



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de
Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez
Huapaya” – Ayacucho, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Bach. Sánchez Gutiérrez, Efraín

Bach. Gallo Melgarejo, Gilberto

ASESOR:

Dr. Sandoval Ríos, José Elías

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Dirección

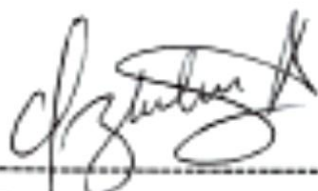
PERÚ – 2017

PAGINA DEL JURADO



Dr. William A. Reyes Alva
Colegio Profesional Certificado
Módulo N° 02 - 3020
Institución Profesional N. 81328

Dr. William Armando Reyes Alva
Presidente



Mg. Lourdes Zhuleim Agreda Romero
Secretaria



Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMÍA
021 - 80

Dr. José Elías Sandoval Ríos
Vocal

DEDICATORIA

Con especial cariño y amor a mi querida esposa: RAQUEL SULCA GUTIÉRREZ, quien me apoya incondicionalmente en mis estudios de posgrado.

A mis queridos hijos: Yefrey Adriel y Yeisy Meriyen por ser mi fuente de inspiración y razón de ser.

A mi estimado asesor: Dr. José Elías Sandoval Ríos, por guiarme y enseñarme con profesionalidad y experiencia en la realización de mi trabajo de investigación.

A mi hermano YODER, en paz descanse, quien desde el cielo ilumina mi camino día a día.

Efraín Sánchez

DEDICATORIA

Con cariño a mi amada esposa, Benjamina Ayala Tenorio, por su apoyo y ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

A mis adoradas hijas Janet y Elizabeth, que son razón de mi vida, por su apoyo incondicional que me brindo para alcanzar mis estudios de posgrado.

A mis hermanos, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

El presente trabajo lo dedico al recuerdo de mis padres y de mi hermano; Mateo, Mónica y Hugo, quienes desde el cielo guían mi camino.

Gilberto Gallo

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso por permitirnos hacer realidad este trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, por acogerme en sus aulas y formarme Maestro en Gestión Pública.

Al Dr. William A. Reyes Alva, por impartir sus conocimientos y experiencia en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Al Dr. José Elías Sandoval Ríos, por su asesoría en el presente trabajo de investigación.

A la Mg. Lourdes Zhuleim Agreda Romero, por su enseñanza y apoyo en el presente trabajo, especialmente en la metodología y estadística.

A mis docentes de la maestría, quienes impartieron conocimientos durante mi formación.

A toda mi familia y amigos por su colaboración y apoyo en el presente trabajo de investigación.

Los autores

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Efraín Sánchez Gutiérrez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 42883057, con la tesis titulada: *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, 2017*

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 03 de diciembre del 2017



.....
Efraín Sánchez Gutiérrez
DNI N° 42883057

DECLARACIÓN JURADA

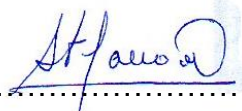
Yo, Gilberto Gallo Melgarejo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado con DNI N° 28226319, con la tesis titulada: *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, 2017*

Declaro bajo juramento que:

- 5) La tesis es de mi autoría
- 6) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 8) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 03 de diciembre del 2017



.....
Gilberto Gallo Melgarejo
DNI N° 28226319

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado,

Con la finalidad de obtener grado académico de Maestro en Gestión Pública y en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” presentamos ante ustedes para su consideración la tesis titulada: *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, 2017*; con el objetivo de determinar el nivel de relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017; con la seguridad de que este trabajo será de mucho beneficio para el Instituto “Víctor Álvarez Huapaya” y otros, ya que busca mejorar la administración y desempeño del personal en el cumplimiento de metas institucionales.

El presente trabajo de investigación relaciona la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.Público “Víctor Álvarez Huapaya”, considerando las dimensiones: Liderazgo, clima institucional y administración de recursos humanos para la variable gestión administrativa; mientras que las dimensiones eficacia, eficiencia y relaciones interpersonales correspondiente a la variable desempeño laboral; lo cual contribuirá a la mejora institucional y generará una óptima formación profesional de sus estudiantes.

Esperando cumplir con los requisitos necesarios para su aprobación, a ustedes señores miembros del jurado, expresamos nuestro reconocimiento por su comprensión de los errores que puedan presentarse y por las sugerencias que tengan a bien realizar para mejorar el presente estudio.

Los autores

ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	v
DECLARACIÓN JURADA	vi
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática	16
1.1.1. En el ámbito internacional	17
1.1.2. En el ámbito Nacional	18
1.1.3. En el ámbito local	19
1.2. Trabajos previos	21
1.2.1. Antecedentes a nivel internacional	21
1.2.2. Antecedentes a nivel Nacional	23
1.2.3. Antecedentes a nivel Local	25
1.3. Teorías relacionadas al tema	27
1.3.1. Teoría sobre la Gestión administrativa	27
1.3.1.1. Resumen de la teoría	27
1.3.1.3. Dimensiones de la gestión administrativa	29
1.3.2. Teoría sobre Desempeño laboral	31
1.3.2.1. Resumen de la teoría sobre Desempeño laboral	31
1.3.2.2. Definición del Desempeño Laboral	31
1.3.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral	32
1.3.3. Marco Normativo	33

1.3.4. Marco conceptual	34
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1. Problema General	34
1.4.2. Problemas específicos	35
1.5. Justificación del estudio	36
1.5.1. Justificación teórica	36
1.5.2. Justificación metodológica.....	36
1.5.3. Justificación social.....	36
1.5.4. Justificación práctica	37
1.5.5. Relevancia social	37
1.6. Hipótesis	38
1.6.1. Hipótesis General.....	38
1.6.2. Hipótesis específicos.....	38
1.7. Objetivos	39
1.7.1. Objetivo General	39
1.7.2. Objetivos específicos	39
II. MÉTODO	41
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización.....	42
2.2.1. Variables	42
2.2.2. Operacionalización de variables.....	43
2.3. Población y muestra.....	44
2.3.1. Población	44
2.3.2. Muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.4.1. Técnica	45
2.4.2. Instrumentos	45
2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento	46
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos.....	48
III. RESULTADOS	49

3.1. Descripción de resultados	49
3.2. Contratación de hipótesis	63
3.2.1. Prueba de hipótesis general.....	63
IV. DISCUSIÓN.....	74
V. CONCLUSIONES.....	78
VI. RECOMENDACIONES.....	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
VIII. ANEXOS	83
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
ANEXO 2. INSTRUMENTOS	85
ANEXO 3. ESCALA DE FIABILIDAD	87
ANEXO 4. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS	87
ANEXO 5. CONSTANCIAS EMITIDAS POR LA INSTITUCION DONDE SE REALIZÓ EL ESTUDIO.....	118
ANEXO 6. BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	122
ANEXO 7. BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL	124
ANEXO 8. PANEL FOTOGRAFICO.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES DEL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” – AYACUCHO, 2017.....	44
TABLA 2 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA”	49
TABLA 3 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE LIDERAZGO EN EL I.E.S.T. PÚBL. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	51
TABLA 4 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	52
TABLA 5 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	54
TABLA 6 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	55

TABLA 7 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE EFICACIA EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	57
TABLA 8 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE EFICIENCIA EN EL I.E.S.T. PÚBL. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	58
TABLA 9 RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	60
TABLA 10 RESULTADOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SUS DIMENSIONES.....	61
TABLA 11 RESULTADOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES	62
TABLA 12 CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	63
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVO Y EFICACIA DEL PERSONAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	65
TABLA 14 CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA EFICIENCIA DEL PERSONAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	66
TABLA 15 CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA EFICIENCIA DEL PERSONAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	68
TABLA 16 CORRELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.	69
TABLA 17 CORRELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017.....	71
TABLA 18 CORRELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T. PÚBLICO “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017...	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	50
GRÁFICO 2. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍA DE LIDERAZGO EN EL I.E.S.T. PÚBL. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	51
GRÁFICO 3. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE CLIMA INSTITUCIONAL EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	53

GRÁFICO 4. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	54
GRÁFICO 5. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	56
GRÁFICO 6. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE DESEMPEÑO LABORAL EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	57
GRÁFICO 7. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE EFICIENCIA EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	59
GRÁFICO 8. RESULTADOS SEGÚN CATEGORÍAS DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL I.E.S.T.P. “VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA” EN EL AÑO 2017	60

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló con la finalidad de determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho en el año 2017. El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, en el año 2017. El tipo de estudio es el no experimental de carácter cuantitativo de corte transversal, de naturaleza correlacional – explicativo. La muestra poblacional fue compuesta por 50 trabajadores, a quienes se aplicó los instrumentos, con validez y confiabilidad, por juicio de expertos y Alpha de Cronbach, respectivamente. El análisis de datos se ejecutó mediante estadística descriptiva e inferencial con el SPSS V-24, mostrados en tablas y gráficos.

La importancia del estudio es conocer y analizar el nivel de gestión administrativa y el desempeño laboral, en el cumplimiento de atribuciones y responsabilidades en la administración y formación profesional de los estudiantes.

La estadística descriptiva muestra que el 8% de los trabajadores señalan que la gestión administrativa es mala; 30% señalan un nivel regular; es decir, la gestión administrativa no es la adecuada; 46% gestión buena y el 16% señalaron que la gestión es muy buena. En cuanto al desempeño laboral se obtiene que el 10% opinan que el desempeño laboral es malo; 36% nivel regular; 46% bueno y el 8% opinan que es muy buena.

Los resultados de la estadística inferencial demuestran que existe correlación positiva buena entre gestión administrativa y desempeño laboral, al obtener correlación de Spearman de $r_s = 0.624$, para el 0.01 de nivel significación (1%), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación. Las conclusiones sugieren realizar una mejor gestión administrativa para lograr un mejor desempeño laboral como prioridades, dos aspectos estrechamente vinculantes para la gestión institucional, para el cumplimiento de objetivos y metas del PEI.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, Instituto, clima institucional y liderazgo.

ABSTRACT

The present study was developed with the purpose of determining the level of relationship between administrative management and labor performance in the I.E.S.T. Public "V́ctor ́lvarez Huapaya" - Ayacucho in the year 2017. The general objective was to determine the relationship between administrative management and labor performance in the I.E.S.T. Public "V́ctor ́lvarez Huapaya" - Ayacucho, in the year 2017. The type of study is the non-experimental of a quantitative nature of a cross-section, of a correlational-explanatory nature. The population sample was composed of 50 workers, to whom the instruments were applied, with validity and reliability, by expert judgment and Alpha de Cronbach, respectively. The data analysis was carried out using descriptive and inferential statistics with the SPSS V-24, shown in tables and graphs.

The importance of the study is to know and analyze the level of administrative management and work performance, in the fulfillment of attributions and responsibilities in the administration and professional training of students.

Descriptive statistics show that 8% of workers indicate that administrative management is bad; 30% indicate a regular level; that is, administrative management is not adequate; 46% good management and 16% indicated that the management is very good. With regard to job performance, 10% think that job performance is bad; 36% regular level; 46% good and 8% think it is very good.

The results of inferential statistics show that there is a good positive correlation between administrative management and labor performance, when Spearman's correlation is obtained of $r_s = 0.624$, for the 0.01 level of significance (1%), the "sig" value obtained (0.000) is lower than the level of significance. The conclusions suggest a better administrative management to achieve a better job performance as priorities, two aspects that are strictly binding for institutional management, for the fulfillment of the objectives and goals of the PEI.

Key words: Administrative management, work performance, Institute, institutional climate and leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación consta de seis capítulos disgregados secuencialmente de acuerdo al formato de tesis de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”. El capítulo I describe la realidad problemática del tema estudiado, señalando trabajos previos tanto a nivel internacional, nacional y local; asimismo se describe el marco teórico en la que se sustenta el presente trabajo. Además se hace la descripción, formulación y planteamiento del problema general y los problemas específicos; del mismo modo, la justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el capítulo II, se presenta la metodología de la investigación, describiéndose el diseño de la investigación, variables y operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, su validación y análisis de fiabilidad. Asimismo métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III se muestran los resultados obtenidos, tanto la estadística descriptiva, mostrando las frecuencias mediante tablas y gráficos; como la estadística inferencial para la prueba de hipótesis a través del software SPSS versión 24, mostrando lo propio mediante tablas con su respectiva interpretación y decisión estadística. En el capítulo IV, se realiza la discusión de los resultados obtenidos en el presente estudio, comparando y contrastando las tesis de los trabajos previos y las teorías relacionadas. En el capítulo V, se describen las conclusiones del trabajo en respuesta a los objetivos establecidos; y en el capítulo VI, se presenta las recomendaciones a la Institución objeto de estudio, según los resultados obtenidos.

1.1. Realidad problemática

La gran interrogante que tenemos es porqué las instituciones públicas tienen mayor deficiencia respecto al desempeño laboral, debido principalmente que en la mayoría de las veces el personal que ejerce su función no cumple con las aptitudes y actitudes que el puesto requiere. (Casa, 2015, pág. 14). En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre

gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

La finalidad del presente estudio, es brindar una interpretación detallada de las técnicas y herramientas adecuadas y necesarias para lograr una buena gestión administrativa dentro del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”.

El presente trabajo de investigación planteó buscar y determinar el coeficiente de correlación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”, en el año 2017, con la finalidad de contribuir en la solución de la problemática de la gestión y desempeño laboral en la Institución en mención.

1.1.1. En el ámbito internacional

Hoy en día vivimos en un mundo globalizado, en el que las organizaciones e instituciones están empleando fuerzas laborales competitivas de capacidades que aplican en la identificación y solución de problemas cotidianos de su competencia. Situación que ocurre cuando la selección del personal es de acuerdo a su perfil profesional según el puesto laboral que requiera la institución, ocasionando un perjuicio tremendo a la institución y por ende a la sociedad. El personal debe estar en un puesto de acuerdo a sus competencias y capacidades, de tal manera que la gestión administrativa sea más eficiente. (Casa, 2015, pág. 15)

La administración pública adquiere cierta singularidad y se puede observar el desarrollo de la gestión y la demanda de los ciudadanos, pero el problema es la diferencia entre el servicio público y el ciudadano, que existe las prácticas de las empresas privadas y públicas que tienen como norte la eficiencia, la gestión por resultados, otros aspectos de un nuevo paradigma post burocrático. (Barzelay, 1998)

La gestión administrativa es exitosa cuando los profesionales que ocupan puestos, sus acciones que debe desempeñar tienen que ser eficaces. Tienen que ser

capaces de actuar. Es decir, tienen que tener las competencias que les permitan operar en la institución de manera adecuada. (Casa, 2015)

A nivel mundial, se observa que las instituciones más reconocidas por su alto desempeño se diferencian por poseer una cultura organizacional distinta al de otras, lo que les da la ventaja competitiva. Lo que se menciona es la realidad de los países desarrollados. (Rojas, 2017, pág. 21)

1.1.2. En el ámbito Nacional

Mientras tanto, la situación que vivimos en el Perú no es ajena a la realidad de los demás países, pues resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental en la vida de todas las personas. En nuestro país actualmente se viene implementando sistemas eficientes para contar con profesionales adecuados que ocupen puestos adecuados acorde a su perfil y competencias, capaces de desempeñarse adecuadamente, como es el caso de SERVIR; que poco a poco las instituciones públicas de nuestro país están empleando, pues somos testigos que simplemente la política ha sido el medio por el cual muchas personas profesionales o no puedan obtener un puesto de trabajo, en el cual el problema es el deficiente desempeño ya que no son seleccionados de acuerdo a sus capacidades y competencias, por lo cual ocasionan un daño enorme a la sociedad. (Casa, 2015, pág. 16)

La gestión que hoy en día se realiza, ya no está basada en elementos como la tecnología y la información, sino, en las capacidades o destrezas. Lo que hoy se requiere es desprenderse de los paradigmas que impiden el cambio e ingresar en la aventura de cambiar, innovar constantemente, enfrentar el futuro; ya que la decisión que tome el personal será influyente en la suerte de toda organización. (Casa, 2015, pág. 16)

De la misma forma, en cuanto al desempeño laboral, los usuarios son testigos de la ineficiente labor de los trabajadores, pues se tiene que brindar todas las

facilidades necesarias al momento de realizar los trámites de las personas que diariamente acuden a las instituciones. Sin embargo, el desempeño laboral no es tratado como tema fundamental, lo cual es un error, el deficiente desempeño puede variar por diferentes factores que atraviesa el ser humano y por las cosas que le rodean dentro de la organización y fuera de ella. (Casa, 2015)

Habitualmente, la administración de recursos humanos se ha considerado como algo de segundo orden e irrelevante. Esta área se limita a verificar planillas, las relaciones colectivas y los files del personal; actualmente algunas organizaciones, sobre todo las públicas, vienen trabajando bajo este enfoque. (Rojas, 2017, pág. 21)

La educación Pública en el Perú, se encuentra en serios problemas, debido a que la política educativa tiene muchos vacíos tanto a nivel básico como en la educación superior tecnológica y pedagógica. Pese a la entrada en vigencia de la nueva Ley N° 30512, Ley de Institutos y escuelas de educación superior, hoy con su reglamentación aprobada, posee desigualdad en la parte remunerativa entre los docentes nombrados y contratados, asimismo en la jornada laboral.

El MINEDU tiene como procedimiento mejorar la calidad de la enseñanza en Institutos de Educación Superior Tecnológica y Pedagógica todo el país.

En el Perú, actualmente se cuenta con 400 mil jóvenes cursando educación tecnológica. Es decir, el 28% se ha inclinado por la formación profesional técnica a nivel nacional. La Ley de institutos de educación superior, permitirá completar la reforma de la educación superior en todos sus niveles (Diario la Gestión, agosto 2017)

1.1.3. En el ámbito local

El I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”, es una Institución Educativa de carácter Público – Católica que forma profesionales técnicos competentes para satisfacer

las necesidades de la demanda laboral. Actualmente atraviesa dificultades en la gestión administrativa y proceso administrativo: organización, planificación, dirección y control de la marcha institucional al servicio del estudiantado y del público en general. Entre los principales dificultades se puede citar el tiempo prolongado en el proceso de adquisiciones, trámite documentario deficiente, distribución de los recursos de acuerdo a la demanda de cada carrera profesional, insuficiente existencia de convenios interinstitucionales para el desarrollo académico-productivo e investigación, limitada cantidad de producción en las carreras profesionales, limitada capacidad de equipamiento de laboratorios en algunas carreras profesionales, insatisfacción de los estudiantes por la demora en el trámite de certificados modulares y el título profesional; asimismo no se llegó a concretar la categoría como instituto de Excelencia de la Región, debido al incumplimiento de algunas metas establecidas.

En el presenta año el Instituto “Víctor Álvarez Huapaya” viene implementando algunos documentos de gestión tales como el PEI, PAT, entre otros, los cuales serán de vital importancia en el desarrollo de la gestión administrativa, pedagógica y desempeño laboral de sus trabajadores. El servicio que brinda el Instituto “Víctor Álvarez Huapaya es una educación científica y tecnológica de calidad, en aras del desarrollo del sector productivo de la región y del país, satisfaciendo las expectativas del estudiantado y público en general. En tal sentido la política y gestión administrativa viene implementando estrategias para mantener y mejorar algunos aspectos deficientes como la gestión administrativa, desempeño docente, entre otros.

El desempeño laboral de los trabajadores de la institución dentro de la jornada laboral diaria, se basa fundamentalmente en el cumplimiento de sus obligaciones pedagógicas lectivas y no lectivas de los docentes, los trabajadores administrativos, atienden las necesidades de los estudiantes en el proceso de trámite de documentos, atención de los requerimientos de gestión académica, etc. La eficacia y eficiencia de los trabajadores posee falencias en términos de

cumplimiento de objetivos y metas establecidas tanto a nivel pedagógico lectivo y no lectivo así como administrativo. Se observa además actividades fuera de la jornada laboral, desviándose muchas veces del proceso de cumplimiento de metas por actividades cristianas y festejos por día de la madre, día del padre, día del maestro, día de la juventud, entre otros, ocasionándose pérdidas de labores, siendo difícilmente recuperables.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes a nivel internacional

Caisa Montoya, S. (2014) en su trabajo de tesis titulado: *Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato - Ecuador*. Para optar el grado de Ingeniera de empresas en la Universidad Técnica de Ambato, Fac. Ciencias Administrativas. El problema general encontrado fue: ¿De qué manera influye la inadecuada gestión administrativa en el deficiente desempeño laboral? La justificación que presentó en su trabajo de tesis fue: justifica porque se requiere un control interno verdadero y una correcta evaluación que determine la eficiencia del personal de la empresa. Con el objetivo de determinar dicha influencia en la labor de la empresa, planteándose la siguiente hipótesis: La adecuada gestión administrativa permitirá mejorar el desempeño laboral. Las teorías que utilizó fueron: de Idalberto Chiavenato, L. Bonilla, C. Álvarez, V. Maximova, M. Martínez. Las técnicas e instrumentos aplicados fueron: La encuesta con cuestionario estructurado. La conclusión general fue: “Alhice” no cuenta con un modelo de gestión administrativa, por lo que necesita una herramienta administrativa, complemento el talento humano de la empresa. El presente trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

Figuroa Vera, J. y Reyes Aquino, J. (2016) en su estudio titulado: *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral de la asociación de agricultores las avispas*. Para obtener el título de Ingeniero Comercial en la

Universidad de Guayaquil, Ecuador. Cuyo problema general fue: ¿Cuáles son los factores que inciden en el bajo rendimiento laboral de quienes conforman la Directiva de la Asociación de Agricultores Las Avispas? El objetivo principal fue: Diseñar un manual orgánico funcional, mediante el cual se detallen las responsabilidades y procesos que deberán seguir cada una de las partes quienes conforman la misma. La hipótesis fue: El diseño de un manual orgánico funcional contribuirá a mejorar la gestión administrativa de la Asociación de Agricultores Las Avispas. El estudio utilizó el diseño descriptivo; la técnica empleada fue la encuesta y como herramienta, el cuestionario aplicado a 37 individuos. Como conclusión: La asociación no cuenta con un reglamento interno ni manual de funciones bajo el cual se rijan los miembros de la asociación para el desarrollo de las actividades y la oportuna toma de decisiones.

Cevallos Sánchez, Y. (2013) en su estudio titulado: *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. Tesis para obtener el título de Licenciado en administración en la Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Cuyo problema principal fue: ¿Cómo incide la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena? El objetivo principal fue: Determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral. La hipótesis general fue: La incidencia de la gestión del talento humano fortalecerá el desempeño laboral de los servidores públicos. El diseño de investigación fue descriptivo. La técnica fue la entrevista y la encuesta a través de guía de encuestas y cuestionarios. La conclusión fue: Chi cuadrada en promedio es 5,385, superior a la chi teórica $gl = 1 =$ al 95% = 3.84, por lo que se acepta la hipótesis de trabajo. Se Puede manifestar que con la gestión de la unidad de talento humano incidirá positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena.

1.2.2. Antecedentes a nivel Nacional

Ferrer Salaverry, M. (2016) en su trabajo de tesis de maestría titulado: *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016.*; para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la “Universidad César Vallejo”. El problema general encontrado fue: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la MPC? Con el objetivo general de determinar dicha relación; para ello planteó la siguiente hipótesis: Existe relación directa y significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la MPC, 2016. Las teorías que utilizó en su trabajo fue: Idalberto Chiavenato, Koontz, Wehrich y Cannice. Las técnicas e instrumentos aplicadas fueron: la encuesta y el cuestionario; el tipo de estudio fue descriptivo - correlacional, diseño no experimental y transversal. La conclusión general fue: la correlación de Spearman = ,776 y un $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$; existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral. El presenta trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

Vigo Quiñones, M. (2016) en su trabajo de tesis titulada: *Gestión administrativa y el nivel de satisfacción del personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Huando – 2015.* Para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad “Cesar Vallejo”. El problema general fue: ¿Cuál será la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Nivel de Satisfacción del personal. El objetivo general planteado fue: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Nivel de Satisfacción del personal. La hipótesis general propuesta fue: Existe relación entre la Gestión Administrativa y Nivel de Satisfacción del personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huando – 2015. Las técnicas e instrumentos aplicados fueron: enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo y correlacional; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos fue el

cuestionario compuesto por 45 ítems. La conclusión general a la que ha llegado el investigador fue: La gestión administrativa tiene relación directa y positiva moderado con el nivel de satisfacción laboral, según el coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = 0.597$, con una significancia estadística de $p=0.000 < 0.05$. El presente trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología empleada como antecedente.

Huamán Matos, J. (2017) en su tesis de maestría titulada: *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la “Universidad Nacional Agraria la Molina” – 2017*, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la “Universidad Cesar Vallejo”. El problema general encontrada fue: ¿Existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Facultad de Economía y Planificación de la UNALM, 2017? Con el objetivo de determinar dicha relación. Cuya hipótesis general propuesto fue: Existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Economía y Planificación de la UNALM, 2016. Las teorías en que fundamentaron su estudio fueron: F. Alcántara; Idalberto Chiavenato, Roberto Hernández. Las técnicas e instrumentos aplicadas fueron: Nivel descriptivo – correlacional. La técnica que utilizó en su estudio fue la encuesta mediante el cuestionario. La conclusión general fue: existe correlación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.467 con un p – valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 (prueba bilateral), el cual nos muestra que la correlación es moderada. El presente trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

Cárdenas Mendoza, J. (2015) en su trabajo de tesis de maestría titulada: *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015*. Para optar el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad “César Vallejo”. El problema general encontrado fue: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, con el objetivo de determinar dicha; quien planteó la siguiente

hipótesis: existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral. Las técnicas e instrumentos aplicados fueron la encuesta y el cuestionario; el estudio fue descriptivo correlacional, de corte transversal. La conclusión general fue: para un $p\text{-Value} = 0.000 < 0.05$, determinó una correlación Rho de Spearman $r_s=0.514$, siendo significativa la correlación. El presente trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

Sandoval Ríos, J. (2014) en su trabajo de tesis de maestría titulada: *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de "Pacasmayo", 2014*. Para optar el grado de Dr. en administración de la educación en la Universidad "Cesar Vallejo". El problema general encontrado fue: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativo y desempeño docente; cuyo objetivo principal fue: determinar la relación que existe entre gestión administrativo y desempeño docente; y cuya hipótesis propuesto fue: Existe relación significativa entre gestión administrativo y desempeño docente. La conclusión general determinó que existe relación significativa entre gestión administrativo y desempeño docente; al obtener un $p\text{-valor}<0,01$; con un valor $r=0.342$ de Tau-b de Kendall; significa que una mejor gestión administrativo, conlleva a mejor desempeño docente. El presente trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

1.2.3. Antecedentes a nivel Local

Quichca Torres, G. (2012) en su tesis de maestría titulado: *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito "Carmen Alto" Huamanga-Ayacucho - Perú*; tesis para optar el grado de Maestro en Educación en la UNMSM. Cuyo problema general fue ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente? El objetivo general fue: analizar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente y la Hipótesis general planteada fue: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Las teorías que fundamentaron su estudio fueron de:

Idalberto Chiavenato; Peter Drucker, Farro, Henry Fayol. El diseño que utilizó fue descriptivo correlacional, de tipo básico y no experimental. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Quien llegó a la siguiente conclusión: sí existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, de acuerdo a los estudiantes de las diferentes carreras profesionales de la mencionada Institución Educativa Superior. El presenta trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

Barrientos Congachi, Y. (2016) en su estudio titulado: *Motivación y desempeño laboral de la ONG World Vision Perú – Ayacucho 2016*. Para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, cuyo objetivo general fue conocer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de World Vision, que permite comprender a los jefes y proponer estrategias que mejoren el desempeño de los trabajadores. La hipótesis general fue: existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral. La investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional; la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población muestral estuvo conformada por 31 trabajadores de la ONG World Vision Ayacucho. La conclusión general obtenida fue de $r=0.491$, que significa una correlación positiva moderada entre la motivación y desempeño laboral, significa de que una buena motivación tiene efectos en un buen desempeño laboral reflejado por un 45.2% de los casos. El presenta trabajo ha permitido conocer el marco teórico, la metodología aplicada como antecedente.

Canchari Canchari, Y. (2015) en su estudio titulado: *Gestión administrativa y responsabilidad social del personal de la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2014*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, cuyo objetivo general fue: identificar de qué manera la gestión administrativa influye en la responsabilidad social del personal. La hipótesis principal fue: la gestión administrativa influye en la responsabilidad social del personal de la DRE- Ayacucho. El tipo de estudio fue mixto (cualitativo y cuantitativo) con diseño

descriptivo correlacional; la técnica de recolección de datos fue la encuesta mediante cuestionario a un total de 24 trabajadores sobre una población de 34 trabajadores. Concluyéndose de que la gestión administrativa influye en la responsabilidad social del personal administrativo al obtenerse un coeficiente de correlación de $rs=0.616$.

Garamendi Ayala, M. (2016) en su estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud, Hospital General de Cangallo 2016*. Para obtener el grado de Doctor en gestión pública y gobernabilidad. Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud. Con la hipótesis general que afirma, el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal. El tipo de investigación fue de tipo no experimental, de diseño correlacional. La muestra fue constituida por 91 trabajadores del hospital de Cangallo. La conclusión fue: el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal según el coeficiente de correlación de Spearman ($rs=857$)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría sobre la Gestión administrativa

1.3.1.1. Resumen de la teoría

Según el autor Chiavenato (2007) "La gestión es el arte de hacer las cosas bien a través de y con la gente". Manifiesta, además, que la gestión es un proceso que toda organización o institución ya sea pública o privada debe fortalecer para el logro de los objetivos planteados, construyendo las redes de relaciones sociales, reclutando a los aliados estratégicos para garantizar el éxito en la organización, sabiendo interactuar y articular con el entorno que lo rodea. Asimismo señala que la gestión es "la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles". "Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos".

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

1.3.1.2. Definición de gestión administrativa

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (RAEL) explica que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”.

Según el autor Terry, (1971), quien señala que la gestión administrativo es un proceso que consiste en actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados, para establecer y lograr los objetivos predeterminados, con el uso de recursos humanos y otros. (p.20

Por otro lado según lo manifiesto por los autores Delgado, J. y Guzmán, L. (2013), la gestión administrativa, es el proceso mediante el cual se asigna y coordina, de manera óptima, todos los recursos (humanos, económicos, materiales y tecnológicos - académicos) para el logro de objetivos y metas de la organización. Asimismo se considera como una serie de actividades planificadas y de coordinación permanente de todos los recursos y de tiempo para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Anzola, S. (2002) manifiesta que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir 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 planeación, organización, dirección y control”. (Pág.70)

1.3.1.3. Dimensiones de la gestión administrativa

a) D1: Liderazgo

Según el autor Jackson, (1992:85), el líder es aquel que demuestra destreza y habilidad para dirigir la actividad de grupo, posee autoridad y se gana el respeto de los demás. El líder es capaz de forjar un equipo efectivo, hace participar a todos los miembros del equipo y da consejo y ayuda.

Del mismo modo el liderazgo es un intento de utilizar tipos de influencia no coercitivos (no obligado, espontáneo) para motivar a los individuos a que cumplan algún objetivo (Gibson y otros, 1997)

Por tanto se puede deducir que los líderes definen la realidad, comparten una visión, arman el equipo, guían la acción, y obtienen con su equipo logros que celebran en un aprendizaje incesante. (Antonorsi y Szilágyi, 1995:35)

b) D2: Clima Institucional

Según señala Rubio, E. (2007), el clima laboral “es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.”

El clima institucional; según lo señala Robbins (1990) el “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”.

Según Chiavenato, I. (2009) señala “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización”. Además señala que es un factor importante en la vida de las instituciones u organizaciones y procurar su construcción representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, tales como: personal administrativo, personal directivo y de servicios, asimismo los estudiantes y padres de familia.

c) D3: Administración de recursos humanos

Según el autor Caldera, R. (2007) se considera recursos humanos: “al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.”

Según Rodríguez, A. (2000,p.27) la “Administración de Recursos Humanos es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal”.

Por otro lado, el autor Chiavenato, I. (2007) considera que: “La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.” (Pg. 122)

Evaluación del Desempeño, según Chiavenato, I. (2007) “El desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo.” (Pág.243)

Con respecto al reclutamiento de personal, según, Chiavenato, I. (2002) indica que reclutamiento es “el proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico. Debe anunciar la disponibilidad del cargo en el mercado y atraer candidatos calificados para disputarlo.” (Pág.95). además, establece que la “Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado” (Pág.111)

1.3.2. Teoría sobre Desempeño laboral

1.3.2.1. Resumen de la teoría sobre Desempeño laboral

Los líderes de las organizaciones son los responsables de mantener altos rendimientos, en todas las actividades que realiza su personal, y este rendimiento puede ser medido a través de las evaluaciones de desempeño, técnica que a utilizado las empresas para determinar el desempeño en el trabajo y contribuir al desarrollo de los empleados.

Según el autor, Faria (1995) quien señala, que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores, según las atribuciones de su cargo, tareas y actividades; depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la organización.

1.3.2.2. Definición del Desempeño Laboral

Según el autor Palaci (2005: 155), “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes situaciones o momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Según señalado por Chiavenato, I. (2004: pg. 359), “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Por otro lado, también se define como la forma en que los colaboradores realizan su trabajo. Se evalúa según su rendimiento mediante las cuales se toman en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, habilidades, productividad. El desempeño es una conducta que la gente manifiesta y que puede observarse; en muchos empleos, por supuesto, “la conducta” se traduce en pensar, planear o resolver problemas y eso no puede observarse, en su lugar, solo puede describirse con la ayuda del trabajador. En este contexto, el desempeño estipula acciones y conductas que sean relevantes para el cumplimiento de las metas

programadas de la institución y puedan medirse teniendo en cuenta como indicador el rendimiento del trabajador, el desempeño es por lo que la organización contrata a un empleado, para hacerlo y hacerlo bien, no es la consecuencia o resultado de la acción, es la acción en sí mismo (Landy & Conte, 2005)

1.3.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

a) D1: Eficacia

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAEL) nos brinda el siguiente significado de Eficacia: (del latín *efficacia*). Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Virtud, actividad, fuerza y poder para obrar.

También se puede definir como el nivel de consecución de metas y objetivos de un plan, es decir, cuánto de los resultados se alcanzó. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad y esfuerzos para lograr lo que nos proponemos dentro de una entidad.

Del mismo modo se puede apreciar que la eficacia a largo plazo de una organización está relacionada con su capacidad de producción de bienes y servicios que el mercado demanda en cada momento, las cuales serán puestos en él a futuro (Promonegocios.net, Definición de Eficacia, 2008)

b) D2: Eficiencia

La eficiencia se cumple cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O cuando se logran más objetivos con el uso de los mismos o menos recursos. En resumen, es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible, buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para el logro de dicho objetivo planteado.

Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la

ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados".

Para Koontz y Weihrich, la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos".

c) D3: Relaciones Interpersonales

Para el autor Bisquerra (2003: 23), una relación interpersonal, "es una interacción recíproca entre dos o más personas." Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Para el autor Fernández (2003: 25), "trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional." El mencionado ambiente laboral, puede llegar a darse de diversas formas, en muchos casos, se torna insostenible para los trabajadores, sin embargo hay otras en que el clima es muy óptimo e incluso los empleados llegan a entablar lazos afectivos de amistad pasando las barreras del trabajo.

Según los autores Contreras, C.; Díaz, B.; Hernández, E., (2012), la calidad de la vida laboral de una organización es el entorno, es decir, el ambiente, las relaciones sociales en las que se da una interacción recíproca entre dos o más personas, en la cual interviene la comunicación como en toda relación, y que nos ayuda a obtener información respecto al entorno donde nos encontremos.

1.3.3. Marco Normativo

- a) Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.
- b) Ley de código de ética de la función pública, Ley N° 27815, artículo 6, inciso 1.
- c) Decreto Supremo N° 007-2011-PCM – aprueba la Metodología de Simplificación Administrativa.

d) Ley del Servicio Civil, Servir, Ley N° 30057

e) Ley de IES y EES y de la Carrera Pública de sus docentes, Ley N° 30512

1.3.4. Marco conceptual

Según el autor Chiavenato, I. (1999)

a) Disciplina, Condición en que las personas deben actuar de modo aceptable, según las normas y reglas de la institución.

b) Conflicto laboral, es la existencia de ideas, sentimientos, actitudes opuestos que pueden llegar a chocar.

c) Clima organizacional, es la cualidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los trabajadores y que puede influir en su actitud.

d) Eficacia, logro de los objetivos mediante los recursos disponibles,

e) Eficiencia, es el empleo o uso adecuado de los recursos con que se dispone.

f) Liderazgo, significa guía, persona que orienta, dinamiza, conduce el componente humano de la empresa.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” es una institución educativa superior de carácter católico, es decir, con convenio con la iglesia católica, arzobispado de Ayacucho. En la actualidad es el segundo Instituto de excelencia en la región, por lo que tiene aún mayor responsabilidad en el cumplimiento de metas institucionales de acuerdo al PEI y el PAT; asimismo en el presente año se realizarán gestiones para el licenciamiento con el fin de mejorar la calidad de servicio educativo e innovación tecnológica que la sociedad y el empresariado exigen. En este contexto, la gestión administrativa juega un rol primordial en el horizonte de cualquier institución, no siendo ajeno a ello, el I.E.ST. Público Víctor Álvarez Huapaya, en donde se presenta serias deficiencias en la

gestión institucional, el liderazgo, administración de recursos humanos y clima institucional. Asimismo el desempeño laboral del personal presenta algunas falencias en el cumplimiento de sus actividades y metas programadas. En la institución se da mucho énfasis a actividades extracurriculares como días festivos, religiosas, etc. lo que conlleva a pérdida de labores, siendo muy complicada la recuperación de dichas actividades lectivas y no lectivas. En ese sentido, surge la preocupación y la iniciativa de realizar el presente estudio con el fin de mejorar la administración y desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Actualmente existe desconocimiento del grado de relación que pueda existir entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T. Público. "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017. De lo mencionado anteriormente se formula la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?

1.4.2. Problemas específicos

P_{E1}: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficacia del personal del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?

P_{E2}: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?

P_{E3}: ¿Cuál relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?

P_{E4}: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017?

P_{E5}: ¿Existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017?

P_{E6}: ¿Existe la relación entre administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Permitió aplicar y discutir las bases teóricas referentes a la gestión administrativa frente al desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” durante el año 2017, según las citas bibliográficas establecidas en el presente estudio y las citas de referencia de otros trabajos de investigación de posgrado.

1.5.2. Justificación metodológica

El presente estudio permitió la elaboración, validación y aplicación de la matriz de consistencia, matriz operacional y matriz de validación, con lo cual se pudo construir el instrumento y su posterior aplicación.

Esta investigación contribuye a emplear instrumentos de recolección de datos y su posterior análisis estadístico de la relación entre las dos variables planteadas.

Del mismo modo permitió emplear y aplicar los métodos de la investigación, en este caso se aplicó, el diseño descriptivo, correlacional y explicativo, empleando pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales para la contrastación de las hipótesis de la investigación.

1.5.3. Justificación social

El presente trabajo es trascendental, debido a que permite conocer y describir los niveles de satisfacción del personal con la gestión administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T. Publico “Víctor Álvarez Huapaya” –

Ayacucho, durante el año 2017, según los resultados logrados en el presente año, lo cual contribuirá al apoyo en la identificación de la magnitud de la problemática de la calidad de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del I.E.S.T. Público Víctor Álvarez Huapaya. EL resultado permitirá aclarar y tener una visión clara de la calidad de administración y satisfacción de los trabajadores con el desempeño de su jornada diaria.

El personal directivo – jerárquico se permitirá mejorar la calidad administrativa, según la opinión de los trabajadores de la institución y tomar medidas correctivas reorganizando y optimizando las funciones asignadas según el MOF y ROF de la Institución.

El 65% de los trabajadores de la Institución está conformado por docentes de las diferentes carreras profesionales, hecho que se relaciona directamente con el servicio de enseñanza de los alumnos, que implica el estudio no solo de los docentes, sino también del personal de servicio, guardianía, estudiantes, docentes, administrativos y personal jerárquico.

1.5.4. Justificación práctica

Los resultados del presente trabajo de investigación permitirán tener alcances definidos del diagnóstico para la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa, no solo por la mejor administración, sino también por la acreditación de las carreras profesionales y categorización en el futuro como Escuela de Educación Superior.

1.5.5. Relevancia social

El presente estudio muestra relevancia, en vista de que es un trabajo único que se desarrolla en un Instituto Público y servirá de base para otros estudios posteriores. Toma como punto de partida a la parte administrativa directiva y por otra parte el desempeño de todo su personal tanto contratado como nombrado entre administrativos, docentes y personal de servicios. Asimismo este estudio permitirá a los directivos y a todo el personal de la Institución, a mejorar en aspectos

relacionados a su competencia, permitiendo realizar gestiones en base a los resultados obtenidos en las instancias correspondientes.

1.5.6. Contribución

Este trabajo ha permitirá mejorar la gestión administrativa de los directivos de la Institución, contribuyendo al mejor desempeño laboral con eficacia y eficiencia del personal en cumplimiento de las metas establecidas según las atribuciones, tareas y actividades previstas en su puesto aboral con miras al logro de retos y obligaciones como el licenciamiento y la acreditación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos

HE₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia del personal del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

HE₂: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

HE₃: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" -Ayacucho, en el año 2017.

HE4: Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

HE5: Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

HE6: Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia del personal del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

OE2: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

OE3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

OE4: Determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

O_{E5}: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

O_{E6}: Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

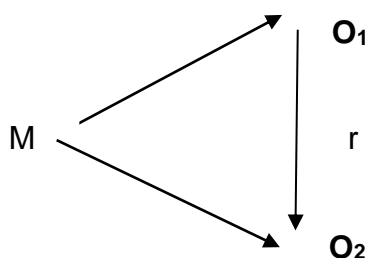
Por tratarse de gestión, se aplicó investigación de tipo no experimental en razón a que no es posible manipular deliberadamente ninguna de las variables establecidas en el trabajo de investigación, por lo que se observan fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández, R. 2014 Pg.152).

Este trabajo corresponde a un diseño de estudio transversal o transeccional, ya que los datos fueron recogidos en un solo momento; su propósito es analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede en el momento (Hernández, R. 2014 Pg.154).

El estudio correlacional determina la posible relación existente entre las variables de la investigación.

Esta investigación aplicó el diseño correlacional – explicativo por el nivel de asociación que se buscó entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral y su posible explicación de la relación y su causa en el I.E.S.T. Púb. “Víctor Álvarez Huapaya” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pág. 100)

Este diseño se basó en el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra en estudio

O₁ = V 1: Gestión administrativa

O₂ = V 2: Desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

2.2.1.1. Variable 1: Gestión administrativa

Según el autor Terry, G. 1971, p.20), quien señala que la gestión administrativo es un proceso que consiste en actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados, para establecer y lograr los objetivos predeterminados, con el uso de recursos humanos y otros. Para este trabajo se ha considerado las siguientes dimensiones:

Dimensiones:

D1: Liderazgo

D2: Clima institucional

D3: Administración de recursos humanos

2.2.1.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Para el autor Palaci (2005: 155), manifiesta que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo” Para este trabajo se ha considerado las siguientes dimensiones:

Dimensiones:

D4: Eficacia

D5: Eficiencia

D6: Relaciones interpersonales

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Son todas las actividades que se realizan para coordinar el esfuerzo de un grupo para alcanzar metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control". (Anzola, S. 2002)	En el estudio, para evaluar la Gestión Administrativa fue necesario medir funciones básicas de la gestión administrativa a través del liderazgo, clima organizacional y administración de recursos humanos en el I.E.S.T. Pub. "Víctor Álvarez Huapaya"; para lo cual se aplicó un cuestionario estructurado en 20 ítems según las dimensiones; los ítems se formularon según la siguiente escala de Likert: 1= nunca 2= casi nunca 3=A veces 4= casi siempre 5= Siempre Los resultados se presentarán según las siguientes categorías: Muy buena, Buena, Regular, Mala y Deficiente	1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio 2. Maneja documentos de gestión 3. Promueve seminarios y círculos de estudios	Ordinal				
			2. CLIMA INSTITUCIONAL	4. Motivación 5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo 6. Comunicación 7. Confianza					
			3. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	8. Proceso de selección del personal 9. Remuneración 10. Supervisión del desempeño					
			V2: DESEMPEÑO LABORAL	Según Palaci (2005: 155), plantea que: "El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo".		En el estudio, para evaluar el desempeño laboral en el I.E.S.T. Pub. "Víctor Álvarez Huapaya" fue necesario medir la eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales para lo cual se aplicó una encuesta de acuerdo a las dimensiones con cuestionario estructurado 20 ítems de acuerdo a la escala de Likert: 1=Muy Malo; 2=Malo; 3=Regular; 4=Bueno; 5=Muy bueno. Para los resultados, se aplicó las categorías: Muy buena, Buena, Regular, Mala y deficiente.	4. EFICACIA	1. Planificación 2. Organización 3. Resultados	Ordinal
							5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad 5. Óptimo uso de recursos 6. Logro de Objetivos	
							6. RELACIONES INTERPERSONALES	7. Trabajo en equipo 8. Manejo de conflictos	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

El universo o población en estudio de la presente tesis incluye a todos los trabajadores del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017. Lo cual está constituido por personal docente, administrativo y de servicios, tanto personal de condición contratado y nombrado de ambos géneros; lo cual se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1

Distribución de la población de trabajadores del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho, 2017

TRABAJADORES DEL I.E.S.T.P. VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA	N° de trabajadores	%
Contratados	38	76
Nombrados	12	24
TOTAL	50	100

Fuente: CAP, I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”

2.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población, que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández, R. 2014)

Una muestra debe ser representativo, es decir, tener elementos suficientes de tal manera que garanticen la existencia de las características de la población. Por tal razón, considerando que la población considerada en el estudio es relativamente pequeño, se consideró que la muestra es la totalidad de la población, es decir los 50 trabajadores de la Institución en estudio.

La muestra estuvo constituida por 50 trabajadores entre personal docente, administrativo y de servicios de ambos géneros, tanto contratados como nombrados.

Personal contratado con una representación de 38 trabajadores, equivalente al 76%; personal nombrado con una representación de 12 trabajadores, equivalente al 24% del total de trabajadores de la Institución.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Luego de seleccionar el diseño para la investigación, se empleó la técnica de recolección de datos, mediante la encuesta, como instrumento se aplicó el cuestionario con escala de medición de Likert tipo ordinal de 1 a 5 cuya calificación final va desde Nunca (1) a siempre (5) para medir la variable gestión administrativa con 20 ítems. Asimismo, la escala para la variable 2 va desde Muy Malo (1) a Muy bueno (5) para medir la variable desempeño laboral con 20 ítems.

2.4.1. Técnica

La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, que a través del cuestionario, permitió conocer la opinión de los trabajadores del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral durante el año 2017.

Variable	Técnica	Instrumento	N° de Ítems
Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario	20
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario	20

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Cuestionario sobre Gestión administrativa

El cuestionario fue el instrumento aplicado con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores sobre la gestión administrativa. Este instrumento fue aplicado a todo el personal del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” durante el año 2017; estuvo estructurado por 20 ítems y por tres dimensiones (liderazgo, clima institucional y administración de recursos humanos)

2.4.2.2. Cuestionario sobre Desempeño laboral

El cuestionario fue el Instrumento aplicado con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores sobre el desempeño laboral. Este instrumento fue aplicado a todo el personal del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” durante el año 2017; estuvo estructurado por 20 ítems y por tres dimensiones (eficacia, eficiencia y relaciones interpersonales)

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.3.1. Validación

Los instrumentos utilizados en este estudio fueron elaborados de acuerdo a criterios técnicos correspondientes, además, han sido evaluados y validados por tres expertos para su aplicación. Dicha validación se obtuvo después de la revisión y evaluación de las matrices consistencia, matriz operacional y matrices de validación de los dos cuestionarios a cargo de los profesionales con maestría y doctorado en gestión pública y gobernabilidad.

2.4.3.2. Fiabilidad

Según el autor Hernández, R. *et al* (2010), la fiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (p. 200).

El análisis de fiabilidad se realizó mediante el software SPSS V-24, utilizando la información recopilada de la muestra piloto, para cada factor y luego a nivel general. Para establecer la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el cual determinó lo siguiente:

Variable 1: Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa (α) Cronbach	N° de elementos
,920	20

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativo en SPSS
Elaboración propia

Variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa (α) Cronbach	N° de elementos
,937	20

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral en SPSS
Elaboración propia

El Alfa de Cronbach cuando es mayor a 0.8, significa que el instrumento es confiable y aplicable, por tanto en presente estudio muestra en los instrumentos, un alto grado de confiabilidad para cada variable, siendo un coeficiente de 0.920 para la variable gestión administrativa y 0.937 para la variable desempeño laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se aplicó las herramientas de la estadística descriptiva y estadística inferencial.

Para la estadística descriptiva se presentaron cuadros y gráficos estadísticos de distribución de frecuencias, así como medida de tendencia central (media, mediana, moda) y dispersión o variabilidad (rango, desviación estándar y varianza) para lo cual se utilizó software Microsoft Excel y SPSS, V-24

Para la contrastación o prueba de hipótesis se empleó estadística inferencial, para ello se utilizó el programa SPSS-V24. Esto permitió contrastar la hipótesis y medir la magnitud de correlación entre las variables en estudio y sus respectivas dimensiones, según planteado en las hipótesis específicas; presentando los resultados en tablas y gráficos. Para ello se empleó pruebas no paramétricas por considerarse variables categóricas ordinales y politómicas, prescindiendo el test de normalidad, dado que en este caso no es una condición necesaria, tales pruebas corresponden a la correlación de Rho de Spearman bilateral con un $\alpha=0.01$. Los resultados se presentan con sus correspondientes interpretaciones; siendo la presentación en forma resumida en las conclusiones y recomendaciones respectivas.

2.6. Aspectos éticos

En el presente estudio se protegió la identidad de los trabajadores que llenaron el cuestionario de la encuesta, por tanto la tesis está enmarcada dentro de la ética profesional, respetando los trabajos ajenos en caso de plagio sin citar la fuente de donde proviene la información. Asimismo se tomó muy en cuenta el reglamento de grados y títulos de la Universidad “César Vallejo”

La ejecución del trabajo ameritó originalidad, responsabilidad y confidencialidad de la información. La autoría del trabajo es propia del autor, sometiéndome a las disposiciones legales pertinentes.

Se presenta declaración jurada de la autenticidad del presente trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Para la recolección de datos se aplicó el instrumento conformado por dos cuestionarios, uno para cada variable en estudio, para el análisis del presente estudio que corresponde a investigación de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y diseño correlacional explicativo; posteriormente se realizó el procesamiento análisis de datos obtenidos mediante el programa Microsoft Excel y SPSS V-24, obteniéndose resultados que mediante tablas y gráficos estadísticos se presentan el análisis e interpretación de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas para su respectiva contrastación. En la primera parte se presentan resultados de la estadística descriptiva (frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de dispersión) y posteriormente, resultados de la estadística inferencial (prueba de hipótesis, análisis no paramétrico – coeficiente de Rho Spearman, por ser variables de naturaleza categórica ordinal) mediante tablas y gráficos estadísticos.

3.1.1. Resultados según categoría de la Gestión Administrativa en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

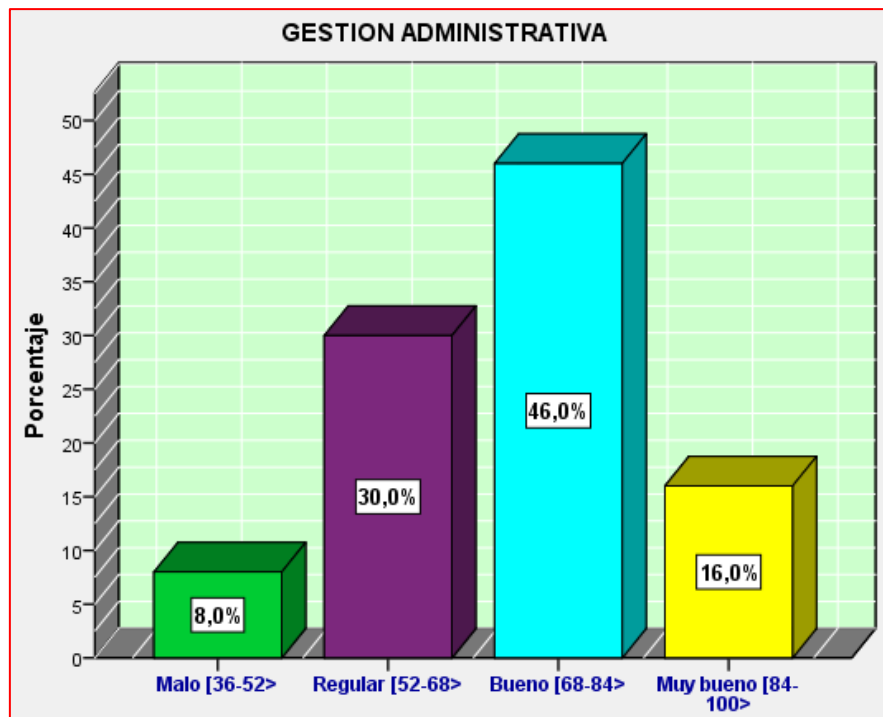
Tabla 2

Resultados según categorías de la Gestión administrativa en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo [36-52>	4	8,0
Regular [52-68>	15	30,0
Bueno [68-84>	23	46,0
Muy bueno [84-100>	8	16,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 1. Resultados según categorías de la gestión administrativa en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en el SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla, se observan los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel, según categorías, de la gestión administrativa en el Instituto durante el año 2017; se observa que 4 trabajadores señalan que existe un nivel malo de gestión, la cual representa el 8% de la muestra en estudio; 15 manifiestan que existe una gestión regular, representando el 30% de la muestra en estudio; mientras que 23 señalan que existe una buena gestión con una representatividad de 46% de la muestra en estudio y 8 trabajadores manifiestan que la gestión administrativa es muy buena, representando el 16% de la muestra en estudio.

3.1.2. Resultados según categorías de Liderazgo en el I.E.S.T. Púb. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

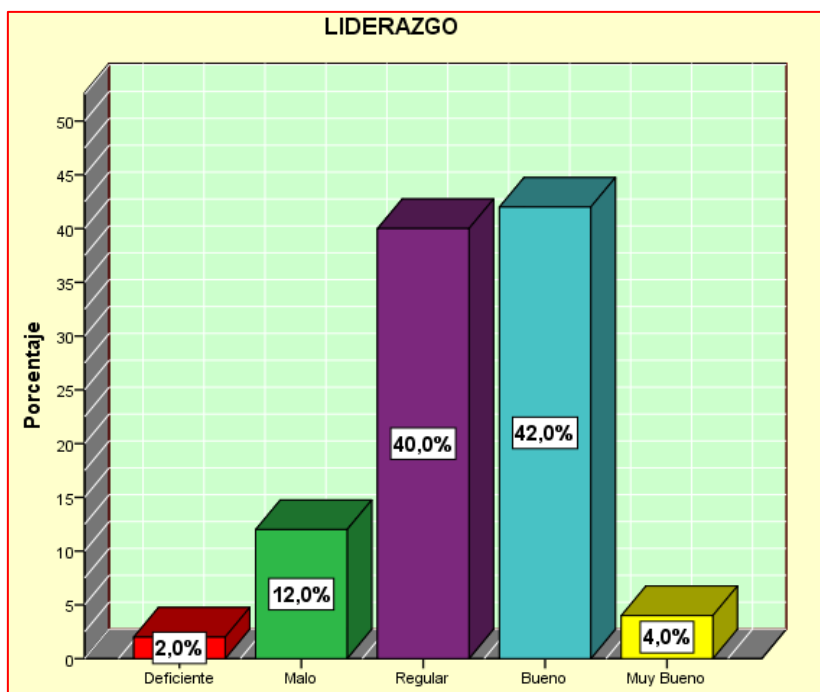
Tabla 3

Resultados según categorías de Liderazgo en el I.E.S.T. Púb. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Malo	6	12,0
Regular	20	40,0
Bueno	21	42,0
Muy Bueno	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 2. Resultados según categoría de liderazgo en el I.E.S.T. Púb. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de liderazgo, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. En la tabla se observa que 1 trabajador manifiesta que el liderazgo es deficiente, representando un 2% de la muestra en estudio; 6 señalan que existe un nivel malo de liderazgo, la cual representa el 12% de la muestra en estudio; 20 manifiestan que existe liderazgo regular, representando el 40% de la muestra en estudio; mientras que 21 señalan que existe un buen liderazgo con una representatividad de 42% de la muestra en estudio y 2 trabajadores manifiestan que el liderazgo es muy buena, representando el 4% de la muestra en estudio.

3.1.3. Resultados según categoría de Clima Institucional en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

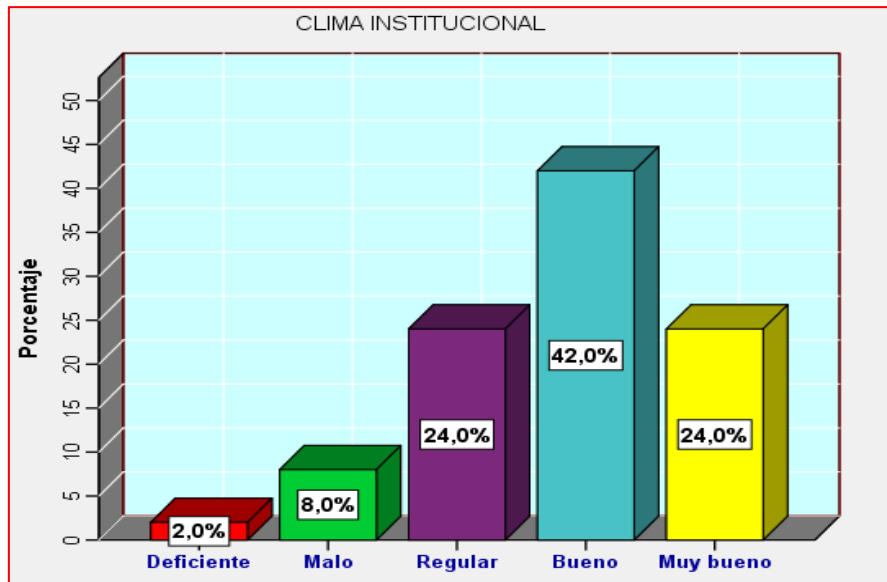
Tabla 4

Resultados según categorías del Clima Institucional en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Malo	4	8,0
Regular	12	24,0
Bueno	21	42,0
Muy bueno	12	24,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 3. Resultados según categorías de Clima Institucional en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos mediante el cuestionario para evaluar el nivel de Clima Institucional, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. En la tabla se observa que 1 trabajador manifiesta que el clima institucional es deficiente, representando un 2% de la muestra en estudio; 4 señalan que existe un nivel malo de clima organizacional, la cual representa el 8% de la muestra en estudio; 12 manifiestan que existe un nivel regular, de clima institucional, representando el 24% de la muestra en estudio; mientras que 21 señalan que existe un buen clima institucional con una representatividad de 42% de la muestra en estudio y 12 trabajadores manifiestan que el clima institucional es muy buena, representando el 24% de la muestra en estudio.

3.1.4. Resultados según categoría de Administración de recursos humanos en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

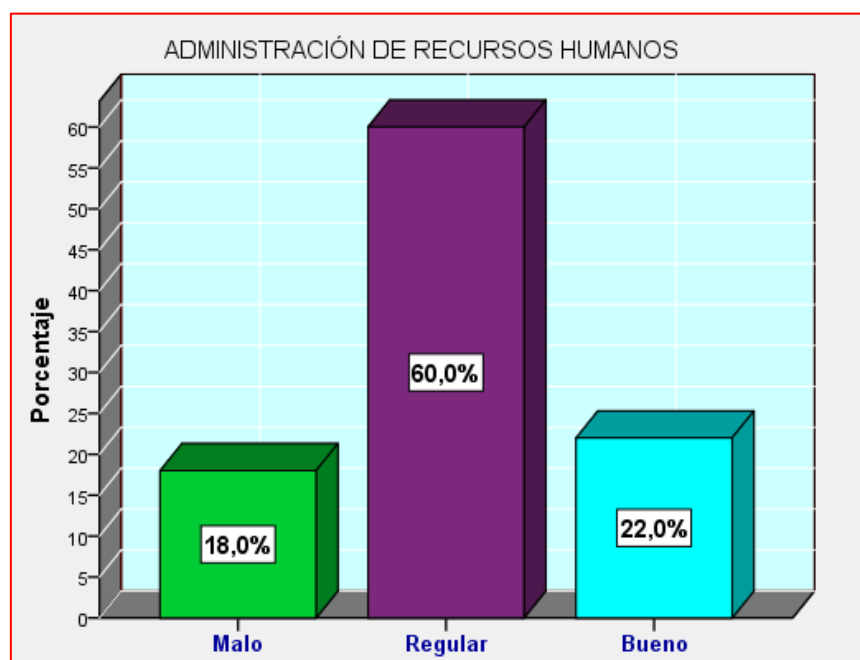
Tabla 5

Resultados según categorías de la administración de recursos humanos en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	18,0
Regular	30	60,0
Bueno	11	22,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 4. Resultados según categorías de administración de recursos humanos en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de administración de recursos humanos, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. En la tabla se observa que 9 trabajadores manifiestan que el nivel de administración de recursos humanos es malo, representando un 18% de la muestra en estudio; 30 señalan que existe un nivel regular de administración de recursos humanos la cual representa el 60% de la muestra en estudio; 11 manifiestan que existe un nivel bueno de administración de recursos humanos, representando el 22% de la muestra en estudio.

3.1.5. Resultados según categoría de desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

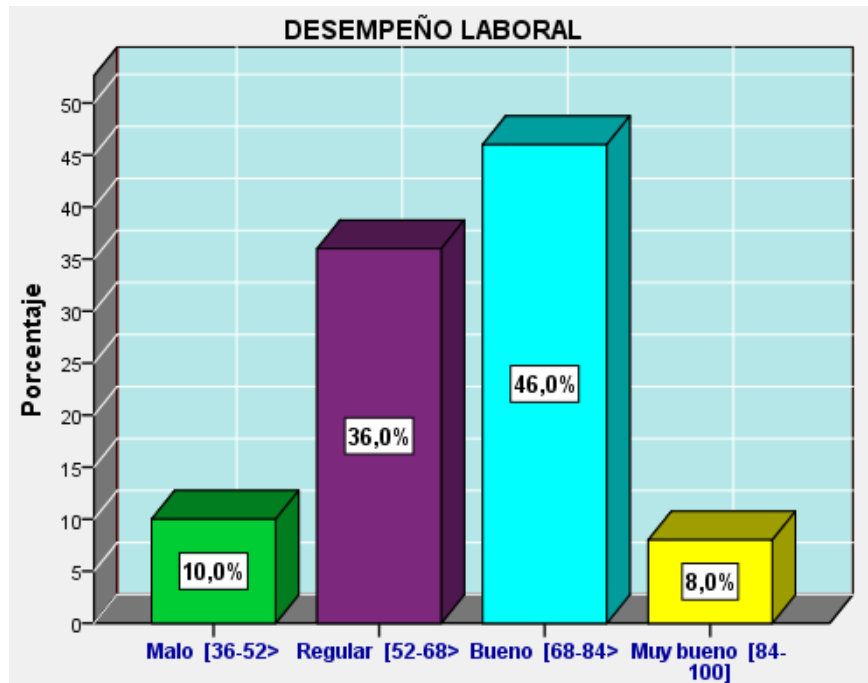
Tabla 6

Resultados según categorías de desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo [36-52>	5	10,0
Regular [52-68>	18	36,0
Bueno [68-84>	23	46,0
Muy bueno [84-100]	4	8,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 5. Resultados según categorías de desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de desempeño laboral, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. Se observa que 5 trabajadores manifiestan que el desempeño laboral es malo, representando un 10% de la muestra en estudio; 18 señalan que existe un nivel regular de desempeño laboral, la cual representa el 36% de la muestra en estudio; 23 manifiestan que existe un desempeño laboral bueno, representando el 46% de la muestra en estudio y 4 trabajadores manifiestan que el desempeño laboral es muy buena, representando el 8% de la muestra en estudio.

3.1.6. Resultados según categoría de eficacia en el I.E.S.T.P. “V́ctor ́lvarez Huapaya” en el ańo 2017

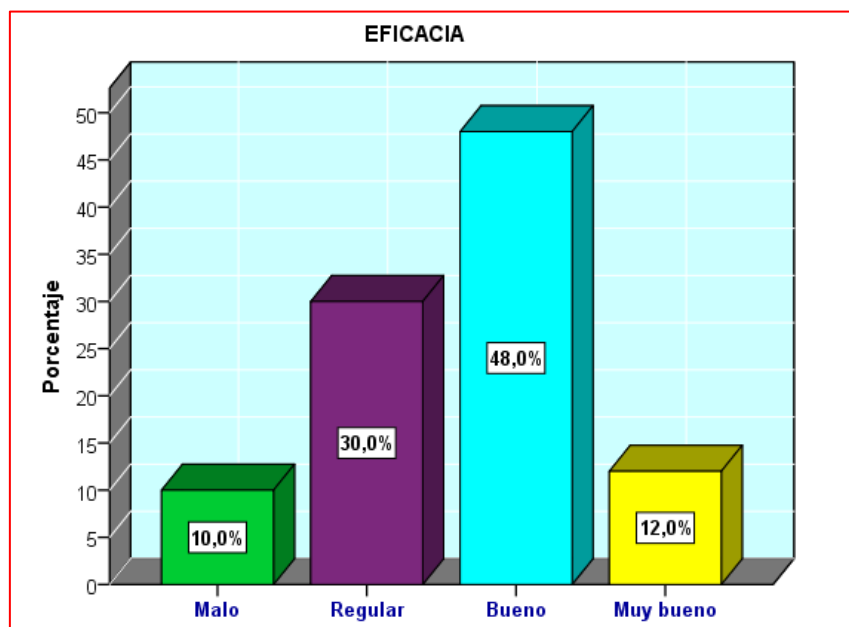
Tabla 7

Resultados según categorías de eficacia en el I.E.S.T.P. “V́ctor ́lvarez Huapaya” en el ańo 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	10,0
Regular	15	30,0
Bueno	24	48,0
Muy bueno	6	12,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 6. Resultados según categorías de desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “V́ctor ́lvarez Huapaya” en el ańo 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de eficacia, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. En la tabla se observa que 5 trabajadores manifiestan que la eficacia es malo, representando un 10% de la muestra en estudio; 15 señalan que existe un nivel regular de eficacia, la cual representa el 30% de la muestra en estudio; 24 manifiestan que existe una eficacia buena, representando el 48% de la muestra en estudio y 6 trabajadores manifiestan que la eficacia en el desempeño laboral es muy buena, representando el 12% de la muestra en estudio.

3.1.7. Resultados según categoría de eficiencia en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

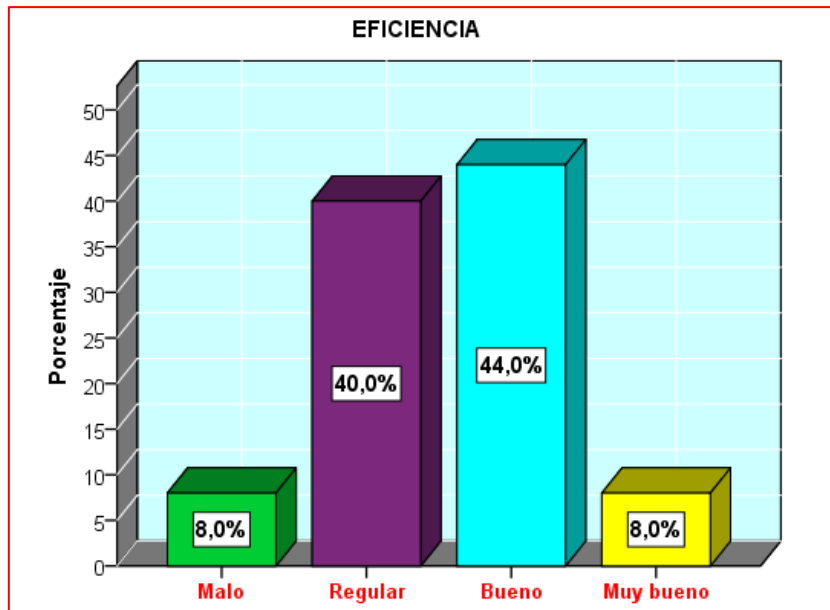
Tabla 8

Resultados según categorías de eficiencia en el I.E.S.T. Púb. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	8,0
Regular	20	40,0
Bueno	22	44,0
Muy bueno	4	8,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 7. Resultados según categorías de eficiencia en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de eficiencia, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. Se observa que 4 trabajadores manifiestan que la eficiencia es malo, representando un 8% de la muestra en estudio; 20 señalan que existe un nivel regular de eficiencia, la cual representa el 40% de la muestra en estudio; 22 manifiestan que existe una eficiencia buena, representando el 44% de la muestra en estudio y 4 trabajadores manifiestan que la eficiencia en el desempeño laboral es muy buena, representando el 8% de la muestra en estudio.

3.1.8. Resultados según categoría de relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Púb. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

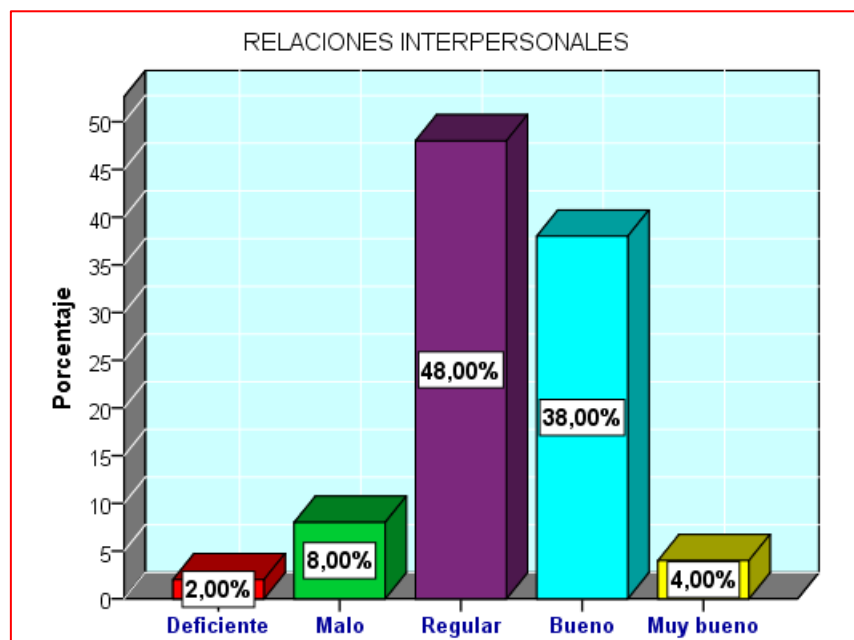
Tabla 9

Resultados según categorías de relaciones interpersonales en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Malo	4	8,0
Regular	24	48,0
Bueno	19	38,0
Muy bueno	2	4,0
Total	50	100,0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Gráfico 8. Resultados según categorías de relaciones interpersonales en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017



Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla, se muestran los resultados obtenidos a través del cuestionario para evaluar el nivel de relaciones interpersonales, según categorías, en el Instituto durante el año 2017. En la tabla se observa que 1 trabajador manifiesta que las relaciones interpersonales es deficiente, representando un 2% de la muestra en estudio; 4 señalan que existe un nivel malo de relaciones interpersonales, la cual representa el 8% de la muestra en estudio; 24 manifiestan que existe un nivel de relaciones interpersonales regular, representando el 48% de la muestra en estudio; en tanto que 19 consideraron que las relaciones interpersonales tiene un nivel bueno, representando a 38% de la muestra en estudio y 2 trabajadores manifiestan que las relaciones interpersonales son muy buenas, representando el 4% de la muestra en estudio.

Tabla 10

Resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

Estadísticos descriptivos				
	V1: GESTION ADMINISTRATIVA	D1: LIDERAZGO	D2: CLIMA INSTITUCIONAL	D3: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
N Válido	50	50	50	50
Media	3,5570	3,1640	3,5089	3,9567
Error estándar de la media	,09106	,10972	,11007	,08231
Desviación estándar	,64389	,77585	,77829	,58205
Varianza	,415	,602	,606	,339

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa en SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla se observa los resultados de la estadística descriptiva de la variable gestión administrativa y sus respectivas dimensiones tales como: Liderazgo,

Clima institucional y administración de recursos humanos; se observa la medida de tendencia central, la media; las medidas de dispersión como desviación estándar, varianza y media de error estándar para un total de tamaño muestral de 50 válidos. La media indica que la opinión de los trabajadores esta entre regular y bueno en relación a la percepción que ellos tienen respecto a la gestión administrativa.

Tabla 11

Resultados de la estadística descriptiva de desempeño laboral y sus dimensiones

		Estadísticos descriptivos			
		V2: DESEMPEÑO LABORAL	D4: EFICACIA	D5: EFICIENCIA	D6: RELACIONES INTERPERSONALES
N	Válido	50	50	50	50
Media		3,4530	3,3300	3,4100	3,5775
Error estándar de la media		,08125	,09337	,08614	,09381
Desviación estándar		,57449	,66025	,60909	,66331
Varianza		,330	,436	,371	,440

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño laboral en SPSS
Elaboración Propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla se observa los resultados de la estadística descriptiva de variable desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, tales como: Eficacia, eficiencia y relaciones interpersonales; la medida de tendencia central es la media; las medidas de dispersión como desviación estándar, varianza y media de error estándar para un total de tamaño muestral de 50 válidos. La media indica que la opinión de los trabajadores esta entre regular y bueno en relación a la percepción que ellos tienen respecto al desempeño laboral.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis de la investigación (Hi)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

Tabla 12

Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	rs (coeficiente)	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N (Muestra)	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	rs (coeficiente)	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N (Muestra)	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral en SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0.01$), por lo que para un coeficiente de Spearman de $rs = 0.624$, existe correlación

positiva considerable entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i). Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral.

En efecto si se implementa la gestión administrativa, entonces se logrará mejorar el desempeño laboral, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente de la gestión administrativa, por lo tanto es imperativo de aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar el desempeño laboral.

3.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 1 (H_{E1})

Hipótesis de investigación (H_i)

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativo y la eficacia del personal el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación significativa entre la Gestión Administrativo y la eficacia del personal el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 13

Correlación entre gestión administrativo y eficacia del personal en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			GESTION ADMINISTRATIVA	EFICACIA (D4)
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	rs (coeficiente)	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N (muestra)	50	50
	EFICACIA (D4)	rs (coeficiente)	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N (muestra)	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral en SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0.01$), por lo que para un coeficiente de correlación de Spearman de $rs = 0.561$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y la dimensión eficacia en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora la eficacia cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_1). Existe relación significativa entre gestión administrativa y la eficacia.

En efecto si se implementa la gestión administrativa, entonces se logrará mejorar la eficacia, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente de la gestión administrativa, por lo tanto es imperativo de aplicar

estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar la eficacia en el personal de la Institución.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2 (H_{E2})

Hipótesis de investigación (H_a)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Hipótesis Nula (H_o)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 14

Correlación entre gestión administrativa y la eficiencia del personal en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			GESTION ADMINISTRATIVA	EFICIENCIA (D5)
Rho Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	rs (coeficiente)	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	EFICIENCIA (D5)	rs (coeficiente)	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor "sig" obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0.01$), por lo que para un coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = 0.595$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y la dimensión eficiencia en el I.E.S.T.P "Víctor Álvarez Huapaya"; es decir se mejora la eficiencia cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i). Existe relación significativa entre gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores de la Institución.

En efecto si se implementa la gestión administrativa, entonces se logrará mejorar la eficiencia, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente de la gestión administrativa, por lo tanto es imperativo de aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar la eficiencia de los trabajadores de la Institución.

3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3 (H_{E3})

Hipótesis de investigación (H_i)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017

Tabla 15

Correlación entre gestión administrativa y la eficiencia del personal en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			GESTION ADMINISTRATIVA	RELACIONES INTERPERSONALES (D6)
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	rs (coeficiente)	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	RELACIONES INTERPERSONALES (D6)	rs (coeficiente)	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral en SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0.01$), por lo que para un coeficiente de correlación de Spearman de $rs = 0.568$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y la dimensión relaciones interpersonales en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora las relaciones interpersonales cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_1). Existe relación significativa entre gestión administrativa y las relaciones interpersonales los trabajadores de la Institución.

En efecto si se implementa la gestión administrativa, entonces se logrará mejorar las relaciones interpersonales, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente de la gestión administrativa, por lo tanto es imperativo de aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución.

3.2.5. Prueba de hipótesis específica 4 (H_{E4})

Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis Nula (H₀)

No existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

Tabla 16

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			LIDERAZGO (D1)	DESEMPEÑO LABORAL
Rho Spearman	LIDERAZGO (D1)	rs (coeficiente)	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	rs (coeficiente)	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral, SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0.01$), por lo que para un coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = 0.504$, existe correlación positiva considerable entre liderazgo y la variable desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora el liderazgo; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_i). Existe relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución.

En efecto si se implementa estrategias de liderazgo, entonces se logrará mejorar la el desempeño laboral, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente del clima institucional, por lo tanto es imperativo de aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución.

3.2.6. Prueba de hipótesis específica 5 (H_{E5})

Hipótesis de investigación (H_i)

Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017

Tabla 17

Correlación entre clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			CLIMA INSTITUCIONAL (D2)	DESEMPEÑO LABORAL
Rho Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL (D2)	rs (coeficiente)	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	rs (coeficiente)	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral en SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0.01$), por lo que para un coeficiente de correlación de Spearman de $rs = 0.604$, existe correlación positiva considerable entre clima institucional y la variable desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora el clima institucional; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_1). Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución.

En efecto si se implementa estrategias de clima institucional, entonces se logrará mejorar la el desempeño laboral, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente del clima institucional, por lo tanto es imperativo de aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Institución.

3.2.7. Prueba de hipótesis específica 6 (H_{E6})

Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” - Ayacucho, en el año 2017.

Tabla 18

Correlación entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya” en el año 2017.

Correlaciones				
			ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (D3)	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (D3)	rs (coeficiente)	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	rs (coeficiente)	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre gestión administrativa y desempeño laboral en SPSS
Elaboración Propia

Decisión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación

Como se observa en la tabla, para el $\alpha=0.01$ de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación ($\alpha=0.01$), por lo que para un coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = 0.584$, existe correlación positiva considerable entre administración de recursos humanos y la variable desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora la administración de recursos humanos; con lo cual se podrá mejorar el programa.

Conclusión estadística

Para el 1% de significación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de la investigación (H_1). Existe relación significativa entre administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución.

En efecto si se implementa estrategias de administración de recursos humanos, entonces se logrará mejorar la el desempeño laboral, es decir, existe un 60% de trabajadores que tienen una percepción deficiente de la administración de recursos humanos, por lo tanto es imperativo de aplicar estrategias adecuadas por parte del personal directivo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución.

IV. DISCUSIÓN

El propósito principal del presente estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”- Ayacucho durante el año 2017, se ha realizado el análisis de la opinión de los trabajadores de dicha institución sobre las variables de la investigación asimismo de las dimensiones de cada variable que según el instrumento cuestionario, con un nivel de confiabilidad del estadístico Alpha de Cronbach de 0.920 y 0.937 para la variable 1 y 2 respectivamente. Para el análisis se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial para la correspondiente prueba de las hipótesis planteadas y su posterior apertura de discusión al analizar los resultados propios del presente estudio y contrastación con estudios similares.

Al analizar los resultados de la estadística descriptiva, observamos que el 8% (4) de los trabajadores poseen una percepción de nivel malo de gestión; 30% (15) gestión regular, es decir, la gestión administrativa no es la adecuada; mientras que 46% (23) buena gestión y 16% (8) nivel muy buena; significa que más del 50% de los trabajadores concuerdan que la gestión administrativa esta entre regular y buena. En cuanto al desempeño laboral se obtiene que el 10% (5) opinan que el desempeño laboral es malo; 36% (18) nivel regular; 46% (23) bueno y el 8% (4) opinan que es muy buena; es decir, que el 54% de los trabajadores concuerdan que el nivel de desempeño laboral es adecuado, en tanto que el 46% señalan que el desempeño laboral no es la más adecuada.

Al analizar los resultados de la estadística inferencial, prueba de hipótesis general, se observa que existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y desempeño laboral, al obtener correlación de Spearman de $r_s = 0.624$, para el $\alpha = 0.01$ de nivel significación, el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación. Las conclusiones sugieren realizar una mejor gestión administrativa para lograr un mejor desempeño laboral, mediante objetivos estratégicos del PEI. Estos resultados son similares a los obtenidos por Quichca (2012), quien realizó una investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva – correlacional de corte

transversal, con el objetivo de analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes; la hipótesis planteada fue: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes. Las teorías que fundamentaron su estudio fueron de: Idalberto Chiavenato; Peter Drucker. La conclusión a la que llegó fue que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, debido al resultado estadístico inferencial ($\chi^2 = 63.80$; $p = 0.00 < 0.05$) Del mismo modo para Ferrer (2016) cuyo objetivo principal fue de determinar la relación entre gestión administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de la MPC en el año 2016, planteándose la hipótesis de que si existe relación directa y significativa. Las técnicas e instrumentos aplicados fueron: la encuesta y el cuestionario. Llegando a la conclusión según sus resultados obtenidos con rho Spearman = ,776 y un p-value = 0,000 menor al nivel $\alpha = 0,05$; existe relación significativa entre la gestión administrativo y el desempeño laboral. Siendo estos resultados coherentes con el presente estudio.

En tanto para Cárdenas (2015) cuyo objetivo fue determinar la relación existe entre gestión administrativo y desempeño laboral en el Ministerio de defensa; planteándose la hipótesis general, que existe relación entre gestión administrativo y desempeño laboral. Las técnicas e instrumentos aplicados fueron la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Llegándose a la conclusión según los resultados que obtuvo, el p valor = .000 menor que .05 y una correlación de $r_s = 0.514$, lo que representa un nivel de correlación alta, siendo este resultado similar a lo obtenido en el presente estudio. Por otro lado, los resultados de Sandoval (2014) en su tesis, cuyo problema general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativo y desempeño docente, con el objetivo de determinar la dicha relación, planteando como hipótesis general, que existe relación significativa entre gestión administrativo y desempeño; según los resultados obtenidos, un p-valor $<0,01$; con un valor $r = 0.342$ de Tau-b de Kendall; lo cual indica que una mejor Gestión Administrativo, conduce a mejor Desempeño Docente.

En el contexto internacional, según Salinas (2012) en su tesis, cuyo problema general fue: ¿Cuál es la importancia de la gestión administrativo en el desempeño de los docentes, con el objetivo de determinar dicha importancia. La conclusión general fue: Existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes.

En cuanto a la prueba de HE1, los resultados obtenidos en el presente estudio muestran, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.561$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y la eficacia en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora la eficacia cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa. En tanto para la HE2, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.595$, existe correlación positiva considerable entre la gestión administrativo y la eficiencia en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora la eficiencia cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa. En la prueba de HE3, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.568$, existe correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y laS relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora las relaciones interpersonales cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa. En la prueba de HE4, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.504$, existe correlación positiva considerable entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público “Víctor Álvarez Huapaya”; siendo estos resultados similar a lo obtenido por Sandoval (2014), quien manifiesta lo siguiente: que existe relación significativa entre el Liderazgo en la gestión

administrativo y el desempeño docente, al obtener un valor p -valor $< 0,01$; con un valor $r = 0.423$ de Tau-b de Kendall. Lo cual indica que ante un mejor Liderazgo en la Gestión Administrativo, mejor desempeño docente. La prueba de HE 5, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.604$, existe correlación positiva considerable entre la clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”, siendo este resultado concordante a lo obtenido por Sandoval (2014), quien determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional en la gestión administrativo y el desempeño docente. Lo cual indicaría que ante una mejor Clima organizacional en la gestión Administrativo, mejor desempeño docente. Y finalmente la prueba de HE6 obtuvo que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.584$, existe correlación positiva considerable entre la administración de recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora la administración de recursos humanos; con lo cual se podrá mejorar el programa.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.624$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa.
2. Se determinó que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.561$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y la eficacia en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora la eficacia cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa.
3. Se logró determinar que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.595$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y la eficiencia en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora la eficiencia cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa
4. Se ha logrado determinar que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.568$, existe correlación positiva considerable entre gestión administrativa y relaciones interpersonales en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora las relaciones interpersonales cuando se mejora la gestión administrativa; con lo cual se podrá mejorar el programa

5. Se ha logrado determinar que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.504$, existe correlación positiva considerable entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora el liderazgo; con lo cual se podrá mejorar el programa.

6. Se logró determinar que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.604$, existe correlación positiva considerable entre clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora el clima institucional; con lo cual se podrá mejorar el programa.

7. Se logró determinar que, para el 0.01 de nivel significación (99% de confianza), el valor “sig” obtenido (0.000) es menor al nivel de significación, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo que para un nivel de correlación de Spearman de $r_s = 0.584$, existe correlación positiva considerable entre administración de recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya”; es decir se mejora el desempeño laboral cuando se mejora la administración de recursos humanos; con lo cual se podrá mejorar el programa.

VI. RECOMENDACIONES

Después de la descripción de las conclusiones donde se indica que la gestión administrativa y el desempeño laboral poseen una relación significativa buena, en base a ello se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a los directivos del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” a elaborar, aprobar y ejecutar documentos de gestión institucional como el PEI, PAT, etc. Previa autoevaluación institucional, con el fin de mejorar la gestión y por tanto la labor que desempeñan todo el personal en las diferentes áreas de trabajo.
2. Se recomienda a los docentes, administrativos y personal jerárquico, se capaciten e innoven y apliquen nuevas estrategias didácticas, programas administrativos y el proceso administrativo de acuerdo a la normativa vigente; ya que con ello se logrará la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.
3. La Dirección Regional de Educación, promueva eventos de capacitación y actualización de docentes y personal administrativo de tal manera que el Instituto cuente con recurso humano competente eficiente.
4. A los directivos y todo el personal de la institución a promover ambientes de confianza, solidaridad y participación, debido a que existe una buena correlación entre gestión administrativa y relaciones interpersonales.
5. A la unidad de Recursos Humanos, planificar y monitorear el cumplimiento de las funciones del personal de la institución según la jornada laboral establecida, debido a que existe una buena correlación entre administración de recursos humanos y el desempeño laboral.
6. A la plana jerárquica, demostrar liderazgo entre sus trabajadores, ya que existe una buena correlación entre el liderazgo y desempeño laboral.
7. A los directivos y todo el personal, participar en eventos culturales, recreativos y deportivos para fortalecer el clima institucional, ya que existe una buena correlación entre clima institucional y el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (Segunda ed.). Mexico: McGrawhill.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Barzelay, M. (1998). *ATRAVESANDO LA BUROCRACIA. una nueva perspectiva de la administracion pública*. México.
- Caisa Montoya, S. (2014). *Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato - Ecuador. (tesis de pregrado)*. Universidad Técnica de Ambato. . Ambato, Ecuador.
- Cárdenas Mendoza, J. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015. (Tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo - 2015. Tesis de posgrado*). Univesidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas - Perú.
- Chiavenato, & Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos humanos* (Quinta ed.). Colombia: Mc Grawhill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humannos* (Octava ed.). Colombia: McGrawhill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Mcgrawhill.
- Ferrer Salaverry, M. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. (Tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo. Cajamarca, Perú.

- Huamán Matos, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la "Universidad Nacional Agraria la Molina" – 2017. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.*
- Landeau Hendric, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación (1° ed.). Venezuela: Alfa.*
- Quichca Torres, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito "Carmen Alto" Huamanga-Ayacucho - Perú. (Tesis de posgrado). UNMSM. Lima, Perú.*
- Rojas Malpartida, L. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Sub Dirección de la defensa legal gratuita y asesoría del trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Lima, 2016. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.*
- Sandoval Ríos, J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de "Pacasmayo", 2014. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.*
- Terry, G. (1971). *Principios de la administración. México: Continental, S.A.*
- Vigo Quiñones, M. (2016). *Gestión administrativa y el nivel de satisfacción del personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico Huando – 2015. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Huando Perú.*

VIII. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017*

Autor: Br. Efraín Sánchez Gutiérrez

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017</p>	Variable 1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio	1 -2	Escala de Likert Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	
PE1: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficacia del personal del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?	OE1: Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la eficacia del personal del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	HE1: Existe relación entre la Gestión Administrativa y la eficacia del personal en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017.			2. CLIMA INSTITUCIONAL	2. Maneja documentos de gestión		3 -4
						3. Promueve seminarios y círculos de estudios		5
PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?	OE2: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	HE2: Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia de los trabajadores del I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017.		3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	4. Motivación	6-7		
					5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo	8-9		
					6. Comunicación	10-12		
					7. Confianza	13-14		
					8. Proceso de selección del personal	15		

PE3: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?	OE3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	HE3: Existe relación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017			9. Remuneración	16-17	
					10. Supervisión del desempeño	18-20	
PE4: ¿Existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?	OE4: Determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	HE4: Existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	4. EFICACIA	1. Planificación	1-2	Escala de Likert Ordinal
					2. Organización	3-4	
					3. Resultados	5-6	
PE5: ¿Existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?	OE5: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	HE5: Existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017		5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad	7-8	1= Muy Malo 2= Malo 3=Regular 4= Bueno 5= Muy bueno
					5. Óptimo uso de recursos	9-10	
PE6: ¿Existe relación entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017?	OE6: Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017	HE6: Existe relación entre la administración de los recursos humanos y desempeño laboral en el I.E.S.T. Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, en el año 2017.		6.RELACIONES INTERPERSONALES	6. Logro de Objetivos	11-12	
					7. Trabajo en equipo	13-17	
					8. Manejo de conflictos	18-20	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sr (a).....

Instrucción:

Estimado participante, a continuación se presentan 20 preguntas sobre aspectos relacionados con la gestión administrativa. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder, hágalo con la mayor sinceridad posible.

Lea detenidamente cada interrogante antes de marcar con una (X) en la respuesta que consideres más conveniente, según la siguiente escala:

1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre y 5=Siempre

Ítems		Opción de respuesta				
N°	D1: Liderazgo	1	2	3	4	5
1	¿En la Institución se promueven cambios y mejora continua de acuerdo a la realidad actual?					
2	¿Hubo cambios trascendentales en la administración de la Institución?					
3	¿Se elabora y maneja documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), MOF, Informe de Gestión Anual (IGA), etc.?					
4	¿El Director aplica el Reglamento Institucional cuando se comete actos de indisciplina?					
5	¿El director promueve seminarios de capacitación y motivación entre los docentes y administrativos de la Institución?					
D2: Clima Institucional						
6	¿Se reconoce públicamente los esfuerzos de los trabajadores de la Institución y los otorgan una resolución directoral u otro presente?					
7	¿Se realizan actividades culturales o recreativas en la Institución?					
8	¿El director elabora horario de reuniones con personal docente, administrativo y jerárquico?					
9	¿La Institución cuenta con ambientes adecuados para el desempeño del personal que labora durante la jornada diaria?					
10	¿En la Institución se toman en consideración las propuestas realizadas por los trabajadores?					
11	¿El Director establece canales de comunicación con el personal docente y estudiantes de cada carrera profesional, mediante reuniones de trabajo?					
12	¿El Jefe de cada área coordina actividades con sus trabajadores y colaboradores?					
13	¿Se practica la honestidad como un valor de convivencia entre los trabajadores de la Institución?					
14	¿El Director /Subdirector delega funciones según el orden jerárquico?					
D3: Administración de Recursos Humanos						
15	¿El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la normativa vigente y reglamentos del MINEDU?					
16	¿Los salarios en la Institución están al nivel de otras Instituciones similares y de acorde con las responsabilidades de su puesto?					
17	¿Cree Ud. que se hace efectivo el descuento por tardanza o inasistencia al centro de trabajo?					
18	¿Ud. considera que cumple a cabalidad su jornada laboral?					
19	¿El jefe de la unidad académica y jefes de área supervisan el desempeño del personal docente?					
20	¿Ud. se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Institución?					

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Sr (a).....

Instrucción:

Estimado participante, a continuación se presentan 20 preguntas sobre aspectos relacionados con el desempeño laboral. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder, hágalo con la mayor sinceridad posible.

Lea detenidamente cada interrogante antes de marcar con una (X) en la respuesta que consideres más conveniente, según la siguiente escala:

1=Muy malo; 2=Malo; 3=Regular; 4=Bueno y 5=Muy bueno

Ítems		Opción de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
D4: Eficacia						
1	¿Cómo considera la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?					
2	¿Cómo califica la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?					
3	¿Cómo considera la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?					
4	¿Cómo califica la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?					
5	¿Cómo considera la participación de los directivos y los trabajadores en las actividades fuera de su horario de trabajo?					
6	¿Cómo califica la eficacia del desempeño laboral del personal de la Institución?					
D5: Eficiencia						
7	¿Cómo considera Ud. la responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?					
8	¿Cómo califica la asistencia de los trabajadores cuando la institución programa jornadas de capacitación u otro?					
9	¿Cómo califica el uso adecuado de los recursos y materiales por parte de sus compañeros de trabajo?					
10	¿Considera Ud. que la Institución cuenta con la cantidad y calidad óptima de recursos humanos para el cumplimiento de las metas?					
11	¿Cómo considera el entusiasmo y la iniciativa de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas?					
12	¿Cómo califica Ud. el logro de objetivos y metas trazadas en su área de trabajo?					
D6: Relaciones Interpersonales						
13	¿Cómo aprecia el nivel de convivencia y amistad entre tus compañeros de trabajo dentro de la Institución?					
14	¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la Institución, cómo lo considera?					
15	¿En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo, cómo considera Ud.?					
16	¿Cómo lo considera Ud. la confianza entre colegas en asuntos personales y familiares dentro de la Institución?					
17	¿Cómo considera Ud. el fomento y desarrollo de trabajo en equipo en su área?					
18	¿Cómo aprecia el trato imparcial hacia los estudiantes?					
19	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros cuando tienes un problema en el trabajo?					
20	¿Cómo considera el manejo y resolución oportuna de conflictos en tu entorno laboral?					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 3. ESCALA DE FIABILIDAD

VARIABLE 1	Alpha de Cronbach	N° de elementos	VARIABLE 2	Alpha de Cronbach	N° de elementos
V1: GESTION ADMINISTRATIVA	,920	20	V2: DESEMPEÑO LABORAL	,937	20
D1: LIDERAZGO	,797	5	D4: EFICACIA	,889	6
D2: CLIMA INSTITUCIONAL	,897	9	D5: EFICIENCIA	,842	6
D3: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	,663	6	D6: RELACIONES INTERPERSONALES	,882	8

ANEXO 4. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre gestión administrativa y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Sánchez Romero, Rubén

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Aceptable

 GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

[Handwritten signature]
Dr. Rubén Sánchez Romero
COORDINADOR REGIONAL EDUCACIÓN SUPERIOR

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el Desempeño Laboral y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Sánchez Romero, Rubén

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Mg. en Gestión Pública*

VALORACIÓN: *Aceptable*

 GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

[Handwritten Signature]
Dr. Rubén Sánchez Romero
COORDINADOR REGIONAL EDUCACIÓN AMBIENTAL

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V1

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017
 res: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio	1) ¿Se promueven cambios y mejora continua de acuerdo a la realidad actual?										✓		✓			
		2) ¿Ud. cree que hubo cambios trascendentales en la administración de la Institución?								✓			✓				
	2. Maneja documentos de gestión	3) ¿Se elabora y maneja documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), MOF, Informe de Gestión Anual (IGA), etc.?						✓			✓		✓		✓		
4) ¿El Director aplica el Reglamento Institucional cuando se comete actos de indisciplina?										✓		✓					
	3. Promueve seminarios y círculos de estudios	5) ¿El director promueve seminarios de capacitación y motivación entre los docentes y administrativos de la Institución?								✓		✓		✓			
2. CLIMA INSTITUCIONAL	4. Motivación	6) ¿Se reconoce públicamente los esfuerzos de los trabajadores de la Institución y los otorga una resolución directoral u otro presente?									✓		✓		✓		
		7) ¿Se realizan actividades culturales o recreativas en la Institución?										✓		✓			
	5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo	8) ¿El director elabora horario de reuniones con personal docente, administrativo y jerárquico?									✓		✓		✓		
		9) ¿La Institución cuenta con ambientes adecuados para el desempeño del personal que labora durante la jornada diaria?							✓			✓		✓			
	6. Comunicación	10) ¿En la Institución se toman en consideración las propuestas realizadas por los trabajadores?									✓		✓		✓		
		11) ¿El Director establece canales de comunicación con el personal docente y estudiantes de cada carrera profesional, mediante reuniones de trabajo?										✓		✓			
		12) ¿El Jefe de cada área coordina actividades con sus trabajadores y colaboradores?										✓		✓			
7. Confianza	13) ¿se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre los trabajadores de la Institución?										✓		✓		✓		
	14) ¿El Director /Subdirector delega funciones según el orden jerárquico?										✓		✓				

3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8. Proceso de selección del personal	15) ¿El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la normativa vigente y reglamento del MINEDU?								✓		✓		✓				
	9. Remuneración	16) ¿Los salarios en la Institución están al nivel de otras Instituciones similares y de acorde con las responsabilidades de mi cargo?									✓		✓		✓			
		17) ¿Cree Ud. que se hace efectivo el descuento por tardanza o inasistencia al centro de trabajo?											✓		✓			
	10. Supervisión del desempeño	18) ¿Ud. considera que cumple a cabalidad su jornada laboral?										✓		✓		✓		
		19) ¿El jefe de la unidad académica y jefes de área supervisan el desempeño del personal docente?											✓		✓			
		20) ¿Ud. se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Institución?											✓		✓			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V2

Objetivo: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017

Autores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4. EFICACIA	1. Planificación	1) ¿Cómo considera la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?										✓		✓		
		2) ¿Cómo califica la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?								✓		✓		✓		
	2. Organización	3) ¿Cómo considera la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?						✓		✓		✓		✓		
		4) ¿Cómo califica la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?										✓		✓		
	3. Resultados	5) ¿Cómo considera la participación de los directivos y los trabajadores en las actividades fuera de su horario de trabajo?								✓		✓		✓		
		6) ¿Cómo califica la eficacia del desempeño laboral del personal de la Institución?										✓		✓		
5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad	7) ¿Cómo considera Ud. la responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
		8) ¿Cómo califica la asistencia de los trabajadores cuando la institución programa jornadas de capacitación u otro?										✓		✓		
	5. Óptimo uso de recursos	9) ¿El uso adecuado de los recursos materiales por parte de los trabajadores es considerado por Ud. como?								✓		✓		✓		
		10) ¿Considera Ud. que la Institución cuenta con la cantidad y calidad óptima de recursos humanos para el cumplimiento de las metas?										✓		✓		

	6. Logro de Objetivos	11) ¿Cómo considera el ánimo y énfasis de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas?								✓		✓					
		12) ¿Cómo califica Ud. el logro de objetivos y metas trazadas en su área de trabajo?									✓		✓				
6. RELACIONES INTERPERSONALES	7. Trabajo en equipo	13) ¿Cómo aprecia el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo dentro de la Institución?								✓		✓					
		14) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la Institución, cómo lo considera?								✓		✓					
		15) ¿En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo, cómo considera Ud.?									✓		✓				
		16) ¿Cómo lo considera Ud. la confianza entre colegas en asuntos personales y familiares dentro de la Institución?									✓		✓				
		17) ¿Cómo considera Ud. el fomento y desarrollo de trabajo en equipo en su área?									✓		✓				
	8. Manejo de conflictos	18) ¿Cómo aprecia el trato imparcial hacia los estudiantes?										✓		✓			
		19) ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?										✓		✓			
		20) ¿Cómo considera el manejo y resolución oportuna de conflictos en tu entorno laboral?										✓		✓			

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre gestión administrativa y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ARENAS TERREL IVAN LIEU

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN: ACEPTABLE



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el Desempeño Laboral y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ARENAS TERREL IVAN LIEU

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN: ACEPTABLE


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
AYACUCHO
LE S.T.P. "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"

Dr. IVAN LIEU ARENAS TERREL
DIRECTOR GENERAL (R)
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V1

Objetivo: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017
 Autores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio	1) ¿Se promueven cambios y mejora continua de acuerdo a la realidad actual?										X		X		
		2) ¿Ud. cree que hubo cambios trascendentales en la administración de la Institución?								X		X		X		
	2. Maneja documentos de gestión	3) ¿Se elabora y maneja documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), MOF, Informe de Gestión Anual (IGA), etc.?						X		X		X		X		
		4) ¿El Director aplica el Reglamento Institucional cuando se comete actos de indisciplina?						X				X		X		
	3. Promueve seminarios y círculos de estudios	5) ¿El director promueve seminarios de capacitación y motivación entre los docentes y administrativos de la Institución?								X		X		X		
2. CLIMA INSTITUCIONAL	4. Motivación	6) ¿Se reconoce públicamente los esfuerzos de los trabajadores de la Institución y los otorga una resolución directoral u otro presente?								X		X		X		
		7) ¿Se realizan actividades culturales o recreativas en la Institución?								X		X		X		
	5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo	8) ¿El director elabora horario de reuniones con personal docente, administrativo y jerárquico?								X		X		X		
		9) ¿La Institución cuenta con ambientes adecuados para el desempeño del personal que labora durante la jornada diaria?								X		X		X		
	6. Comunicación	10) ¿En la Institución se toman en consideración las propuestas realizadas por los trabajadores?								X		X		X		
		11) ¿El Director establece canales de comunicación con el personal docente y estudiantes de cada carrera profesional, mediante reuniones de trabajo?								X		X		X		
		12) ¿El Jefe de cada área coordina actividades con sus trabajadores y colaboradores?								X		X		X		
7. Confianza	13) ¿se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre los trabajadores de la Institución?								X		X		X			
	14) ¿El Director /Subdirector delega funciones según el orden jerárquico?								X		X		X			

3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8. Proceso de selección del personal	15) ¿El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la normativa vigente y reglamento del MINEDU?														
	9. Remuneración	16) ¿Los salarios en la Institución están al nivel de otras Instituciones similares y de acorde con las responsabilidades de mi cargo?														
		17) ¿Cree Ud. que se hace efectivo el descuento por tardanza o inasistencia al centro de trabajo?														
	10. Supervisión del desempeño	18) ¿Ud. considera que cumple a cabalidad su jornada laboral?														
		19) ¿El jefe de la unidad académica y jefes de área supervisan el desempeño del personal docente?														
		20) ¿Ud. se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Institución?														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V2

s: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017
 res: Autores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4. EFICACIA	1. Planificación	1) ¿Cómo considera la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?										X		X		
		2) ¿Cómo califica la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?								X		X		X		
	2. Organización	3) ¿Cómo considera la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?						X		X		X		X		
		4) ¿Cómo califica la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?								X		X		X		
	3. Resultados	5) ¿Cómo considera la participación de los directivos y los trabajadores en las actividades fuera de su horario de trabajo?								X		X		X		
		6) ¿Cómo califica la eficacia del desempeño laboral del personal de la Institución?								X		X		X		
5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad	7) ¿Cómo considera Ud. la responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
		8) ¿Cómo califica la asistencia de los trabajadores cuando la institución programa jornadas de capacitación u otro?								X		X		X		
	5. Óptimo uso de recursos	9) ¿El uso adecuado de los recursos materiales por parte de los trabajadores es considerado por Ud. como?								X		X		X		
		10) ¿Considera Ud. que la Institución cuenta con la cantidad y calidad óptima de recursos humanos para el cumplimiento de las metas?								X		X		X		

6. RELACIONES INTERPERSONALES	6. Logro de Objetivos	11) ¿Cómo considera el ánimo y énfasis de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas?																											
		12) ¿Cómo califica Ud. el logro de objetivos y metas trazadas en su área de trabajo?																											
		7. Trabajo en equipo	13) ¿Cómo aprecia el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo dentro de la Institución?																										
			14) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la Institución, cómo lo considera?																										
			15) ¿En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo, cómo considera Ud.?																										
			16) ¿Cómo lo considera Ud. la confianza entre colegas en asuntos personales y familiares dentro de la Institución?																										
			17) ¿Cómo considera Ud. el fomento y desarrollo de trabajo en equipo en su área?																										
		8. Manejo de conflictos	18) ¿Cómo aprecia el trato imparcial hacia los estudiantes?																										
			19) ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?																										
			20) ¿Cómo considera el manejo y resolución oportuna de conflictos en tu entorno laboral?																										

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre gestión administrativa y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Sandoval Ríos, José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Administración

VALORACIÓN: Acceptable


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CELL. 980

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el Desempeño Laboral y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Sandoval Ríos José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en Administración

VALORACIÓN: Aceptable


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. José E. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CEL 983

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V1

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017
 res: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio	1) ¿Se promueven cambios y mejora continua de acuerdo a la realidad actual? 2) ¿Ud. cree que hubo cambios trascendentales en la administración de la Institución?																	
	2. Maneja documentos de gestión	3) ¿Se elabora y maneja documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), MOF, Informe de Gestión Anual (IGA), etc.? 4) ¿El Director aplica el Reglamento Institucional cuando se comete actos de indisciplina?						✓			✓			✓					
	3. Promueve seminarios y círculos de estudios	5) ¿El director promueve seminarios de capacitación y motivación entre los docentes y administrativos de la Institución?									✓			✓					
2. CLIMA INSTITUCIONAL	4. Motivación	6) ¿Se reconoce públicamente los esfuerzos de los trabajadores de la Institución y los otorga una resolución directoral u otro presente? 7) ¿Se realizan actividades culturales o recreativas en la Institución?																	
	5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo	8) ¿El director elabora horario de reuniones con personal docente, administrativo y jerárquico? 9) ¿La Institución cuenta con ambientes adecuados para el desempeño del personal que labora durante la jornada diaria?						✓			✓			✓					
	6. Comunicación	10) ¿En la Institución se toman en consideración las propuestas realizadas por los trabajadores? 11) ¿El Director establece canales de comunicación con el personal docente y estudiantes de cada carrera profesional, mediante reuniones de trabajo?																	
		12) ¿El Jefe de cada área coordina actividades con sus trabajadores y colaboradores?																	
		13) ¿se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre los trabajadores de la Institución?																	
	7. Confianza	14) ¿El Director /Subdirector delega funciones según el orden jerárquico?																	

3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8. Proceso de selección del personal	15) ¿El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la normativa vigente y reglamento del MINEDU?										✓		✓		✓			
	9. Remuneración	16) ¿Los salarios en la Institución están al nivel de otras Instituciones similares y de acorde con las responsabilidades de mi cargo?										✓		✓		✓			
		17) ¿Cree Ud. que se hace efectivo el descuento por tardanza o inasistencia al centro de trabajo?											✓		✓		✓		
	10. Supervisión del desempeño	18) ¿Ud. considera que cumple a cabalidad su jornada laboral?											✓		✓		✓		
		19) ¿El jefe de la unidad académica y jefes de área supervisan el desempeño del personal docente?											✓		✓		✓		
		20) ¿Ud. se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Institución?											✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V2

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017
 res: Autores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
4. EFICACIA	1. Planificación	1) ¿Cómo considera la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?						✓	✓	✓	✓	✓		✓						
		2) ¿Cómo califica la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?										✓		✓						
	2. Organización	3) ¿Cómo considera la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?										✓		✓			✓			
		4) ¿Cómo califica la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?												✓			✓			
	3. Resultados	5) ¿Cómo considera la participación de los directivos y los trabajadores en las actividades fuera de su horario de trabajo?												✓			✓		✓	
		6) ¿Cómo califica la eficacia del desempeño laboral del personal de la Institución?															✓		✓	
5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad	7) ¿Cómo considera Ud. la responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?						✓	✓	✓	✓			✓						
		8) ¿Cómo califica la asistencia de los trabajadores cuando la institución programa jornadas de capacitación u otro?												✓		✓				
	5. Óptimo uso de recursos	9) ¿El uso adecuado de los recursos materiales por parte de los trabajadores es considerado por Ud. como?												✓		✓				
		10) ¿Considera Ud. que la Institución cuenta con la cantidad y calidad óptima de recursos humanos para el cumplimiento de las metas?														✓		✓		

	6. Logro de Objetivos	11) ¿Cómo considera el ánimo y énfasis de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas?															✓		✓						
		12) ¿Cómo califica Ud. el logro de objetivos y metas trazadas en su área de trabajo?																✓		✓					
6. RELACIONES INTERPERSONALES	7. Trabajo en equipo	13) ¿Cómo aprecia el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo dentro de la Institución?																✓		✓					
		14) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la Institución, cómo lo considera?																	✓		✓				
		15) ¿En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo, cómo considera Ud.?									✓									✓		✓			
		16) ¿Cómo lo considera Ud. la confianza entre colegas en asuntos personales y familiares dentro de la Institución?																		✓		✓			
		17) ¿Cómo considera Ud. el fomento y desarrollo de trabajo en equipo en su área?																		✓		✓			
	8. Manejo de conflictos	18) ¿Cómo aprecia el trato imparcial hacia los estudiantes?																		✓		✓			
		19) ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?																		✓		✓			
		20) ¿Cómo considera el manejo y resolución oportuna de conflictos en tu entorno laboral?																		✓		✓			

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre gestión administrativa y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Reyes Alva, William Armando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN: Aceptable

Ayacucho, 03 de noviembre del 2017



Dr. William A. Reyes Alva
Contador Público Colegiado Certificado
Matrícula N° 02 - 3629
Certificación Profesional N° 011829

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el Desempeño Laboral y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Reyes Alva, William Armando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración

VALORACIÓN: Aceptable

Ayacucho, 03 de noviembre del 2017



Dr. William A. Reyes Alva
Catedrático Público Colegiado Certificado
Matrícula N° 02 - 3629
Certificación Profesional N° 011829

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V1

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017

res: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio	1) ¿Se promueven cambios y mejora continua de acuerdo a la realidad actual?										X		X		
		2) ¿Ud. cree que hubo cambios trascendentales en la administración de la Institución?								X				X		
	2. Maneja documentos de gestión	3) ¿Se elabora y maneja documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), MOF, Informe de Gestión Anual (IGA), etc.?								X		X		X		
		4) ¿El Director aplica el Reglamento Institucional cuando se comete actos de indisciplina?								X		X		X		
	3. Promueve seminarios y círculos de estudios	5) ¿El director promueve seminarios de capacitación y motivación entre los docentes y administrativos de la Institución?								X		X		X		
2. CLIMA INSTITUCIONAL	4. Motivación	6) ¿Se reconoce públicamente los esfuerzos de los trabajadores de la Institución y los otorga una resolución directoral u otro presente?								X		X		X		
		7) ¿Se realizan actividades culturales o recreativas en la Institución?								X		X		X		
	5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo	8) ¿El director elabora horario de reuniones con personal docente, administrativo y jerárquico?								X		X		X		
		9) ¿La Institución cuenta con ambientes adecuados para el desempeño del personal que labora durante la jornada diaria?								X		X		X		
	6. Comunicación	10) ¿En la Institución se toman en consideración las propuestas realizadas por los trabajadores?								X		X		X		
		11) ¿El Director establece canales de comunicación con el personal docente y estudiantes de cada carrera profesional, mediante reuniones de trabajo?								X		X		X		
		12) ¿El Jefe de cada área coordina actividades con sus trabajadores y colaboradores?								X		X		X		
	7. Confianza	13) ¿se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre los trabajadores de la Institución?								X		X		X		
		14) ¿El Director /Subdirector delega funciones según el orden jerárquico?								X		X		X		

3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8. Proceso de selección del personal	15) ¿El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la normativa vigente y reglamento del MINEDU?								7																
	9. Remuneración	16) ¿Los salarios en la institución están al nivel de otras Instituciones similares y de acorde con las responsabilidades de mi cargo?																								
		17) ¿Cree Ud. que se hace efectivo el descuento por tardanza o inasistencia al centro de trabajo?																								
	10. Supervisión del desempeño	18) ¿Ud. considera que cumple a cabalidad su jornada laboral?																								
		19) ¿El jefe de la unidad académica y jefes de área supervisan el desempeño del personal docente?																								
		20) ¿Ud. se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Institución?																								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V2

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017

res: Autores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4. EFICACIA	1. Planificación	1) ¿Cómo considera la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?										X		X		
		2) ¿Cómo califica la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?								X		X		X		
	2. Organización	3) ¿Cómo considera la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?						X		X		X		X		
		4) ¿Cómo califica la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?								X		X		X		
	3. Resultados	5) ¿Cómo considera la participación de los directivos y los trabajadores en las actividades fuera de su horario de trabajo?										X		X		
		6) ¿Cómo califica la eficacia del desempeño laboral del personal de la Institución?								X		X		X		
5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad	7) ¿Cómo considera Ud. la responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
		8) ¿Cómo califica la asistencia de los trabajadores cuando la institución programa jornadas de capacitación u otro?								X		X		X		
	5. Óptimo uso de recursos	9) ¿El uso adecuado de los recursos materiales por parte de los trabajadores es considerado por Ud. como?								X		X		X		
		10) ¿Considera Ud. que la Institución cuenta con la cantidad y calidad óptima de recursos humanos para el cumplimiento de las metas?								X		X		X		

	6. Logro de Objetivos	11) ¿Cómo considera el ánimo y énfasis de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas?										R		R				
		12) ¿Cómo califica Ud. el logro de objetivos y metas trazadas en su área de trabajo?											R		R			
6. RELACIONES INTERPERSONALES	7. Trabajo en equipo	13) ¿Cómo aprecia el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo dentro de la Institución?												R				
		14) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la Institución, cómo lo considera?													R			
		15) ¿En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo, cómo considera Ud.?													R			
		16) ¿Cómo lo considera Ud. la confianza entre colegas en asuntos personales y familiares dentro de la Institución?													R			
		17) ¿Cómo considera Ud. el fomento y desarrollo de trabajo en equipo en su área?													R			
	8. Manejo de conflictos	18) ¿Cómo aprecia el trato imparcial hacia los estudiantes?													R			
		19) ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?													R			
20) ¿Cómo considera el manejo y resolución oportuna de conflictos en tu entorno laboral?														R				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre gestión administrativa y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DE CRUZ BAUTISTA, IVÁN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: Aceptable


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre el Desempeño Laboral y sus dimensiones

DIRIGIDO A: Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"Víctor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, en el año 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DE LA CRUZ BAUTISTA, IVÁN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN: aceptable


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V1

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017

ores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. LIDERAZGO	1. Promueve el cambio		1) ¿Se promueven cambios y mejora continua de acuerdo a la realidad actual?								✓		✓		✓			
			2) ¿Ud. cree que hubo cambios trascendentales en la administración de la Institución?										✓		✓			
	2. Maneja documentos de gestión		3) ¿Se elabora y maneja documentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno (RI), Plan Anual de Trabajo (PAT), MOF, Informe de Gestión Anual (IGA), etc.?						✓		✓		✓		✓			
			4) ¿El Director aplica el Reglamento Institucional cuando se comete actos de indisciplina?										✓		✓			
	3. Promueve seminarios y círculos de estudios		5) ¿El director promueve seminarios de capacitación y motivación entre los docentes y administrativos de la Institución?								✓		✓		✓			
	2. CLIMA INSTITUCIONAL	4. Motivación		6) ¿Se reconoce públicamente los esfuerzos de los trabajadores de la Institución y los otorga una resolución directoral u otro presente?								✓		✓		✓		
				7) ¿Se realizan actividades culturales o recreativas en la Institución?								✓		✓		✓		
		5. Distribución de los ambientes y horarios de trabajo		8) ¿El director elabora horario de reuniones con personal docente, administrativo y jerárquico?						✓		✓		✓		✓		
				9) ¿La Institución cuenta con ambientes adecuados para el desempeño del personal que labora durante la jornada diaria?										✓		✓		
		6. Comunicación		10) ¿En la Institución se toman en consideración las propuestas realizadas por los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		
				11) ¿El Director establece canales de comunicación con el personal docente y estudiantes de cada carrera profesional, mediante reuniones de trabajo?								✓		✓		✓		
				12) ¿El Jefe de cada área coordina actividades con sus trabajadores y colaboradores?										✓		✓		
	7. Confianza		13) ¿se práctica la honestidad como un valor de convivencia entre los trabajadores de la Institución?								✓		✓		✓			
			14) ¿El Director /Subdirector delega funciones según el orden jerárquico?										✓		✓			

3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8. Proceso de selección del personal	15) ¿El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la normativa vigente y reglamento del MINEDU?									✓		✓		✓		
	9. Remuneración	16) ¿Los salarios en la Institución están al nivel de otras Instituciones similares y de acorde con las responsabilidades de mi cargo?									✓		✓		✓		
		17) ¿Cree Ud. que se hace efectivo el descuento por tardanza o inasistencia al centro de trabajo?											✓		✓		
	10. Supervisión del desempeño	18) ¿Ud. considera que cumple a cabalidad su jornada laboral?									✓		✓		✓		
		19) ¿El jefe de la unidad académica y jefes de área supervisan el desempeño del personal docente?										✓		✓			
		20) ¿Ud. se siente satisfecho con el trabajo que desempeña en la Institución?										✓		✓			

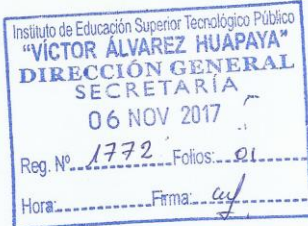
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO V2

o: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Víctor Álvarez Huapaya" - Ayacucho, 2017
 res: Autores: Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
			Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
4. EFICACIA	1. Planificación	1) ¿Cómo considera la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?								✓		✓		✓			
		2) ¿Cómo califica la planificación oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?									✓	✓		✓			
	2. Organización	3) ¿Cómo considera la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes a nivel institucional?							✓	✓		✓		✓			
		4) ¿Cómo califica la organización oportuna de las actividades a efectuar durante la semana o mes en su área de trabajo?						✓			✓	✓		✓			
	3. Resultados	5) ¿Cómo considera la participación de los directivos y los trabajadores en las actividades fuera de su horario de trabajo?								✓		✓		✓			
		6) ¿Cómo califica la eficacia del desempeño laboral del personal de la Institución?									✓	✓		✓			
5. EFICIENCIA	4. Responsabilidad	7) ¿Cómo considera Ud. la responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?						✓		✓		✓		✓			
		8) ¿Cómo califica la asistencia de los trabajadores cuando la institución programa jornadas de capacitación u otro?									✓	✓		✓			
	5. Óptimo uso de recursos	9) ¿El uso adecuado de los recursos materiales por parte de los trabajadores es considerado por Ud. como?								✓		✓		✓			
		10) ¿Considera Ud. que la Institución cuenta con la cantidad y calidad óptima de recursos humanos para el cumplimiento de las metas?									✓	✓		✓			

	6. Logro de Objetivos	11) ¿Cómo considera el ánimo y énfasis de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos y metas trazadas?									✓		✓					
		12) ¿Cómo califica Ud. el logro de objetivos y metas trazadas en su área de trabajo?										✓		✓				
6. RELACIONES INTERPERSONALES	7. Trabajo en equipo	13) ¿Cómo aprecia el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de trabajo dentro de la Institución?											✓		✓			
		14) ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la Institución, cómo lo considera?												✓		✓		
		15) ¿En la institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo, cómo considera Ud.?												✓		✓		
		16) ¿Cómo lo considera Ud. la confianza entre colegas en asuntos personales y familiares dentro de la Institución?									✓			✓		✓		
		17) ¿Cómo considera Ud. el fomento y desarrollo de trabajo en equipo en su área?												✓		✓		
	8. Manejo de conflictos	18) ¿Cómo aprecia el trato imparcial hacia los estudiantes?												✓		✓		
		19) ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?												✓		✓		
		20) ¿Cómo considera el manejo y resolución oportuna de conflictos en tu entorno laboral?												✓		✓		

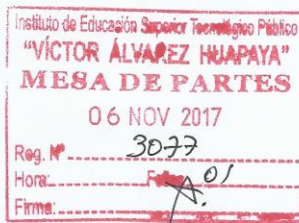
ANEXO 5. CONSTANCIAS EMITIDAS POR LA INSTITUCION DONDE SE REALIZÓ EL ESTUDIO



SOLICITAMOS: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA PARA TESIS

SEÑOR DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA

S.D.



Efraín Sánchez Gutiérrez, identificado con DNI N° 42883057, y **Gilberto Gallo Melgarejo** con DNI N° 28226319, tesistas de Maestría en Gestión Pública, domiciliados en la Asoc. Illa Cruz Mz. I Lte 02, del Distrito de Jesús Nazareno de esta ciudad, con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, mediante la presente recurrimos a su respetable representada para saludarlo muy cordialmente y manifestarle lo siguiente:

Que, por motivos de APLICACIÓN DE INSTRUMENTO (CUESTIONARIO) en el marco del desarrollo de tesis de maestría titulado: **Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA" - Ayacucho, 2017**; SOLICITAMOS LA AUTORIZACIÓN correspondiente para la realización de dicha encuesta mediante cuestionario a todos los trabajadores de la Institución que Ud. dirige.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director acceder a la petición por ser justa.

Ayacucho, 06 de noviembre del 2017.

[Signature]

Efraín Sánchez Gutiérrez
DNI N° 42883057

[Signature]

Gilberto Gallo Melgarejo
DNI N° 28226319

CC/Arch.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - ARZOBISPADO DE AYACUCHO
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"

Autorizado: R.M. N° 0132-78-ED

Revalidado por el Ministerio de Educación - Resolución N° 0118-2006-ED



AUTORIZACIÓN

La Unidad Administrativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Monseñor Víctor Álvarez Huapaya", autoriza a los señores Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo, la aplicación de cuestionarios a los trabajadores de la Institución como parte del trabajo de tesis de maestría titulado: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en el Instituto de Educación superior Tecnológico Público Víctor Álvarez Huapaya", 2017.

Ayacucho, 07 de Noviembre del 2017



UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"
AUTORIZACIÓN
Efraín Sánchez Gutiérrez y Gilberto Gallo Melgarejo
Trabajo de tesis de maestría titulado: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en el Instituto de Educación superior Tecnológico Público Víctor Álvarez Huapaya", 2017.



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"**

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
"VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"
MESA DE PARTES
19 DIC 2017
Reg. N° 3783
Hora: 01
Firma: A

INFORME N° 01-2017/IESTP-VAH/

A : Dr. IVÁN LIEV ARENAS TERREL
Director General del I.E.S.T.P. "Víctor Álvarez Huapaya"

Asunto : Informe de haber de realización de encuestas mediante cuestionario para el desarrollo de tesis de maestría y la obtención de constancia.


Fecha : Ayacucho, 19 de diciembre del 2017

Por medio del presente me nos dirigimos a su digno despacho, para saludarlo muy cordialmente; asimismo, informarle sobre la realización de encuestas del 10 al 13 de noviembre del presente año, a todos los trabajadores de la Institución que Ud. dirige dicha actividad se realizó sin contratiempos, llegando a encuestarse a 50 trabajadores entre docentes, personal administrativo y personal de servicios, que cada uno de ellos respondieron dos cuestionarios, uno sobre gestión administrativa y el otro sobre desempeño laboral. Por lo que SOLICITAMOS CONSTANCIA DE HABER REALIZADO DICHA ENCUESTA de tesis titulado: gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de educación Superior tecnológico Público "Víctor Álvarez Huapaya"-Ayacucho, 2017.

Documentos que se adjunta:

- Matriz de consistencia
- Matriz operacional
- Matriz de validación de instrumentos
- Cuestionarios
- Validación de instrumento

Es todo en cuanto informamos para su conocimiento y demás fines pertinentes.


Efraín Sánchez Gutiérrez
DNI N° 42883057


Gilberto Gallo Melgarejo
DNI N° 28226319



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - ARZOBISPADO DE AYACUCHO
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"

Autorizado: R.M. N° 0132-78-ED

Revalidado por el Ministerio de Educación - Resolución N° 0118-2006-ED



**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"; EXPIDE:**

CONSTANCIA

Que, los Señores Efraín SÁNCHEZ GUTIÉRREZ identificado con DNI N° 42883057 y Gilberto GALLO MELGAREJO identificado con DNI N° 28226319, han realizado encuestas del 10 al 13 de noviembre del presente año; a cincuenta trabajadores, entre personal docente, administrativo y de servicios, como parte del trabajo de tesis de maestría titulado: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Víctor Álvarez Huapaya", 2017.

Se expide la presente a petición de los interesados para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 29 de diciembre del 2017



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
ARZOBISPADO DE AYACUCHO
I.E.S.T.P. "VÍCTOR ÁLVAREZ HUAPAYA"

Dr. WÁN LIEV ARENAS TERREL
DIRECTOR GENERAL (e)

C.c
Archivo

ILAT

ANEXO 6. BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

BASE DE DATOS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA																								
Encuesta	D1: LIDERAZGO						D2: CLIMA INSTITUCIONAL										D3: ADM. RECURSOS HUMANOS						TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	TD1	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TD2	P15	P16	P17	P18	P19	P20		TD3
E1	5	2	1	3	1	12	1	5	5	5	3	1	2	5	2	29	4	3	1	5	4	5	22	63
E2	3	3	4	3	4	17	1	4	3	4	3	4	5	4	4	32	5	4	4	5	4	5	27	76
E3	3	3	4	4	3	17	3	4	5	3	3	4	4	4	3	33	3	4	5	4	4	5	25	75
E4	4	3	4	5	4	20	3	4	5	4	4	5	5	4	5	39	5	3	5	4	5	4	26	85
E5	2	2	2	4	3	13	2	4	4	4	3	4	2	4	2	29	4	2	5	5	3	4	23	65
E6	3	4	3	4	3	17	2	4	4	4	3	4	4	3	5	33	3	5	5	5	4	5	27	77
E7	4	3	5	5	3	20	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39	4	3	5	5	3	5	25	84
E8	4	4	4	5	4	21	3	5	5	5	4	5	5	5	4	41	5	4	4	5	5	5	28	90
E9	3	3	4	5	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	5	4	4	4	5	5	27	80
E10	4	4	4	4	2	18	2	5	5	5	4	5	3	4	3	36	4	2	5	5	4	5	25	79
E11	4	3	3	3	3	16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	4	4	5	4	4	4	25	82
E12	3	3	1	5	3	15	1	3	1	3	2	1	5	2	4	22	3	4	5	5	4	4	25	62
E13	3	2	5	5	3	18	2	5	5	5	4	5	5	5	4	40	5	4	5	5	5	5	29	87
E14	3	2	3	3	3	14	2	3	3	4	3	3	3	4	3	28	4	3	4	5	3	5	24	66
E15	2	1	1	3	2	9	1	2	2	3	1	1	1	1	1	13	2	2	5	4	5	5	23	45
E16	2	2	2	3	3	12	1	4	4	4	3	4	4	5	4	33	4	2	5	5	4	5	25	70
E17	3	2	2	3	2	12	3	4	4	4	3	2	4	3	3	30	4	4	3	5	4	5	25	67
E18	5	2	4	4	4	19	5	4	4	5	5	5	4	5	2	39	4	4	3	5	4	5	25	83
E19	4	3	2	3	4	16	2	5	4	5	3	3	2	3	4	31	3	4	4	4	4	4	23	70
E20	4	3	3	2	5	17	5	2	2	3	3	3	2	4	2	26	3	3	2	2	3	2	15	58
E21	4	3	3	4	2	16	2	4	2	3	3	4	3	3	4	28	4	1	3	2	2	4	16	60
E22	2	2	2	2	3	11	2	4	3	4	2	3	3	3	2	26	2	3	4	3	3	2	17	54
E23	4	4	4	4	3	19	2	5	5	5	4	4	4	5	5	39	5	3	5	5	3	5	26	84
E24	3	2	3	2	2	12	2	4	5	4	4	3	3	5	4	34	5	5	3	5	4	5	27	73

E25	4	3	4	3	2	16	1	2	3	2	3	2	3	4	4	24	2	4	4	3	2	5	20	60
E26	4	3	4	3	2	16	1	3	3	4	2	4	2	2	4	25	4	2	4	5	4	4	23	64
E27	5	3	5	3	2	18	2	4	4	5	3	4	5	5	4	36	4	5	4	5	5	5	28	82
E28	4	2	5	5	5	21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4	4	5	5	5	5	28	92
E29	2	3	3	2	3	13	3	5	3	3	4	3	3	3	4	31	3	3	4	3	3	4	20	64
E30	4	4	3	4	3	18	3	4	5	4	4	4	3	3	4	34	5	1	5	5	4	4	24	76
E31	5	5	5	3	5	23	3	5	5	4	3	4	5	4	5	38	5	5	5	4	5	5	29	90
E32	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	5	2	4	4	5	5	25	77
E33	5	3	4	3	4	19	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4	3	4	5	4	5	25	85
E34	3	4	4	5	3	19	3	5	3	4	3	4	4	5	4	35	4	3	4	4	4	4	23	77
E35	3	3	4	4	5	19	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31	3	4	3	3	4	4	21	71
E36	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	1	3	2	2	16	1	1	2	5	4	5	18	42
E37	4	4	4	5	4	21	3	4	5	4	4	4	4	3	4	35	4	4	5	5	4	5	27	83
E38	3	2	3	4	4	16	3	5	3	4	4	4	3	4	4	34	5	4	5	5	3	3	25	75
E39	5	4	5	5	4	23	3	5	5	5	3	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	94
E40	3	3	1	2	2	11	2	4	3	3	3	2	4	3	4	28	5	1	2	3	3	5	19	58
E41	3	3	2	3	3	14	1	3	3	3	2	2	2	2	3	21	2	1	5	5	4	5	22	57
E42	2	2	3	3	3	13	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	71
E43	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	3	3	5	4	3	3	21	70
E44	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	5	5	4	3	4	40	4	4	4	5	4	5	26	85
E45	2	3	3	3	4	15	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30	5	3	4	5	4	4	25	70
E46	3	3	3	2	4	15	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	4	3	3	5	4	3	22	69
E47	2	1	3	4	1	11	1	3	3	4	1	3	2	4	1	22	4	4	4	4	3	5	24	57
E48	2	2	2	2	2	10	2	3	2	4	2	2	2	3	1	21	3	3	3	4	3	2	18	49
E49	1	1	2	1	1	6	1	1	2	3	3	1	3	1	3	18	3	3	4	5	4	3	22	46
E50	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	3	4	4	4	28	2	3	2	3	4	4	18	58

ANEXO 7. BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL																								
Encuesta	D4: EFICACIA							D5: EFICIENCIA							D5: RELACIONES INTERPERSONALES							TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TD4	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TD5	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20	TD6
E1	4	5	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28	5	4	3	5	4	5	5	3	13	68
E2	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	4	5	4	23	5	4	4	3	4	4	3	4	12	57
E3	4	5	5	5	3	3	25	4	3	3	3	4	4	21	5	4	3	3	4	1	4	4	11	57
E4	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	4	4	4	23	5	3	3	3	4	4	4	4	12	54
E5	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	3	4	5	4	5	13	63
E6	3	3	2	2	1	1	12	2	3	2	3	3	3	16	4	3	3	4	3	4	4	3	7	35
E7	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	4	5	5	5	14	66
E8	3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	5	23	5	4	4	4	5	4	4	4	12	56
E9	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	11	57
E10	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	3	5	23	5	5	4	4	3	5	4	4	12	54
E11	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	4	3	3	20	5	5	3	4	3	4	4	4	10	51
E12	3	3	3	3	2	1	15	4	4	4	3	3	5	23	3	3	3	3	5	4	2	2	8	46
E13	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	4	5	22	5	4	3	3	4	4	3	3	12	56
E14	4	4	3	4	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	3	4	3	10	54
E15	3	3	3	3	2	2	16	3	3	4	4	3	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	11	48
E16	3	3	3	4	3	4	20	3	2	2	3	3	4	17	4	4	3	4	5	4	5	4	12	49
E17	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	4	4	4	11	54
E18	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	3	4	4	21	5	4	4	4	5	3	4	3	11	54
E19	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	4	3	2	19	4	4	3	4	3	4	3	3	9	49
E20	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	4	3	3	18	3	2	3	2	4	3	4	3	9	45
E21	3	4	3	4	1	3	18	3	3	3	2	3	3	17	4	3	4	4	4	4	2	2	8	43
E22	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	3	2	2	2	2	6	38
E23	3	2	2	3	3	3	16	4	4	2	4	3	3	20	5	3	4	1	3	3	3	4	10	46
E24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	2	4	3	19	4	3	4	4	4	4	4	4	11	54
E25	2	4	2	2	3	1	14	5	2	3	3	2	3	18	2	2	2	2	3	3	1	2	6	38

E26	3	3	4	4	3	3	20	3	2	3	3	2	2	15	2	3	4	3	3	4	3	3	8	43
E27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	4	3	10	49
E28	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	4	4	24	5	5	4	3	4	3	5	5	13	61
E29	3	4	3	3	3	4	20	4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	3	5	4	4	4	11	52
E30	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	3	2	4	18	3	4	4	3	4	4	4	3	10	49
E31	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25	5	4	3	5	4	4	4	4	12	63
E32	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	3	3	11	55
E33	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	4	5	24	5	4	5	4	4	4	5	4	13	58
E34	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	4	3	4	3	11	56
E35	2	3	3	4	3	3	18	3	3	3	4	3	4	20	3	4	4	3	2	2	3	4	11	49
E36	2	2	2	2	1	1	10	2	3	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	3	1	4	28
E37	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	4	4	5	4	4	12	61
E38	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	3	4	4	3	4	10	51
E39	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	4	4	4	14	72
E40	3	4	3	4	2	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	4	3	4	3	8	44
E41	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	4	3	11	53
E42	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	3	3	4	11	49
E43	3	4	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	2	3	3	3	3	3	8	44
E44	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	2	3	3	18	4	4	3	4	4	4	4	4	11	52
E45	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	3	3	3	9	47
E46	3	4	3	4	4	3	21	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	2	3	4	11	54
E47	3	3	1	3	2	2	14	3	1	3	3	2	3	15	4	2	4	4	3	3	5	4	9	38
E48	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	2	4	3	16	2	2	3	3	2	2	3	3	9	39
E49	2	3	2	3	2	3	15	3	1	3	1	1	2	11	1	2	2	1	2	3	3	1	6	32
E50	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	3	4	4	3	4	10	45

ANEXO 8. PANEL FOTOGRAFICO

FOTOGRAFIA N° 1. Encuesta al personal administrativo del I.E.S.T.P. "Víctor Álvarez Huapaya" por parte del tesista Efraín Sánchez



FOTOGRAFÍA N° 2. Encuesta al personal administrativo del I.E.S.T.P. "Víctor Álvarez Huapaya" por parte del tesista Gilberto Gallo



FOTOGRAFÍA N° 3. Frontis del I.E.S.T.P. “Víctor Álvarez Huapaya” donde se llevó acabo el estudio.

