-------|------------|
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Gestión administrativa | 90 | 100,0% | 0 | 0,0% | 90 | 100,0% |
| Desempeño laboral | 90 | 100,0% | 0 | 0,0% | 90 | 100,0% |

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión administrativa | ,155 | 90 | ,000 | ,918 | 90 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,140 | 90 | ,002 | ,956 | 90 | ,015 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelada por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 100, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidencio que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La Gestión administrativa no se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

H1: La Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

| Correlaciones | | | | |
|---------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------|
| | | | Gestión administrativa | Desempeño laboral |
| | Gestión administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.845** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |

| | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|---------|-------|
| Rho de Spearman | Desempeño laboral | N | 90 | 90 |
| | | Coefficiente de correlación | 0.845** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | | N | 90 | 90 |

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ho: La Planeación no se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

H1: La Planeación se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|------------|-----------------------------|------------|-------------------|
| | | | Planeación | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Planeación | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.784** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.001 |
| | | N | 90 | 90 |

| | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|---------|-------|
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0.784** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | . |
| | | N | 90 | 90 |

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.784** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Planeación se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: La Organización no se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

H1: La Organización se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

| | | |
|----------------------|--------------|-------------------|
| Correlaciones | | |
| | Organización | Desempeño laboral |

| | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|---------|---------|
| Rho de Spearman | Organización | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.724** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.002 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0.724** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.002 | . |
| | | N | 90 | 90 |

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.724** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Organización se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La Dirección no se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

H₁: La Dirección se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

| | | |
|----------------------|-----------|-------------------|
| Correlaciones | | |
| | Dirección | Desempeño laboral |

| | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------|-------|
| Rho de Spearman | Dirección | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.654 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.001 |
| | | N | 90 | 90 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | 0.654 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | . |
| | | N | 90 | 90 |

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.654** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Dirección se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

5.2.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: El Control no se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

H₁: El Control se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

| Correlaciones | | | | |
|---------------|---------|-----------------------------|-------|-------------------|
| | | Control | | Desempeño laboral |
| Rho de | Control | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.741 |

| | | | | |
|-------------------|--|-----------------------------|-------|-------|
| Spearman | | Sig. (bilateral) | . | 0.003 |
| | | N | 90 | 90 |
| Desempeño laboral | | Coefficiente de correlación | 0.741 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.003 | . |
| | | N | 90 | 90 |

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.741** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.003$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el Control se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación sobre el : La gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020 ; tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020, de igualmanera concordamos las investigaciones realizadas por Martínez, Guevara y Valles (2016), en la investigación titulada: El desempeño laboral y la gestión administrativa, establecieron la relación que existe entre el desempeño laboral y la gestión administrativa desde el punto de vista inputs. La investigación fue mixta de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional; en la fase inicial, se exploró el objeto de estudio de acuerdo a la perspectiva de los participantes, siendo esto de corte cualitativo, lo que permitió su comprensión, mientras que en la segunda fase se recogió datos cuantitativos que se sometieron a pruebas estadísticas, con el fin de rechazar o no las hipótesis planteadas. Los resultados obtenidos demuestran que existe asociación entre las variables de estudio, de acuerdo a la prueba de Chi cuadrada, su resultado es de .730, el cual es menor al nivel crítico establecido. Castro (2016), en el trabajo de investigación titulado: *El desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luís de Potosí, San Luís de Potosí, México. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 100 individuos, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario para ambas variables, los resultados muestran que se corrobora la hipótesis de que existe una relación positiva entre las variables desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de PYMES Potosinas). Ortiz (2018), en el trabajo de investigación titulado: la gestión

administrativa y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 79 trabajadores, se utilizó el cuestionario como instrumento, los resultados muestran que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue). Espinoza (2018), en el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y desempeño laboral en el hospital de Huaral. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con 426 trabajadores como muestra, se utilizó un cuestionario como instrumento, los resultados del presente estudio son que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hospital de Huaral).

CONCLUSIONES

De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

En cuanto a la Planeación, los resultados estadísticos determinada por el Rho de

Spearman es de 0.784** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Planeación se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

En cuanto a la Organización, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.724** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Organización se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

En cuanto a la Dirección, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.654** significa que existe una Correlación positiva moderada, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Dirección se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

En cuanto a la Control, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.741** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.003$, que es $< 0,05$, se concluyó que El Control se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

Primero. Se recomienda al director de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe establezca buenas políticas de gestión y normas administrativas que

sirvan de apoyo para mejorar sus procesos. Así como también la revisión, sistematización y estandarización de sus procesos.

Segundo: Se recomienda Mejorar la planificación a través de la optimización de los instrumentos de planificación y desarrollar un plan de fortalecimiento institucional para la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe. Asimismo, los presupuestos deben de cubrir las metas trazadas.

Tercero: En cuanto a la organización se recomienda que las estructuras respondan a los objetivos trazados, el personal sea ubicado en el puesto de trabajo de acuerdo a las competencias que posea; así como la actualización de los documentos de gestión y la Modernización y simplificación administrativa.

Cuarto: en cuanto a la dirección se recomienda que el rol del director este orientado a desarrollar el Liderazgo, así como el reconocimiento oportuno a los colaboradores por su buen desempeño, de la misma manera propiciar el trabajo en equipo.

Quinto: en cuanto al control se recomienda la difusión y supervisión del cumplimiento de la normatividad, así como la revisión y seguimiento de los procesos internos para verificar el cumplimiento de las metas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos Aires: Humanitas.

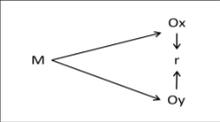
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Canahuire (2016), en su tesis titulada Gestión administrativa y la variable de calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco.
- Caracas, (2004). UPEL, Iupma, Soc.Espc. Hermelinda Camirra, Prof. Scarlet Cartaya.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos.
- Castillo Lourdes (2017). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental.
- Castro (2016), en el trabajo de investigación titulado: El desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de PYMES Potosinas. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luís de Potosí, San Luís de Potosí, México
- Cegarra S. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica, 1° Edición.
- Chiavenato (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz (2016), en el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Espaderos (2016), en el trabajo de investigación titulado: Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Cotzumalguapa, Guatemala.
- Espinoza (2018), en el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y desempeño laboral en el hospital de Huaral. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Flores (2015), en el trabajo de investigación titulado: Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROAVAS, Jinotega. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.
- Flores (2016), en el trabajo de investigación titulado: El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Rímac. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- García Ferrando (1996). La encuesta en García Ferrando, M. et al.: El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Gonzales (2015), en la tesis titulada Gestión del conocimiento y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias públicas del cercado de Ica, 2014.
- Grande y Abascal (2017). Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Grandez (2015), en la tesis titulada La actitud pedagógica del profesor y la imagen corporativa en las instituciones educativas de la Red 15 UGEL 04, 2014.
- Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.
- López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mairena (2015), en la investigación titulada: Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas.
- Malhotra (2004). Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.
- Martínez, Guevara y Valles (2016), en la investigación titulada: El desempeño laboral y la gestión administrativa.
- Ortiz (2018), en el trabajo de investigación titulado: la gestión administrativa y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Pachas (2015), en la tesis titulada Gestión escolar en la calidad de las instituciones educativas de la RED 15 – UGEL 04 – Lima, 2015.
- Paredes y Reátegui (2017), en la tesis titulada Capacitación Empresarial y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Empresa American Metal S.A.C. del Distrito de Callería - Pucallpa, 2016.

- Penslar, R. (1995). Research ethics: Cases and materials. Indiana: Indiana University Press.
- Sampieri Hernández (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F., 2003.
- Selltiz, (1980). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.
- Solís (2015), en la tesis titulada Gestión directiva, clima educativo y nivel de aprendizaje en Instituciones Educativas del nivel secundario de Los Olivos - UGEL 02 – 2015.
- Suarez y Talavera (2015), en la tesis titulada La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL N° 06 del distrito Ate Vitarte –2014.
- Tamayo y Tamayo (2008). El proceso de la Investigación científica, Cuarta edición, Limusa, Noriega Editores, México, España, Venezuela y Colombia.
- Torres (2018), en el trabajo de investigación titulado: La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | FORMULACIÓN PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN |
|---|---|---|---|---|--|
| <p>La gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020 ?</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Planeación y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Organización y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Dirección y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Control y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020?</p> | <p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Describir el nivel de relación entre la Planeación y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Organización y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la Dirección y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>Precisar el nivel de relación entre el Control y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> | <p><u>GENERAL</u></p> <p>La Gestión administrativa se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>La Planeación se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>La Organización se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>La Dirección se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>El Control se relaciona con el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> | <p><u>VARIABLE “X”</u> <u>Gestión administrativa</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Planeación 2.Organización 3.Dirección 4.Control <p><u>VARIABLE “Y”</u> <u>Desempeño laboral</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Satisfacción del trabajo 2.Autoestima 3.Trabajo en equipo 4.Capacitación del trabajo | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>POBLACIÓN: La población esta compuesta por 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 90 trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020</p> |

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión administrativa.

Objetivo: Conocer la Gestión administrativa de la Institución Educativa Estatal

Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

| | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1 NUNCA | 2 A VECES | 3 SIEMPRE |
|---------|-----------|-----------|

PARTE: Gestión administrativa

| | Dimensiones/Items | 1 | 2 | 3 |
|----------------------|---|---|---|---|
| Planificación | | | | |
| 1 | El Plan Estratégico es conocido y aplicado por todo el personal administrativo | | | |
| 2 | El cronograma de actividades se cumple de acuerdo a lo planeado | | | |
| 3 | Su Jefe inmediato hace los requerimientos necesarios para ser considerados en la planificación de la institución | | | |
| Organización | | | | |
| 4 | La institución limita el conocimiento público del Manual de Organización y Funciones para el buen desempeño del colaborador | | | |
| 5 | La delegación de funciones ayuda a mejorar los trabajos | | | |
| 6 | La estructura organizacional genera una óptima distribución de las funciones | | | |
| Dirección | | | | |
| 7 | Existe supervisión responsable de parte de los superiores | | | |
| 8 | Amerita empoderar a colaboradores a fin de alcanzar las metas | | | |
| 9 | Existe liderazgo dentro de la organización | | | |
| Control | | | | |
| 10 | Las áreas administrativas monitorean las actividades para que se ejecute de manera eficiente | | | |
| 11 | Los logros obtenidos por sus compañeros de trabajo son medidos por los superiores | | | |
| 12 | Se aplican las medidas correctivas en la ejecución del plan anual de trabajo | | | |

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Desempeño laboral.

Objetivo: Conocer el Desempeño laboral en trabajadores de la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

| | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1 NUNCA | 2 A VECES | 3 SIEMPRE |
|---------|-----------|-----------|

PARTE: Desempeño laboral.

| | Dimensiones/Items | 1 | 2 | 3 |
|------------------------------------|--|---|---|---|
| satisfacción del trabajador | | | | |
| 1 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | |
| 3 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | |
| Autoestima | | | | |
| 4 | Me siento motivado(a) en el lugar que laboro | | | |
| 5 | Existe un trato agradable por parte del jefe | | | |
| 6 | reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias | | | |
| Trabajo en equipo | | | | |
| 7 | Los objetivos del equipo de trabajo están claros y aceptados por todos | | | |
| 8 | La comunicación es clara, fluida y precisa entre todos los trabajadores | | | |
| 9 | Las decisiones se toman por consenso | | | |
| Capacitación del trabajador | | | | |
| 10 | El área de recursos humanos capacita constantemente a los trabajadores | | | |
| 11 | Se realizan programas de entrenamiento de acuerdo a las necesidades del puesto | | | |
| 12 | La capacitación que se realiza está orientada al desarrollo de mis habilidades | | | |

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : ROMERO CHUQUIRANO, JOSE NELSON
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|---|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (01-09) | (10-12) | (13-15) | (16-18) | (19-20) |
| | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado con conductas observables | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe organización y lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de estudio. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, dimensiones y variables | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías. | | | | | X |
| Sub total | | | | | 12 | 35 |
| Total | | | | | | 47 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 12.8

VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VALIDO APLICAR

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 06034576



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ BARTRA CHERYL
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Buena (13-15) | Muy Buena (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado con conductas observables | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe organización y lógica. | | | | X | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de estudio. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, dimensiones y variables | | | | X | |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías. | | | | | X |
| Sub total | | | | | 8 | 40 |
| Total | | | | | | 48 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VALIDO APLICAR

Lugar y Fecha:



Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Bonifacio Solis, Bely
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : Maestría
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado con conductas observables | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe organización y lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | X |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de estudio. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio. | | | | | X |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, dimensiones y variables | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías. | | | | | X |
| Sub total | | | | | 8 | 40 |
| Total | | | | | | 48 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 19.2
: Excelente
: Válido.

Lugar y Fecha:

.....
Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado
DNI: 20010724



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : AVALOS CHACALTANA, MANUEL ANTONIO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS | Deficiente (01-09) | Regular (10-12) | Bueno (13-15) | Muy Bueno (16-18) | Excelente (19-20) |
|---|---|--------------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado con conductas observables | | | | | X |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe organización y lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de estudio. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, dimensiones y variables | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías. | | | | | X |
| Sub total | | | | | 12 | 35 |
| Total | | | | | | 47 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VALIDO, APLICAR

Lugar y Fecha:



Firma y post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado

DNI: 07242241



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: Pérez Ríos Esther Judith
 1.2. GRADO ACADÉMICO: Maestría
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020."
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH
 1.6. MAESTRÍA: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7. MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR.

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | (01-09) 01 | (10-12) 02 | (13-15) 03 | (16-18) 04 | (19-20) 05 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado con conductas observables | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y tecnología. | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe organización y lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de estudio. | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, dimensiones y variables | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | X |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías. | | | | | X |
| Sub total | | | | | 16 | 30 |
| Total | | | | | | 46 |

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
Valido
Aplicar

Lugar y Fecha:

Esther Ríos
 Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 00006523



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

| NRO. ORD. | GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO | CALIFICATIVO |
|------------------|---|---------------------|
| 01 | MG. ROMERO CHUQUIPIONDO JOSE NELTON | 18.80 |
| 02 | MG. RUIZ BARTRA CHERYL | 19.20 |
| 03 | MG. BONIFACIO SOLIS BELY | 19.20 |
| 04 | MG. AVALOS CHACALTANA, MANUEL A | 18.80 |
| 05 | MG. PEREZ RIOS ESTHER JUDITH | 18.10 |
| | Promedio del calificativo | 18.82 |

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.82**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

| N° | DATOS PROCESADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|----|----|--------------|----|----|-----------|----|----|---------|-----|-----|--------------------------|-----|-----|------------|-----|-----|-------------------|-----|-----|--------------------------|-----|-----|---|
| | Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | |
| | Planeación | | | Organización | | | Dirección | | | Control | | | Satisfacción del trabajo | | | Autoestima | | | Trabajo en equipo | | | Capacitación del trabajo | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | |
| 01 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 02 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 03 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 04 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 05 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 06 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 07 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 08 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 09 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | |
| 10 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | |
| 12 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 13 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 16 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 17 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 20 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | |
| 22 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 23 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 25 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 26 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | |
| 31 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 32 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 33 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 34 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | |
| 35 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| 37 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 40 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 41 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 43 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 44 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 47 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | |
| 49 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| 50 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 52 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 53 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | |
| 54 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 55 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | |
| 56 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 57 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | |
| 58 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 59 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 61 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 62 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 63 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 64 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 65 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 66 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 68 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 69 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 70 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 71 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 72 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 74 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 75 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 76 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 77 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 78 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 79 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 80 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 81 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 82 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 83 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 84 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 85 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 86 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 87 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 88 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 89 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 90 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **BACH. MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH**

, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: Determinar **el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH**

. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Institución Educativa Estatal Nuestra Señora de Guadalupe, Año 2020.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **BACH. MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH**

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD



DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo, **MENDOZA AREVALO, MARÍA ELIZABETH** estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL** de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2019113315 identificado con DNI: 00079373 con la Tesis titulada:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, AÑO 2020.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas.

Lima, 16 de agosto del 2021

MENDOZA AREVALO, MARIA ELIZABETH

