



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo
Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

MAIDA ROCIO CASTILLO IZQUIERDO (ORCID: 0000-0003-4474-3036)

ASESOR

Mgr. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por ser mi mayor guía.

A mis padres María Izquierdo y Leopoldo Castillo por enseñarme desde pequeña los valores que hoy en día me rigen como persona.

A mis hermanos Andrea y Cristian, por siempre motivarme y cuidarme a lo largo de mi vida.

A mis sobrinos Gabriel y Mayte, ya que deseo que este logro sea una fuente de inspiración para que siempre vayan detrás de sus metas personales y profesionales.

Agradecimiento

A Dios por siempre cuidarme, darme las fuerzas y sabiduría necesarias para nunca rendirme.

A mi madre, María Izquierdo Rodríguez por su inmenso amor, apoyo incondicional y ser mi fortaleza a lo largo de mi carrera profesional.

Así mismo, agradezco a mi asesor Mgtr. Carlos Antonio Casma Zárate, por la devoción y compromiso que siempre ha tenido al enseñar; y sobre todo por la paciencia y conocimientos compartidos a lo largo de este proceso.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña MAIDA ROCÍO CASTILLO IZQUIERDO, cuyo título es: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS" SAC, PUENTE PIEDRA, AÑO 2019"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15... (número) BUENO..... (letras).

Los Olivos, 05 de julio del 2019


.....
Dr. Cardenas Saavedra, Abraham
PRESIDENTE


.....
Dr. Castilla Castillo, Pedro
SECRETARIO


.....
Mgr. Carlos Antonio, Casma Zárate
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Yo **Maida Rocío Castillo Izquierdo** con **DNI N° 46037587**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de junio de 2019



Castillo Izquierdo, Maida Rocío

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I.INTRODUCCION	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	17
2.3. Población y Muestra	20
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	23
2.6. Métodos de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

RESUMEN

La presente tesis titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019, ha tenido como objetivo general el determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa. Por tanto, la población de estudio fue de 43 trabajadores, siendo censal. De la misma forma, se realizó la técnica de encuesta, usando el cuestionario de Likert y de esa manera se obtuvieron datos que fueron empleados en el programa estadístico SPSS Vs. 24. Por consiguiente, se llegó a emplear la prueba de normalidad de *Shapiro Wilk*, con lo cual se obtuvo un nivel de significancia de “0.000, siendo así < 0.05 , ante ello se infirió que la investigación no tiene distribución normal. Por tanto, no son paramétricas. Así mismo, se empleó el cálculo mediante la prueba de Rho de Spearman, con lo cual en la prueba de hipótesis general se observó que el coeficiente de correlación es de 0,639 y el valor de significancia es 0,000 fue menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, por lo tanto, se rechazó la Hipótesis nula (H0) y se aceptó la Hipótesis alterna (H1). Ante ello, se concluyó que la Gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, planeación, dirección, control.

ABSTRACT

The present thesis entitled: Administrative management and work performance in the educational institution "Santísimo Corazón de Jesús" SAC, Puente Piedra, year 2019, has had as a general objective to determine the relationship that exists between the administrative management and the work performance of the collaborators of the educational institution. Therefore, the study population was 43 workers, being census. In the same way, the survey technique was carried out, using the Likert questionnaire and in this way we obtained data that were used in the statistical program SPSS Vs. 24. Consequently, the normality test of Shapiro Wilk was used., with which a level of significance of "0.000 was obtained, being thus <0.05 , before it was inferred that the research has no normal distribution. Therefore, they are not parametric. Likewise, the calculation was used by the Spearman's Rho test, with which in the general hypothesis test it was observed that the correlation coefficient is 0.639 and the significance value is 0.000 was less than 0.05 having a strong positive correlation, therefore, the Null Hypothesis (H0) was rejected and the Alternative Hypothesis (H1) was accepted. In view of this, he indicated that administrative management is related to job performance in the educational institution "Santísimo Corazón de Jesús" SAC, Puente Piedra, year 2019.

Keywords: Administrative management, work performance, planning, direction, control.

I. INTRODUCCIÓN

Abordar el tema gestión administrativa, es entender su verdadera realidad en el mundo, en la que las empresas tienen como reto lograr el desempeño de factor humano en la que día a día se dan mecanismos adecuados para que estas logren su desarrollo empresarial y su permanente habilidad económica. Es así como lo mencionó el periódico “El Día” de España del mes de Marzo del 2019, refiere que estamos frente a una gran competencia en el sector laboral, en la cual la gestión administrativa cuenta con algunas dificultades, las cuales solo van a ser remediadas si las personas a cargo siguen especializándose y preparándose para los cambios constantes que surgen en la actualidad, es decir, indica que las personas que no sigan formándose y capacitándose para adquirir nuevos conocimientos, no van a ser de gran ayuda para las instituciones, y por lo tanto solo van a seguir demostrando sus deficiencias frente a los procedimientos administrativos.

El reto de llevar una buena gestión administrativa ocurre en todas las empresas de todo rubro, como también en las educativas, siendo así que generalmente las instituciones privadas son las que reflejan mayor cantidad de denuncias por realizar una mala gestión administrativa, así lo refiere el periódico el “ECUADOR INMEDIATO” de Ecuador, en una investigación realizada al viceministro de Gestión Educativa, Christian Gonzáles el 26 de Septiembre del 2018, en la cual informan que es un 80% de denuncias que reciben son por parte de instituciones privadas, ya que los ciudadanos refieren que cada año reciben un incremento no sustentado en pensión, así como se ven obligados a comprar libros de editoriales específicas, siendo también atendidos con una mala gestión y demora por parte de las instituciones ante sus quejas. Es así, que el viceministro dio a conocer que solo el 10% de estas instituciones han realizados mejoras a sus infraestructuras y son solo estas mismas las que han justificado su incremento para las pensiones.

Por ello, es evidente que una mala gestión por parte de estas instituciones se debe también a una falta de desempeño laboral por parte de sus trabajadores, quienes no tienen una formación sólida para brindar un mejor servicio de atención, y más aún solo demuestran deficiencias en sus gestiones.

Así mismo, en el Perú, el periódico “DIARIO CORREO”, en el año 2019, realizó un informe de investigación en el que indica que actualmente los colegios privados están regidos por una evaluación de acreditación, ante el cual deben mejorar varios parámetros de calidad y enseñanza en su servicio hacia los alumnos. Es así, que uno de los estándares de calidad con el que la institución debe de contar es tener bien definida su misión, visión, valores, objetivos y metas. Por otra parte, debe contar con una buena gestión administrativa, en la cual se vea reflejado el compromiso por cumplir las tareas que le corresponden a los docentes, es decir, que las clases que ellos presenten en sus unidades de aprendizaje para los alumnos, deben ser ejecutadas y cumplidas conforme a como se planificó. Del mismo modo, también debe contar con un seguimiento para el alumno, el cual trata de que la institución cuente con apoyo psicológico y tutoría. Por consiguiente, al momento en el que la institución educativa cuenta con los requisitos, puede iniciar el proceso de acreditación en el cual, en el transcurso de verificación se les va realizando un diagnóstico administrativo a nivel de toda la institución y posteriormente se les brinda información para que puedan cumplir, de esa manera poder lograr la acreditación, la cual es dada por la entidad del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU).

Por otro lado, en el sector del distrito de Puente Piedra reflejó el incremento de las instituciones educativas, las cuales fueron supervisadas minuciosamente por MINEDU, ya que se debe mantener un control y supervisión de cumplir y acatar las reglas, que cuenten con una gestión administrativa transparente al servicio de la educación, es decir, que los procesos originen respuestas ante el desempeño laboral de los profesores y las personas a cargo. Por otro lado, según el periódico “El Comercio” en el año 2018, refiere que muchas instituciones han sido castigadas ante la Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), puesto han realizado malas gestiones al realizar cobros indebidos que no han sido autorizados por MINEDU.

La institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” es un colegio privado de inicial, primaria y secundaria; el cual va dirigido a un público en general hace más de 10 años, recibiendo alumnado del alrededor de Puente Piedra. Sin embargo, la institución contó con ciertas debilidades y amenazas que perjudicaron su crecimiento. La institución educativa ha invertido en cambios internos para mejorar el servicio, pero

ha sufrido un descenso en cuanto a la demanda educativa, originando poco ingreso de alumnado. Uno de los factores es no contar con una buena gestión administrativa, lo que origina malestar en los padres y por consecuencia la salida y no retorno de sus hijos a la institución.

Por lo general, la institución cuenta con alumnos de medio y alto rendimiento de nivel académico, pero es también la falta de importancia que sienten los progenitores y el abandono a sus deberes lo que originan falta de motivación de los niños para llegar a los objetivos de rendimiento. Así mismo, llegan a dirección muchas quejas de alumnos por problemas de conductas, los cuales no muestran interés en mejorar. El problema de conducta no puede ser manejado puesto que no se cuenta con un psicólogo en la institución, lo cual origina que este tipo de problemas sea el malestar de profesores y afecta su desempeño laboral.

De tal modo, no existe un buen manejo y control en cuanto a las actividades que desempeñan los docentes, ya que muchas veces no cumplen con las entregas de sus unidades, materiales de trabajo para sus clases, lo cual ya se convirtió en una debilidad dentro de la institución.

Hasta el momento se han estado tomando medidas para mejorar la conducta de los alumnos y el compromiso para enfatizar en un mejor desempeño en las labores de profesores, sin embargo, no se logran ver los resultados, por lo contrario, se puede observar la falta de organización, control, es decir, una carencia de gestión administrativa; faltando así cambios de estrategias para poder disminuir las dificultades y evitar que se conviertan en nuevas amenazas que perjudique nuevamente a la institución educativa.

Por consiguiente, se planteó evaluar la relación que existe entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la institución educativa “Santísimo corazón de Jesús”, Puente Piedra 2019, con el fin de llegar a una solución viable de la problemática que tiene la institución.

A continuación se muestran antecedentes internacionales y nacionales, los cuales permitieron el aporte y conexión con la investigación del tema.

Barrionuevo (2015), en su tesis titulada “*Gestión administrativa y desempeño docente en el instituto público Manuel Nuñez de Juliacan, 2015*”. Quién tuvo como

objetivo general el determinar la relación de ambas variables. Contando con una población de 120 profesores, llegó a la conclusión que existe una relación de significancia $< 0,05 = 95\%$ es decir, que hay una relación y asociación alta entre ambas variables referente de sus profesores.

Recari (2015) tiene como tesis titulada “Gestión administrativa de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala, 2015”. Quien tuvo dentro de sus objetivos específicos el determinar la relación de planeación para la gestión de compras y el desempeño en las contrataciones. Teniendo una población de 74 trabajadores. Obteniendo como resultados que 30% se realiza con previa planeación, 30% por necesidad prevista y que el desempeño tiene un margen de 20%. Ante ello, el autor infiere que hay una relación moderada entre sus dos variables.

Caisa (2014) en su tesis titulada “La Gestión Administrativa y su relación en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato, Ecuador 2014”. Utilizó teorías de autores como Munch, Torres, Koontz. Utilizó instrumentos de encuesta y cuestionario; metodología descriptivo correlacional que fue su tipo de estudio; diseño no experimental – transversal. Teniendo como muestra a 35 colaboradores, obteniendo una significancia bilateral $= 0.000$. Con lo cual se concluye que la empresa no cuenta con instrumentos administrativos, es decir, una gestión administrativa adecuada para llevar a cabo las funciones, demostrando que se debe completar este factor importante para la empresa. De tal modo, este trabajo permitió obtener resultados informativos ante la investigación.

Así mismo, los antecedentes nacionales son los que se detallan a continuación.

Surichaqui (2016) en su tesis titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016*”, tuvo como objetivo general el determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral en sus trabajadores. Teniendo como muestra a sus trabajadores del laboratorio. Obteniendo como resultados: relación moderada $= 0,673$ entre las variables, es decir, existe una relación positiva y tiene una correlación moderada.

Salaverri (2016) en su tesis titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca - 2016*”. Quien tuvo como uno de sus objetivos específicos el determinar la relación que existe entre la

planeación y el desempeño laboral. Utilizó teorías como Chiavenato, Weihrich, Cancice y Koontz; por consiguiente, utilizó instrumentos de encuesta y cuestionario. Es así, que llegó a la conclusión de Spearman = 0,776 y una significancia de 0,000 siendo un nivel $< 0,05$; por tanto, demostrando que hay relación entre la planeación y desempeño laboral, es decir, las características que hay en la planeación se orientan con las capacidades de desempeño laboral de los colaboradores. Es así que su investigación permitió entender el marco teórico y ser así nuestra metodología de antecedente.

Luján (2017) en su investigación titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico, Lima 2017*” tuvo como uno de sus objetivos específicos el determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Utilizó teorías como Roubbins, Coulter, Chiavenato, Hurtado. Utilizó instrumentos de encuesta y cuestionario. Obteniendo una muestra a 51 encuestados, utilizando la prueba de Spearman, obteniendo una correlación de 0.81 con significancia bilateral = 0.000, demostrando que, si se relaciona la organización y desempeño laboral en los trabajadores de Lima, 2017.

Llanos (2018) en su tesis titulada “*Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N°02, distrito San Martín de Porres, 2018*” tuvo como uno de sus objetivos específicos el determinar la relación entre la dirección y el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución. Empleando la técnica de encuesta y cuestionario. Así mismo, obtuvo una correlación positiva de 0.809, teniendo una aceptación $< 0,005$, es decir, si existe relación significativa entre la dirección y el trabajo en equipo dentro de la institución.

Villegas (2015) en su tesis titulada “*Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP – 2015*”. Tuvo como uno de sus objetivos específicos el determinar la relación entre el control de normatividad y el desempeño docente en la institución. Teniendo una población de 150 de estudiantes y siendo un 100% su muestra (censal), empleando la técnica encuesta y cuestionario. Ante ello, se obtuvo según la prueba de Chi-cuadrado = 155,863, siendo significativo, asimismo se demostró un coeficiente rho de Spearman de 0,787 (correlación positiva buena). Es así que se concluyó que existe relación entre el control de normatividad y el desempeño de los docentes en la institución.

A continuación, se muestran algunos artículos científicos referente a la variable gestión administrativa, los cuales fueron de gran aporte para la investigación, puesto que respalda la investigación.

La teoría de las relaciones humanas surgida en Estados Unidos y desarrollada por Elton Mayo significó una oposición y crítica a la teoría clásica ya que fundamentaba un nuevo lenguaje que ofrecía una valoración a la humanización de la compañía, es decir la necesidad de adecuar nuevos patrones de vida de la población estadounidense, con nuevas concepciones de lenguaje administrativo y aportaciones sobre motivación, comunicación, liderazgo, etc. (Chiavenato, 2014, pp. 75-85).

Sanchez (2016) en su artículo científico titulado “The strategic planning and its impact in teaching management”, tuvo como objetivo general el determinar cómo se relaciona la planeación estratégica en el desempeño y optimización del capital humano. Su población estuvo conformada por 17 docentes y 7 colaboradores del plantel, empleando la técnica del cuestionario, con lo que obtuvo como resultados que el 53.3% sigue la planeación en sus actividades, pero que no lo hacen de manera dinámica puesto que no se sienten motivados y su desempeño se ve limitado. Finalmente se concluyó que se necesitaba realizar seguimientos a las planeaciones para optimizar el capital humano.

Así mismo, Hoz (2013) refirió en su artículo científico titulado “administrative management and performance”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión y el desempeño de los administradores. Tuvo una población de 20 trabajadores, tipo aplicada, no experimental con enfoque cuantitativo. Obteniendo como resultados que el desempeño se ve afectado por como son liderados y la motivación que sienten. Así mismo, indica que la manera de llevar una mejor gestión administrativa es a través de un buen liderazgo, y que para ello un líder debe ser diferenciado a lo que es una percepción dictatorial, por el contrario, un líder debe ser innato, salir de su propio ser el impulsar y hacer sobresalir a cada colaborador, ya cada colaborador es una pieza clave para que funcione bien la empresa.

Para entender más sobre el tema de investigación, se muestran teorías que están relacionadas con las variables.

La teoría de la variable1: La gestión administrativa consiste en llegar a las metas que desea alcanzar la empresa, de la mano con los objetivos, por medio de los colaboradores y los recursos, empleando el desempeño concreto en actividades específicas como son el planear, organizar, dirigir y controlar (Sérvulo, 2013, p. 70).

Ante ello se refiere el realizar una gestión administrativa correcta, ya que forma parte esencial e importante para toda empresa, puesto que por medio de este se puede llegar a cumplir objetivos como metas que existen en la institución, pero todos trabajen unidos con una misma visión de cumplir los logros establecidos, es decir, que todo colaborador de la empresa sume su esfuerzo conjuntamente y se sientan comprometidos e identificados con cada objetivo. Por consiguiente, es muy importante que todo proceso administrativo sea llevado de una manera ordenada con una adecuada dirección, control y planeación ante la gestión.

Así mismo, la gestión administrativa tiende a ser un medio fundamental e importante para toda empresa, puesto que sus cuatro elementos son factores importantes, puesto que depende del manejo de estos lo que originará el éxito para la empresa.

Para ello, se infirió que solo con una administración eficiente se puede llegar a tener beneficios y resultados favorables, por tanto, administrar tiene por significado el saber minimizar riesgos, optimizando los recursos que sean necesarios, teniendo un claro conocimiento en tomar decisiones. De esta manera, se puede llegar a obtener objetivos de la institución y de esa manera evitar cualquier posibilidad de cierre por no saber gestionar los recursos efectivamente.

Para Caldas y Reyes (2017), “Toda empresa necesita en su funcionamiento diario [...] llevar a cabo una serie de procesos que se reflejan en la documentación administrativa” (p. 242).

El autor refirió que una empresa debe llevar una gestión planificada y documentada en la cual se vean reflejados todos sus procesos, tanto administrativo, logístico, materiales, etc. Con lo cual se puede tener un mejor seguimiento y control de cada función o actividad que se realiza. Por otro lado, es importante llevar con control de los puestos que ocupan los colaboradores dentro de la empresa, son lo cual se puede dirigir las actividades que se realizan, y así mismo tener un seguimiento de sus funciones. Por

consiguiente, medir su desempeño en cada actividad, saber si están siendo bien realizadas o que factores son los que no permiten su crecimiento.

Así mismo, el administrar tiene que ver con darle coherencia a lo que surge en situaciones y por lo que atraviesa una empresa, es decir, tomar las decisiones y plantear soluciones inmediatas por medio de una planeación, y de esa manera resolver las inquietudes, problemas, sucesos que se presentan. Por tal motivo, se deben de estipular y delegar tanto recursos de finanzas como el humano para de esa manera plantear y llevar a cabo una labor que pueda tener resultados (Laudon, Laudon, 2012, p. 86).

Por tanto, trabajar en gerencia es darle razón a diversas situaciones o percances que uno se puede enfrentar en las empresas, ejecutar acciones y establecer un plan de contingencia que resuelvan problemas institucionales.

En base a la teoría de gestión administrativa, se muestran a continuación las siguientes dimensiones: Planeación, dimensión, dirección, control.

Planeación: El planear es estipular y concretar bien los objetivos como estrategias con buenas políticas, programaciones que lleven a un buen procedimiento, contando con presupuesto que este fijo y planteado por medio de la prevención (Gonzales, 2014, p. 58).

Por lo cual el autor indicó que antes de llevar a cabo alguna acción, proyecto, se debe de tener una planeación, es decir, programar cuál será nuestra misión, visión, estrategias, metas y objetivos a los que se quiere llegar en la empresa. En pocas palabras, se debe analizar todas las acciones a tomar, evaluar las estrategias y pasos que se deben seguir para llegar a cumplir todo lo que se quiere lograr en un futuro.

Ante esto, es importante recalcar que un empresario que quiera tener buenos resultados, debe tomar en cuenta los detalles y posibles eventos imprevistos durante la ejecución de una gestión administrativa y toma de decisiones, siendo así la planeación un medio para medir y controlar lo que se quiere en un futuro; así mismo que recursos y herramientas se necesitan para todo ello.

Organización: La organización es “cómo se dirigen y coordinan los recursos en la empresa para poder realizar las coordinaciones y deberes, los cuales nos lleven a las metas y objetivos” (Pavía, 2013, p. 21).

El autor refirió que una manera de que la empresa y las personas que trabajen en ella puedan conseguir logros y objetivos, es a través de mantener una organización, disciplina para coordinar entre ellos, es decir, que todos trabajen en unión hacia un mismo objetivo utilizando los recursos y herramientas de la empresa de una manera adecuada, manteniendo comunicación asertiva entre los colaboradores. Así mismo, organizar oportunamente y tener un buen control de los recursos en sus actividades, llevan a obtener resultados de metas trazadas y objetivos empresarial, puesto que, cooperar con todos los miembros que tienen conocimiento de la función que deben cumplir, hace que se vea productividad y que las actividades funcionen de manera adecuada logrando buenos resultados.

Según Pavía (2013), “la organización es un sistema de relaciones que define la disponibilidad de recurso escasos, los que pueden ser manipulados en términos de eficiencia y efectividad” (p. 21).

Lo que menciona el autor es una parte principal e importante en cualquier organización, ya que implica a que cada miembro de la Institución lleve de manera eficiente y efectiva las tareas que le corresponde, es decir, tener el conocimiento y responsabilidad de sus funciones, minimizando las dificultades y empleando los materiales pertinentes para el cumplimiento de los objetivos.

Dirección: Según Pavía (2013), la dirección “implica comunicar de manera clara al personal los objetivos de la empresa, además de motivar, guiar y coordinar al componente humano de la organización” (p. 21).

Ante ello el autor indicó que la dirección tiene que ver con el conocimiento previo que pueda tener para tomar alguna decisión, así como comunicar a los miembros de la empresa de manera clara cuales son los objetivos que se quieren logran, como también motivándolos al compromiso e identificación de estos, puesto que una persona motivada y que sienta una verdadera entrega y empatía de la misión, visión de la empresa, hará que sus funciones a desempeñar sean realizadas de la mejor manera, puesto que siente

identificación con los objetivos y quiere llegar a la misma meta, formando de esa manera una unión con la empresa.

Por otro lado, la dirección tiene como responsabilidad el guiar y coordinar a sus colaboradores, es decir, orientarlos a cómo se deben realizar las actividades, despejando sus dudas, capacitándolos y encaminado a estos mismos a lograr tanto metas como objetivos. Por consiguiente, la parte directiva logrando una buena dirección y logrando la entrega de comprometerse de sus trabajadores hará que las metas de la institución puedan llegar a conseguirse.

Control: Según Pavía (2013), el control es “comprobar que las actividades realizadas se ajustan a las metas planeadas, para detener y corregir posibles desviaciones” (p. 21).

Ante ello, el autor refirió que siempre que se lleva a cabo alguna función o actividad, se debe de tener un control, es decir, una supervisión de que actividades se están llevando, de qué manera se realizan, en cuánto tiempo y que resultados se obtienen de estas. Es así que al realizar un seguimiento se puede llegar a conocer que posibles fallas pueden estar presentándose, así como que factores faltan mejorar para un mayor desempeño o resultado. Por tanto, el control en toda empresa debe ser un elemento clave e importante para cualquier procedimiento administrativo, puesto que es una manera de medir y garantizar que las actividades y operaciones se están llevando de manera adecuado y que estas están alineadas con los objetivos que cuenta la empresa.

La teoría de la variable² desempeño laboral: El rendimiento de las personas demuestra que el colaborador realiza y pone en marcha sus capacidades, eficiencia, relaciones interpersonales, las cuales llevan a alcanzar lo que se le designa y por ende logrando las metas fijadas (Isea, 2013, p. 35).

Según se indicó, el desempeño laboral tiene que ver con las habilidades de los que colaboran, es decir, los que trabajan en la empresa; en lo cual ellos demuestran las actitudes ante el trabajo, su manera de resolver problemas, como atribuyen a los resultados, con qué motivación realizan sus actividades, cuales son los conocimientos que tienen y aportan para la empresa, entre otros. Así mismo, las características de una persona también se van a ver reflejados en su desempeño laboral, es decir, que tipos de valores y costumbres personales tienen y como estos influyen en la realización de sus actividades. Por tanto, el desempeño laboral tiene que ver no solo con lo que sabe

hacer, sino de qué manera se desenvuelve y desempeña sus funciones, puesto que puede llegar a una empresa un trabajador que conoce de la realización de alguna actividad, pero no realiza algo más allá de ello, no logra sumar resultados nuevos para la empresa, sino sigue un solo patrón de actividades. Por otro lado, existen personas que ingresan a empresas a laborar y no cuentan con el conocimiento de cierta función, pero tiene toda la motivación de aprender y llega a desempeñarse de manera eficiente, no solo logrando lo que se le pide, sino realizando trabajos eficientes, de calidad y con una buena disciplina y compromiso ante la empresa.

Es por ello que el desempeño laboral de los que trabajan siempre será un método de suma importancia para la empresa, puesto que el factor humano interviene con el crecimiento de una empresa. Por tanto, en toda organización debe realizar un control y evaluación del desempeño de sus colaboradores, ver si estos están actuando con cumplir los objetivos de la empresa o si no lo están haciendo, de esta manera poder prevenir ante posibles debilidades que estén afectando a la empresa y así tomar decisiones para mejorar.

En base a la teoría desempeño laboral, se muestran a continuación las siguientes dimensiones: Capacidades, eficiencia, relaciones interpersonales.

Las capacidades: tienen que ver con lo que las personas están dispuestas a hacer mediante su propio entendimiento o habilidad interior, siendo o yendo de la mano con el estilo de vida que posee un ser humano (Ibáñez, 2017, p.19).

Ante ello, el autor refirió que las capacidades tienen que ver con la aptitud de una persona, es decir, que tanto puede realizar una persona, con que disciplina la desempeña o con que practica la realiza. Por otro lado, las capacidades que poseen los seres humanos no están limitadas, por el contrario, estas se pueden ir desarrollando y mejorando a través del estudio, la práctica, la información, etc.

Así mismo, Reyes (2015) indicó que las habilidades son “[...] las capacidades físicas, conceptuales, emocionales y prácticas necesarias, al objeto de conseguir una autonomía y socialización suficiente para su existencia” (p.8).

Ante ello el autor indicó que cada persona tiene habilidades, es decir, capacidades que originan el cumplimiento de sus funciones. La habilidad de una persona está en el

talento, una destreza que esta posee para cumplir sus actividades, algunas personas las desarrollan y otras necesitan que sean trabajadas un poco más con la práctica.

Cabe mencionar que hay habilidades que se basan en la inteligencia que puede poseer una persona, esto viene a ser la parte conceptual; otras sin embargo tienen habilidades para aprender y comprender nuevos conocimientos; y otras tienen la habilidad de analizar todo a su alrededor; todas ellas vienen a ser habilidades cognitivas de una persona.

Por otro lado, en el ámbito empresarial o profesional, existen personas con habilidades para retener información de todos los avances tecnológicos y su funcionamiento de estos; otras sin embargo tienen mayor habilidad para la parte de gestionar, liderar y manejar un negocio u empresa; y otras tienen la habilidad de poder desenvolverse frente a otras personas, manejar situaciones y conseguir resultados positivos para la empresa.

Eficiencia: El ser eficiente tiene que ver con lograr el máximo desempeño o logro, empleando mínimos recursos, de esa manera evitando el exceso de costo en la producción y manteniendo el mismo margen de nivel al producir (Risco, 2013, p. 118).

El autor indicó que la eficiencia tiene que ver con la habilidad que posee una persona para realizar y llevar a cabo alguna tarea, de tal modo que al realizarla utilice los mínimos recursos y logre el objetivo. Por tanto, es optimizar la producción y utilizar estrategias que lleven a no usar tantos recursos, materias, horas de trabajo, etc. Pero de tal modo que si se puedan cumplir con los objetivos de una manera competente para la empresa.

Relaciones interpersonales: El contacto o socialización con las personas repercute de manera positiva o quizás negativa ante el estado de ánimo, pensamientos, comportamientos y reacciones físicas de con quienes son las personas que comparte a su alrededor (Gonzales, Hernández, 2013, p. 369). Ante ello, se puede inferir que las personas pueden tener un contacto bueno o malo con otras personas, lo cual viene a ser las relaciones interpersonales que se dan en los trabajos, puesto que la convivencia diaria con los compañeros de trabajo, influyen en los estados de ánimo que se tenga.

Así mismo la colaboración que se da entre los colaboradores viene a ser el efecto que causan las reacciones físicas o sociales que tienen estas personas, dicha

colaboración entre compañeros puede ser positiva o negativa, puede ser porque se desea ayudar o solo se realiza la ayuda por compromiso. Por otro lado, el trabajo en equipo entre los colaboradores puede darse en un buen clima laboral, con coordinación, empatía, o también puede ser lo contrario, todo dependiendo del tipo de relaciones interpersonales que tengan las personas, el resultado de la convivencia que se forma durante el tiempo de trabajo.

Por tal motivo, las relaciones interpersonales tienen una gran importancia para nuestra sociedad, ya que cada persona convive a diario con sus compañeros de trabajo, las cuales siempre tienen maneras de ser muy diferentes a las nuestras, así como pensamientos y percepciones sobre el trabajo y la vida misma. Por ello, es muy importante el llevar una relación sana y entendible; en la cual se aplique la empatía, la cooperación, comunicación, colaboración y convivencia agradable para todos los miembros.

A continuación se presenta el problema de la investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planeación y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019?

¿Qué relación existe entre la organización y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019?

¿Qué relación existe entre la dirección y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019?

¿Qué relación existe entre el control y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019?

Justificación de estudio

En base a la justificación teórica se tuvo como teoría y fuentes valederas a autores quienes mencionaban como dimensión a la gestión administrativa, así como Sérvulo

quien siguiendo su teoría para la institución, el colegio “santísimo Corazón de Jesús” de Puente Piedra, debería llevar una gestión administrativa esencial con planear, organizar, dirigir y controlar, de esa manera logras las metas y los objetivos que requiere la empresa; a medida que todos trabajen unidos con una misma visión de cumplir los logros establecidos. Así mismo, según Isea, indicó sobre el desempeño laboral que hay ante institución, los trabajadores deberían demostrar las actitudes ante el trabajo, su manera de resolver problemas, como atribuyen a los resultados, con qué motivación realizan sus actividades, cuales son los conocimientos que tienen y que aportes tienen para el centro laboral.

En base a la justificación práctica, se tuvo una orientación basada en la gestión administrativa y desempeño laboral, puesto que la investigación ha tenido como fin ayudar al progreso y desarrollo de la Institución educativa. De esta manera poder llevar un aporte para que la institución, los pueda tomar en cuenta y así realizar una gestión administrativa más ordenada, llevando una planeación y control de sus actividades y de esa forma pudo verse reflejado de forma óptima como se desempeñan laboralmente los trabajadores.

En base a la justificación metodológica, se contribuyó en cualidad, método científico de investigación; con la implementación de herramientas e instrumentos enfocadas en gestión administrativa y el desempeño laboral; así obtener datos asertivos, estadísticos, reales; por medio de las encuestas aplicadas.

Como justificación social en la presente tesis, se tuvo como fin el poder aportar para mejorar el de desempeño laboral de trabajadores de la institución, así poder lograr un compromiso que se vea reflejado en la satisfacción de los tutores directos de los alumnos, para así poder brindar una mejor educación a sus hijos y de esta manera estos puedan aprovechar los beneficios del conocimiento y desarrollo de la institución.

A continuación se presenta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Hipótesis específicos

La planeación se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

La organización se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

La dirección se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

El control se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

A continuación se presenta el objetivo de la investigación.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la planeación y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Determinar la relación que existe entre la organización y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Determinar la relación que existe entre la dirección y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Determinar la relación que existe entre el control y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Según Bernal (2017), “encaja el conocimiento ya adquirido y por su capacidad predicciones para inspirar al conocimiento no adquirido [...] para lograr nuevas comprensiones, nuevos conocimientos” (p. 40). Es así que el diseño de investigar es la crear un plan con el fin de obtener información, conocimiento, comprensión sobre alguna problemática o tema que se quiera conocer. De tal modo, la investigación tuvo como método hipotético deductivo y su enfoque es cuantitativa, ya que se midió el análisis estadístico a través de datos.

Tipo

La investigación fue de tipo aplicada, ya que según Valderrama (2013), el tipo de investigación que es aplicada, está enlazada con el tipo de investigación básica, puesto que son los descubrimientos de esta en cuanto a su teoría los que van a conducir a dar algún tipo de solución a los problemas, teniendo como fin el causar algún bienestar (p.164).

Nivel

La investigación es Descriptiva correlacional. Según Susan, K y Jennifer, R. (2016), la investigación descriptiva es “un trabajo preliminar fundamental para llevar a cabo estudios que ofrezcan explicaciones, y control” (p. 7). Y correlacional ya que permite medir que nivel de relación existe entre ambas variables.

Diseño

La investigación tuvo diseño no experimental, puesto que no se maniobraron ni manipularon los dos tipos de variables. Siendo también transversal, ya que lo mencionado por Hernández (2013), para el tipo de investigación transversal “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 151).

2.2. Operacionalización de las variables

La gestión administrativa se basa en llegar y alcanzar a las metas como a los objetivos, teniendo como principal medio el aporte de las personas y las herramientas que ayudan a estas, como son el planear, organizar, dirigir y controlar las funciones o tareas que son desarrolladas en la institución (Sérvulo, 2013, p. 70).

El desempeño y el cómo rindan los trabajadores en sus actividades, van a depender del tipo de habilidades como capacidades con las que cuenten, así como el profesionalismo que imparta por medio de la eficiencia en sus labores, lo cual originará el logro de cada una de las metas establecidas por la organización (Sérvulo, 2013, p. 70).

Por consiguiente, se realizó la ejecución de la matriz operacional de ambas variables.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables. Variable1: Gestión administrativa

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Gestión Administrativa	La gestión administrativa consiste en llegar a las metas que desea alcanzar la empresa, de la mano con los objetivos, por medio de los colaboradores y los recursos, empleando el desempeño concreto en actividades específicas como son el planear, organizar, dirigir y controlar (Sérvulo, 2013, p. 70).	El tipo de variable Gestión Administrativa fue evaluado usando el instrumento de cuestionario con valores tipo Likert, empleando técnicas de encuestas que se dirigió hacia los trabajadores de la institución educativa de Puente Piedra, y de esta manera se recopiló información. Se mencionas las dimensiones.	Planeación	Estrategia	p.1	Ordinal (Likert) 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Procedimiento	p.2	
				Diagnóstico	p.3	
			Organización	Coordinación	p.4	
				Comunicación	p.5	
				Cooperación	p.6	
			Dirección	Motivación	p.7	
				Toma de decisiones	p.8	
				Liderazgo	p.9	
			Control	Supervisión	p.10	
				Seguimiento	p.11	
				Medidas de corrección	p.12	

Fuente: Propia

Tabla 2. Matriz de operacionalización de variables. Variable2: Desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Desempeño laboral	El rendimiento de las personas demuestra que el colaborador realiza y pone en marcha sus capacidades, eficiencia, relaciones interpersonales, las cuales llevan a alcanzar lo que se le designa y por ende logrando las metas fijadas (Isea, 2013, p. 35).	El tipo de variable Desempeño laboral fue evaluado usando el instrumento cuestionario con valores de Likert, empleando el tipo de técnica de encuesta, dirigido hacia los trabajadores de la institución educativa en Puente Piedra, y de esta manera se recopiló información. Se mencionas las dimensiones.	Capacidades	Responsabilidad y criterio	p.13	Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Actitud	p.14	
				Interés de mejora	p.15	
			Eficiencia	Tecnología	p.16	
				Perseverancia	p.17	
				Optimizar recursos	p.18	
			Relaciones Interpersonales	Convivencia	p.19	
				Colaboración	p.20	
				Trabajo en equipo	p.21	

Fuente: Propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estudiada fue comprendida por 43 colaboradores de la institución. Según Gonzales (2012), indica que “Se llama población, colectivo o universo, a un conjunto homogéneo y bien definido que se va a estudiar” (p. 12). Así mismo, según Navarro (2014), indica cómo “Conjunto de objetivos que verifican una definición bien determinada. Por ejemplo, todos los estudiantes de una ciudad” (p. 3). Es decir, para el autor una población es la cantidad total de sus elementos que lo conforman.

Para la investigación, la población de la Institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, en el año 2019, se encontró comprendida por todo su conjunto que son el personal docente, administrativo, y de servicio; la cual está detallada en la siguiente tabla.

Tabla 3. *Trabajadores de la Institución.*

Colaboradores de la I.E “Santísimo Corazón de Jesús”	Nº de trabajadores	%
Personal docente	27	63
Personal Administrativo	9	21
Personal de Servicios	7	16
Total	43	100

Fuente: Institución “Santísimo Corazón de Jesús”

2.3.2. Muestra

Tomando en cuenta de que la población actual de la institución educativa es menor, la muestra corresponde al 100% de la población, es decir, a los 43 trabajadores, por lo tanto, se usó la técnica censal. Según Navarro (2014) es “cualquier subconjunto de una población. Por ejemplo, un grupo de estudiantes de una ciudad. Nos ofrece una serie de datos que podemos ordenar, simplificar y describir” (p.3). Ante ello, el autor refirió que la muestra será una parte de toda la población, es decir, una representación del total, la cual tiene iguales características y semejanzas de la población; de tal modo, que fue útil para la realización de la investigación.

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

Los datos, informaciones utilizadas para hallar resultados son las técnicas e instrumentos que se muestran a continuación.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

El tipo de técnica utilizada fue la encuesta, la cual contiene un listado con preguntas orientadas hacia los docentes (encuestados), con lo que se recaudó, procesó y posteriormente analizó toda la información referente a los acontecimientos que se deseó estudiar de la muestra.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

En la investigación se ha empleado como instrumento al cuestionario, puesto que las preguntas formuladas tuvieron como propósito el lograr información por medio de las respuestas de los docentes. Por tal motivo, se aplicaron 21 preguntas bajo la escala de Likert, las cuales cuentan con 5 categorías.

2.4.3. Validación del Instrumento

En la investigación se realizó la validación del instrumento por medio de 3 jueces de expertos, los cuales validaron el cuestionario.

Tabla 4. *Expertos de validación.*

<i>Expertos</i>	<i>Especialidad</i>	<i>Confiabilidad</i>
<i>Dr. Delgado Céspedes, Carlos</i>	<i>Temático</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dr. Costilla Castillo, Pedro</i>	<i>Metodólogo</i>	<i>Aplicable</i>
<i>Dr. Alva Arce, Rosel</i>	<i>Metodólogo</i>	<i>Aplicable</i>

Fuente: propia

2.4.4. Confiabilidad del Instrumento

Se empleó como confiabilidad para brindar datos que midieron la calidad total y realidad sobre el margen y nivel de consistencia de resultados, aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. Hernández (2015), menciona que, “Dicho coeficiente puede estar entre cero y uno, donde el cero significa nula confiabilidad y el uno representa una máxima confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más cerca este al coeficiente cero (0), mayor error habrá en la medición” (p. 302). Por lo tanto, se aplicó a la

muestra total de 43 personas, con un total de 21 ítems, por medio del programa de estadística SPSS versión 24, obteniendo lo siguiente como resultado.

Tabla 5. *Resumen de procesamiento*

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Tabla 6. *Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	21

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Interpretación: Como se puede observar, el resultado que se obtuvo tiene una valoración de α de 0.743, con lo cual se infirió que la prueba es confiable, puesto que su nivel es de excelente fiabilidad que detallé en la siguiente tabla.

Tabla 7. *Coefficientes de Alfa de Cronbah.*

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Hernández (2015, p. 302)

2.5. Procedimiento

La investigación fue desarrollada en varias etapas, las cuales han sido detalladas de la siguiente manera:

En la primera etapa se comenzó por seleccionar las teorías para definir las dimensiones que son objeto de estudio, luego, se dividió en indicadores, los cuales llevaron a entender la investigación realizada; y finalmente se dio paso a redactar la presente tesis. En la segunda etapa se recolectaron datos por medio de la técnica encuesta, el cual fue aplicado en el proceso estadístico, teniendo como objetivo el poder analizar e inferir los resultados hallados del estudio realizado. En la tercera etapa se finalizó gracias a los resultados obtenidos, ya que se dio paso a la discusión del estudio para luego verificar los puntos de vistas enfocados en las variables presentadas y de esa manera dar las recomendaciones y conclusiones presentadas por la investigadora.

2.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación se utilizó el programa de datos estadísticos SPSS VS.24. Por tanto, las pruebas realizadas fueron: Alfa de Cronbach con quién se midió la confiabilidad instrumental, así como el Juicio de expertos que permitió validar el instrumento. Por otra parte, la prueba de normalidad fue de *SHAPIRO WILK* con quien se concluyó el tipo de distribución que tiene la población. Del mismo modo, la prueba de regresión lineal quien permitía aceptar o rechazar la hipótesis planteada; así como tablas de frecuencias, las cuales se realizaron por medio de gráficos y cuadros, y de esa manera poder realizar un análisis. Es así, que todo ello permitió llegar a conclusiones de la posición mencionada.

2.7. Aspectos éticos

En la investigación no se manipularon datos e información, así mismo se protegió la identidad de los docentes y del personal que viene laborando en la institución educativa, los cuales participaron en la encuesta. Por consiguiente, se trabajó con ética y profesionalismo; respetando las normas de la institución, los trabajos de autores que ayudaron a recaudar información investigativa; así como las reglas que la “Universidad César Vallejo” estipula. Por tal motivo, la presente investigación es propia y se basa sobre los valores: Honestidad, responsabilidad, compromiso, respeto.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados descriptivos

La presentación del análisis descriptivo se realizó gracias a la colaboración asertiva de los 43 colaboradores que trabajan en la Institución Educativa “Santísimo Corazón de Jesús”, en el distrito de Puente Piedra, 2019.

3.1.1 Variable 1: Gestión Administrativa

Los resultados obtenidos de la variable 1 son los que se presentan en los siguientes cuadros y gráficos.

3.1.1.1 Dimensión: Planeación

Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión planeación.

La estrategia planteada en los planes administrativos contribuye en su desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	7	16,3	16,3	16,3
Casi siempre	33	76,7	76,7	93,0
Siempre	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

1. La estrategia planteada en los planes administrativos contribuyen en su desempeño.

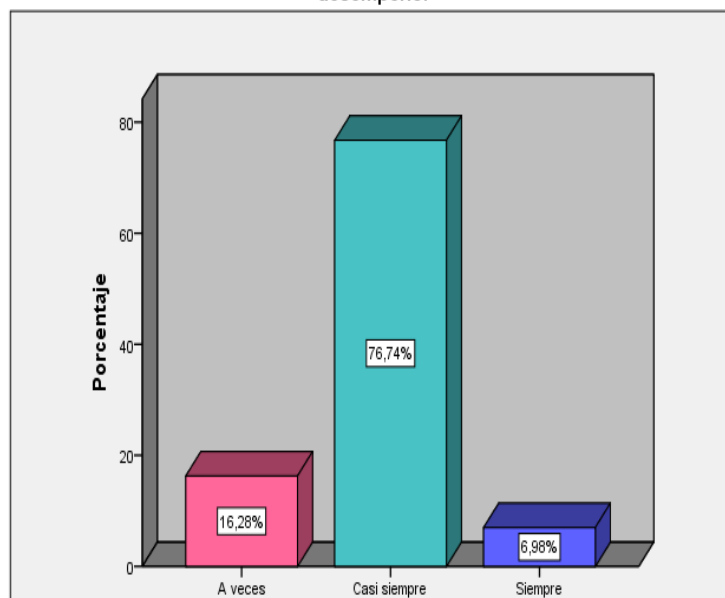


Figura 1: Planeación

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se concluyó que, el **16,3%** de las personas encuestadas refieren que a veces las estrategias administrativas contribuyen en su desempeño; en cambio un **76.7%** indican que casi siempre y un **7%** respondieron que siempre.

3.1.1.2 Dimensión: Organización

Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión organización.

La Institución realiza coordinación anticipada y permanente sobre las actividades con sus docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	20,9	20,9	20,9
	Casi siempre	10	23,3	23,3	44,2
	Siempre	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

4. La Institución realiza coordinación anticipada y permanente sobre las actividades con sus docentes.

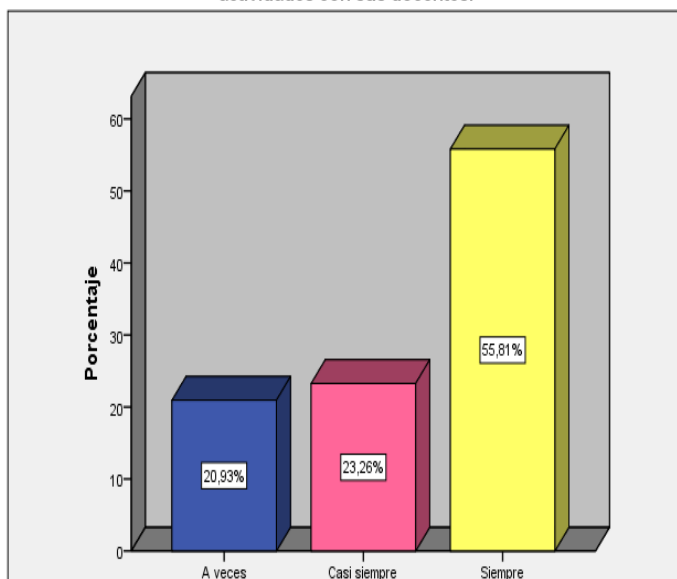


Figura 2: Organización

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se concluyó que, el **20,9%** de las personas encuestadas refieren que a veces la institución realiza coordinaciones anticipada sobre las actividades; en cambio un **23,3%** indican que casi siempre y un **55,8%** respondieron que siempre.

3.1.1.3 Dimensión: Dirección

Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión dirección.

Usted como colaborador se siente motivado por la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	19	44,2	44,2	46,5
	Casi siempre	16	37,2	37,2	83,7
	Siempre	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

7. Usted como colaborador se siente motivado por la Institución.

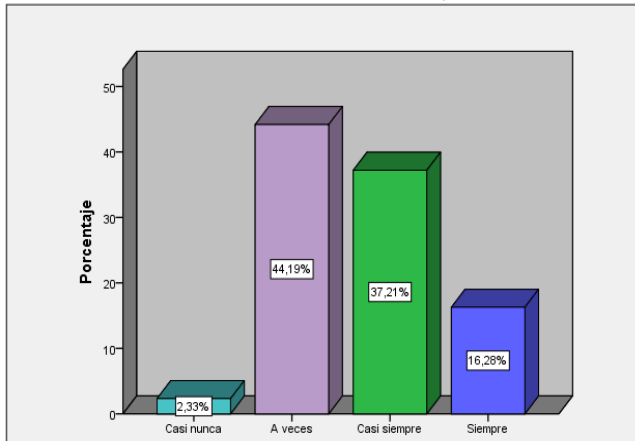


Figura 3: Dirección

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se concluyó que, el **44,2%** de las personas encuestadas refieren que a veces se sienten motivados por la institución; en cambio un **37.2%** indican que casi siempre y un **16.3%** respondieron que siempre.

3.1.1.4 Dimensión: Control

Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión control.

Le realizan supervisiones constantes en sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	6	14,0	14,0	14,0
A veces	6	14,0	14,0	27,9
Casi siempre	26	60,5	60,5	88,4
Siempre	5	11,6	11,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

10. Le realizan supervisiones constantes en sus labores

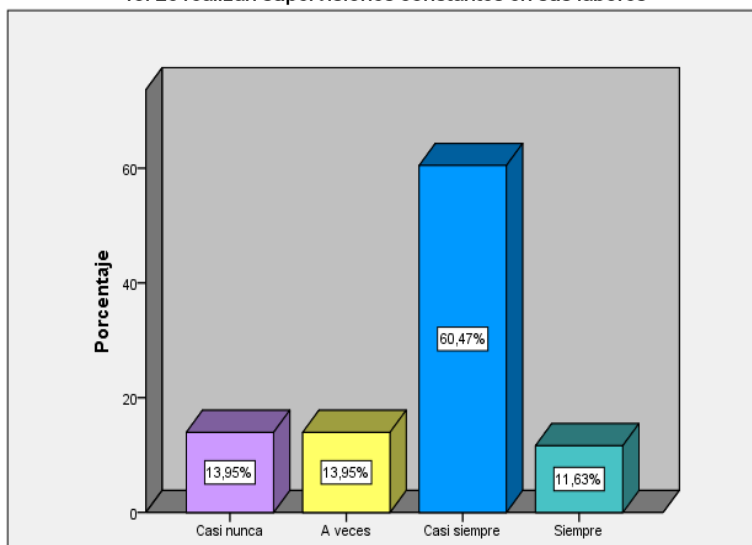


Figura 4: Control

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se concluyó que, el **14,0%** de las personas encuestadas refieren que a veces realizan supervisiones constantes; en cambio un **60.5%** indican que casi siempre y un **11.6%** respondieron que siempre.

3.1.2. Variable 2: Desempeño Laboral

Los resultados obtenidos de la variable2 son los que se presentan en los siguientes cuadros y gráficos.

3.1.2.1 Dimensión: Capacidades

Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión capacidades.

Considera usted que sus compañeros desempeñan su función laboral con responsabilidad y criterio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	46,5	46,5	46,5
	Casi siempre	21	48,8	48,8	95,3
	Siempre	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

13. Considera usted que sus compañeros desempeñan su función laboral con responsabilidad y criterio.

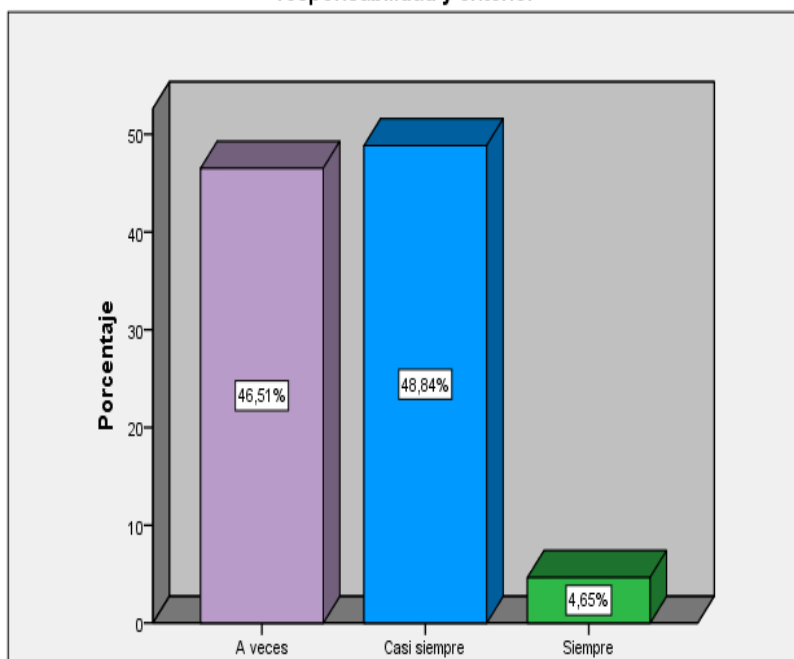


Figura 5: Capacidades

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se infirió que, el **46,5%** de las personas encuestadas refieren que a veces que sus compañeros desempeñan sus actividades son responsabilidad y criterio; en cambio un **48,8%** indican que casi siempre y un **4,7%** respondieron que siempre.

3.1.2.2 Dimensión: Eficiencia

Tabla 13. Distribución de frecuencias de dimensión eficiencia.

Observa en sus compañeros un buen manejo y ejecución de la tecnología.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	15	34,9	34,9	34,9
Casi siempre	22	51,2	51,2	86,0
Siempre	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

16. Observa en sus compañeros un buen manejo y ejecución de la tecnología.

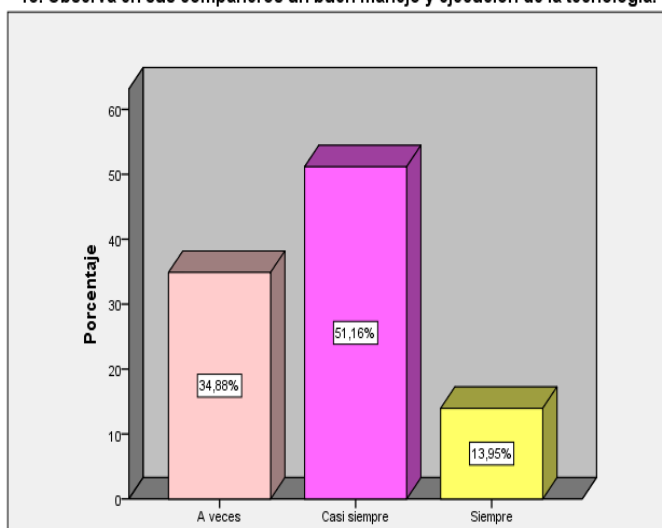


Figura 6: Eficiencia

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se concluyó que, el **34.9%** de los encuestados manifiestan que a veces observan en sus compañeros un buen manejo en el uso de la tecnología; en cambio un **51.2%** indican que casi siempre y un **14%** respondieron que siempre.

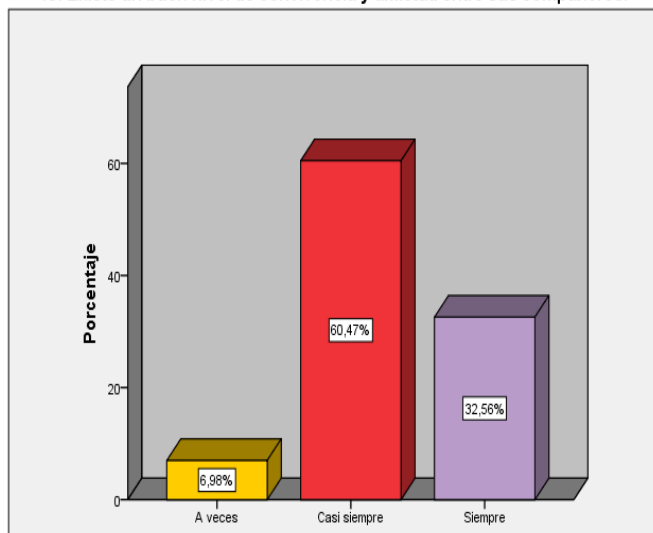
3.1.2.3 Dimensión: Relaciones personales

Tabla 14. Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones personales.

Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
60,5	60,5	60,5	67,4	67,4
32,6	32,6	32,6	100,0	100,0
100,0	100,0	100,0		

19. Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros.



Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Interpretación: Conforme a los resultados observados, los cuales fueron aplicados por el cuestionario a los colaboradores de “Santísimo Corazón de Jesús”, se concluyó que, el **7%** de las personas encuestadas refieren que a veces un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros; en cambio un **60.5%** indican que casi siempre y un **32.6%** respondieron que siempre.

Figura 7: Relaciones interpersonales

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Los cálculos con los que se hallaron los resultados fue a través de la prueba de *Shapiro Wilk*, puesto se tuvo en cuenta que la muestra es censal por contar con 43 colaboradores de la I.E.P “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, 2019. Así mismo, se tomó en cuenta a base de las siguientes reglas de correspondencia.

Regla de correspondencia

$N < 50 = \text{Shapiro wilk}$

$N > 50 = \text{Kolmogorov Smirnov}$

Tabla 15. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa (agrupado)	,414	43	,000	,649	43	,000
Desempeño laboral (agrupado)	,380	43	,000	,707	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Interpretación: Se puede observar (tabla 15) que en la prueba de *Shapiro Wilk* se halló un nivel de significancia de “0.000, siendo así < 0.05 , ante ello se infirió que la investigación no tiene distribución normal. Ante lo cual, no son paramétricas.

3.2.2. Contrastación de la hipótesis

Ante lo hallado en la prueba de normalidad, se evidenció que no hay una distribución normal siendo no paramétricas, por consiguiente, se empleó el cálculo mediante la prueba de Rho de Spearman, lo cual está detallada en la Tabla N°16.

Tabla 16. Niveles de Rho Spearman

Valor	Significado
-0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa fuerte
-0.26 a -0.50	Correlación negativa moderada
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0	Correlación nula
0.01 a 0.10	Correlación positiva muy débil
0.11 a 0.25	Correlación positiva débil
0.26 a 0.50	Correlación positiva moderada
0.51 a 0.75	Correlación positiva fuerte
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Regla de decisión:

Si el valor de significancia $p < 0.05$, entonces se rechaza H_0

Si el valor de significancia $p > 0.05$, entonces se acepta H_0

Significancia $\alpha = 0.05$

Nivel de margen de aceptación: 95%

$Z = 1.96$

3.3. Prueba de la hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H_g. La Gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₀. La Gestión administrativa no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₁. La Gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Tabla 17. Hipótesis general.

Correlación – Rho Spearman según la variable independiente (Gestión administrativa) y

Correlaciones			Gestión administrativa (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

la variable dependiente (Desempeño laboral).

Interpretación: Obteniendo resultados en la tabla 17 de hipótesis general; fueron aplicados por medio de *Rho Spearman*, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,639 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, ante ello, se rechaza la Hipótesis nula (H₀) y aceptó la Hipótesis alterna (H₁). Por lo cual, se concluyó que la Gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

3.3.2. Hipótesis específica

3.3.2.1. Hipótesis específica N°01

H_g. La planeación se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₀. La planeación no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₁. La planeación si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Tabla 18. *Hipótesis específica - Planeación*

Correlación – Rho Spearman de planeación y la variable dependiente (Desempeño laboral).

			Correlaciones	
			Planeación (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Planeación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

Interpretación: Obteniendo resultados ante la tabla 18 de hipótesis específica n°1, los cuales fueron aplicados por medio de *Rho Spearman*, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,805 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva muy fuerte, por lo cual, se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1). Ante ello, se infirió que la planeación si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

3.3.2.2. Hipótesis específica N°02

H_g. La organización se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₀. La organización no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₁. La organización si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Tabla 19. Hipótesis específica - Organización

Correlación – Rho Spearman según la variable independiente (Organización) y la variable

			Correlaciones	
			Organización (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Organización (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

dependiente (Desempeño laboral).

. **Interpretación:** Obteniendo resultados en la tabla 19 de hipótesis específica n°2, los cuales fueron aplicados por medio de *Rho Spearman*, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,940 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva perfecta, por lo cual, se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1). Ante ello, se concluyó que la organización si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

3.3.2.3. Hipótesis específica N°03

H_g. La dirección se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₀. La dirección no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H₁. La dirección si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Tabla 20. Hipótesis específica - Dirección

Correlación – Rho Spearman según la variable independiente (Dirección) y la variable

			Correlaciones	
			Dirección (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Dirección (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

dependiente (Desempeño laboral).

. **Interpretación:** Obteniendo resultados en la tabla 20 de hipótesis específica n°3, los cuales fueron aplicados por medio de *Rho Spearman*, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,517 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, por lo cual, se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1). Ante ello, se concluyó que la dirección si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

3.3.2.2. Hipótesis específica N°04

Hg.- El control se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H0.- El control no se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

H1.- El control si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

Tabla 21. Hipótesis específica - Control

Correlación – Rho Spearman según la variable independiente (Control) y la variable

			Correlaciones	
			Control (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Control (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: RESULTADO SPSS VS. 24

dependiente (Desempeño laboral).

. **Interpretación:** Obteniendo resultados en la tabla 21 de hipótesis específica n°4, los cuales fueron aplicados por medio de *Rho Spearman*, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,715 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, por lo cual, se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1). Ante ello, se concluyó que el control si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

IV. DISCUSIÓN

El estudio de investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.P. “Santísimo corazón de Jesús”, Puente Piedra, 2019.

Es así que los resultados hallados para el objetivo general han demostrado que si existe relación en ambas variables, ya que se observó que el coeficiente de correlación es de 0,639 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte (Tabla 17). Por lo cual, se infirió que este resultado tiene similitud muy cercana con la tesis de Surichahui (2016) quien tuvo como objetivo general el determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral en sus trabajadores. Teniendo como resultados una relación moderada de 0,673 entre las variables, es decir, existe una relación positiva y tiene una correlación positiva fuerte.

La metodología que se empleó en el desarrollo de tesis, es de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal-correlacional, con enfoque cuantitativo, puesto se usó técnica de datos a la encuesta por medio del cuestionario, contando con una población censal dada de 43 trabajadores de la I.E.P. “Santísimo corazón de Jesús”, Puente Piedra, 2019. Por consiguiente, se ingresaron datos en el programa estadístico SPSS. VS. 24 y de esa manera obtener los resultados.

Respecto a la discusión por resultados, la primera hipótesis específica, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,805 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva muy fuerte, ante lo cual, si existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019. De tal modo, hay similitud en los resultados obtenidos por Salaverry (2016) quien encontró un coeficiente de correlación de 0,776 y un $p= 0,000$ siendo un nivel menor de $\alpha= 0,05$. Por lo cual, la planeación y desempeño laboral en sus trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca tuvieron relación positiva fuerte. Ante ello, se deben tener estipulados los mecanismos de planeación desde un principio para cualquier actividad y de esa manera obtener un buen desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específica 2, se evidenció que el coeficiente de correlación es de 0,940 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una

correlación positiva perfecta, ante lo cual, se concluyó que la organización si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019. Es así que estos resultados tienen similitud en la investigación realizada por Luján (2017) quien en su investigación obtuvo una correlación $Rho = 0.81$ con significancia bilateral = 0.000, demostrando también que si se relaciona la organización y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico de Lima, 2017.

En la hipótesis específica 3, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,517 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, ante lo cual, se concluyó que la dirección si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019. Del mismo modo, estos resultados tienen similitud con la tesis de Llanos (2018), quien obtuvo una correlación positiva de 0.809, teniendo una aceptación $< 0,005$, es decir, si existe relación significativa entre la dirección y el trabajo en equipo en la gestión educativa local n°2 del distrito de San Martín de Porres.

Finalmente en la hipótesis específica 4, se observó que el coeficiente de correlación es de 0,715 y el valor de significancia es 0,000 siendo menor a 0.05 teniendo una correlación positiva fuerte, ante ello, se infirió que el control si se relaciona con el desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019. Del mismo modo, estos resultados tienen similitud con la investigación de Villegas (2015), quien tuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,787 (correlación positiva buena). Por lo cual se infirió que existe relación entre el control de normatividad y el desempeño de los docentes de la escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP.

V. CONCLUSIONES

Tomando como referencia los resultados obtenidos en la investigación, se llegó a cumplir el objetivo general de la investigación, para ello se tiene en cuenta las siguientes conclusiones:

1. Con respecto al objetivo general, se obtuvo una correlación de 0,639 y el valor de significancia es 0,000, por tanto, se concluye que si existe relación positiva fuerte entre las dos variables de gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.
2. En el objetivo específico 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,805 y el valor de significancia es 0,000, por lo tanto, se concluye que si existe una relación positiva muy fuerte entre la planeación y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.
3. Para el objetivo específico 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,940 y el valor de significancia es 0,000, por lo tanto, se concluye que si existe relación positiva perfecta entre la organización y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.
4. Así mismo, en el objetivo específico 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,517 y el valor de significancia es 0,000, por lo tanto, se concluye que si existe relación positiva fuerte entre la dirección y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.
5. Finalmente, en el objetivo específico 4, se obtuvo una correlación de 0,715 y el valor de significancia es 0,000, por lo tanto, se concluye que si existe relación positiva fuerte entre el control y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Dados los resultados obtenidos en la investigación Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús”, Puente Piedra, año 2019. Se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA

Promover el trabajo en equipo a través de reuniones pedagógicas cada mes, en la cual participen todos y se escuche empáticamente las ideas y aportes de cada uno, con la finalidad de fortalecer la comunicación en el área administrativa y los docentes.

SEGUNDA

Realizar programaciones de periodificación de todas las actividades a comienzos de año con lo cual se pueda identificar el tipo de trabajo a realizar durante el año escolar. Así mismo, realizar cada fin de bimestre un seguimiento y control de las actividades, de esa manera poder apoyarlos y dar soluciones a inconvenientes que puedan presentarse, como fortalecer el uso de las herramientas de manera adecuada.

TERCERA

Tener capacitados a los docentes y al área administrativa; a través de talleres tecnológicos y pedagógicos, en los cuales tengan la actualización de los materiales y recursos que necesitan utilizar para sus actividades. Realizar actividades de integración, motivando y premiando resultados, de esa manera dirigir de manera empática a sus colaboradores.

CUARTA

Realizar actividades de integración, a través de paseos de confraternidad, talleres de aprendizaje, charlas motivacionales. Así mismo, motivar reconociendo y premiando resultados; con lo cual se logre docentes incentivados para poder realizar un mejor desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Barrionuevo, D (2015). Gestión administrativa y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez de Juliacan, 2015. (Tesis de posgrado). México.
- Bush, T. (mayo, 2019). Collaborative school leadership: Can it co-exist with solo leadership in high accountability settings. *Revista Educational management administration & leadership* (20).
- Cabra, J. (septiembre, 2004). Complementary application of appreciative inquiry and organizational creative problema solving. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (52). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20605207.pdf>
- Caisa Montoya, S. (2014). *La Gestión Administrativa y su relación en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato, 2014.* (Tesis de posgrado). Universidad de Ambato. Ecuador.
- Caldas, M., Carrión, H. y Fernández, A. (2017). *Empresa e iniciativa Emprendedora.* Madrid: Editex. S.A.
- Calderón, P. y Alzamora, A. (2012). *Investigación científica para la tesis de Postgrado.* (1ra.ed.). España: Lulú.
- Cevallos Sánchez, Y. (2013). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013.* (Tesis de posgrado). Universidad estatal Península de Santa Elena. Ecuador.
- Chávez, F. (enero, 2018). The role of cooperation on the propensity to innovate: evidence from the Chilean innovation survey. *Revista EAN* (85, 75-84). Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20658110005/index.html>
- Ferrer, E. (febrero, 2018). Strategic Project Management: a methodology for sustainable competitive advantage. *Revista EAN.* (15-31). Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657725002/index.html>
- Ferrer Salaverry, M. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016.* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Cajamarca.

- Gonzalo Calderón, P. (2016). *La Gestión administrativa en proceso educacional del Centro Educación Básica Alternativa Túpac Amaru de Villa María del Triunfo – Lima 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima.
- Gonzales, M. (enero, 2017). The Organization of the Future and the Marketing Function: Marketers' Competencies in the Era of Information Technology. *Revista IGI Global* (126-145).
- Gonzales, V y Hernández, K. (2013). *Tomando control de su salud*. (4ta.ed.). Estados Unidos: Bull Publishing.
- Grove, S. y Gray, J. (2016). *Investigación en enfermería*. (1ra.ed.). Polonia: Gea.
- Hampton, J. (mayo, 2019). Supervisor-Subordinate relationships and its effect on job satisfaction and job performance. *Revista University of Tennessee* (22).
- Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.), México: Mc Graw-Hill
- Hoz, G. (junio, 2013). Gestión de organizaciones: enfoques y aplicaciones. *Revista EAN* (74). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20628498013.pdf>
- Ibáñez, J. y Fuentes, J. (2017). *Educación y capacidades: hacia un nuevo enfoque del desarrollo humano*. (2da.ed.). Madrid: Dykinson.
- Kareiva, P. (noviembre, 2014). Improving global environmental management with standard corporate reporting. *Revista PNAS* (24).
- Laudon y Laudon. (2012). *Introducción a la Administración*. (5 ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lavette, A. (enero, 2014). Generational cohort differences in types of organizational commitment. *Revista Bepress* (15).
- Llanos Rodríguez, L. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N°02, distrito San Martín de Porres – 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima.
- Luján Cataño, M. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico, Lima 2017*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima.

- Luna G., A. (2014). *Proceso Administrativo*. (1ra.ed.). México: Patria.
- Maddaloni, F. (mayo, 2019). A leap from negative to positive bond, a step towards project sustainability. *Revista Administrative Sciencies* (9-41).
- Martínez P., A. (2017). *Investigación en creación e interpretación*. España: Dykinson.
- Mattia, C. (diciembre, 2016). Administrative science and public management: a criticism of the primacy of private over public. *Revista Scielo* (14).
- Mejía, C. (julio, 2015). Integration of a framework with a learning management system for detection, assessment and assistance of university students with reading difficulties. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (79). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20643042007.pdf>
- McClure, R. (Agosto, 2010). The influence organizational culture and conflict on market orientation. *Revista Marshall University* (25).
- Navarro L., R. (2014). *Fundamentos de estadística*. España: Lacoba.
- Nieto, C. (enero, 2013). Enfoque sistemático en los procesos de gestión humana. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (74).
- Pavía S., I. (2013). *Organización empresarial y de recursos humanos*. (1ra.ed.). España: Antequera.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1° Ed). México: EAE
- Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*. (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Reyes P., U. (2014). *Desarrollo de las habilidades personales y sociales de las personas*. (2da.ed.). España: Tutor Información
- Risco G., L. (2013). *Economía de la empresa*. (2da.ed.). Estados unidos: Humana e formación.

- Romaní O., A (2013). *Etnografía, metodologías cualitativas e investigación en salud: un debate abierto*. (1ra.ed.). California: Publicaciones URV.
- Romero, D. (noviembre, 2011). Collaborative networked organization and customer communities. *Revista Innovation era* (56).
- Santos, E. (junio, 2017). The scientific field of administration: an analysis from the circle of theoretical matrices. *Revista Scielo* (15).
- Sérvulo C., A (2013). *Administración de Pequeñas Empresas*. (2da.ed.). México: McGrawhill.
- Surichaqui, E. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Tapia Arrarte, A. (2015). *La gestión Administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 – Maynas – 2014*. (Tesis de posgrado). Universidad de Iquitos. Perú.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2da.ed.). Perú: San Marcos
- Veintimilla Pauta, E. (2014). *La Gestión Administrativa y el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A, 2014*. (Tesis de posgrado). Universidad técnica de Machala. Ecuador.
- Villegas Pérez, R. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP – 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Ecuación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Zárate, R. (agosto, 2011). Planning for innovation: Improving organizational performance. *Revista EAN* (71). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20623157011.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS” SAC, PUENTE PIEDRA, AÑO 2019

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un desarrollo de investigación (Tesis) que tiene por finalidad la obtención de información acerca de “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS” SAC, PUENTE PIEDRA, AÑO 2019”

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planeación	1. La estrategia planteada en los planes administrativos contribuyen en su desempeño.					
	2. Los procedimientos de la institución se cumplen de acuerdo a lo programado.					
	3. El área donde labora aporta con el diagnóstico de planeación de la institución.					
Organización	4. La Institución realiza coordinación anticipada y permanente sobre las actividades con sus docentes.					
	5. La Dirección realiza una comunicación adecuada con sus docentes.					
	6. Recibe cooperación efectiva por parte de dirección para el cumplimiento de las funciones asignadas.					
Dirección	7. Usted como colaborador se siente motivado por la					

	Institución.					
	8. Se promueven las opiniones de los docentes para la toma de decisiones.					
	9. Considera usted un buen líder a su jefe inmediato.					
Control	10. Le realizan supervisiones constantes en sus labores.					
	11. La institución lleva un seguimiento y control laboral para su mejora.					
	12. La institución realiza medidas correctivas en los planes operativos.					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
Capacidades	13. Considera usted que sus compañeros desempeñan su función laboral con responsabilidad y criterio.					
	14. Sus compañeros tienen una actitud apropiada al momento de brindar atención a los alumnos.					
	15. Sus compañeros muestran interés por mejorar su capacidad de trabajo.					
Eficiencia	16. Observa en sus compañeros un buen manejo y ejecución de la tecnología.					
	17. Usted es perseverante y busca soluciones ante algún acontecimiento que se presente en la institución.					
	18. Sus compañeros realizan un buen trabajo en menor tiempo, empleando menos recursos.					
Relaciones Interpersonales	19. Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros.					
	20. Usted recibe colaboración de sus compañeros cuando necesita ayuda.					
	21. Tiene una relación adecuada con sus compañeros para trabajar en equipo y lograr los objetivos.					

Anexo 2: Pantallazo del software SPSS VS.24

*Tabla alfa cronbach.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

41 : P21 Visible: 21 de 21 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
16	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4
17	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
20	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
21	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
22	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
23	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
24	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4
25	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
27	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4
28	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4
30	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4
31	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
32	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4
35	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
36	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4
38	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
40	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
41	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5
42	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
43	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
44																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 06:00 p.m. 16/05/2019

Tabla alfa cronbach.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	1. La estrategia...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	2. Los procedi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	3. El área dond...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	4. La Institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	5. La Dirección ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	6. Recibe coop...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	7. Usted como ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	8. Se promueve...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	9. Considera us...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	10. Le realizan ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	11. La instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12. La instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13. Considera u...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14. Sus compa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15. Sus compa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16. Observa en ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17. Usted es p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18. Sus compa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19. Existe un b...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20. Usted recib...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	21. Tiene una r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Búsqueda en Windows 06:45 p. m. 26/11/2018

*Resultado alfa de cronbach.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21. Tiene una relación adecuada con sus compañeros para trabajar en equipo y lograr los objetivos.

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		43	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	21

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 504, W: 629 pt. | 05:59 p.m. 16/05/2019

Anexo 3: Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS SAC, PUENTE PIEDRA 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Castillo Izquierdo, Maida Rocío							
Apellidos y nombres del experto: <i>Delgado Céspedes, Carlos Alberto</i> DNI: _____							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Estrategia	1. La estrategia planteada en los planes administrativos contribuyen para su desempeño.	Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Procedimiento	2. Los procedimientos de la institución se cumplen de acuerdo a lo programado.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Diagnóstico	3. El área donde labora aporta con el diagnóstico de planeación de la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Organización	Coordinación	4. La Institución realiza coordinación anticipada y permanente sobre las actividades con sus docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comunicación	5. La Dirección realiza una comunicación adecuada con sus docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cooperación	6. Recibe cooperación efectiva por parte de dirección para el cumplimiento de las funciones asignadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dirección	Motivación	7. Usted como colaborador se siente motivado por la Institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Toma de decisiones	8. Se promueven las opiniones de los docentes para la toma de decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Liderazgo	9. Considera usted un buen líder a su jefe inmediato.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Control	Supervisión	10. La supervisión es un elemento indispensable para la gestión administrativa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Seguimiento	11. La institución lleva un seguimiento y control laboral para su mejora.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Desempeño laboral	Capacidades	Medidas de corrección	12. La institución realiza medidas correctivas en los planes operativos.	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad y criterio	13. Considera usted que sus compañeros desempeñan su función laboral con responsabilidad y criterio.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitud	14. Sus compañeros tienen una actitud apropiada al momento de brindar atención a los alumnos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Interés de mejora	15. Sus compañeros muestran interés por mejorar su capacidad de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Eficiencia	Tecnología	16. Observa en sus compañeros un buen manejo y ejecución de la tecnología.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Perseverancia	17. Usted es perseverante y busca soluciones ante algún acontecimiento que se presente en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Optimizar recursos	18. Sus compañeros realizan un buen trabajo en menor tiempo, empleando menos recursos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Convivencia	19. Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Colaboración	20. Usted recibe colaboración de sus compañeros cuando necesita ayuda.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	21. Tiene una relación adecuada con sus compañeros para trabajar en equipo y lograr los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Firma del experto		Fecha 16/11/18		Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/>	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS SAC, PUENTE PIEDRA 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Castillo Izquierdo, Maida Rocío							
Apellidos y nombres del experto: <u>D.A. COSTILLO CASTILLO PEDRO</u>				DNI:			
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Estrategia	1. La estrategia planteada en los planes administrativos contribuyen para su desempeño.	Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Procedimiento	2. Los procedimientos de la institución se cumplen de acuerdo a lo programado.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Diagnóstico	3. El área donde labora aporta con el diagnóstico de planeación de la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Organización	Coordinación	4. La Institución realiza coordinación anticipada y permanente sobre las actividades con sus docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comunicación	5. La Dirección realiza una comunicación adecuada con sus docentes.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cooperación	6. Recibe cooperación efectiva por parte de dirección para el cumplimiento de las funciones asignadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dirección	Motivación	7. Usted como colaborador se siente motivado por la Institución.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Toma de decisiones	8. Se promueven las opiniones de los docentes para la toma de decisiones.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Liderazgo	9. Considera usted un buen líder a su jefe inmediato.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Control	Supervisión	10. La supervisión es un elemento indispensable para la gestión administrativa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Seguimiento	11. La institución lleva un seguimiento y control laboral para su mejora.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


		Medidas de corrección	12. La institución realiza medidas correctivas en los planes operativos.					
Desempeño laboral	Capacidades	Responsabilidad y criterio	13. Considera usted que sus compañeros desempeñan su función laboral con responsabilidad y criterio.	Ordinal				
		Actitud	14. Sus compañeros tienen una actitud apropiada al momento de brindar atención a los alumnos.					
		Interés de mejora	15. Sus compañeros muestran interés por mejorar su capacidad de trabajo.					
	Eficiencia	Tecnología	16. Observa en sus compañeros un buen manejo y ejecución de la tecnología.		5= Siempre			
		Perseverancia	17. Usted es perseverante y busca soluciones ante algún acontecimiento que se presente en la institución.		4= Casi siempre			
		Optimizar recursos	18. Sus compañeros realizan un buen trabajo en menor tiempo, empleando menos recursos.		3= A veces			
	Relaciones interpersonales	Convivencia	19. Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros.		2= Casi nunca			
		Colaboración	20. Usted recibe colaboración de sus compañeros cuando necesita ayuda.		1= Nunca			
		Trabajo en equipo	21. Tiene una relación adecuada con sus compañeros para trabajar en equipo y lograr los objetivos.					
Firma del experto		Fecha 16/11/18		Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS SAC, PUENTE PIEDRA 2019							
Apellidos y nombres del Investigador: Castillo Izquierdo, Maida Rocío							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. ALYA ARCE, Rosa César</i> DNI:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Estrategia	1. La estrategia planteada en los planes administrativos contribuyen para su desempeño.	Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	✓		
		Procedimiento	2. Los procedimientos de la institución se cumplen de acuerdo a lo programado.		✓		
		Diagnóstico	3. El área donde labora aporta con el diagnóstico de planeación de la institución.		✓		
	Organización	Coordinación	4. La Institución realiza coordinación anticipada y permanente sobre las actividades con sus docentes.		✓		
		Comunicación	5. La Dirección realiza una comunicación adecuada con sus docentes.		✓		
		Cooperación	6. Recibe cooperación efectiva por parte de dirección para el cumplimiento de las funciones asignadas.		✓		
	Dirección	Motivación	7. Usted como colaborador se siente motivado por la Institución.		✓		
		Toma de decisiones	8. Se promueven las opiniones de los docentes para la toma de decisiones.		✓		
		Liderazgo	9. Considera usted un buen líder a su jefe inmediato.		✓		
	Control	Supervisión	10. La supervisión es un elemento indispensable para la gestión administrativa.		✓		
		Seguimiento	11. La institución lleva un seguimiento y control laboral para su mejora.		✓		

		Medidas de corrección	12. La institución realiza medidas correctivas en los planes operativos.		<input checked="" type="checkbox"/>			
Desempeño laboral	Capacidades	Responsabilidad y criterio	13. Considera usted que sus compañeros desempeñan su función laboral con responsabilidad y criterio.	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Actitud	14. Sus compañeros tienen una actitud apropiada al momento de brindar atención a los alumnos.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Interés de mejora	15. Sus compañeros muestran interés por mejorar su capacidad de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Eficiencia	Tecnología	16. Observa en sus compañeros un buen manejo y ejecución de la tecnología.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Perseverancia	17. Usted es perseverante y busca soluciones ante algún acontecimiento que se presente en la institución.		5= Siempre 4= Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Optimizar recursos	18. Sus compañeros realizan un buen trabajo en menor tiempo, empleando menos recursos.		3= A veces 2= Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Relaciones interpersonales	Convivencia	19. Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre sus compañeros.		1= Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Colaboración	20. Usted recibe colaboración de sus compañeros cuando necesita ayuda.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Trabajo en equipo	21. Tiene una relación adecuada con sus compañeros para trabajar en equipo y lograr los objetivos.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		 Firma del experto			Fecha <u>16/11/2018</u>	Opinión de aplicabilidad: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/>	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 4: 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 documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Académico Profesional de Administración – Sede Lima Norte, a la versión final del Trabajo de Investigación que presente la estudiante:

Srta. MAIDA ROCIO CASTILLO IZQUIERDO

Trabajo de Investigación titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS” SAC, PUENTE PIEDRA, AÑO 2019

Para obtener el **Título Profesional de:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN LA FECHA: **05 de julio del 2019**

NOTA O MENCIÓN: **15 (QUINCE)**

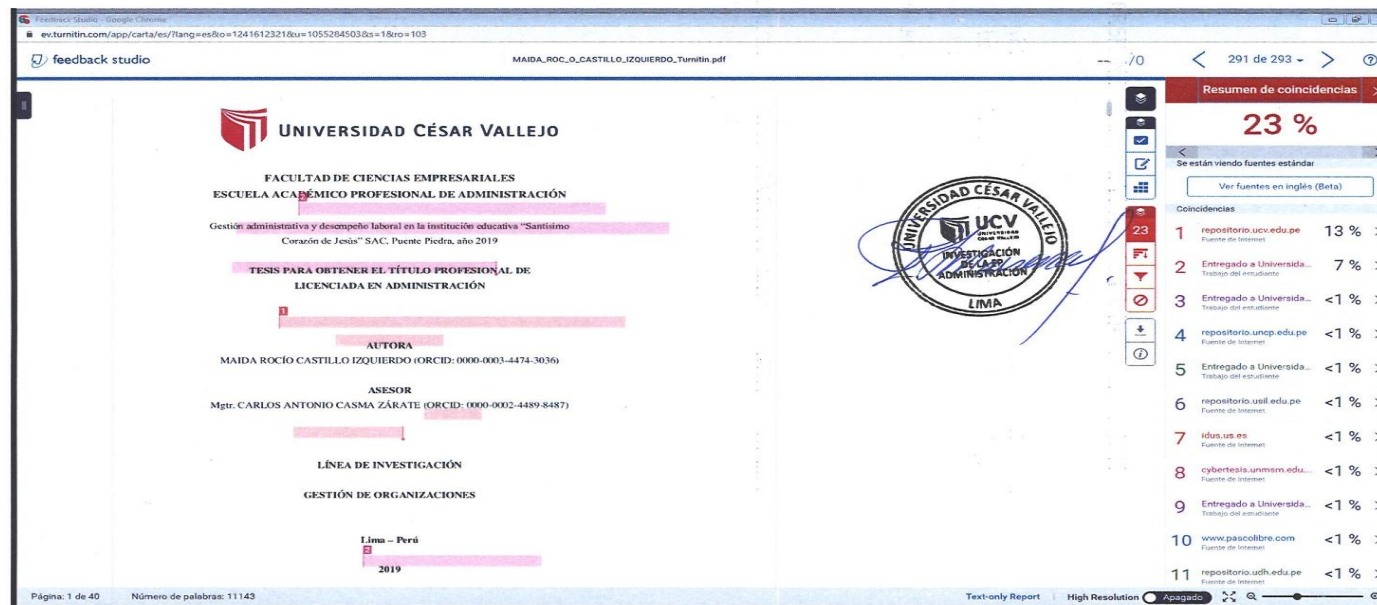
Lima, 17 de diciembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
COORDINADORA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
DE LA EP DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 5: Pantallazo del software Turnitin

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa "Santísimo Corazón de Jesús" SAC, Puente Piedra, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
 MAIDA ROCÍO CASTILLO IZQUIERDO (ORCID: 0000-0003-4474-3036)

ASESOR
 Mgr. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Lima - Perú
 2019

Resumen de coincidencias
23 %

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %
3 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
4 repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6 repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7 idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
8 cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
9 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
10 www.pascalibre.com Fuente de Internet	<1 %
11 repositorio.ucl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 40 Número de palabras: 11143 Text-only Report High Resolution Acabado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de tesis

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
------------------------------	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS" SAC, PUENTE PIEDRA, AÑO 2019" de la estudiante **MAIDA ROCIO CASTILLO IZQUIERDO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de diciembre del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1

Yo **MAIDA ROCIO CASTILLO IZQUIERDO**, identificado con DNI N° **46037587**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTÍSIMO CORAZÓN DE JESÚS" SAC, PUENTE PIEDRA, AÑO 2019**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



MAIDA ROCIO CASTILLO IZQUIERDO

DNI: 46037587

FECHA: 17 de diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------