



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado,
año 2018”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. José Gabriel Arévalo Arévalo

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

TARAPOTO – PERÚ

2018

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Arévalo Arévalo José Gabriel**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de las Instituciones Educativas de la Provincia de el Dorado, Año 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

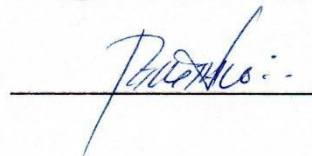
Mg. Richard Foster Horna Rodríguez -Presidente



MBA. David Nicolás Espinoza Dextre - Secretario/a



Dr. Gustavo Ramírez García -Vocal



Tarapoto 22 de enero 2019

Dedicatoria

A mis padres, por su gran ejemplo de superación y amor, por animarme siempre a ser mejor y su valioso apoyo en todo momento desde el inicio de mis estudios hasta la actualidad. A Dios por brindarme la oportunidad, salud y la dicha de poder estudiar, por brindarme los medios necesarios para continuar mi formación académica superior.

José Gabriel

Agradecimiento

Con gratitud y acierto, les agradezco a todos los que de una u otra forma me ayudaron en la realización de esta tesis y me dieron la fuerza y ánimos necesarios para llegar hasta el final.

A mis padres que tanto me apoyaron y confiaron en mi capacidad. A mi docente de la asignatura por las horas y conocimientos dedicados.

EL AUTOR.

Declaratoria de Autenticidad

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo **JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, declaro que el trabajo académico titulado: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORARES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE EL DORADO, 2018”**, presentado, en 102 folios para la obtención del grado académico de Maestro en **GESTIÓN PÚBLICA** es de mi autoría

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 22 de enero de 2019



.....
JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO
DNI: 45954981

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado”, con la finalidad de optar el título de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación, variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y método de análisis de datos.

III.RESULTADOS. En esta parte se mencionan las consecuencias del procesamiento de la información.

IV.DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI.RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII.REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Pág.

| | |
|---|------|
| Página del jurado | ii . |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de Autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| RESUMEN | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN | 15 |
| 1.1 Realidad problemática | 15 |
| 1.2 Trabajos previos | 17 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 22 |
| 1.4 Formulación del problema | 29 |
| 1.5 Justificación del estudio | 29 |
| 1.6 Hipótesis | 30 |
| 1.7 Objetivos | 31 |
| II. MÉTODO | 32 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 32 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 33 |
| 2.3 Población y muestra | 34 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 34 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 35 |
| 2.6 Aspectos éticos | 36 |
| III. RESULTADOS | 37 |
| IV. DISCUSIÓN | 42 |
| V. CONCLUSIÓN | 44 |
| VI. RECOMENDACIONES | 45 |

ANEXOS

Matriz de consistencia.

Instrumentos de recolección de datos.

Validación de instrumentos.

Índice de confiabilidad.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Autorización para la publicación electrónica de la tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de versión final del Trabajo de Investigación

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Gestión administrativa..... | 49 |
| Tabla 2. Desempeño laboral..... | 49 |
| Tabla 3. Prueba de correlación de Spearman..... | 49 |
| Tabla 4. Conoce el plan educativo institucional PEI..... | 50 |
| Tabla 5. Conoce la misión y visión de la Institución Educativa..... | 50 |
| Tabla 6. El logro de objetivos es compartido con todo el personal..... | 50 |
| Tabla 7. La asignación de presupuesto se hace a inicio del año lectivo..... | 51 |
| Tabla 8. El personal conoce los procedimientos que existen..... | 51 |
| Tabla 9. Las áreas están divididas correctamente para brindar un correcto servicio educativo..... | 51 |
| Tabla 10. La organización administrativa es flexible para facilitar procesos..... | 52 |
| Tabla 11. Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para la gestión de la I.E..... | 52 |
| Tabla 12. Los niveles de jerarquía de administrativos y docentes responden a las necesidades de atención..... | 52 |
| Tabla 13. Existe articulación y/o coordinación de procesos entre administrativos y docentes..... | 53 |
| Tabla 14. La toma de decisiones se realiza en consenso con todo el personal administrativo y docentes..... | 53 |
| Tabla 15. El liderazgo que existe en la I.E contribuye al cumplimiento de metas..... | 53 |
| Tabla 16. El personal docente y administrativo se encuentra motivado para realizar sus labores..... | 54 |
| Tabla 17. La comunicación es fluida entre personal administrativo y personal docente.... | 54 |
| Tabla 18. La I.E desarrolla habilidades personales de administrativos, docentes y alumnos..... | 54 |
| Tabla 19. Conoce si la I.E aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de sus colaboradores..... | 55 |
| Tabla 20. La I.E realiza actividades orientadas a evaluar el avance de actividades académicas..... | 55 |
| Tabla 21. La I.E realiza actividades orientadas a evaluar el avance de actividades administrativas..... | 55 |
| Tabla 22. Se realizan reuniones para verificar el cumplimiento de logros..... | 56 |

| | |
|--|----|
| Tabla 23. Se da la retroalimentación entre directivo y personal en general..... | 56 |
| Tabla 24. Variable Desempeño laboral. En general el desempeño de sus funciones dentro de la Institución Educativa es..... | 56 |
| Tabla 25. Cómo calificaría la iniciativa de actualización de sus conocimientos mediante diplomados, estudios de posgrado, etc..... | 57 |
| Tabla 26. La planificación de actividades diarias..... | 57 |
| Tabla 27. Su compromiso a desempeñar el máximo de su habilidad es..... | 57 |
| Tabla 28. El control de forma constante y cuidadosa de su trabajo es..... | 58 |
| Tabla 29. El desarrollo de proactividad dentro de sus labores es..... | 58 |
| Tabla 30. La innovación al momento de desempeñar sus funciones en el puesto es..... | 58 |
| Tabla 31. Se dirige al personal con respeto y justicia..... | 59 |
| Tabla 32. Al compartir planes y buscar oportunidades de colaboración dentro de la I.E es..... | 59 |
| Tabla 33. Su calidad de servicio es..... | 59 |
| Tabla 34. Al determinar los problemas y plantear soluciones creativas es..... | 60 |
| Tabla 35. Familiaridad con el uso de TICs es..... | 60 |
| Tabla 36. La participación activa en las reuniones de trabajo es..... | 60 |
| Tabla 37. Al hacerse cargo de tareas complejas cuando estas están disponibles..... | 61 |
| Tabla 38. Al tomar responsabilidades adicionales es..... | 61 |
| Tabla 39. El no ausentismo en mi puesto de trabajo es..... | 61 |
| Tabla 40. Inicio puntual de la jornada de trabajo..... | 62 |
| Tabla 41. No da quejas por asuntos sin importancia..... | 62 |
| Tabla 42. No habla con colegas sobre aspectos negativos de mi trabajo..... | 62 |
| Tabla 43. Su manejo de conflictos es..... | 63 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Gestión Administrativa..... | 64 |
| Figura 2. Desempeño laboral..... | 64 |
| Figura 3. Conoce el plan educativo institucional PEI..... | 64 |
| Figura 4. Conoce la misión y visión de la Institución Educativa..... | 65 |
| Figura 5. El logro de objetivos es compartido con todo el personal..... | 65 |
| Figura 6. La asignación de presupuesto se hace a inicio del año lectivo..... | 65 |
| Figura 7. El personal conoce los procedimientos que existen..... | 66 |
| Figura 8. Las áreas están divididas correctamente para brindar un correcto servicio educativo..... | 66 |
| Figura 9. La organización administrativa es flexible para facilitar procesos..... | 66 |
| Figura 10. Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para la gestión de la I.E..... | 67 |
| Figura 11. Los niveles de jerarquía de administrativos y docentes responden a las necesidades de atención..... | 67 |
| Figura 12. Existe articulación y/o coordinación de procesos entre administrativos y docentes..... | 67 |
| Figura 13. La toma de decisiones se realiza en consenso con todo el personal administrativo y docentes..... | 68 |
| Figura 14. El liderazgo que existe en la I.E contribuye al cumplimiento de metas..... | 68 |
| Figura 15. El personal docente y administrativo se encuentra motivado para realizar Sus labores..... | 68 |
| Figura 16. La comunicación es fluida entre personal administrativo y personal docente... | 69 |
| Figura 17. La I.E desarrolla habilidades personales de administrativos, docentes y alumnos..... | 69 |
| Figura 18. Conoce si la I.E aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de sus colaboradores..... | 69 |
| Figura 19. La I.E realiza actividades orientadas a evaluar el avance de actividades académicas..... | 70 |
| Figura 20. La I.E realiza actividades orientadas a evaluar el avance de actividades administrativas..... | 70 |
| Figura 21. Se realizan reuniones para verificar el cumplimiento de logros..... | 70 |

| | |
|---|----|
| Figura 22. Se da la retroalimentación entre directivo y personal en general..... | 71 |
| Figura 23. Variable Desempeño laboral. En general el desempeño de sus funciones dentro de la Institución Educativa es..... | 71 |
| Figura 24. Cómo calificaría la iniciativa de actualización de sus conocimientos mediante diplomados, estudios de posgrado, etc..... | 71 |
| Figura 25. La planificación de actividades diarias..... | 72 |
| Figura 26. Su compromiso a desempeñar el máximo de su habilidad es..... | 72 |
| Figura 27. El control de forma constante y cuidadosa de su trabajo es..... | 72 |
| Figura 28. El desarrollo de proactividad dentro de sus labores es..... | 73 |
| Figura 29. La innovación al momento de desempeñar sus funciones en el puesto es..... | 73 |
| Figura 30. Se dirige al personal con respeto y justicia..... | 73 |
| Figura 31. Al compartir planes y buscar oportunidades de colaboración dentro de la I.E es..... | 74 |
| Figura 32. Su calidad de servicio es..... | 74 |
| Figura 33. Al determinar los problemas y plantear soluciones creativas es..... | 74 |
| Figura 34. Familiaridad con el uso de TICs es..... | 75 |
| Figura 35. La participación activa en las reuniones de trabajo es..... | 75 |
| Figura 36. Al hacerse cargo de tareas complejas cuando estas están disponibles..... | 75 |
| Figura 37. Al tomar responsabilidades adicionales es..... | 76 |
| Figura 38. El no ausentismo en mi puesto de trabajo es..... | 76 |
| Figura 39. Inicio puntual de la jornada de trabajo..... | 76 |
| Figura 40. No da quejas por asuntos sin importancia..... | 77 |
| Figura 41. No habla con colegas sobre aspectos negativos de mi trabajo..... | 77 |
| Figura 42. Su manejo de conflictos es..... | 77 |

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado Gestión Administrativa y su relación con el desempeño laboral de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018, tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el desempeño laboral. El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, se desarrolló bajo el diseño no experimental de corte transversal, utilizando una muestra de 85 colaboradores de las instituciones Educativas: Alfonso Ugarte y Manuel Mesones Muro de la provincia de El Dorado, las técnicas de recolección de datos que se usaron fueron la encuesta y ficha de observación a través de dos cuestionarios, uno por variable de estudio. Los resultados arrojaron que existe una relación positiva baja de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, concluyendo en que se rechazan las hipótesis nulas.

Palabras clave: Gestión, administrativa, desempeño, laboral.

ABSTRACT

In this research paper entitled Administrative Management and its relationship with job performance of educational institutions in El Dorado province, 2018. The objective is to determine the relationship between administrative management and job performance. The study was a basic type and correlational level, it was developed under the design non-experimental cross-section, using a sample of 85 employees of the educational institutions: Alfonso Ugarte and Manuel Mesones Muro of El Dorado province, the data collection techniques were survey and an observation sheet through two questionnaires, one per variable studied. The results showed that there is a low positive relationship of the variables administrative management and job performance, concluding that the null hypotheses are rejected.

Keywords: Administrative, management, job, performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La gestión administrativa es pieza clave en el desarrollo de cualquier organización, ya que en ella encontramos la planificación, organización, dirección y control de todo ente, esta herramienta estratégica marca la pauta en cuanto a la definición del éxito. Plamenatz, M. (2014) manifestó que Walt Disney Company logró consolidarse en el mercado mundial gracias a una cultura corporativa sólida, que le hubo permitido superar todas las expectativas de sus clientes, además sus políticas de investigación de mercado le ayudaron a adecuarse a cada cultura y poder llevar así una experiencia única.

En la actualidad, todos los sectores en el Perú han tenido un crecimiento debido al buen manejo de la gestión administrativa, a la implementación de planes estratégicos y la modernización de diversas políticas públicas. Un ejemplo de ello es la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. La Secretaría de Gestión Pública (2013), manifiesta que, la modernización de la gestión pública es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno. Esta modernización engloba 5 pilares: 1) Alineamiento de políticas públicas, planes estratégicos y operativos, 2) Presupuesto para resultados, 3) Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, 4) Servicio civil meritocrático y 5) Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento; todo esto con el fin de mejorar la gestión pública en el país, en otras palabras tener una gestión administrativa moderna y eficiente, lo que repercutirá en mayor desarrollo de todos los sectores, tales como salud, agricultura, industria, construcción, educación, entre otros (p. 8).

Como parte de mejorar la gestión administrativa en el país en el sector educación, en Ministerio de Educación vino implementando diferentes medidas. Resolución Ministerial N° 451-2014 – MINEDU (2014), “resuelve crear el modelo de

servicio educativo Jornada Escolar Completa para las instituciones educativas públicas de nivel de educación secundaria y su implementación de este nuevo modelo el año 2016” (p. 2).

Siendo el año 2016 se implementó en la I.E N° 0757 Alfonso Ugarte, distrito de Shatoja, provincia de El Dorado, este modelo subsiste en conjunto con las instituciones educativas de jornada regular.

Las I.IEE de jornada escolar regular que solo tienen 7 horas pedagógicas y las de jornada escolar completa “JEC” tienen 9. Las I.IEE JEC cuentan con un número mayor de personal para garantizar un servicio educativo de calidad; administrador, secretaria, psicólogo y coordinador de sistemas; se es el caso de la I.E 0757 Alfonso Ugarte, ubicada en el distrito de Shatoja. La I.E Manuel A. Mesones Muro no cuenta con aquel personal adicional ya que es una I.IEE de jornada escolar regular. Por su parte el desempeño laboral depende de diferentes factores, como la capacitación del personal, la jornada de horas día trabajadas en aula, la motivación, entre otros.

Las instituciones educativas mencionadas tienen dificultades con la variable Gestión Administrativa ya que existe poca comunicación entre directivos, personal administrativo y personal docente sobre los objetivos a lograr, no existe un trabajo conjunto, lo que ocasiona falta de proactividad para involucrarse en las diferentes actividades a realizar. Existe mucha burocracia para tramitar permisos y/o solicitudes, lo que ocasiona lentitud administrativa. La toma de decisiones solo la realiza la dirección sin previa comunicación a los docentes. Con respecto a las limitaciones que existen con la variable Desempeño Laboral, encontramos que la medición de esta no es constante, no existe retroalimentación clara después de cada evaluación de monitoreo al docente en aula, no se capacita al personal administrativo ni docente con respecto al uso de las TICs, personal administrativo y docentes se quejan de asuntos sin relevancia e importancia, falta de manejo de conflictos dentro de la institución educativa.

En este proyecto de investigación se verá cuál es la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones

educativas de la provincia de El Dorado, ya que no existen datos comparativos de la gestión administrativa ni del desempeño de personal de las instituciones educativas de jornada escolar completa y jornada escolar regular, esto nos dará una idea general de la eficiencia de ambas jornadas.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

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

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

Flores, S. (2015). En el trabajo de investigación titulado: *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROAVAS, Jinotega*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. (Tipo descriptivo, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 15 trabajadores y con el uso de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los resultados muestran que el proceso administrativo y gestión empresarial de la

Cooperativa de Producto de Alimentos Básico RL se lleva a cabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo).

Campos, S. & Loza, P. (2011). En el trabajo de investigación titulado *Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. (Tipo descriptivo, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 302 personas entre estudiantes y no estudiantes, con un cuestionario como instrumento, los resultados muestran que existe una incidencia directa de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Moncayo con la atención a los usuarios).

Iturralde, J. (2011). En el trabajo de investigación titulado: *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. (Tipo correlacional, diseño no experimental transversal, con una muestra de 78 trabajadores, con un cuestionario como instrumento de recolección de datos, los resultados muestran que la inadecuada evaluación del desempeño laboral incide significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda).

A nivel nacional

Torres, R. (2018). En el trabajo de investigación titulado: *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Tipo cuantitativo, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 89 trabajadores, se utilizó el instrumento como el cuestionario, los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA). La información fue recogida y procesada, interpretada a través de tablas y figuras, además, se realizó inferencia para llegar a la conclusión de la existencia de correlación entre ambas variables de estudio, rho

de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho = 0,879$ y el p-valor $<0,05$, eso quiere decir que se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que se ha concluido que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.

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

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

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

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

A nivel local

Arévalo, P. (2017). En el trabajo de investigación titulado: *Gestión Administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Tarapoto, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 27 trabajadores, con cuestionarios como instrumento de recolección de datos, los resultados señalaron que existe relación significativa entre las variables objeto de estudio ya que es $< 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observó que la R de Pearson muestra un valor positivo de 0.857, evidenciando una correlación positiva alta, que implica que la calidad de procesos van influenciados en un 73,5% por parte de la gestión administrativa que es desarrollada en la Municipalidad distrital de Morales. En consecuencia, se acepta de esta manera la hipótesis alterna de la investigación, es decir existe relación significativa entre la gestión administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura en la Municipalidad Distrital de Morales).

Ruíz, R. (2017). En el trabajo de investigación titulado: *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores públicos del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Tarapoto, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 48 servidores públicos, se utilizó un cuestionario como instrumento, los resultados señalaron que el nivel de desempeño laboral de los servidores es bueno con el 93.75%, es decir se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad

contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba con 70.83%. Asimismo, se tiene como resultado X^2_c (10.66), siendo mayor que el valor tabular X^2_t (9,49), es decir, hipótesis nula es rechazada, por lo tanto, la hipótesis alterna es aceptada. Se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba - 2017

Fernández, E. (2016). En el trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 67 trabajadores, con un cuestionario como instrumento, los resultados descriptivos de la investigación revelaron que el 90% de los encuestados tiene una motivación baja; mientras que el 87% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral deficiente; y el porcentaje menor considera que es bueno; en cambio el análisis correlacional señala que existe un grado de correlación moderado y positivo. Por eso se concluyó que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres; o sea, la autorrealización y la seguridad inciden en el desempeño laboral. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r= 0.519$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p= 0,000$) que, según el examen estadístico bilateral, el p-valor es menor ($p<0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Bocanegra, A. (2016). En el trabajo investigación titulado: *La gestión administrativa de la agencia de desarrollo local y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 110 agricultores, con un cuestionario como instrumento de recolección de datos, la investigación aceptó la hipótesis alternativa afirmando que si existe relación entre la gestión administrativa de la ADL y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres).

Salas, A. (2016). En el trabajo de investigación titulado: *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú”. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 65 directivos, con cuestionario como instrumento de recolección de datos, la investigación muestra que existe relación entre las variables de objeto de estudio, esto debido a que el Tc: 4.12 es mayor al Tt: 1.671, aceptando de esta manera la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir la gestión administrativa se relaciona significativamente con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión administrativa

• Concepto

Anzola (2002) afirma que “Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, quiere decir que la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planificación, organización, dirección y control”. (p. 70).

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

• Proceso administrativo

Amador (2003) afirma 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”. (p. 40)

Fayol (1916) citado por Amador (2003, p. 40), sostuvo que “Deben existir dentro de la empresa ciertas etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo, dentro de ellas encontramos: 1) Previsión, 2) Organización, 3) Dirección, 4) Coordinación, 5) Control.”

Planificación

Amador (2003) señala que “La planificación es decir por adelanta, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planificación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planificación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las diversas oportunidades.” (P. 54)

Organización

Amador (2003) dice que la organización “Se trata de determinar qué recurso y qué actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.” (p. 54).

McCallum (1856), citado por Amador (2003, p. 33), consideró “Al cuadro organizativo como una estructura de comunicaciones y responsabilidades. Introdujo la noción de una cadena de comando, en la cual un empleado debía responder solo a su jefe, y estableció que los jefes tenían la facultad de contratar y despedir. Esto limitó el poder de los jefes, redujo la información y las dificultades de la toma de decisiones, e introdujo la contabilidad. La nueva estructura organizativa permitió que el comercio creciera.

Métodos de organización

Diagrama de flujo

Vásquez (2007) afirma que los diagramas de flujo son “Diagramas que emplean símbolos gráficos para representar los pasos o etapas de un proceso. También permite describir la secuencia de los distintos pasos o etapas y su interacción.” (p. 20)

Dirección

Amador (2003) afirma que:

La dirección es la capacidad de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo. Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales, además, la dirección es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias del negocio. La eficiencia del gerente en la dirección es un factor de importancia para llegar a lograr el éxito de una empresa y/u organización. (p. 67)

Control

Amador (2003) señala que el control “Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.” (p. 70).

Teoría General de la Administración (TGA)

Chiavenato (2006) señala que la Teoría general de la administración es una disciplina principalmente orientadora del comportamiento profesional para todos aquellos que tienen que ver con la administración. En vez de preocuparse por enseñar a ejecutar o hacer las cosas (o cómo hacerlas), busca enseñar, sobre todo, lo que debe hacerse (o por qué). La TGA no busca formar profesionales prácticos que salgan de la escuela listos para ejecutar tareas, cualesquiera que sean las situaciones o circunstancias que lo envuelvan. Por lo contrario, la TGA procura enseñar al futuro profesional a pensar y, sobre todo, a discernir con base en un bagaje de conceptos e ideas que funcionan como herramientas de trabajo. De otro modo, lo que diferencia al administrador de un simple ejecutor de tareas es el hecho de que mientras el segundo sabe ejecutar cosas que aprendió mecánicamente (cómo diseñar organigramas y diagramas de flujo, elaborar presupuestos, operar lanzamientos y registros, preparar presupuestos de ventas, etcétera de manera práctica, concreta e inmediata), el primero sabe analizar y resolver situaciones problemáticas variadas y complejas, pues

aprendió a pensar, a discernir, a evaluar y a ponderar en términos abstractos, estratégicos, conceptuales y teóricos. Mientras el segundo es un mero agente de ejecución de operaciones que sigue órdenes superiores, el primero es un agente de cambio y de innovación, pues adquirió la capacidad para percibir y diagnosticar situaciones que el segundo ni siquiera imagina que existan. Cuanto mayor sea el cambio y la inestabilidad, tanto mayor será la necesidad de habilidades conceptuales para proporcionar innovación dentro de las organizaciones.

El papel de la TGA es: que el administrador tenga condiciones personales de éxito en cualquier organización (independientemente del nivel jerárquico o del área de actuación profesional). Además de *su know-how*, precisa también y, principalmente, de habilidades personales de diagnóstico y de evaluación situacional para ayudarse a discernir qué hacer ante situaciones diferentes e imprecisas. En ese sentido, vale la pena mencionar la frase de Kurt Lewin “nada más práctico que una buena teoría”. A pesar de ser teoría, la TGA es increíblemente instrumental, pues le da al administrador el arma más poderosa: su habilidad conceptual. Saber pensar y saber diagnosticar antes de ejecutar u operar acciones o programas de trabajo, crear e innovar, mejorar y renovar siempre. El talento administrativo funciona alrededor de esas aptitudes básicas. (p. 8).

1.3.2 Desempeño laboral

- **Concepto**

Bernardin y Beatty (1984), citado por Flores (2016, p. 29) sostuvo que “El desempeño laboral es el registro de resultados producidos en un puesto de trabajo específico durante un periodo de tiempo específico.

Campbell (1990), manifestó: el desempeño laboral son las acciones y conductas relevantes para cumplir las metas de las entidades; y se miden en términos del rendimiento del trabajador, el cual demuestra sus competencias. Además, afirma que el rendimiento laboral individual significa una conducta de trabajo, y que este incluye únicamente a los

comportamientos relacionados con el alcance de objetivos organizacionales.

Campbell (1990), manifestó: alguien puede tener un alto o un bajo desempeño, el nivel de desempeño está ligado a la personalidad, inteligencia e interés.

Desempeño de tarea

Existen tres determinantes directos del desempeño laboral: conocimiento declarativo; este involucra el rendimiento de la tarea específica del puesto, mantenimiento de disciplina personal y demostración de esfuerzo. En cuanto a las habilidades y conocimiento procedimental; está el facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros, rendimiento de la tarea no específica del puesto y rendimiento de la tarea de comunicación. Y en la motivación debe existir supervisión y/o liderazgo, además de una buena administración de la misma. La motivación engloba la contaminación de criterio, esto quiere decir que ocurre cuando un criterio real incluye información no relacionada con la conducta que se intenta medir.

Desempeño contextual, este tiene que ver con las actividades que no forman parte de puestos pero que apoyan el ambiente organizacional, social y psicológico en que las tareas se realizan; es similar a la conducta cívica organizacional.

Campbell (1990), da a conocer los tipos de medidas del desempeño; las medidas objetivas las cuales son de dato cuantitativo de los resultados del trabajo tales como volumen de ventas, el número de documentos y la fabricación. Las medidas de juicio por su parte, son las evaluaciones realizadas sobre la efectividad de la conducta laboral de un individuo; es el juicio realizado por los supervisores en el contexto de la evaluación del desempeño. Y, por último, las medidas de personal consisten en la medición que se mantiene en el archivo de personal y que incluye:

ausencias, accidentes, impuntualidades, tasa de avance, acciones disciplinarias y recomendaciones de conducta meritoria.

El desempeño adaptativo

Es el componente del desempeño que incluye la flexibilidad y la capacidad para adaptarse a las circunstancias cambiantes. Campbell también menciona las ocho áreas del desempeño adaptativo: 1) Manejo de emergencias o situaciones de crisis, 2) Manejo del estrés laboral, 3) Solución creativa de problemas, 4) Tratar con situaciones laborales inciertas e impredecibles, 5) Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales, 6) Demostración de adaptabilidad interpersonal, 7) Demostración de adaptabilidad cultural, 8) Demostración de la adaptabilidad. El desempeño experto es el desempeño exhibido por aquellos que han practicado por lo menos durante 10 años invirtiendo cuatro horas diarias en una práctica deliberada en promedio.

Campbell (1990), menciona los limitantes en el desempeño (conductas anti-productivas).

Comportamiento laboral contraproductivo

Entre ellas están: Inconformidad interpersonal la cual involucra acoso, rumores, abuso verbal y peleas. Inconformidad organizacional es la inconformidad con la propiedad (robo, daño a la propiedad, sabotaje) e inconformidad con la producción (ausentismo, impuntualidad, descansos largos, abuso de sustancias y descuido en el trabajo).

Motowidlo (2003), citado por Flores (2016, p. 30) argumentó que:

Existe una diferencia clara entre el comportamiento, el desempeño y el resultado, por un lado, el comportamiento es lo que la gente hace; el desempeño es el valor organizacional esperado de lo que la gente hace; y el resultado con los estados o condiciones de las personas o cosas que cambian por lo que hace la gente en formas que contribuyen o perjudican la efectividad organizacional.

Motowidlo (2003), citado por Flores (2016, p. 30) sostuvo que: “El desempeño laboral es definido como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo desarrolla en un periodo estándar de tiempo”

Teoría de las necesidades humanas

Maslow (1943), citado por Chiavenato (1999, p. 7) sostuvo:

La jerarquía de las necesidades que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento:

- a) Necesidades físicas. Sin las necesidades innatas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. También se denominan necesidades biológicas o básicas. Su principal característica es la premura: cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona.
- b) Necesidades de seguridad: segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- c) Necesidades sociales: relacionadas con la vida del individuo en sociedad. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.
- d) Necesidades de autoestima: relacionadas con la manera de cómo se ve y evalúa la persona. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.
- e) Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de la persona. En tanto que las 4 necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas externas a la persona, las

necesidades de autorrealización solo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas realización del potencial, utilizando plena de los talentos individuales.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?

¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

Es conveniente el haber ejecutado esta investigación dado que el personal de las Instituciones Educativas percibe que la gestión administrativa presenta ciertas limitaciones y falencias. Además, para conocer la relación que esta tiene con el desempeño laboral y por ende poder brindar un servicio educativo de calidad.

Relevancia social

Se podrá determinar si la gestión administrativa en las instituciones educativas es la adecuada, además se evaluará el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual, ayudará a saber si el servicio educativo es de calidad, lo que beneficiará a los estudiantes de ambas instituciones, dándoles la educación que ellos se merecen.

Valor teórico

Esta investigación es importante ya que permite analizar el problema de investigación recurriendo a trabajos similares, además de contrastarlo con diferentes teorías existentes, se aplicarán teorías relacionadas a la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, esto nos dará un diagnóstico situacional de las variables mencionadas.

Implicancia práctica

Se dice que una investigación posee justificación práctica cuando su desarrollo aporta a la solución de un problema o que proponga estrategias que contribuyan a solucionarlo. Este proyecto de investigación nos ayuda a comprender la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, de esta forma se pueden dar recomendaciones para proponer mejoras dentro de las instituciones educativas.

Utilidad metodológica

Por su parte la justificación metodológica es que el autor elabora nuevos instrumentos de recolección de datos para las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

H_1 : Existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

H_0 : No existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es adecuado

H₀: El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es inadecuado.

Hipótesis específica 2

H₁: El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es bueno.

H₀: El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es malo.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Objetivos específicos

Conocer la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo e Investigación

Bernal (200), El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional; son estudios de investigación orientados a medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. Estos estudios inician haciendo medición de variables, pero además analizan la relación que existe entre las variables medidas, es decir, analiza si la variable a, afecta la variable b, o viceversa, o también analiza la relación entre más de dos variables. Cuando analiza la relación entre dos variables, se les denomina estudios de correlación simple y si analiza la relación entre más de dos variables, se le denomina estudios de correlación múltiple.

Diseño de investigación

Bernal (2000), Se desarrolló bajo el diseño no experimental de corte transversal.

2.2 Variables, operacionalización

V₁: Gestión de administrativa – V₂: Desempeño laboral

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|------------------------|---|--|---|--|---------|
| Gestión administrativa | Anzola, S. (2002) afirma que “Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, quiere decir que la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planificación, organización, dirección y control”. (pág. 70). | Se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos con escala ordinal. | Planificación | Objetivos | Ordinal |
| | | | | Estrategias | |
| | | | | Políticas | |
| | | | | Presupuesto | |
| | | | Organización | División de trabajo | |
| | | | | Jerarquía | |
| | | | | Descripción de funciones | |
| | | | | Coordinación | |
| | | | Dirección | Toma de decisiones | |
| | | | | Integración | |
| | | | | Motivación | |
| | | | | Comunicación | |
| | | | Control | Establecimiento de estándares | |
| Medición | | | | | |
| Retroalimentación | | | | | |
| Desempeño laboral | Chiavenato (2000), define que “El desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” | Se utilizó una guía de observación como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos con escala ordinal. | Desempeño de tarea | Conocimiento laboral | Ordinal |
| | | | | Actualización del conocimiento | |
| | | | | Planificación | |
| | | | Desempeño contextual | Proactividad | |
| | | | | Innovación | |
| | | | | Cortesía | |
| | | | | Relaciones interpersonales | |
| | | | Desempeño adaptativo | Aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías | |
| | | | | Flexibilidad | |
| | | | | Actuación adecuada | |
| | | | Comportamiento laboral contraproductivo | Ausentismo | |
| | | | | Tardanzas | |
| | | | | Quejas | |
| Conflictos | | | | | |

Fuente: Marco teórico

2.3 Población y muestra

Población

La población está conformada por 85 individuos entre directivos, personal administrativo y docentes de las instituciones educativas Alfonso Ugarte y Mesones Muro.

Muestra

La muestra que se hubo seleccionado fue intencional, se utilizó el método no probabilístico debido a que el estudio estuvo dirigido a una población especializada y pequeña. Es por ello que se tomó el total de la población de 85 individuos entre docentes y personal administrativo.

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

Técnica

Las técnicas empleadas fueron la encuesta para la variable Gestión Administrativa y ficha de observación para la variable Desempeño Laboral.

Instrumento

El instrumento utilizado para la recolección de datos para ambas variables fue el cuestionario. Se elaboraron dos cuestionarios.

La variable gestión administrativa cuenta con 20 ítems, los cuales se elaboraron utilizando información del marco teórico, para la calificación se utilizó la escala de medición de Likert donde 1 equivale a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, en una escala ordinal.

Por su parte para la variable desempeño laboral se elaboró un cuestionario que contiene 20 ítems, los cuales se elaboraron utilizando información del marco teórico, para la calificación se utilizó la escala de medición de Likert donde 1 equivale a malo, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno, 5 excelente, en una escala ordinal.

Validación

La validación de los instrumentos de recolección de datos se hace a través de un juicio de expertos en la materia:

Dr. Gustavo Ramírez García, metodólogo.

Mg. Juan Zegarra Chung, especialista en administración y economía.

Mg. Kathyeryne Mery Ashly Chamoly Urtecho, especialista en gestión pública.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se realizó a través del Alfa de Cronbach, dando como resultado para la variable Gestión Administrativa el valor de 0.764 y para la variable Desempeño Laboral el valor de 0.716.

2.5 Métodos de análisis de datos

La investigación tendrá como método de análisis de datos al software estadístico SPSS y Microsoft Excel; estos permitirán la creación de tablas y figuras, los cuales permitirán tener un mayor acceso en lo que refiere a análisis de los resultados y de esta manera poder determinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, 2018.

Además, se utilizará la prueba no paramétrica estadística de Rho de Spearman; esto, para establecer el grado de acercamiento de las variables:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

El coeficiente mencionado toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo), o inversa (coeficiente negativo), siendo el 0 la independencia total. Los cuales se pueden ver a continuación:

| Valor de r | Significado |
|-------------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Tabla de los valores críticos del coeficiente de correlación de Spearman

2.6 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación cuenta con la autorización de las instituciones educativas para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos, todas las personas involucradas tienen conocimiento de la realización de este proyecto y de la confidencialidad de sus respuestas.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Tabla 3

Prueba de correlación de Spearman entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

| | | | Gestión Administrativa | Desempeño Laboral |
|-------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,350** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 85 | 85 |
| Desempeño Laboral | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,350** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 85 | 85 |

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

Se concluye que existe correlación positiva baja entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Objetivo específico 1

Conocer la Gestión administrativa de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Tabla 1

Niveles de Gestión Administrativa en las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

| Calificación | Rango | | Frec. | % |
|--------------|-------|-------|-------|------|
| | Desde | Hasta | | |
| Inadecuado | 20 | 46 | 0 | 0% |
| Regular | 47 | 73 | 25 | 29% |
| Adecuado | 74 | 100 | 60 | 71% |
| Total | | | 85 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

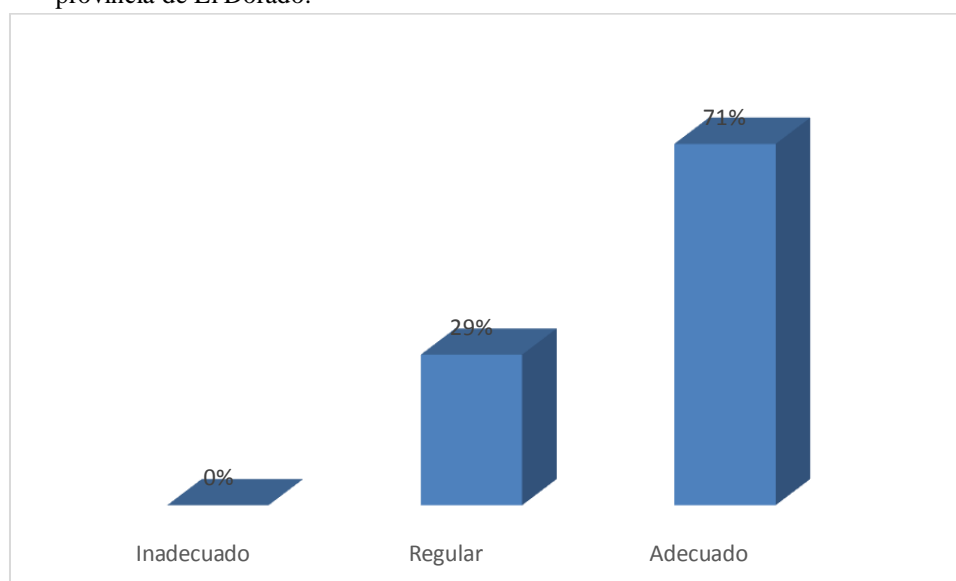


Figura 1. Niveles de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

La tabla 1 y figura 1 presentan niveles porcentuales de la variable gestión administrativa. De un total de 85 colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, el 0% (0) refieren un nivel inadecuado, el 29% (25) tienen un nivel regular y el 71% (60) tiene un nivel adecuado. Se puede observar que se consideró en un mayor porcentaje el nivel adecuado según la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Tabla 2

Niveles del Desempeño Laboral en las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

| Calificación | Rango | | Frec. | % |
|--------------|-------|-------|-------|------|
| | Desde | Hasta | | |
| Malo | 20 | 46 | 0 | 0% |
| Regular | 47 | 73 | 6 | 7% |
| Bueno | 74 | 100 | 79 | 93% |
| Total | | | 85 | 100% |

Fuente: Ficha de observación aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

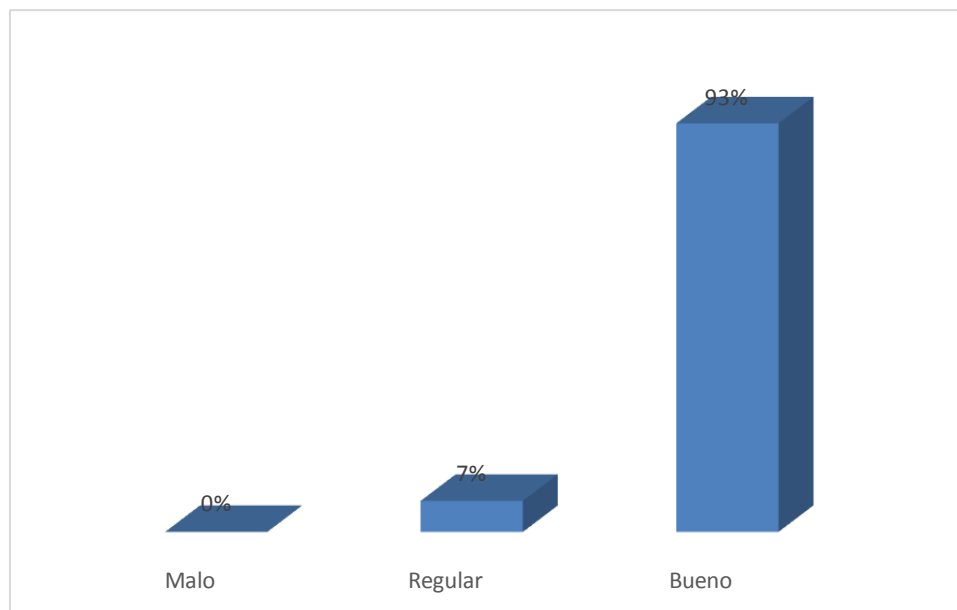


Figura 2. Niveles del desempeño laboral de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Fuente: Ficha de observación aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

La tabla 2 y figura 2 presentan niveles porcentuales de la variable desempeño laboral. De un total de 85 colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, el 0% (0) refiere a nivel deficiente, el 7% (6) tienen un nivel regular y el 93% (79) posee un nivel bueno. Se puede observar que se consideró en un mayor porcentaje el nivel bueno según el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H_1 : Existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

H_0 : No existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Tabla 3

Prueba de correlación de Spearman entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

| | | Gestión Administrativa | Desempeño Laboral |
|-------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,350** |
| | | N | 85 |
| Desempeño Laboral | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,350** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 85 |

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

Decisión: Según el coeficiente Rho de Spearman, la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una correlación positiva ($Rho=0.350$) y significativa al nivel 0.01 ($0.00 < 0.01$). Lo cual significa que se rechaza H_0 .

Hipótesis específica 1

H_1 : El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es adecuado.

H_0 : El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es inadecuada.

Decisión: Según la figura 1 el nivel de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es adecuado. Lo cual rechaza H_0 .

Hipótesis específica 2

H_1 : El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es bueno.

H_0 : El Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es malo.

Decisión: Según la figura 2 el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es bueno. Lo cual rechaza H_0 .

IV. DISCUSIÓN

El resultado que se hubo obtenido sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018, mostró una correlación Rho Spearman = 0.350 y un p (bilateral) <0.01, lo que significa que existe una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Por su parte, Espaderos, A. (2016). En el trabajo de investigación titulado “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía”, los resultados muestran que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficacia.

En cuanto a Torres, R. (2018). En su trabajo de investigación titulado “*La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*”. los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general ya que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA, el coeficiente Rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es Rho = 0,879 y el p-valor <0,05, eso quiere decir que se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que se ha concluido que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.

El resultado que se obtuvo casi coincide con lo obtenido por Fernández, E. (2016), en su investigación: “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín*”; quien concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres; o sea, la autorrealización y la seguridad inciden en el desempeño laboral. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r= 0.519$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p= 0,000$) que, según el examen estadístico bilateral, el p-

valor es menor ($p < 0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, en el trabajo de investigación de Ruíz, R. (2017). *“Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores públicos del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba”*, los resultados señalan que el nivel de desempeño laboral de los servidores es bueno con el 93.75%, es decir se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba con 70.83%.

Según los resultados de Ortiz, C. (2018). En su trabajo de investigación titulado *“Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”*, los resultados muestran que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue). Y Bocanegra, A. (2016). En su trabajo investigación titulado *“La gestión administrativa de la agencia de desarrollo local y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres”*, la investigación aceptó la hipótesis alternativa afirmando que si existe relación entre la gestión administrativa de la ADL y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres).

V. CONCLUSIONES

- 5.1** El planteamiento del problema buscó dar a conocer qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. Y tal como ha sido discutido en la sección anterior, la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva baja y significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral ($Rho=0.350$) y significativa al nivel 0.01 ($0.00 < 0.01$). Ello quiere decir que, si existe una gestión administrativa adecuada, además existe, buen desempeño laboral y que existen otros factores relacionados al desempeño laboral que no son caso de estudio en esta investigación.
- 5.2** La primera interrogante de investigación específica, en la cual se buscó conocer el nivel de manejo de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. Como se vio en la figura 1, el nivel de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es adecuado, ya que se planifica, organiza, direcciona y controlan cada uno de los procesos administrativo dentro de cada una de las I.E.E, todo gracias a la comunicación fluida entre directivos, personal administrativo y docente.
- 5.3** La segunda interrogante de la investigación específica, buscó identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. Recurriendo a la figura 2, el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es bueno, porque cumplen con los siguientes desempeños: tareas, contextual, adaptativo y no poseen un comportamiento laboral contra productivo.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** Se recomienda a los directivos encargados de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, mantener la gestión adecuada y que sigan fortaleciendo los lazos con los colaboradores de las instituciones educativas, ya que de ello depende que exista un buen desempeño laboral.
- 6.2** De igual forma, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado a seguir fomentando una planificación anticipada, que exista una organización institucional adecuada, que la dirección guíe al unísono y que sobre todo exista control en la gestión administrativa, todo ello hará que se siga manteniendo en un nivel adecuado.
- 6.3** Además, se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado a seguir incentivando a sus colaboradores para un buen desempeño de sus tareas, promoviendo el desempeño contextual y adaptativo conjuntamente con un comportamiento laboral que no sea contra productivo, para así brindar un servicio educativo de calidad, todo con el fin de beneficiar al educando.

VII. REFERENCIAS

- Amador (2003) Definición de la administración. Recuperado el 01 de setiembre de 2018, de http://www.joseacontreras.net/admon/gestiopolis/TeoriaOrganizacionGestioPolis.com_004.pdf
- Arévalo, P. (2017). Gestión Administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13019/arevalo_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ra edición). Colombia: Pearson Educación.
- Bocanegra, A. (2016). La gestión administrativa de la agencia de desarrollo local y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018 <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2178?show=full>
- Campbell (1990). Modelo básico del desempeño laboral. Recuperado el 01 de setiembre de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/79511421/Modelo-basico-del-desempeno-laboral-de-Campbell>
- Campos, S. & Loza, P. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios. Ecuador. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>
- Castro, P. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas. México. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/4070/1/MAD1PVH01016.pdf>
- Chiavenato (2006). Teoría General de la Administración (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato (2009). Gestión del talento humano (3ra edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Díaz, F. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/D%C3%ADaz_ZFE.pdf?sequence=1

- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía. Guatemala. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Espinoza, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, E. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20652?show=full>
- Flores, S. (2015). En el trabajo de investigación titulado “Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROAVAS, Jinotega. Nicaragua. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/>
- Flores, Y (2016). El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Rímac. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Henri Fayol (1987). Administración industrial y general (10ma edición). Argentina: El Ateneo Editorial e inmobiliaria.
- Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato. Ecuador. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Ministerio de Educación (2014) Resolución Ministerial N° 451-2014 recuperado el 14 de setiembre del 2018 de http://www.minedu.gob.pe/a/pdf/jec/modelo_JEC.pdf
- Ortiz, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1

- Ruíz, R. (2017). Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores públicos del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, A. (2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1087/salas_sa.pdf?sequence=1
- Torres, R. (2018). La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21086>

Tablas

Tabla 1. Gestión administrativa

| Gestión administrativa | | | | |
|-------------------------------|-------|-------|-----------|-------------|
| Calificación | Rango | | Frec. | % |
| | Desde | Hasta | | |
| Inadecuado | 20 | 46 | 0 | 0% |
| Regular | 47 | 73 | 25 | 29% |
| Adecuado | 74 | 100 | 60 | 71% |
| Total | | | 85 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

Tabla 2. Desempeño laboral

| Calificación | Rango | | Frec. | % |
|--------------|-------|-------|-----------|-------------|
| | Desde | Hasta | | |
| Malo | 20 | 46 | 0 | 0% |
| Regular | 47 | 73 | 6 | 7% |
| Bueno | 74 | 100 | 79 | 93% |
| Total | | | 85 | 100% |

Fuente: Ficha de observación aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

Tabla 3. Prueba de correlación de Spearman entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

| | | | Gestión Administrativa | Desempeño Laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,350** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 85 | 85 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,350** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 85 | 85 |

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

Tabla 4. Ítem 1 - Conoce el plan educativo institucional PEI

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 1 | 1% |
| A veces | 8 | 9% |
| Casi siempre | 23 | 27% |
| Siempre | 53 | 62% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 5. Ítem 2 - Conoce la misión y la visión de la Institución Educativa

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 33 | 39% |
| A veces | 5 | 6% |
| Casi siempre | 46 | 54% |
| Siempre | 1 | 1% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 6 – Ítem 3 - El logro de objetivos es compartido con todo el personal

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 14 | 16% |
| A veces | 35 | 41% |
| Casi siempre | 31 | 36% |
| Siempre | 5 | 6% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 7. Ítem 4 - La asignación de presupuesto se hace a inicio del año lectivo

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 1 | 1% |
| A veces | 4 | 5% |
| Casi siempre | 65 | 76% |
| Siempre | 15 | 18% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 8. Ítem 5 - El personal conoce los procedimientos que existen

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| A veces | 4 | 5% |
| Casi siempre | 47 | 55% |
| Siempre | 34 | 40% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 9. Ítem 6 - Las áreas están divididas correctamente para brindar un correcto servicio educativo.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| A veces | 1 | 1% |
| Casi siempre | 48 | 56% |
| Siempre | 36 | 42% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 10. Ítem 7 - La organización administrativa es flexible para facilitar procesos

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0% |
| Casi siempre | 72 | 85% |
| Siempre | 13 | 15% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 11. Ítem 8 - Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para la gestión en la I.E.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 1 | 1% |
| A veces | 17 | 20% |
| Casi siempre | 36 | 42% |
| Siempre | 31 | 36% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 12. Ítem 9 - Los niveles de jerarquía de administrativos y docentes responden a las necesidades de atención.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 2 | 2% |
| A veces | 42 | 49% |
| Casi siempre | 38 | 45% |
| Siempre | 3 | 4% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 13. Ítem 10 - Existe articulación y/o coordinación de procesos entre administrativos y docentes.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 1 | 1% |
| Casi nunca | 1 | 1% |
| A veces | 9 | 11% |
| Casi siempre | 34 | 40% |
| Siempre | 40 | 47% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia
Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 14. Ítem 11 - La toma de decisiones se realizan en consenso con todo el personal administrativo y docente.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 2 | 2% |
| A veces | 33 | 39% |
| Casi siempre | 48 | 56% |
| Siempre | 2 | 2% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia
Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 15. Ítem 12 - El liderazgo que existe en la I.E contribuye al cumplimiento de metas

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 11 | 13% |
| A veces | 26 | 31% |
| Casi siempre | 28 | 33% |
| Siempre | 20 | 24% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia
Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 16. Ítem 13 - El personal docente y administrativo se encuentra motivado para realizar sus labores.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| A veces | 13 | 15% |
| Casi siempre | 31 | 36% |
| Siempre | 41 | 48% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 17. Ítem 14 - La comunicación es fluida entre personal administrativo y personal docente.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 18 | 21% |
| A veces | 25 | 29% |
| Casi siempre | 37 | 44% |
| Siempre | 5 | 6% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 18. Ítem 15 - La I.E desarrolla habilidades personales de administrativos, docentes y alumnos.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 2 | 2% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| A veces | 38 | 45% |
| Casi siempre | 41 | 48% |
| Siempre | 4 | 5% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 19. Ítem 16 - Conoce si la I.E aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de sus colaboradores.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0% |
| Casi siempre | 22 | 26% |
| Siempre | 63 | 74% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 20. Ítem 17 - La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades académicas.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 1 | 1% |
| A veces | 36 | 42% |
| Casi siempre | 42 | 49% |
| Siempre | 6 | 7% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 21. Ítem 18 - La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades administrativas.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0% |
| Casi nunca | 2 | 2% |
| A veces | 22 | 26% |
| Casi siempre | 54 | 64% |
| Siempre | 7 | 8% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 22. Ítem 19 - Se realizan reuniones para verificar el cumplimiento de logros.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 1 | 1% |
| Casi nunca | 18 | 21% |
| A veces | 6 | 7% |
| Casi siempre | 51 | 60% |
| Siempre | 9 | 11% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 23. Ítem 20 - Se da la retroalimentación entre directivos y personal en general.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Nunca | 2 | 2% |
| Casi nunca | 24 | 28% |
| A veces | 16 | 19% |
| Casi siempre | 42 | 49% |
| Siempre | 1 | 1% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta aplicada

Tabla 24. Variable Desempeño Laboral. Ítem 1 - En general desempeño de sus funciones dentro de la Institución Educativa es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 6 | 7% |
| Bueno | 12 | 14% |
| Muy Bueno | 45 | 53% |
| Excelente | 22 | 26% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 25. Ítem 2 - Cómo califica la iniciativa de actualización de sus conocimientos mediante diplomados, estudios de posgrado, etc.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 12 | 14% |
| Muy Bueno | 65 | 76% |
| Excelente | 8 | 9% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 26. Ítem 3 - La planificación de actividades diarias.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 18 | 21% |
| Muy Bueno | 51 | 60% |
| Excelente | 16 | 19% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 27. Ítem 4 - Su compromiso a desempeñar el máximo de su habilidad es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 4 | 5% |
| Bueno | 8 | 9% |
| Muy Bueno | 29 | 34% |
| Excelente | 44 | 52% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 28. Ítem 5 - El control de forma constante y cuidadosa su trabajo es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 28 | 33% |
| Muy Bueno | 33 | 39% |
| Excelente | 24 | 28% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 29. Ítem 6 - El desarrollo de proactividad dentro de sus labores es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 2 | 2% |
| Bueno | 2 | 2% |
| Muy Bueno | 45 | 53% |
| Excelente | 36 | 42% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 30. Ítem 7 - La Innovación al momento de desempeñar sus funciones en el puesto es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 39 | 46% |
| Muy Bueno | 40 | 47% |
| Excelente | 6 | 7% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 31. Ítem 8 - Se dirige al personal con respeto y justicia.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 0 | 0% |
| Muy Bueno | 50 | 59% |
| Excelente | 35 | 41% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 32. Ítem 9 - Al compartir planes y buscar oportunidades de colaboración dentro de la I.E es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 20 | 24% |
| Muy Bueno | 43 | 51% |
| Excelente | 22 | 26% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 33. Ítem 10 - Su calidad de servicio es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 6 | 7% |
| Muy Bueno | 52 | 61% |
| Excelente | 27 | 32% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 34. Ítem 11 - Al determinar los problemas y plantear soluciones creativas es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 7 | 8% |
| Bueno | 24 | 28% |
| Muy Bueno | 48 | 56% |
| Excelente | 6 | 7% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 35. Ítem 12 - Familiaridad con el uso de TICs es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 10 | 12% |
| Bueno | 36 | 42% |
| Muy Bueno | 23 | 27% |
| Excelente | 16 | 19% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 36. Ítem 13 - La participación activa en las reuniones de trabajo es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 9 | 11% |
| Bueno | 25 | 29% |
| Muy Bueno | 37 | 44% |
| Excelente | 14 | 16% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 37. Ítem 14 - Al hacerse cargo de tareas complejas cuando estas están disponibles es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 7 | 8% |
| Bueno | 30 | 35% |
| Muy Bueno | 39 | 46% |
| Excelente | 9 | 11% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 38. Ítem 15 - Al tomar responsabilidades adicionales es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 31 | 36% |
| Muy Bueno | 46 | 54% |
| Excelente | 8 | 9% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 39. Ítem 16 - El no ausentismo en mi puesto de trabajo es.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 0 | 0% |
| Muy Bueno | 3 | 4% |
| Excelente | 82 | 96% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 40. Ítem 17 - Inicio puntual de la jornada de trabajo.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 6 | 7% |
| Muy Bueno | 27 | 32% |
| Excelente | 52 | 61% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 41. Ítem 18 - No da quejas por asuntos sin importancia.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 0 | 0% |
| Muy Bueno | 74 | 87% |
| Excelente | 11 | 13% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 42. Ítem 19 - No habla con colegas sobre aspectos negativos de mi trabajo.

| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 6 | 7% |
| Regular | 8 | 9% |
| Bueno | 31 | 36% |
| Muy Bueno | 32 | 38% |
| Excelente | 8 | 9% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

Tabla 43. Ítem 20 - Su manejo de conflictos es.

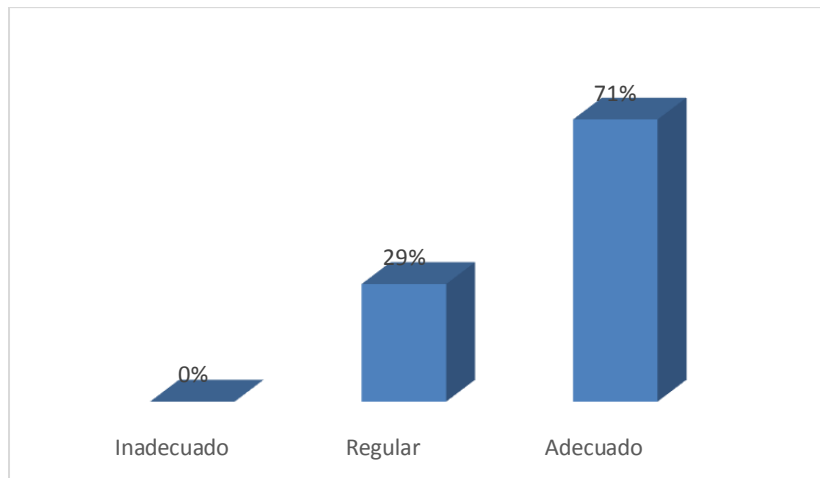
| Valor | Frec. | % |
|--------------|-----------|-------------|
| Malo | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Bueno | 17 | 20% |
| Muy Bueno | 45 | 53% |
| Excelente | 23 | 27% |
| TOTAL | 85 | 100% |

Elaboración: Propia

Fuente: Ficha de observación

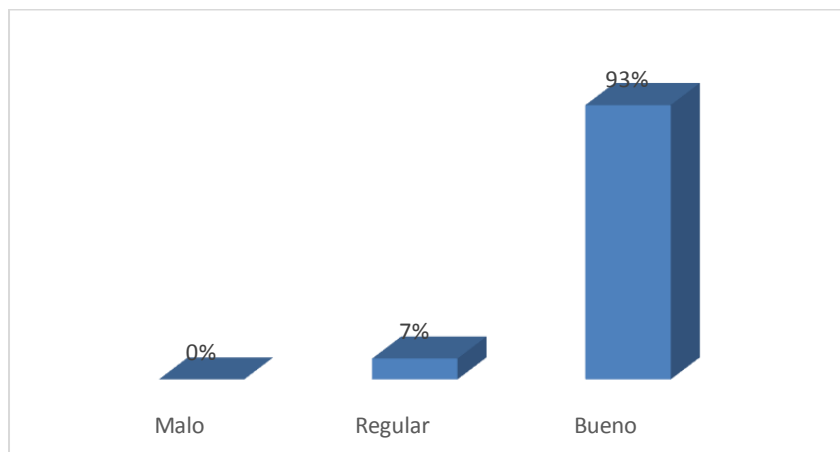
Figuras

Figura 1. Gestión administrativa



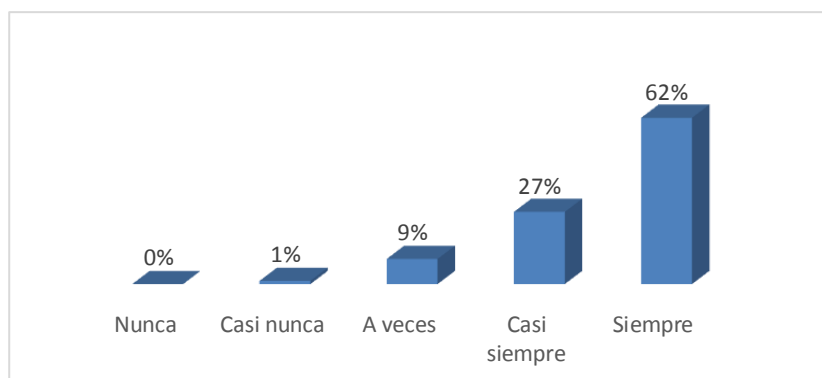
Fuente: Tabla 1

Figura 2. Desempeño laboral



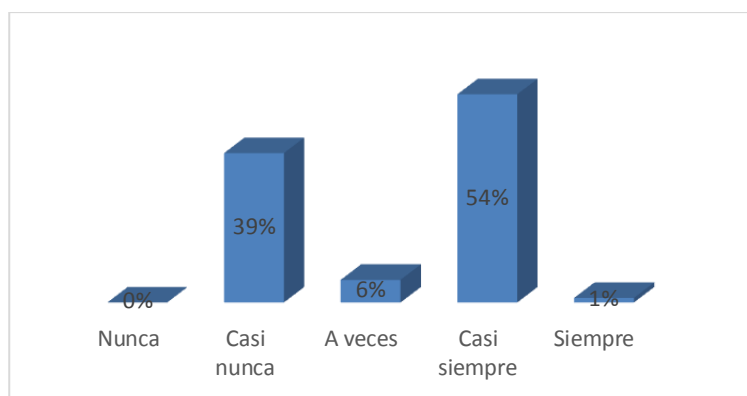
Fuente: Tabla 2

Figura 3. Ítem 1 - Conoce el plan educativo institucional PEI



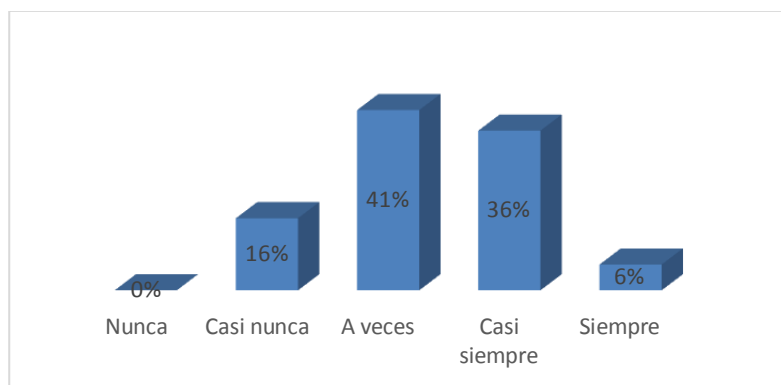
Fuente: Tabla 4

Figura 4. Ítem 2 - Conoce la misión y la visión de la Institución Educativa



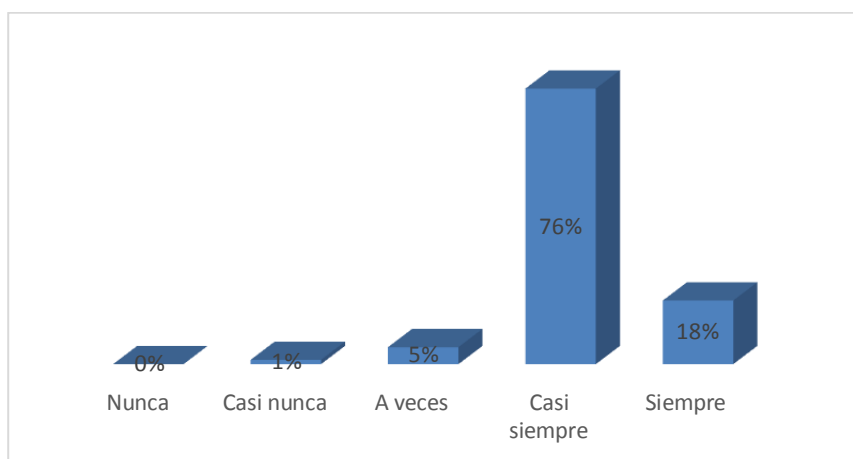
Fuente: Tabla 5

Figura 5- Ítem 3 - El logro de objetivos es compartido con todo el personal



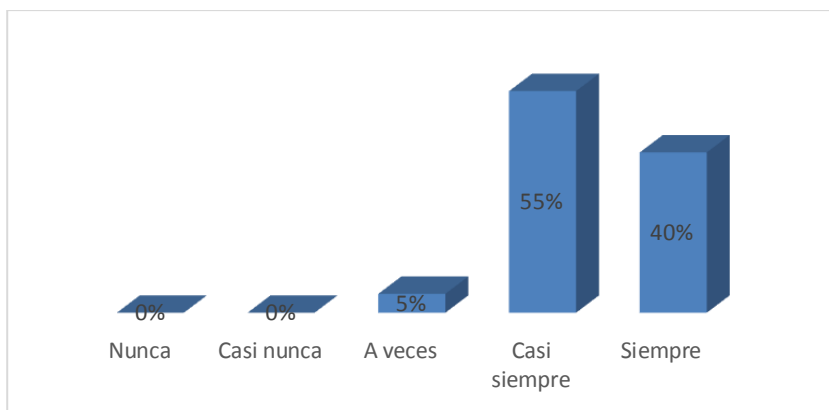
Fuente: Tabla 6

Figura 6. Ítem 4 - La asignación de presupuesto se hace a inicio del año lectivo



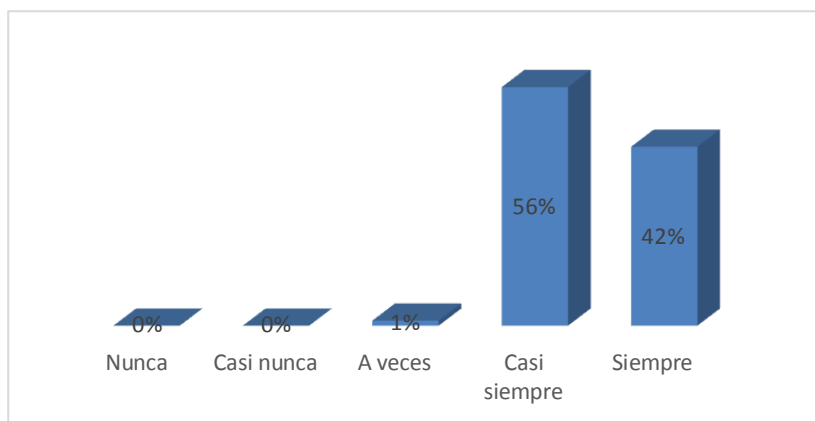
Fuente: Tabla 7

Figura 7. Ítem 5 - El personal conoce los procedimientos que existen



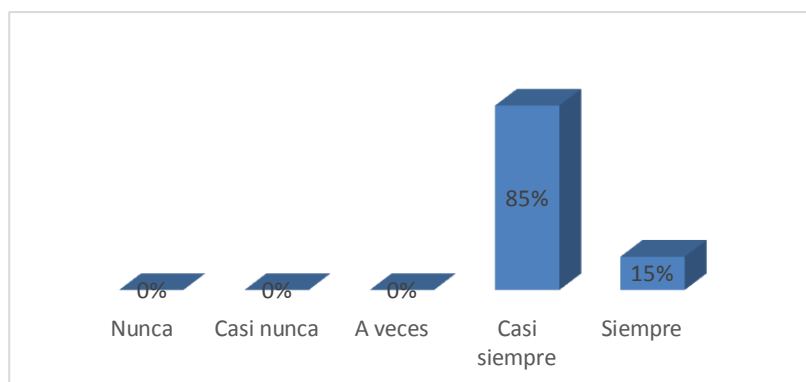
Fuente: Tabla 8

Figura 8. Ítem 6 - Las áreas están divididas correctamente para brindar un correcto servicio educativo.



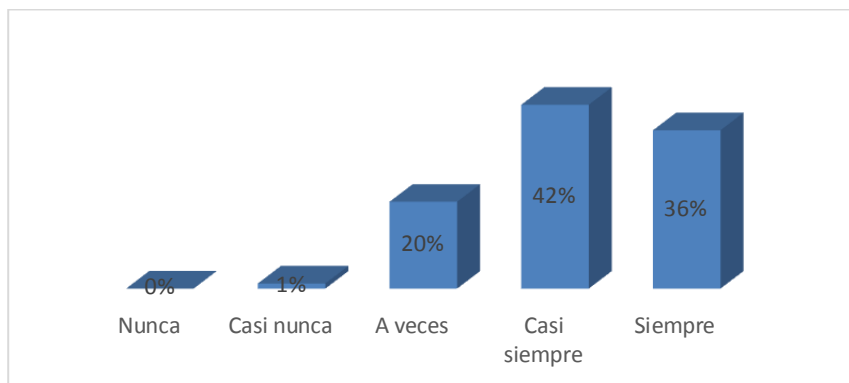
Fuente: Tabla 9

Figura 9. Ítem 7 - La organización administrativa es flexible para facilitar procesos



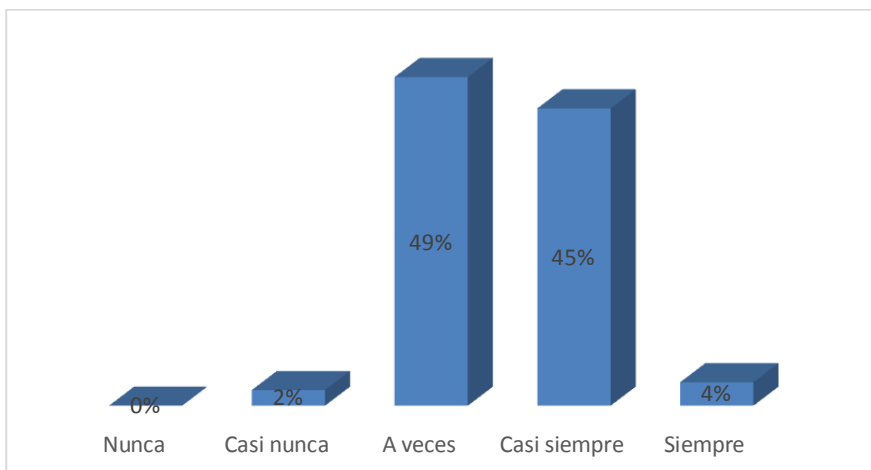
Fuente: Tabla 10

Figura 10. Ítem 8 - Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para la gestión en la I.E.



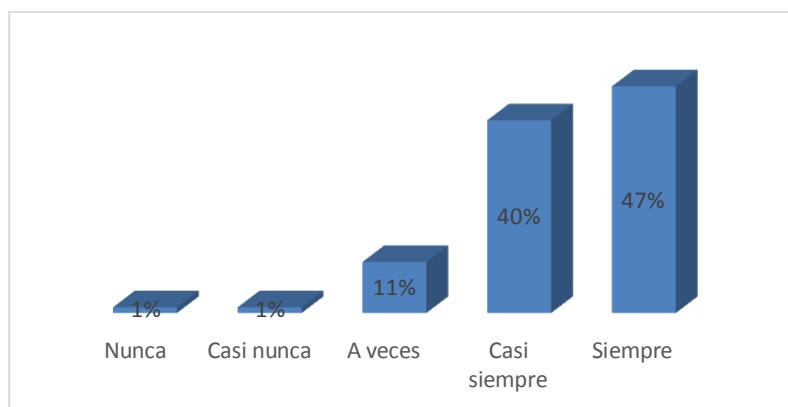
Fuente: Tabla 11

Figura 11. Ítem 9 - Los niveles de jerarquía de administrativos y docentes responden a las necesidades de atención.



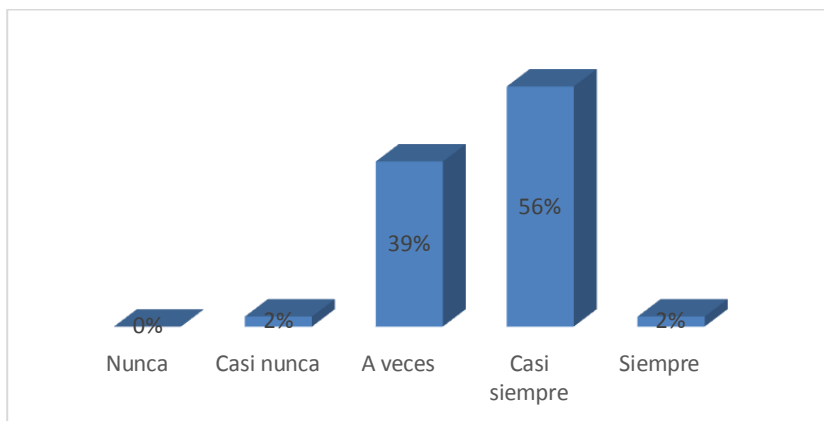
Fuente: Tabla 12

Figura 12. Ítem 10 - Existe articulación y/o coordinación de procesos entre administrativos y docentes.



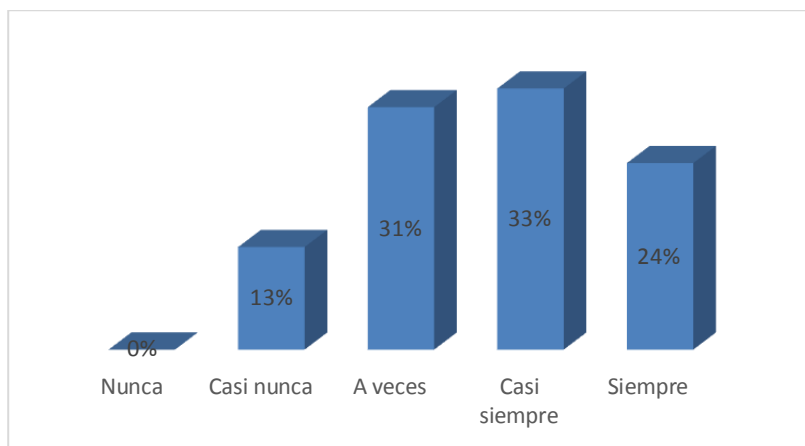
Fuente: Tabla 13

Figura 13. Ítem 11 - La toma de decisiones se realizan en consenso con todo el personal administrativo y docente.



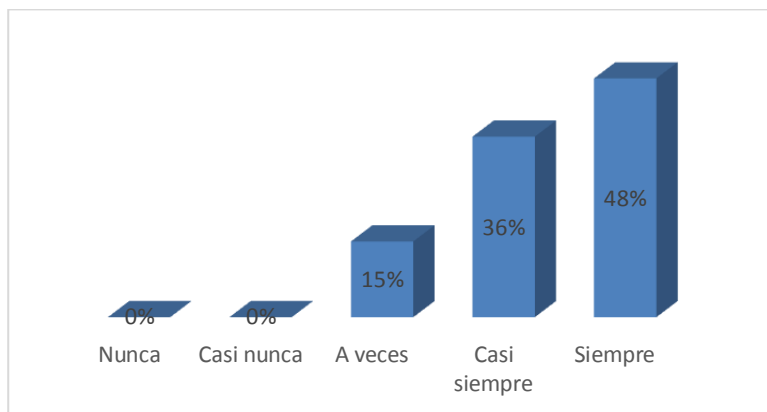
Fuente: Tabla 14

Figura 14. Ítem 12 - El liderazgo que existe en la I.E contribuye al cumplimiento de metas



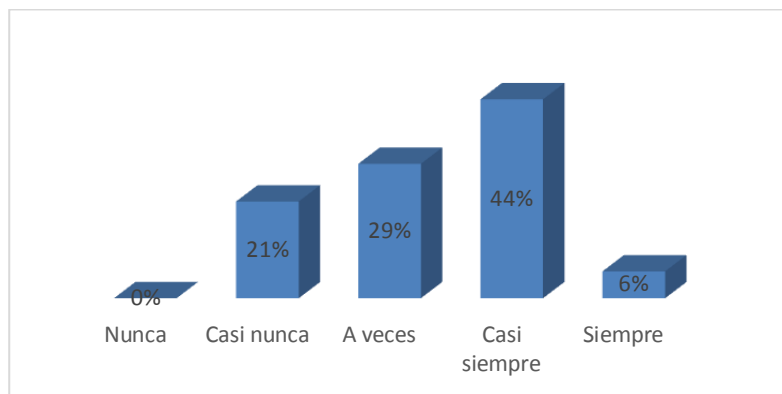
Fuente: Tabla 15

Figura 15. Ítem 13 - El personal docente y administrativo se encuentra motivado para realizar sus labores.



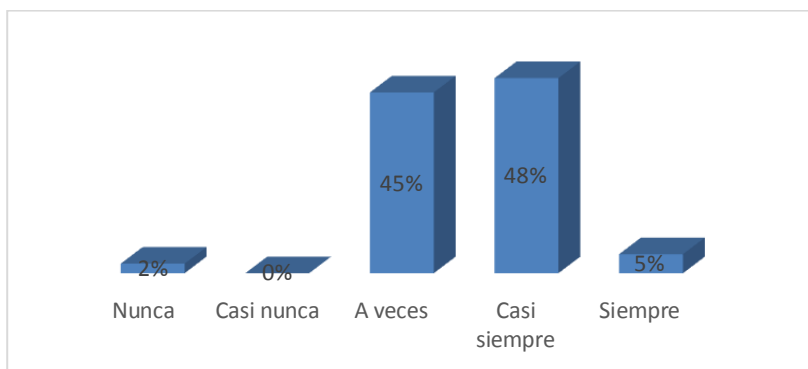
Fuente: Tabla 16

Figura 16. Ítem 14 - La comunicación es fluida entre personal administrativo y personal docente.



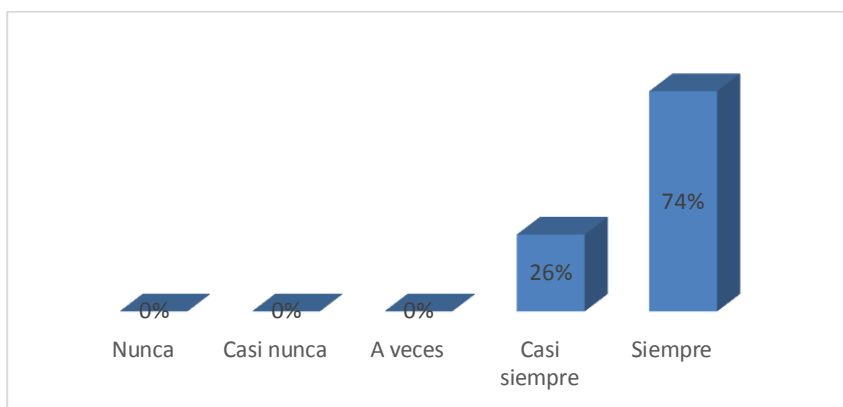
Fuente: Tabla 17

Figura 17. Ítem 15 - La I.E desarrolla habilidades personales de administrativos, docentes y alumnos.



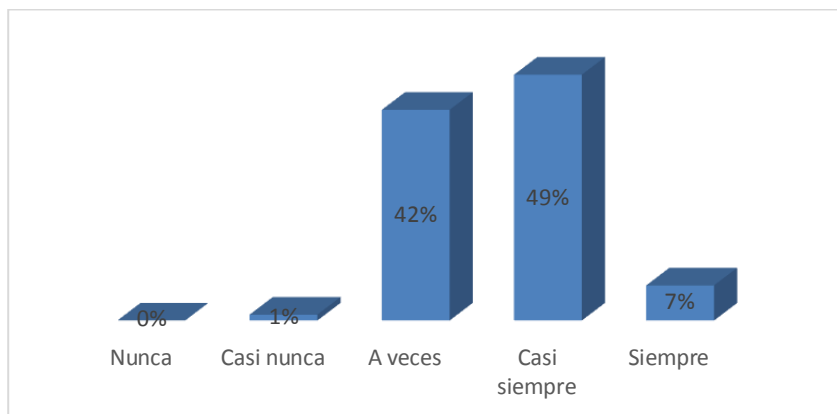
Fuente: Tabla 18

Figura 18. Ítem 16 - Conoce si la I.E aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de sus colaboradores.



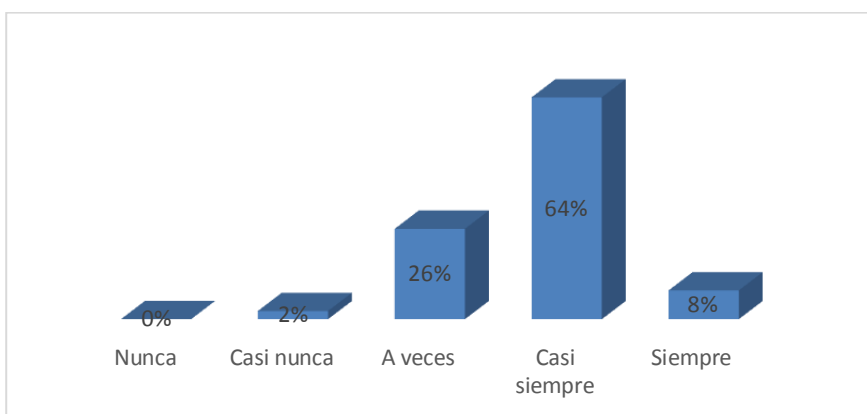
Fuente: Tabla 19

Figura 19. Ítem 17 - La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades académicas.



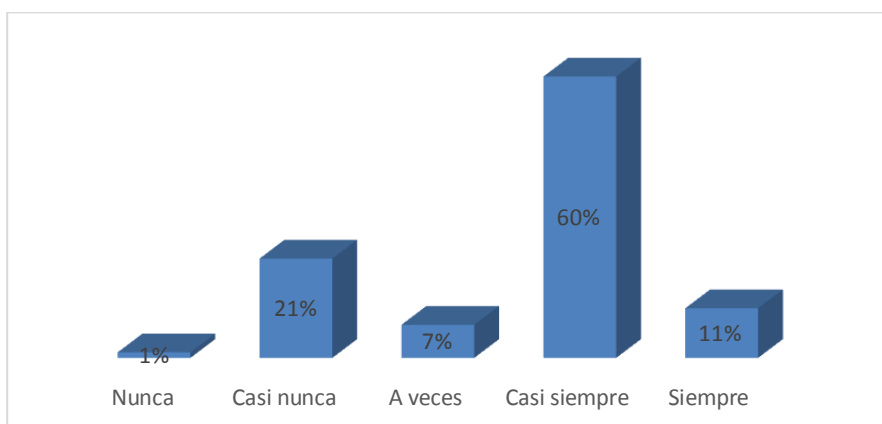
Fuente: Tabla 20

Figura 20. Ítem 18 - La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades administrativas.



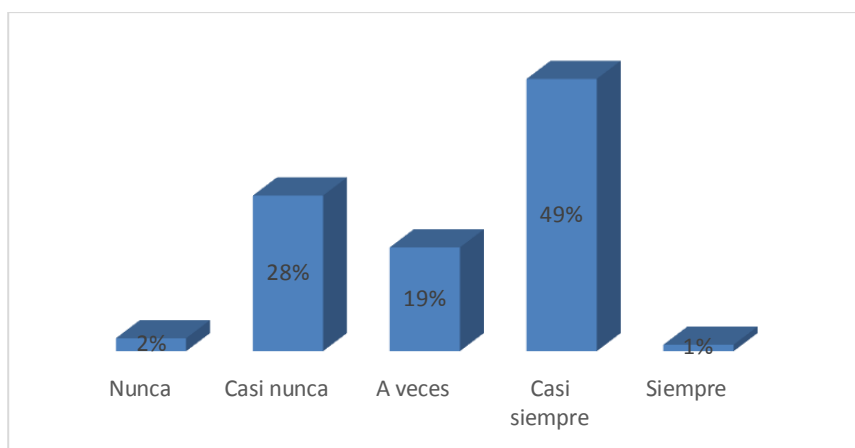
Fuente: Tabla 21

Figura 21. Ítem 19 - Se realizan reuniones para verificar el cumplimiento de logros.



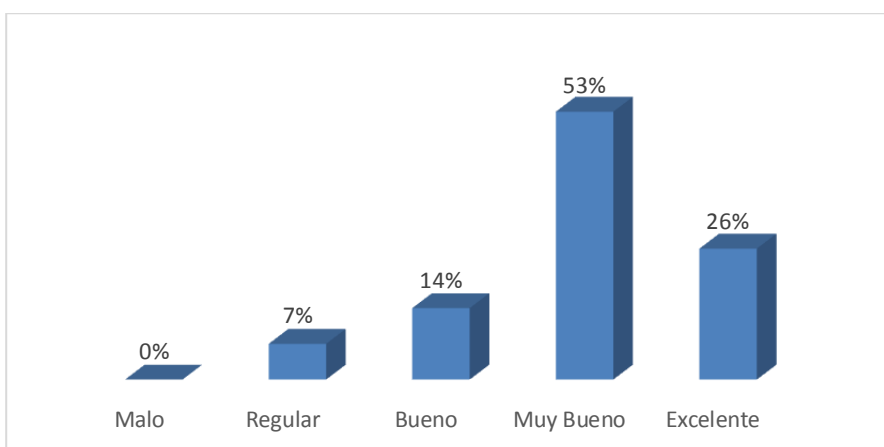
Fuente: Tabla 22

Figura 22. Ítem 20 - Se da la retroalimentación entre directivos y personal en general.



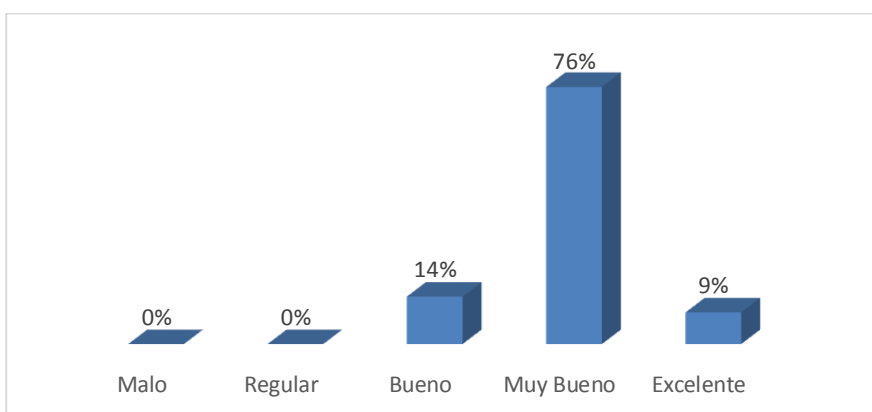
Fuente: Tabla 23

Figura 23. Variable Desempeño Laboral. Ítem 1 - En general desempeño de sus funciones dentro de la Institución Educativa es.



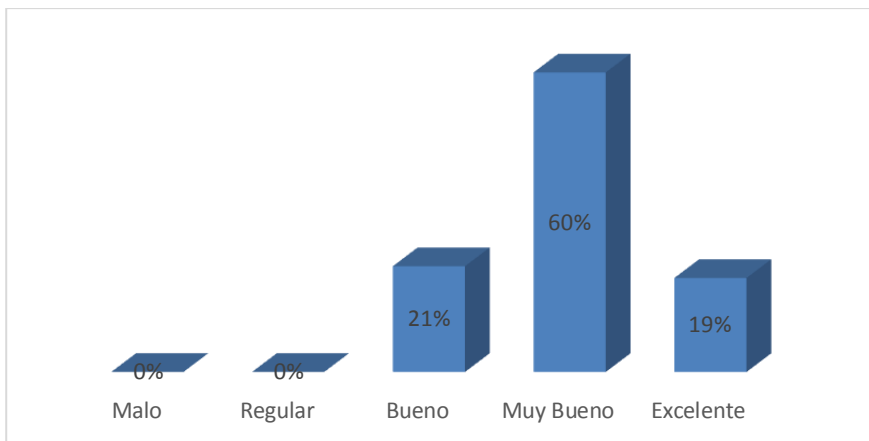
Fuente: Tabla 24

Figura 24. Ítem 2 - Cómo califica la iniciativa de actualización de sus conocimientos mediante diplomados, estudios de posgrado, etc.



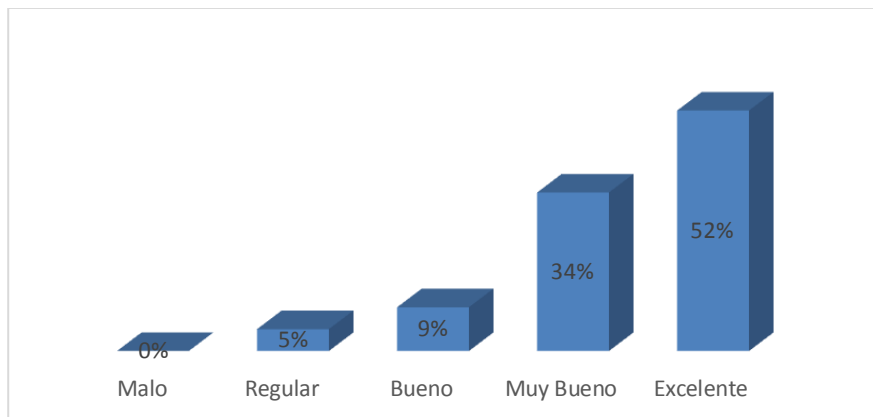
Fuente: Tabla 25

Figura 25. Ítem 3 - La planificación de actividades diarias.



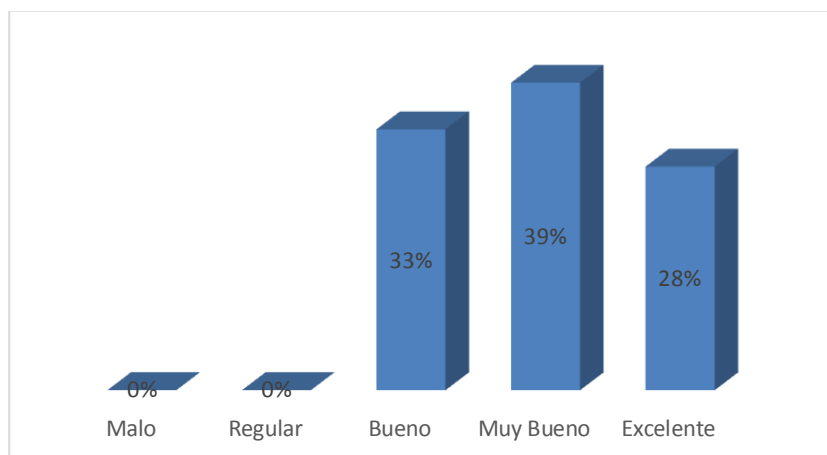
Fuente: Tabla 26

Figura 26. Ítem 4 - Su compromiso a desempeñar el máximo de su habilidad es.



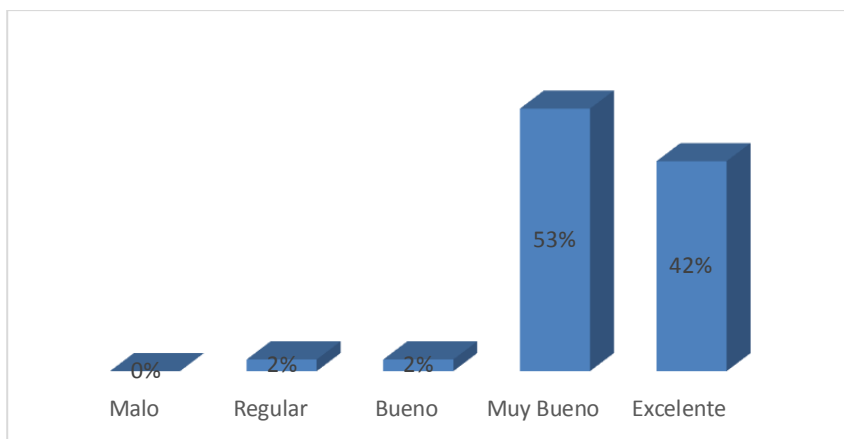
Fuente: Tabla 27

Figura 27. Ítem 5 - El control de forma constante y cuidadosa su trabajo es.



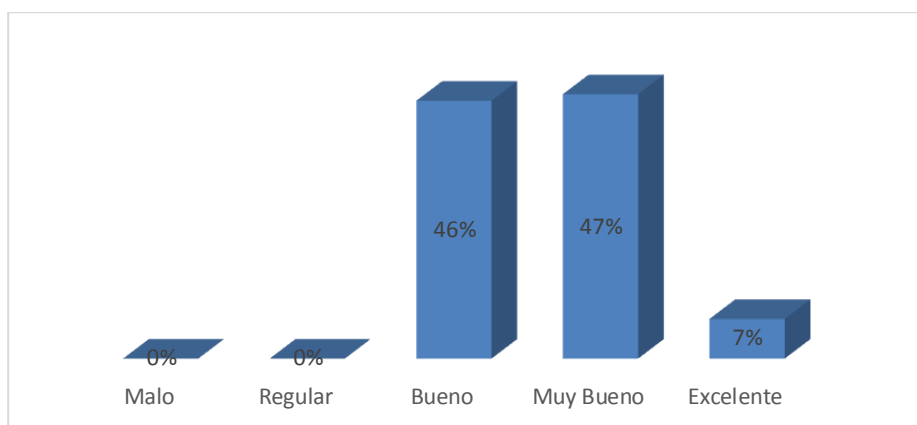
Fuente: Tabla 28

Figura 28. Ítem 6 - El desarrollo de proactividad dentro de sus labores es.



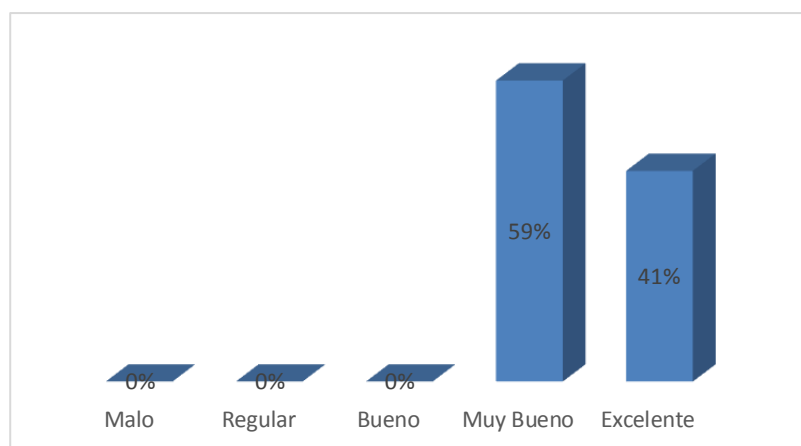
Fuente: Tabla 29

Figura 29. Ítem 7 - La Innovación al momento de desempeñar sus funciones en el puesto es.



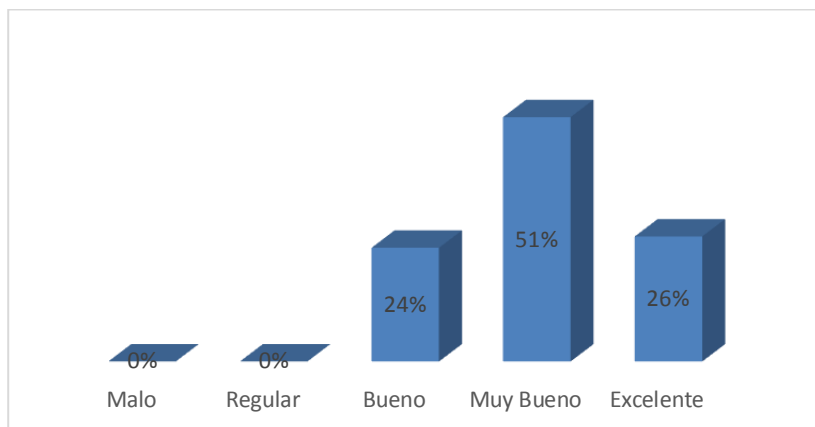
Fuente: Tabla 30

Figura 30. Ítem 8 - Se dirige al personal con respeto y justicia.



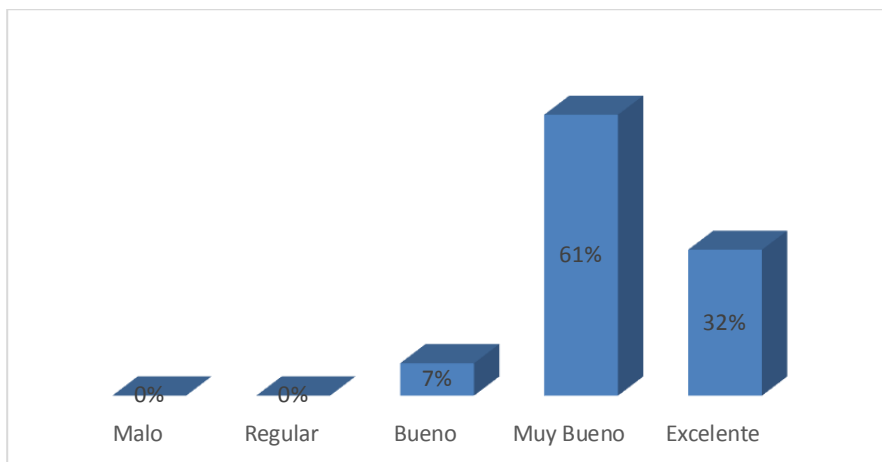
Fuente: Tabla 31

Figura 31. Ítem 9 - Al compartir planes y buscar oportunidades de colaboración dentro de la I.E es.



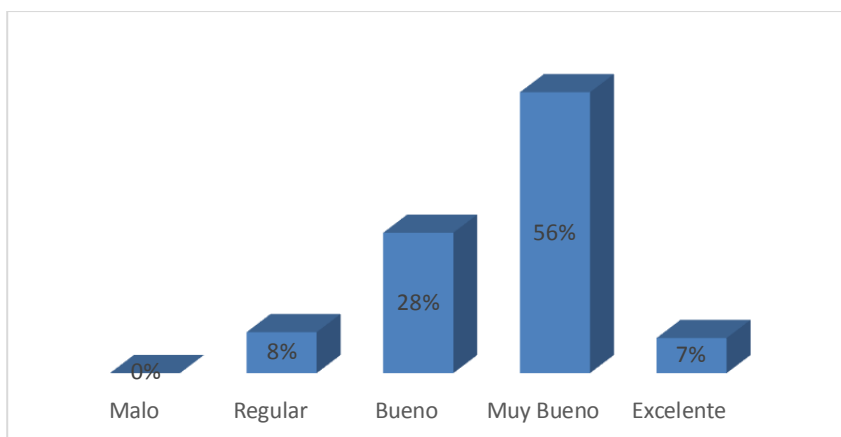
Fuente: Tabla 32

Figura 32. Ítem 10 - Su calidad de servicio es.



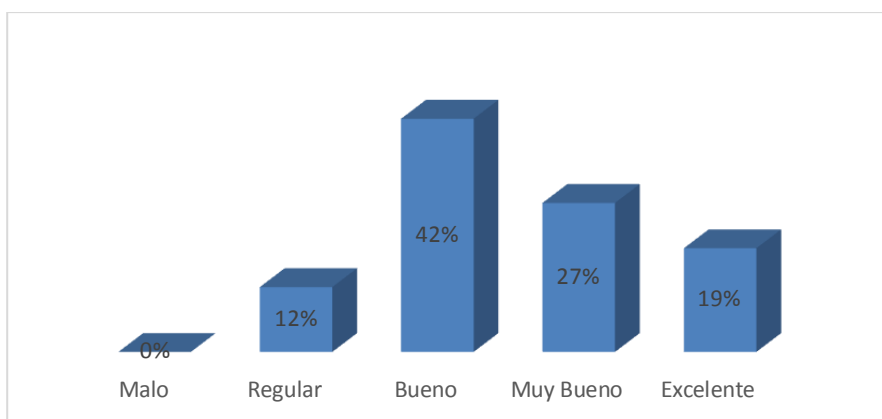
Fuente: Tabla 33

Figura 33. Ítem 11 - Al determinar los problemas y plantear soluciones creativas es.



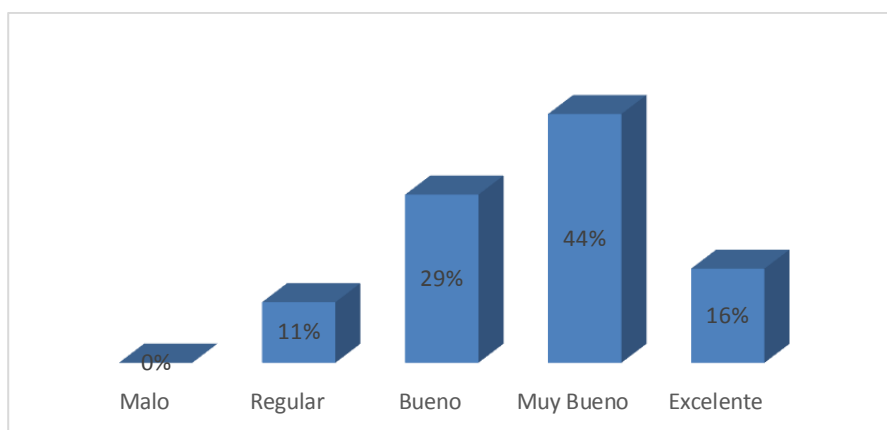
Fuente: Tabla 34

Figura 34. Ítem 12 - Familiaridad con el uso de TICs es.



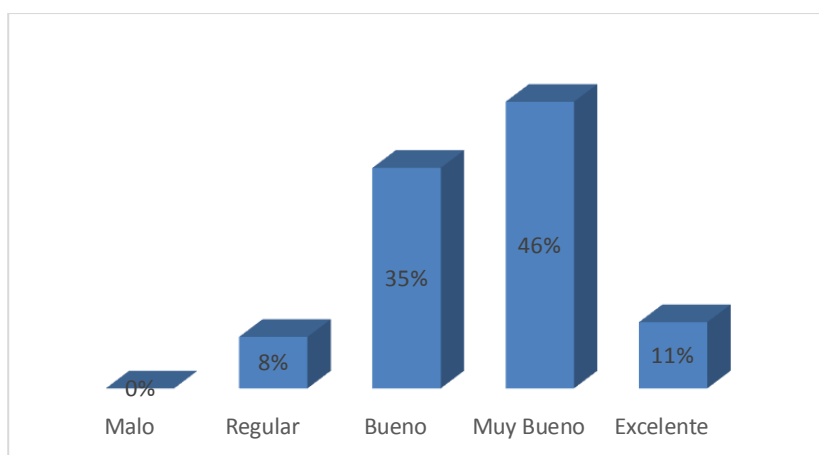
Fuente: Tabla 35

Figura 35. Ítem 13 - La participación activa en las reuniones de trabajo es.



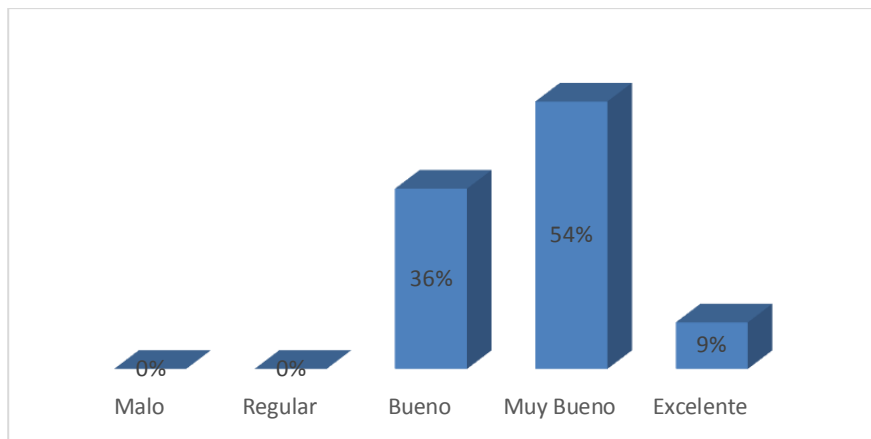
Fuente: Tabla 36

Figura 36. Ítem 14 - Al hacerse cargo de tareas complejas cuando estas están disponibles es.



Fuente: Tabla 37

Figura 37. Ítem 15 - Al tomar responsabilidades adicionales es.



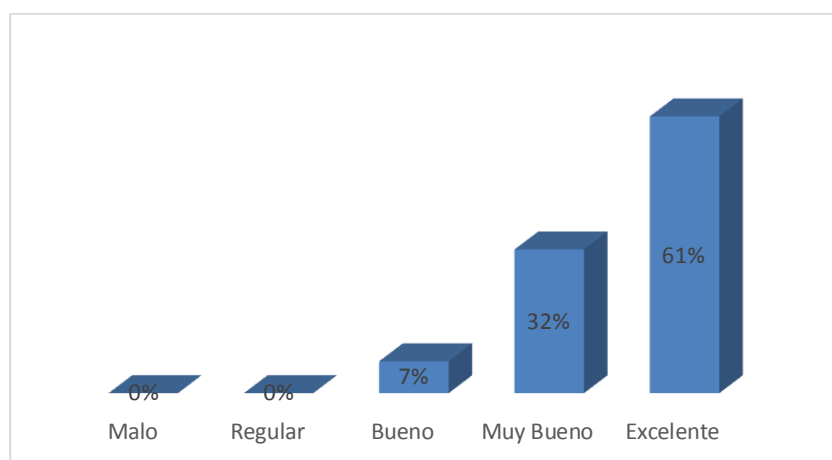
Fuente: Tabla 38

Figura 38. Ítem 16 - El no ausentismo en mi puesto de trabajo es.



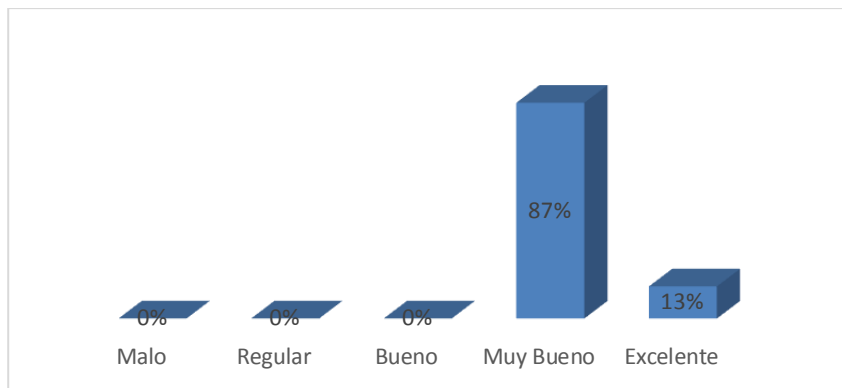
Fuente: Tabla 39

Figura 39. Ítem 17 - Inicio puntual de la jornada de trabajo.



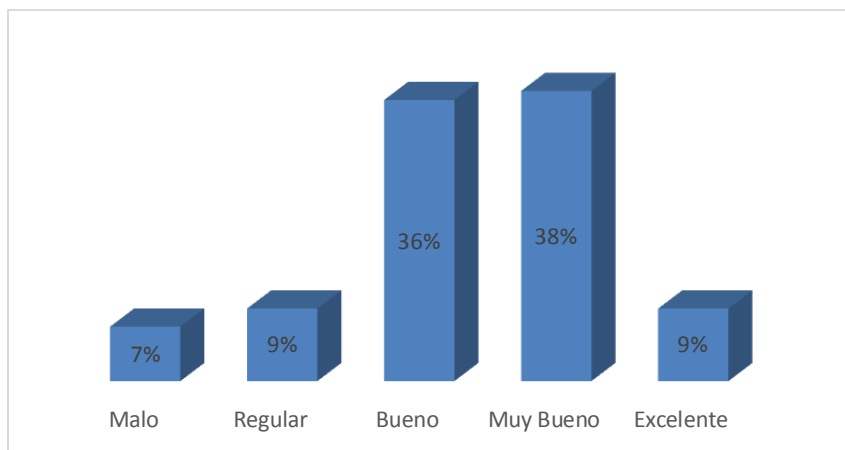
Fuente: Tabla 40

Figura 40. Ítem 18 - No da quejas por asuntos sin importancia.



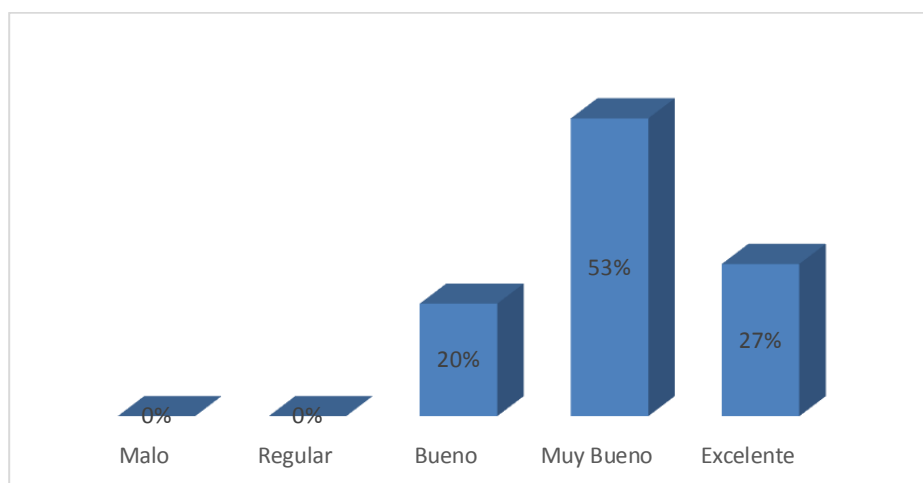
Fuente: Tabla 41

Figura 41. Ítem 19 - No habla con colegas sobre aspectos negativos de mi trabajo.



Fuente: Tabla 42

Figura 42. Ítem 20 - Su manejo de conflictos es

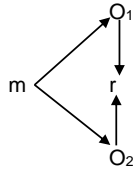


Fuente: Tabla 43

ANEXOS

Título: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | | | Técnicas e instrumentos |
|--|---|---|--------------------|---------------------------------|---|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de manejo de la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer la Gestión Administrativa de las instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.</p> | <p>Hipótesis general H1: Existe relación directa entre la Gestión Administrativa. y el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018</p> <p>H0: No existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 H1: El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es adecuado H0: El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es inadecuado.</p> <p>Hipótesis específica 2 H1: El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es bueno H0: El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es malo.</p> | | | <p>Técnicas: En las técnicas de medición se utilizó la encuesta para evaluar la Gestión Administrativa y para la evaluar el Desempeño Laboral se utilizó una ficha de observación.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se utilizó en el presente estudio fue el cuestionario para ambas variables, pues se elaboraron una serie de ítems en relación a las variables.</p> |
| Diseño de investigación | Población y muestra | Variable y dimensiones | | | |
| | Población La población en la | Variable I Gestión | Dimensiones | Indicadores Objetivos | |



Dónde:
 m: Muestra de la investigación.
 O1: Gestión por Administrativa
 O2: Desempeño Laboral
 r: Es la relación que existe entre ambas variables

presente investigación estará conformada por los docentes y personal administrativo de dos instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

Muestra
 Al ser una población reducida la muestra no probabilística ya que se integra por la totalidad de los mismos, es decir 85 colaboradores entre docentes y administrativos.

| | | |
|-----------------------|---------------|-------------------------------|
| Administrativa | Planificación | Estrategias |
| | | Políticas |
| | | Presupuesto |
| | | Procedimientos |
| | Organización | División del trabajo |
| | | Jerarquía |
| | | Descripción de funciones |
| | | Coordinación |
| | Dirección | Toma de decisiones |
| | | Integración |
| | | Motivación |
| | | Comunicación |
| | Control | Establecimiento de estándares |
| Medición | | |
| Corrección | | |
| Retroalimentación | | |

| Variable II | Dimensiones | Indicadores |
|--------------------------|---|--|
| Desempeño Laboral | Desempeño de tarea | Conocimiento laboral |
| | | Actualización del conocimiento |
| | | Planificación |
| | Desempeño contextual | Proactividad |
| | | Innovación |
| | | Cortesía |
| | | Relaciones interpersonales |
| | Desempeño adaptativo | Aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías |
| | | Flexibilidad |
| | | Actuación adecuada |
| | Comportamiento laboral contraproductivo | Ausentismo |
| | | Tardanzas |
| | | Quejas |
| | | Conflictos con compañeros de trabajo |

Instrumentos de recolección de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA - ENCUESTA

INSTRUCCIONES: El presente documento es anónimo y su aplicación será de mucha utilidad para mi investigación que consiste en valorar la gestión administrativa para relacionarla con el desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, por ello se pide su colaboración. Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

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

| DIMENSIÓN | N° | ITEMS | VALORES | | | | |
|---------------|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PLANIFICACIÓN | 1 | Conoce el plan educativo institucional PEI | | | | | |
| | 2 | Conoce la misión y la visión de la Institución Educativa | | | | | |
| | 3 | El logro de objetivos es compartido con todo el personal | | | | | |
| | 4 | La asignación de presupuesto se hace a inicio del año lectivo | | | | | |
| | 5 | El personal conoce los procedimientos que existen | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | 6 | Las áreas están divididas correctamente para brindar un correcto servicio educativo | | | | | |
| | 7 | La organización administrativa es flexible para facilitar procesos | | | | | |
| | 8 | Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para la gestión en la I.E | | | | | |
| | 9 | Los niveles de jerarquía de administrativos y docentes responden a las necesidades de atención | | | | | |
| | 10 | Existe articulación y/o coordinación de procesos entre administrativos y docentes | | | | | |
| DIRECCIÓN | 11 | La toma de decisiones se realizan en consenso con todo el personal administrativo y docente | | | | | |
| | 12 | El liderazgo que existe en la I.E contribuye al cumplimiento de metas | | | | | |
| | 13 | El personal docente y administrativo se encuentra motivado para realizar sus labores | | | | | |
| | 14 | La comunicación es fluida entre personal administrativo y personal docente | | | | | |
| | 15 | La I.E desarrolla habilidades personales de administrativos, docentes y alumnos | | | | | |
| CONTROL | 16 | Conoce si la I.E aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de sus colaboradores | | | | | |
| | 17 | La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades académicas | | | | | |
| | 18 | La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades administrativas | | | | | |
| | 19 | Se realizan reuniones para verificar el cumplimiento de logros | | | | | |
| | 20 | Se da la retroalimentación entre directivos y personal en general. | | | | | |

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

DESEMPEÑO LABORAL – FICHA DE OBSERVACIÓN

INSTRUCCIONES: El presente documento es anónimo y su aplicación será de mucha utilidad para mi investigación que consiste en valorar el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, por ello se pide su colaboración.

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1 = Malo 2= Regular 3 = Bueno 4 = Muy bueno 5 = Excelente

| DIMENSIÓN | N° | ITEMS | VALORES | | | | |
|---|----|---|---------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DESEMPEÑO DE TAREAS | 1 | En general desempeño de sus funciones dentro de la Institución Educativa es | | | | | |
| | 2 | Cómo califica la iniciativa de actualización de sus conocimientos mediante diplomados, estudios de posgrado, etc. | | | | | |
| | 3 | La planificación de actividades diarias es | | | | | |
| | 4 | Su compromiso a desempeñar el máximo de su habilidad es | | | | | |
| | 5 | El control de forma constante y cuidadosa su trabajo es | | | | | |
| DESEMPEÑO CONTEXTUAL | 6 | El desarrollo de proactividad dentro de sus labores es | | | | | |
| | 7 | La Innovación al momento de desempeñar sus funciones en el puesto es | | | | | |
| | 8 | Se dirige al personal con respeto y justicia | | | | | |
| | 9 | Al compartir planes y buscar oportunidades de colaboración dentro de la I.E es | | | | | |
| | 10 | Su calidad de servicio es | | | | | |
| DESEMPEÑO ADAPTATIVO | 11 | Al determinar los problemas y plantear soluciones creativas es | | | | | |
| | 12 | Familiaridad con el uso de TICs es | | | | | |
| | 13 | La participación activa en las reuniones de trabajo es | | | | | |
| | 14 | Al hacerse cargo de tareas complejas cuando estas están disponibles es | | | | | |
| | 15 | Al tomar responsabilidades adicionales es | | | | | |
| COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO | 16 | El no ausentismo en mi puesto de trabajo es | | | | | |
| | 17 | Inicio puntual de la jornada de trabajo | | | | | |
| | 18 | No da quejas por asuntos sin importancia. | | | | | |
| | 19 | No habla con colegas sobre aspectos negativos de mi trabajo | | | | | |
| | 20 | Su manejo de conflictos es | | | | | |

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Validación de instrumentos



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”** del autor José Gabriel Arévalo Arévalo, estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 85 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 1 y 4 de octubre del 2018.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 23 de setiembre del 2018



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RAMÍREZ GARCÍA GUSTAVO
 Institución donde labora : E.P.G UCV – ESCUELA DE POSGRADO UCV
 Especialidad : DOCENTE METODÓLOGO
 Instrumento de evaluación : Encuesta para medir la variable Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable..... | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 45 |

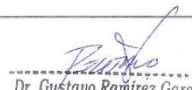
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las categorías investigativas son coherentes con las demandas e indicadores, por lo que el instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 (BUENA)

Tarapoto, 23 de setiembre de 2018


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RAMÍREZ GARCIA GUSTAVO

Institución donde labora : E.P.G UCV – ESCUELA DE POSGRADO UCV

Especialidad : DOCENTE METODÓLOGO

Instrumento de evaluación : Ficha de observación para medir la variable Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s) : JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|----|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 44 | |

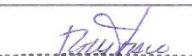
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Dimensiones e indicadores son coherentes, por lo que el instrumento puede aplicarse.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4 (Buena)

Tarapoto, 23 de setiembre de 2018


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01189463

Sello personal y firma

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”** del autor José Gabriel Arévalo Arévalo, estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 85 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 1 y 4 de octubre del 2018.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 28 de setiembre del 2018



Econ. M.S.c. Juan Zegarra Chung
08191302

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ZEGARRA CHUNG JUAN
 Institución donde labora : Banco Scotiabank
 Especialidad : Finanzas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión Administrativa
 Autor del instrumento(s) : José Gabriel Arévalo Arévalo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable..... | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Este instrumento es aplicable, existe relación de las dimensiones con indicadores.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.6** Buena

Tarapoto, 28 de setiembre de 2018


 Econ. M.Sc. Juan Zegarra Chung
 08191302

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ZEGARRA CHUNG JUAN
 Institución donde labora : Banco Scotiabank
 Especialidad : Finanzas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral
 Autor del instrumento(s) : José Gabriel Arévalo Arévalo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable..... | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Hay relación entre dimensiones e indicadores.
es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 Bueno

Tarapoto, 28 de setiembre de 2018



Econ. M.Sc. Juan Zegarra Chung
08191302

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

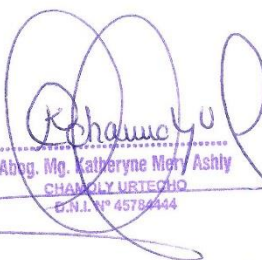
Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: **“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”** del autor José Gabriel Arévalo Arévalo, estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 85 participantes del proceso de investigación, que se aplicará el 1 y 4 de octubre del 2018.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 01 de octubre del 2018



Abog. Mg. Katherine Mery Ashly
CHAMOPLY URTECHO
B.N.I. N° 4578444

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAMOLY URTECHO KATHERYNE MERY ASHLY
 Institución donde labora : Defensoría del Pueblo
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión Administrativa
 Autor del instrumento(s) : José Gabriel Arévalo Arévalo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable..... | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable, dado que existe relación entre los dimensiones y los indicadores.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 Buena.

Tarapoto, 01 de octubre de 2018



Abog. Mg. Katherlyne Mery Ashly
 CHAMOLY URTECHO
 D.N.I. Nº 85784444

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAMOLY URTECHO KATHERYNE MERY ASHLY
 Institución donde labora : Defensoría del Pueblo
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral
 Autor del instrumento(s) : José Gabriel Arévalo Arévalo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable..... | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Existe relación entre las dimensiones y los indicadores, por lo tanto el instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 Bueno.

Tarapoto, 01 de octubre de 2018



Abg. Mg. Katherlyne Mery Ashly
 CHAMOLY URTECHO
 D.N.I. N° 4382444

Índice de confiabilidad

Variable: Gestión Administrativa

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ítem01 ítem02 ítem03 ítem04 ítem05 ítem06 ítem07 ítem08 ítem09
ítem10 ítem11 ítem12
    ítem13 ítem14 ítem15 ítem16 ítem17 ítem18 ítem19 ítem20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0] E:\Documentos\Universidad\Maestria\Ciclo III\Alfa de Cronbach\Gestión administrativa AC.sav

Avisos

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,764 | ,773 | 20 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|--|-------|---------------------|----|
| Conoce el plan educativo institucional PEI | 4,00 | ,943 | 10 |
| Conoce la misión y la visión de la Institución Educativa | 3,60 | ,843 | 10 |
| El logro de objetivos es compartido con todo el personal | 3,60 | 1,174 | 10 |
| La asignación de presupuesto se hace a inicio del año lectivo | 3,90 | ,994 | 10 |
| El personal conoce los procedimientos que existen | 3,40 | 1,430 | 10 |
| Las áreas están divididas correctamente para brindar un correcto servicio educativo | 3,60 | 1,174 | 10 |
| La organización administrativa es flexible para facilitar procesos | 3,30 | 1,418 | 10 |
| Los niveles de jerarquía de autoridades son suficientes para la gestión en la I.E | 3,80 | ,919 | 10 |
| Los niveles de jerarquía de administrativos y docentes responden a las necesidades de atención | 3,40 | ,966 | 10 |
| Existe articulación y/o coordinación de procesos entre administrativos y docentes | 3,60 | ,966 | 10 |
| La toma de decisiones se realizan en consenso con todo el personal administrativo y docente | 3,80 | ,789 | 10 |
| El liderazgo que existe en la I.E contribuye al cumplimiento de metas | 3,40 | 1,174 | 10 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|---|-------|---------------------|----|
| El personal docente y administrativo se encuentra motivado para realizar sus labores | 3,50 | ,972 | 10 |
| La comunicación es fluida entre personal administrativo y personal docente | 3,50 | ,972 | 10 |
| La I.E desarrolla habilidades personales de administrativos, docentes y alumnos | 3,40 | 1,075 | 10 |
| Conoce si la I.E aplica instrumentos de evaluación para conocer el desempeño laboral de sus colaboradores | 2,80 | 1,033 | 10 |
| La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades académicas | 3,50 | ,850 | 10 |
| La I.E realiza actividades orientada a evaluar el avance de actividades administrativas | 2,80 | 1,135 | 10 |
| Se realizan reuniones para verificar el cumplimiento de logros | 3,10 | 1,197 | 10 |
| Se da la retroalimentación entre directivos y personal en general. | 3,10 | ,738 | 10 |

Variable: Desempeño Laboral

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ítem01 ítem02 ítem03 ítem04 ítem05 ítem06 ítem07 ítem08 ítem09 ítem10 ítem11 ítem12
  ítem13 ítem14 ítem15 ítem16 ítem17 ítem18 ítem19 ítem20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Avisos

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,716 | ,734 | 20 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|---|-------|---------------------|----|
| En general desempeño de sus funciones dentro de la Institución Educativa es | 3,70 | 1,337 | 10 |
| Cómo califica la iniciativa de actualización de sus conocimientos mediante diplomados, estudios de posgrado, etc. | 4,20 | ,632 | 10 |
| La planificación de actividades diarias es | 4,00 | ,667 | 10 |
| Su compromiso a desempeñar el máximo de su habilidad es | 3,80 | 1,549 | 10 |
| El control de forma constante y cuidadosa su trabajo es | 3,60 | 1,174 | 10 |
| El desarrollo de proactividad dentro de sus labores es | 3,90 | 1,197 | 10 |
| La Innovación al momento de desempeñar sus funciones en el puesto es | 3,50 | 1,354 | 10 |
| Se dirige al personal con respeto y justicia | 3,10 | 1,287 | 10 |
| Al compartir planes y buscar oportunidades de colaboración dentro de la I. E es | 4,00 | ,667 | 10 |
| Su calidad de servicio es | 3,70 | 1,337 | 10 |
| Al determinar los problemas y plantear soluciones creativas es | 3,40 | ,699 | 10 |
| Familiaridad con el uso de TICs es | 3,60 | ,966 | 10 |
| La participación activa en las reuniones de trabajo es | 3,80 | ,919 | 10 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|--|-------|---------------------|----|
| Al hacerse cargo de tareas complejas cuando estas están disponibles es | 3,00 | 1,054 | 10 |
| Al tomar responsabilidades adicionales es | 3,40 | ,966 | 10 |
| El no ausentismo en mi puesto de trabajo es | 3,60 | 1,075 | 10 |
| Inicio puntual de la jornada de trabajo | 3,50 | ,707 | 10 |
| No da quejas por asuntos sin importancia. | 4,20 | ,422 | 10 |
| No habla con colegas sobre aspectos negativos de mi trabajo | 3,40 | 1,174 | 10 |
| Su manejo de conflictos es | 4,00 | ,816 | 10 |

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTÍN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL DORADO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"ALFONSO UGARTE" N° 0757
SHATOJA



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

La directora de la I.E N°0757 “ALFONSO UGARTE” del distrito de Shatoja y provincia de el Dorado. Región San Martín.

HACE CONSTAR:

Que el estudiante **Br. José Gabriel Arévalo Arévalo**, de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto realizó la investigación de su tesis titulada “**Gestión Administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de el Dorado, año 2018**” en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crean conveniente.

Shatoja 15 de noviembre de 2018


GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL DORADO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALFONSO UGARTE" N° 0757
Shatoja
Prof. Mariela Magdalena Guillén Orbe
DIRECTORA

Jr. Juan Claudio Chumbe S/N - Shatoja

Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Arévalo Arévalo José Gabriel

D.N.I. : 45954981

Domicilio : Jr. Los Ángeles # 235 - Tarapoto

Teléfono : Fijo : Móvil : 954806659

E-mail : jogare89@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Arévalo Arévalo José Gabriel

Título de la tesis:

"Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018"

Año de publicación : 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 07 de febrero 2019

Informe de originalidad

feedback studio | TESIS

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Dr. José Gabriel Arevalo Arevalo.

ASESOR:
Dr. Gustavo Ramirez/ Garcia.

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de políticas públicas.

SAN MARTIN – PERU
2018

feedback studio | /15

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 20

- Entregado a EP NBS S...
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
3 %
- administracion.uextern...
Fuente de Internet
3 %
- docslide.us
Fuente de Internet: 4 URL
3 %
- recursosbiblio.url.edu.gt
Fuente de Internet
2 %
- repository.unad.edu.co
Fuente de Internet: 2 URL
2 %
- studylib.es
Fuente de Internet
2 %
- www.elprisma.com
Fuente de Internet: 13 URL
2 %
- repositorio.utn.edu.ec
Fuente de Internet: 4 URL
2 %
- www.theibfr.com
Fuente de Internet: 3 URL
2 %

Excluir fuentes

High Resolution | Activado

Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 98 | Número de palabras: 12514

Acta de aprobación de originalidad




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

El Dr. **GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **ARÉVALO ARÉVALO JOSÉ GABRIEL** titulada “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE EL DORADO, AÑO 2018**” constato que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 26 de noviembre de 2018



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI. 01109463
CPP. 0348647

Dr. Gustavo Ramirez Garcia
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

José Gabriel Arévalo Arévalo

INFORME TITULADO:

“Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO