



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en una Entidad Pública  
del Sector Educación, Puerto Maldonado, 2022**

**AUTORA:**

Rosa Quiñones, Berlinda ([orcid.org/0000-0002-7148-7747](https://orcid.org/0000-0002-7148-7747))

**ASESORA:**

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda ([orcid.org/0000-0003-4942-9724](https://orcid.org/0000-0003-4942-9724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres, a mi esposo e hijos  
quienes me inspiran a ser mejor cada día.

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios Todopoderoso por ser mi guía y mi fortaleza durante mi formación profesional.

A mi familia por su comprensión y apoyo a lo largo de mis estudios.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas.

La investigadora.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización .....	17
3.3 Población, muestra y muestreo .....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5 Procedimientos .....	21
3.6 Método de análisis de datos .....	22
3.7 Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS.....	48

## Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra .....	23
Tabla 2: Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral .....	24
Tabla 3: Distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral.....	25
Tabla 4: Tabla de frecuencia de la dimensión planificación de la variable Gestión Administrativa y la variable de Desempeño Laboral .....	27
Tabla 5: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión planeación y la variable Desempeño Laboral .....	28
Tabla 6; Distribución de frecuencia de la dimensión organización de la variable Gestión Administrativa y la variable de Desempeño laboral.....	29
Tabla 7: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión organización y la variable Desempeño laboral.....	30
Tabla 8: Distribución de frecuencia de la dimensión de dirección de la variable Gestión Administrativa y la variable de Desempeño Laboral .....	31
Tabla 9: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral .....	31
Tabla 10: Distribución de frecuencia de la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa y la variable de Desempeño Laboral .....	33
Tabla 11: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión control y la variable Desempeño Laboral .....	34

## Resumen

El objetivo de estudio de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una entidad pública del sector educación de Puerto Maldonado, 2022, el tipo de investigación fue aplicada, no experimental de corte transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo, con una población y muestra integrada por 78 trabajadores, a quienes se aplicó un instrumento de medición de 2 variables y 28 ítems, validados a través de juicio de expertos calificando de muy bueno, asimismo, se verificó la consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach 0.937. Por los resultados obtenidos se concluyó que la gestión administrativa es regular en un 51% (40) con un desempeño laboral medio 51.3% (40) en la institución, asimismo se evidenció que existe relación directa moderada y significativa entre las variables de estudio gestión administrativa y el desempeño laboral, ( $Rho = 0.661$ ,  $p < 0.05$ ).

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, entidad pública

## **Abstract**

The study objective of this research was to determine the relationship between administrative management and job performance of staff in a public entity in the education sector of Puerto Maldonado, 2022, the type of research was applied, not experimental, cross-sectional and correlational, quantitative approach, with a population and sample made up of 78 workers, to whom a measurement instrument of 2 variables and 28 items was applied, validated through expert judgment qualifying it as very good, internal consistency was verified through the Cronbach's alpha coefficient 0.937. From the results obtained, it was concluded that the administrative management is regular in 51% (40) with an average work performance of 51.3% (40) in the institution, it was also evidenced that there is a moderate and significant direct relationship between the administrative management and job performance ( $Rho = 0.661$ ,  $p < 0.05$ ).

Keywords: Administrative management, work performance, public entity

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de la administración hoy en día es considerada como una parte importante de toda institución pública y privada, en la que evaluar constantemente el desempeño de los trabajadores en la institución permitirá conseguir el logro de objetivos trazados, la calidad de servicio y la buena gestión dentro de las mismas. Es así que siendo las instituciones educativas entidades públicas que están en procesos de adaptación al cambio necesitan de una gestión administrativa con buenas prácticas de los procedimientos gerenciales como planificación organización, dirección y control que conllevará a un desempeño eficaz, eficiente de su personal y por ende a lograr objetivos planteados por la institución entonces, para ser eficiente en el desempeño de su personal depende mucho de la buena o mala gestión.

Sin embargo, el desenvolvimiento del personal en las instituciones educativas, se mide por las capacidades y competencias que desarrollan en su trabajo cotidiano en la institución, evidenciada en la responsabilidad y cumplimiento eficaz y eficiente de las tareas asignadas, así como en las aptitudes y el comportamiento que demuestre satisfacción laboral las cuales son fundamentales para la productividad de un fin. Una unidad educativa se considera una empresa y los directores o ejecutivos deben conservar la sinergia necesaria para lograr en su personal un desempeño laboral óptimo. (Benites y Castillo, 2018)

Internacionalmente en Estados Unidos según algunos informes se ha demostrado que en algunas instituciones hay muchas personas que no tienen conocimientos de gestión administrativa por lo que el personal de las universidades desarrolló cursos en gestión administrativa porque la consideran importante para lograr una gestión eficiente y un buen desempeño laboral (Oplatka, 2016). Por otro lado, en las instituciones educativas de Chile hace falta la sistematización, conducción e involucramiento de los agentes educativos para el buen desenvolvimiento académico de los estudiantes (Sepúlveda, Hernández, Peña, Agredo y Salvatierra, 2019). Asimismo, en Ecuador, se ha observado que la gestión administrativa no parece ser tan importante para el director, pues están más enfocados en apoyar, acompañar y asesorar a los docentes (López, 2019).



En la misma línea, en México, la organización de la administración se encuentra separada en centralización, desconcentración, descentralización, sectorización, no sectorizada. En Colombia, la gestión a nivel público se encuentra orientada a administrar eficazmente de los bienes con el objetivo de cubrir los requerimientos de la comunidad promoviendo así el progreso de nuestro país a través del gobierno local, regional o nacional. (Rojas, 2019)

Por otro lado, a nivel nacional, en muchas instituciones públicas del país se ha notado que los profesionales que dirigen estas instituciones tienen poco conocimiento sobre los procesos administrativos lo que dificulta una buena gestión e incide en la forma de desempeño de sus trabajadores, es así que la gestión administrativa se ha convertido en parte importante de toda institución especialmente de las instituciones educativas de nuestro país (Castillo, 2018) pues se necesita de personas con muchas habilidades capaces de desempeñarse en forma eficiente tanto administrativa como pedagógicamente, donde los que dirigen las entidades educativas conozcan la gestión administrativa en toda su magnitud tanto en la planificación, organización, dirección y control además de sus niveles educativo, pedagógico y administrativo pues en ellos recae la responsabilidad de proporcionar las condiciones más favorables y fomentar el desempeño óptimo de su personal y así lograr la buena marcha de la institución.

Asimismo, a nivel regional se ha observado que no existe una buena gestión administrativa dentro de las instituciones públicas, como son las instituciones educativas pues se ha notado que muchos directores no conocen muy bien los procedimientos administrativos y desarrollan las actividades sin una buena planificación ni organización alguna. Otro problema que podemos mencionar es que algunos directores de instituciones educativa son muy autoritarios lo cual genera molestia e incomodidad en el personal influenciando en las relaciones interpersonales y clima laboral que no permite un desempeño laboral eficiente y eficaz del personal a su cargo.

Es así que en la entidad pública en estudio se ha observado que existen algunas deficiencias ejercidas en la gestión administrativa entre las que se puede mencionar es que cuenta con documentos de gestión pero que no están actualizados, además tiene un PAT que no está aprobado, entonces las actividades de planificación no se desarrollan de manera efectiva por falta de una buena

coordinación y organización de parte de la parte administrativa. Por otro lado, las capacitaciones en instrumentos de gestión para trabajadores de la entidad educativa son muy pocas o muy rara vez, el control de estos instrumentos se realiza de manera tardía, los monitoreos por parte de la dirección son eventuales, Además, se ha podido observar que no había participación de algunos trabajadores a las diferentes reuniones muy a pesar de que estas fueron virtuales debido a la Pandemia por la Covid 19, demostrando así mucha dejadez de parte de algunos trabajadores para quienes no había una sanción correctiva frente a estas situaciones y que al final obviamente ha influido en el desempeño óptimo de los trabajadores y ha repercutido de manera negativa en el logro de metas trazadas por la entidad.

A razón de todo lo anteriormente mencionado surgió la necesidad de desarrollar el presente trabajo, para lo cual se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022? Asimismo, se formuló los siguientes problemas específicos: 1)¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022?, 2)¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022?, 3)¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022?, 4) ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado,2022?

Asimismo, como justificación de esta investigación es que los fundamentos científicos teóricos y metodológicos nos permitirán hacer un análisis y la sistematización de métodos e instrumentos que a su vez ayudará a sentar las bases de un modelo teórico sistémico entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral, con este trabajo se pretende brindar al personal de la entidad educativa, una herramienta que contribuirá a mejorar el desempeño laboral a través de una buena gestión administrativa.

Además, el presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del

personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. Del mismo modo, se planteó cuatro objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 2) Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 3) Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 4) Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado 2022.

De manera similar, para la presente investigación se planteó la hipótesis general que fue existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022, y como hipótesis específicas fueron: 1) Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 2) Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 3) Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 4) Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Riffo (2019), en su trabajo de investigación llegó a la conclusión de que la gestión administrativa es responsabilidad del personal directivo como representante de los centros escolares de los Chorrillos, y que son los responsables de diseñar y aplicar políticas que faciliten la labor de todos los trabajadores haciendo que se sientan cómodos y atendidos y así optimizar su desempeño en la labor educativa.

Otro trabajo de investigación es la de Pacheco et al. (2018) quien realizó un análisis de cómo se lleva la gestión administrativa dentro de las escuelas de Santa Marta Colombia y llegaron a la conclusión de que existe poco conocimiento de un enfoque administrativo, por lo que las instituciones necesitan mejorar sus procesos administrativos en conjunto, además, debe realizar una reunión de autoevaluación para mejorar la planificación del sistema.

Asimismo, Moreno & Wong (2018) en el país colombiano realizó un estudio para determinar en qué medida las habilidades directas inciden en el desempeño laboral, en el cual se utilizaron métodos cualitativos, así como cuestionarios para medir sus variables, en los cuales los resultados evidenciaron que los directores calificaron el desempeño de su personal como alto y medio, sin embargo, los trabajadores indicaron los niveles bajo y muy bajo. Encontrándose una correlación alta  $r_s = ,832$  entre las variables. Se concluyó que la gestión del talento requiere de estrategias que fomenten la eficiencia, la calidad, y la eficacia del desempeño de los trabajadores si es que se quiere lograr los objetivos deseados por los gerentes.

Por otra parte, Cerdas et al. (2017), en un análisis realizado sobre gestión administrativa en locales educativos costarricenses menciona que la gestión en centros educativos no es una tarea sencilla, porque está centrada en la planificación, organización, dirección y ejecución de propuestas desarrolladas en las organizaciones.

Del mismo modo, Martínez et al. (2016) en su artículo académico desarrollado en una universidad de México, concluye que, para mejorar el desempeño laboral, el director debe asumir el cargo con cuidado, buscando el equilibrio para no caer en el autoritarismo o *laissez-faire*, en el que su función es examinar qué herramienta de planificación tienen los docentes para hacer recomendaciones pertinentes. Otra conclusión fue la falta de liderazgo y el

desconocimiento de los procesos administrativos tanto de los directivos como de los docentes repercute en la buena gestión y desempeño de los mismos.

Finalmente, Chicaiza & Icaza (2016), en su investigación tuvo como propósito analizar la gestión administrativa observando los eventos que se planifican, organizan, dirigen y controlan. El estudio tiene un enfoque de diseño cuantitativo, descriptivo y longitudinal presentado en diferentes momentos. Los resultados muestran que el desarrollo óptimo de los procesos administrativos depende la eficacia de la gestión administrativa.

Entre los antecedentes a nivel nacional, Núñez Lira et al. (2019) en su artículo académico arribaron a la conclusión de que para lograr la calidad educativa son importantes las competencias administrativas porque estas permitirán ejercer adecuadamente la gestión educativa.

De la misma forma, Ambor (2021) consideró como dimensiones de la administración a la planificación, el control, la dirección y la organización; como dimensiones de las variables de desempeño del trabajo consideró los siguientes aspectos: competencia, calidad y desempeño donde los resultados que se obtuvieron muestran una correlación de Pearson un  $r=0,509$  lo que demuestra que la correlación entre las variables es positiva y moderada, determinando como conclusión que existe una relación directa e importante entre las dos variables en estudio.

Asimismo, Chávez & Olivos (2019) en su estudio, se propusieron determinar la relación que existe entre la gestión de la educación secundaria y el desempeño laboral del personal que trabaja en las entidades educativas de los colegios "modelo" de Trujillo. En esta investigación la metodología aplicada fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental en la que por los resultados obtenidos se determinó que si existe relación significativa positiva entre las variables en estudio pues así lo demuestra la correlación de Spearman  $r=0,877$  donde el nivel de significancia fue  $p=0,00 < 0,05$  entre las variables. La variable del desempeño del personal docente se midió con 28 ítems y los resultados demostraron que una pequeña muestra de la muestra calificó altos niveles de administración. En la planificación, solo las tres cuartas partes se dan en el nivel efectivo, sin embargo, es la organización y control la que más se ve afectada, pues el nivel de desarrollo es en su mayoría regular e inadecuado. El desempeño

docente, por otro lado, fue calificado como normal y bueno. Como conclusión determinaron de que las dos variables tienen una relación directa y fuerte, por consiguiente, la labor docente se vio muy afectada por la deficiente gestión administrativa.

Por otro lado, Serna & Arévalo (2018) plantearon el objetivo de determinar el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral. La metodología utilizada en su estudio fue descriptivo, no experimental, correlacional de enfoque cuantitativo, donde concluyeron que los procesos administrativos de la institución en estudio son ineficientes pues la planeación no tienen metas ni políticas claras, o están mal formuladas y no están definidos en el plan estratégico, no hay plan de actividades, además concluyeron que existe problemas con el desempeño del trabajo, porque no hay una buena actitud cooperativa, lo que lleva a determinar que la gestión administrativa no afectan el desempeño laboral en las empresas agrícolas Lucero-Lamas, año 2016.

Del mismo modo, Castellano (2018) en su investigación utilizó una metodología de tipo básica, descriptiva correlacional, de corte no experimental, llegando a la conclusión de que, si existe una relación significativa entre las variables en estudio, pues así lo evidenciaron los resultados de correlación  $\rho = 0.000 < 0.05$ ), y el coeficiente de correlación según Rho de Spearman que fue igual a  $.403^{**}$ .

De la misma manera, Cervantes (2019) en su trabajo realizado determinó que en la institución es estudio existe poco liderazgo de parte del personal directivo lo que dificulta el desempeño de los docentes y este es un factor que afecta a toda gestión sobre todo a la administrativa.

Por otra parte, Arellano (2018) quien en su estudio aplicó la metodología de investigación de diseño correlacional transversal, no experimental obtuvo los siguientes resultados  $r = 0,780$  y el valor  $t = 6,141$  entre las variables en estudio y se tuvo como apoyo gráfico la curva de Gauss con el valor crítico 1,96, llevando a la siguiente conclusión de que la gestión administrativa si tiene relación con el desempeño laboral que aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Además, Trujillo (2018) en su trabajo de investigación utilizó el Alfa de Cronbach y concluyó que los resultados obtenidos demostraron que existe relación

directa, significativa y alta entre las variables de gestión y el desempeño docente en un colegio de Ancón, 2018.

Finalmente, Manturano (2017) en su investigación, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y quien para lograr su pertinencia desarrollo una Investigación de diseño descriptivo, y concluyó que existe relación entre las variables pues así lo evidencian los resultados a partir del valor de  $r = 0,086$ , lo que implica un fuerte nivel de correlación y confirma que, cuanto mejor es el clima organizacional, mejor es el desempeño del trabajador dentro de una institución.

En cuanto a las bases teóricas de la variable denominada Gestión Administrativa se tiene la teoría clásica de la administración de Henry Fayol quien en su libro Administración General e Industrial define: “Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar” (1916; p. 9) el cual se caracteriza por un énfasis en la estructura organizativa y las condiciones que deben cumplirse para que sean eficaces. El concepto de una organización es la estructura formal de las diferentes actividades, posiciones e instituciones, y la teoría enfatiza las funciones básicas en las que una organización debe ser efectiva.

Fayol pone énfasis en que toda organización debe realizar algunas funciones básicas, como las funciones técnicas que son funciones mediante las que se desarrolla la productividad de bienes y servicios, además de las funciones comerciales que son las que se centran básicamente en las actividades de compra, venta y comercio, donde la empresa necesita tanto saber producir de manera eficiente como comprar y vender bien. Otras funciones son las financieras que están relacionadas con la habilidad de la gestión financiera con la finalidad de obtener el mayor provecho al capital para esto es imprescindible el buen uso y manejo del mismo. También son importantes las funciones de seguridad que están en relación con la protección de los trabajadores y bienes de la institución contra robos, inundaciones, etc. Y finalmente las funciones contables son las que se enfocan en todo lo relacionado con el costo, el inventario y las estadísticas comerciales y las funciones administrativas que son las que se enfocan en regular, integrar y controlar las primeras cinco funciones. Los que deben coordinarse de

manera efectiva y eficiente si se desea lograr un control adecuado y general de toda la institución.

Por otra parte, Fayol plantea 14 principios de gestión entre los cuales se tiene la División del trabajo menciona que cada empleado tiene diferentes habilidades y fortalezas que deben aprovecharse y se considera experto a la persona con mayor experiencia, y que centrarse en un área en particular hará que haya aumento en la eficiencia y la productividad al realizar cada tarea con mayor precisión. Este principio se aplica enteramente en empleados y funcionarios de la empresa.

Otro principio es la Autoridad y responsabilidad. El poder viene con la responsabilidad y el riesgo, y aquellos que tienen la tarea de administrar un negocio deben asumir la responsabilidad al otorgar al equipo de liderazgo el derecho de dictar a otros empleados. La disciplina se fundamenta en la obediencia y el respeto por los valores. El buen comportamiento y las buenas relaciones están basadas en el respeto que es la clave para mantener las relaciones óptimas entre los integrantes de una organización, desde la dirección hasta los cargos de menor jerarquía.

Por otro lado, la Unidad de mando se refiere a que cada empleado recibe una orden del gerente para la tarea que realiza, explicándole a la misma persona la importancia de los resultados de cada tarea. Si el pedido proviene de una persona diferente esta puede generar confusión y conflictos entre los empleados de una persona. Con la unidad de mando se puede establecer fácilmente responsabilidades y errores de forma más sencilla.

Asimismo, la unidad de dirección se refiere a la unidad y direccionalidad de las diferentes actividades, es decir, se debe trabajar hacia el mismo objetivo, tal como se muestra en el plan de acción. Los responsables del plan son los directivos quienes a su vez deben supervisar que las actividades planificadas se desarrollen adecuadamente y conlleven a cumplir las metas trazadas. En este caso, la disciplina y la organización del equipo son muy importantes. Los intereses personales están subordinados a los generales. En todo tipo de empresas, cada empleado tiene un interés específico, por lo que existen diferentes intereses, pero estos no deben prevalecer sobre las necesidades de la organización. Las



estrategias y enfoques comerciales se enfocan en el propósito de la organización, y todos sus miembros, especialmente la gerencia, deben adherirse a este principio.

Por otro lado, está la remuneración es muy importante para motivar al personal de la institución para que sean altamente productivos. Para ser felices y productivos, todos necesitan recibir un salario estable y justo. Hay dos tipos de recompensas, económicas y no económicas, la segunda es la promoción, recompensas, conocimiento de los beneficios y esfuerzos, y otras percepciones dentro de la empresa.

También Fayol menciona la jerarquía como el máximo respeto desde los niveles más altos, estableciendo así un sistema muy claro de poder y jerarquía en la organización que recorre todos sus niveles. Enfatiza la necesidad de tener un organigrama bien definido que dicte en qué nivel se encuentra cada uno para que la información pueda ser reportada a las personas adecuadas en cualquier momento, evitando así la desinformación innecesaria.

Otro principio es la Centralización donde se manifiesta que la toma de decisiones debe distribuirse de manera equilibrada y coherente, especialmente en las grandes empresas con muchas operaciones y personal. (1980) Para ello, Fayol propone la centralización, es decir, concentrarla autoridad en manos de la parte más alta del rango jerárquico. Sin embargo, no hay duda de que puede ser necesario otorgar la autoridad anterior dependiendo de la estructura de cada organización. Por lo tanto, para que una organización funcione correctamente, el poder debe estar en manos de la jerarquía adecuada (1986).

El orden es otro principio donde cada empleado debe disponer de las herramientas y recursos necesarios para poder realizar plenamente la función delegada. Además, todos deben ocupar el lugar de trabajo más apropiado en función de sus fortalezas y habilidades. Y, sobre todo, se debe mantener siempre un orden en todos los niveles de la organización que garantice las condiciones óptimas y un ambiente adecuado de trabajo.

Otro principio es la Equidad en la cual los trabajadores enfatizan que siempre deben ser tratados de manera justa, compasiva e imparcial, independientemente de su función u origen. Todos deben estar en la mejor posición para brindar el mejor desempeño y contribuir a mejores resultados. Todos, sean subordinados o no, merecen un trato justo e imparcial.

Fayol también habla del principio de la estabilidad que es un principio básico hace referencia a la importancia de la estabilidad de los empleados, es decir, la importancia de la profesionalidad. Dijo que la alta rotación de personal podría obstaculizar el buen funcionamiento de estos sitios y reducir significativamente la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo.

La Iniciativa es otro principio que hace referencia a la importancia de la iniciativa de cada trabajador en la realización de la tarea, la flexibilidad y libertad para agregar valor a su trabajo. Todos como seres humanos podemos cometer errores, entonces la tolerancia al error debe ser una prioridad. Para ello, es importante tener empatía y tolerancia ante posibles errores.

Y finalmente está el Espíritu de equipo por el que se fomenta el trabajo en grupo. Esto es fundamental para el trabajo cooperativo y el compromiso de todos los sectores en la que se necesita la unidad de todos los miembros de la empresa. De esta manera se contribuye al desarrollo de la cultura corporativa y se promueve en cierto grado a la confianza mutua. Estos 14 principios básicos de Fayol están orientados al correcto desarrollo de los métodos de gestión que prevalecen hasta el día de hoy. Cada principio considera que los factores humanos son parte de un motor que funciona correctamente. Hoy, esta idea es muy familiar e innovadora, y continúa creciendo como uno de los requisitos básicos para cualquier negocio (1916)

Por otro lado, Robbins & Coulter define “la gestión o administración es la coordinación de las actividades laborales para que se desarrollen con eficacia y eficiencia se considera como el objetivo principal de toda gestión”. La coordinación de las actividades desde la gerencia es lo que distingue una empresa de otra entonces la administración necesita que las actividades laborales concluyan óptimamente y a eso es lo que deben apuntar los gerentes de las empresas. (2005)

En la misma línea, Hitt refiere que administrar es el proceso de construir y usar un conjunto de recursos que conlleven a objetivos para realizar tareas en una organización. (2006, p. 8).

Hellriegel menciona: “La gestión administrativa es el conjunto de actividades que deben realizarse eficientemente para el desarrollo integral de la empresa, cuyas funciones del proceso administrativo son: planear, organizar, dirigir y controlar.” (2002, p.34).

Según el autor Anzola refiere que: Los procedimientos administrativos incluyen la capacidad de coordinar los esfuerzos del grupo para alcanzar los fines con la colaboración de los empleados mediante la ejecución de tareas relacionadas a la planificación, organización, gestión y dirección. (2002, p. 70)

Otro fundamento teórico de la administración es la de Chiavenato quien menciona que un procedimiento de gestión “es un proceso que incluye la planificación, el control, la dirección y la organización para utilizar adecuadamente todos los recursos con que cuenta una institución para lograr sus objetivos.” (2010, p. 19). Entre las dimensiones de gestión administrativa se tiene la planeación, organización, dirección y control.

Chiavenato refirió que la Planeación es la función de la administración con características de diversa índole que predeterminan las metas que se desea alcanzar y las acciones a realizar para alcanzarla. (2010, p.135). Y entre sus indicadores se tiene los objetivos organizacionales y el proceso de planeación. Los fines organizacionales en las instituciones se crean al servicio de intereses, y cada interés puede ser para el mismo beneficio o para el beneficio de la empresa (administración y servicios públicos, ONG, etc.). Para las organizaciones formales, necesitan establecer metas, y estas son las razones de su creación. Además, estos objetivos son objetivos que influyen en las actividades de la misma organización. (Porret, 2010, p.29). Asimismo, según Munch, la planificación es un proceso de gestión que define cada objetivo que desea alcanzar y predetermina cada acción y actividad correspondiente que debe realizar para lograr ese objetivo. (2009, p. 39). En otras palabras, se da un plan después de que se planifica cada objetivo, y para lograrlo, cada actividad correspondiente debe planificarse explícitamente con anticipación para lograrlo.

Otra dimensión es la Organización en el que Fayol la define como la clasificación de cada actividad requerida, agrupamiento de cada actividad que define objetos, asigna cada grupo a un administrador con la responsabilidad de supervisión requerida, y proporciona mediciones de ajustes horizontales y verticales en la estructura organizacional (1916 p.89).

Del mismo modo, otra dimensión es la dirección en la que Fayol menciona que es la forma de coordinar, de guiar las actividades de los trabajadores de una entidad o empresa para lograr metas trazadas y así puedan realizar su trabajo con

efectividad, entusiasmo y responsabilidad. La dirección también consiste a la capacidad de conducir, orientar y armonizar el esfuerzo de los trabajadores de una empresa donde existe una relación estrecha entre la persona que dirige y sus trabajadores, es así que de una buena gestión directiva dependerá la calidad en el trabajo de su personal. (1916 p.89). Por otro lado, Ivancevich et al. (1995. p. 17) enfoca su atención directamente en los empleados de la organización porque su objetivo principal es dirigir el comportamiento humano (motivación) hacia los objetivos de la empresa, como la de lograr la calidad de servicio.

Asimismo, el control es la última fase del proceso administrativo según Veciana menciona: el control de las funciones administrativas incluye medir y corregir el desempeño de los que laboran en la organización y grupos de colaboradores para determinar si cada acción realizada está en línea con los planes y objetivos establecidos, entonces el control es medir el desempeño de objetos y programas, evidenciando dónde hay deficiencias y se brinde el apoyo oportuno para corregirlas. (1916 p.85). Entre sus indicadores se tiene la medición y corrección. Según Galpin refiere: "Las mediciones proporcionan una manera de seguir el progreso". Cuando saben qué medir y cómo, los gerentes pueden comprender si la organización está logrando sus objetivos. (2013 p.103) Por otro lado, menciona a la Corrección " Esta es la parte final en el proceso de selección". En este punto, el administrador debe decidir qué medida correctiva tomar si la inmediata o la básica. La reparación inmediata puede resolver temporalmente el problema y restaurar el rendimiento normal. Tome medidas, identifique la causa del problema y use esta información para tratar de eliminar la causa del problema, lo cual es bueno.

Chiavenato (2006) menciona que la administración engloba muchos procesos, que necesitan de una gestión oportuna para lograr de objetivos y metas de manera eficiente y eficaz. También se señala que la dirección tiene un rol importante dentro de la gestión administrativa para la organización y coordinación de actividades que conlleven a lograr metas y objetivos trazados en una organización. Además, Rico (2016) señala que, para la optimización de procesos pedagógicos, directivos y comunitarios, es necesario la participación de los integrantes de la institución, desde una perspectiva participativa, si se quiere lograr mejorar la calidad educativa.

En cuanto a las bases teóricas de la variable denominada Desempeño Laboral esta se basa en la teoría científica de la administración desarrollada por Frederick Taylor, uno de los pioneros de la investigación científica sobre la productividad laboral. Frederick Taylor sugirió simplificar la tarea para ser más productivo. Recomienda que los gerentes asignen a los empleados a los puestos en función de sus habilidades y luego los capaciten y supervisen para garantizar que sean efectivos en sus roles asignados. Aunque esta teoría no es ampliamente aceptada hoy en día, ha demostrado a los líderes la importancia de la eficiencia en el lugar de trabajo donde se cuenta con la preparación adecuada, el trabajo en equipo y la cooperación entre gerentes y empleados. (Boland et al., 2008, p.98).

En la misma línea, Chiavenato define el Desempeño Laboral, "Como una actividad o actitud observada entre los trabajadores que es importante para el logro de objetivos y, por lo tanto, confirma que la fortaleza más importante en una organización es el eficiente desempeño laboral de sus trabajadores (2010, p.92). De igual modo, Bittel indica que, en el desempeño, influye en gran medida la experiencia adquirida durante el trabajo, su actitud positiva y ganas de mejorar. (2000, p.58). Así, el desempeño laboral está ligado a las competencias, habilidades, conocimientos y comportamiento de los empleados, que conlleven al logro de metas organizacionales. Por su parte Olivera señaló que: "existen factores de actitud que determinan el desempeño laboral de entre estas la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, el sentido de la responsabilidad, las habilidades de seguridad, el juicio, el desempeño personal, el interés, la creatividad, la capacidad ejecutiva y el conocimiento del trabajo, la calidad y otros factores operativos. cantidad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo" (2013, p.81). Asimismo, Alejo menciona entre las dimensiones del desempeño laboral a la eficacia, eficiencia y calidad. (2019)

La eficiencia se define como "una expresión utilizada para medir la capacidad o la calidad del desempeño de un agente económico para lograr los objetivos establecidos minimizando el uso de recursos" (Andrade 2005, p. 253) Además, la eficiencia se relaciona con las competencias y habilidades de una persona para realizar y realizar tareas, es decir, mientras realiza tareas, utiliza la menor cantidad de recursos y logra metas. Por lo tanto, optimizar las estrategias de producción y uso se traduce en un menor uso de recursos, materiales, horas-

hombre, etc. así de esta manera, se puede lograr el objetivo de una manera competente dentro de la empresa.

Por otro lado, Robbins, Stephen, Coulter señala, que la eficacia en el desempeño laboral es el proceso por el que se puede determinar el éxito de una organización. Las organizaciones suelen medir el desempeño evaluando individualmente la coherencia con los objetivos estratégicos, incluidas las descripciones de puestos. (2013, p.145)., Asimismo, la eficacia está relacionada con el logro de objetivos o resultados propuestos, es decir está relacionada con el desarrollo de actividades que permitan el logro de metas establecidas. "La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (De Oliveira, 2002, p.20)

Asímismo, la Calidad se entiende como desarrollar adecuadamente un trabajo encomendado, sin errores desde el diseño hasta el servicio postventa. Es un conjunto de atributos y funciones específicos que se pueden evaluar para determinar si los servicios o productos corresponden al propósito. Por lo tanto, se afirma que es el resultado del trabajo en equipo de toda organización. (Taylor, 1969) La calidad incluye alcanzar la excelencia en el trabajo realizado, la mejora continua de la gestión profesional y personal, y siempre encaminada al logro de metas que beneficien a la organización, demostrar calidad en la producción de servicios, reducir defectos por unidad de producción y lograr alcanzar o superar ciertos objetivos cuantitativos.

También, es importante considerar que la administración del desempeño se da a través de sucesos donde las empresas se aseguran de que su personal trabaje de manera adecuada alcanzando los fines organizacionales. Asimismo, la evaluación del desempeño personal está referida a la calificación del desempeño actual y/o pasado de un empleado (Dessler & Varela, 2011, p. 222). Según Chiavenato, la evaluación del desempeño laboral es el "proceso de medir el desenvolvimiento de los trabajadores, de acuerdo con sus metas y objetivos, es decir, qué tan bien cumplen con lo determinado en el trabajo, este resultado puede ser positivo o negativo y debe ser considerado si es que no son los que se esperaban para reformular sus actividades y lograr los resultados esperados". (2009, p. 245)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

Este trabajo de investigación será del tipo aplicada (CONCYTEC 2018), pues su objetivo principal es la solución de un problema o un método específico, basado en la búsqueda e integración de conocimientos para su posterior aplicación y de esa manera enriquecer el desarrollo cultural y científico.

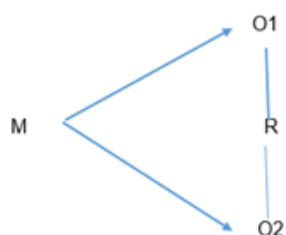
El diseño utilizado en la presente investigación fue el no experimental, de corte transversal correlacional, porque las variables no serán manipuladas y estarán basadas solamente en observaciones de los sucesos tal cual están en el aspecto natural, así mismo sus variables serán sin la medición directa del que investiga, es decir no se podrá cambiar el propósito de estudio (Dzul 2013).

El nivel fue correlacional porque el propósito es medir, cuantificar y analizar la vinculación entre 2 variables estableciendo la relación entre las mismas sin que el investigador manipule ninguna de ellas para llegar a conclusiones (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018), en este caso se estudiará la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño del personal de una institución pública de Puerto Maldonado.

Los datos se recopilan solo una vez al mismo tiempo, por lo que es transversal de enfoque cuantitativo. El objetivo es describir las variables y analizar su frecuencia y relación en un momento determinado. (Hernández et al, 2010, p.151).

Figura 1:

Diagrama del diseño



Dónde:

M: muestra de 78 trabajadores de la entidad Educativa 2022

O1 = Variable 1: Gestión Administrativa

O2 = Variable 2: Desempeño Laboral

R = Correlación entre las variables de investigación

### 3.2 Variables y Operacionalización

La variable es una figura para especificar el problema a investigar, teniendo en cuenta propiedades observables de las unidades de análisis como son fenómenos sociales.

Para Kerlinger y Lee las variables son “[...]un símbolo al que se le asignan valores o números [...]” y “[...] que adquiere[n] distintos valores” (2002, p. 36). La operacionalización de variables implica trasladar las variables de sus definiciones conceptuales (permitiendo comprimir los fenómenos en reflejos abstractos) a definiciones operacionales (indicadores), basadas en protocolos, estándares y procedimientos, para medir conceptos observables a través de instrumentos.

Desde un punto de vista pragmático, para Ñaupás et. al. (2018) la operacionalización es el proceso en el cual las variables generales pasan a específicas y a su vez estas a dimensiones, posteriormente a indicadores las cuales podrán ser medidas.

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

##### **Definición Conceptual:**

Según Anzola refiere que “la gestión administrativa es la capacidad de coordinar los esfuerzos del grupo para alcanzar los fines con la colaboración de los empleados mediante el desarrollo de tareas relacionadas a la planificación, organización, gestión y dirección.” (2002, p. 70).

##### **Definición Operacional:**

Se evaluó el tipo de variable “Gestión Administrativa” y se recolectó información mediante una herramienta de encuesta tipo Likert utilizando el método de encuesta al personal de la de una Institución Educativa de Puerto Maldonado.

##### **Dimensiones e indicadores:**

Planificación:	Objetivos
	Distribución de recursos
	Planificación
Organización:	Trabajo en equipo
	Responsabilidad
	Jerarquía organizacional



Dirección:	Administración
	Liderazgo
	Motivación
	Organización
Control:	Supervisión
	Seguimiento
	Medidas de corrección
	Evaluación

Escala de medición: Se utilizó la siguiente escala de Likert

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

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

### **Definición Conceptual:**

Chiavenato refiere “Desempeño laboral es la eficacia demostrada por los trabajadores al realizar su trabajo, la cual es de suma importancia en las empresas, por ello, se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.” (Chiavenato, 2000, p.92)

**Definición Operacional:** Se evaluó el tipo de variable “Desempeño laboral” y se recolectó información mediante un cuestionario con valores de Likert, utilizando un método de encuesta diseñado para los trabajadores de la institución educativa de Puerto Maldonado.

### **Dimensiones e indicadores:**

Eficiencia:	Conocimientos
	Habilidades
Eficacia:	Convivencia
	Empatía
	Toma de decisiones
Calidad:	Objetivo en común
	Comunicación
	Calidad del trabajo

Escala de medición: Se utilizó la siguiente escala de Likert

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

### **3.3 Población y muestra.**

#### **3.3.1 Población:**

Es el conjunto finito o infinito de elementos, criaturas o cosas que comparten propiedades o características observables en común. (Valderrama, 2013, p.182) La encuesta encontró que la población de las instituciones educativas estudiadas en 2022 estaba compuesta por todo su grupo, 78 trabajadores.

Para la siguiente investigación se utilizó los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- **Criterios de inclusión:** El total de los trabajadores de la institución
- **Criterios de exclusión:**

Personas que hayan respondido con errores los instrumentos.

Personas que no tengan interés por la investigación.

#### **3.3.2 Muestra:**

Está integrada por el número total de trabajadores que laboran en una institución que es de 78 personas equivale a un censo. Según Hernández, Fernández y Baptista, una muestra es “esencialmente un parte de la población” (2006, p. 240)

#### **3.3.3. Muestreo:**

Método utilizado fue el muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnica**

En el presente trabajo se utilizó como técnica la encuesta, la cual consiste en dar respuestas a interrogantes y así obtener datos confiables y válidos. Vara, (2012, p. 299), con esta técnica se recolectará, procesará y posteriormente analizará toda la información sobre los eventos que se desea estudiar de la muestra.

#### **3.4.2 Instrumento**

“En las encuestas se utiliza como herramienta los cuestionarios porque el propósito de las preguntas realizadas es obtener información a través de las respuestas del personal de la institución. Las dimensiones de las variables se especifican en detalle. Todo estuvo compuesto por 28 preguntas, 16 preguntas divididas en cuatro dimensiones de variables administrativas y 12 preguntas de tres dimensiones de

variables de desempeño laboral. Luego, las preguntas serán aplicadas bajo la escala de Likert, la cual tiene 5 categorías.

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

#### **Ficha técnica de instrumento 1: Gestión Administrativa**

Nombre: Cuestionario

Autor: Tomado de Alejo (2021)

Dimensiones: Planificación, organización, dirección y control

Baremos: Nivel bajo, medio y alto

#### **Ficha técnica de instrumento 2: Desempeño Laboral**

Nombre: Cuestionario

Autor: Tomado de Alejo (2021)

Dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Calidad

Baremos: Nivel bajo, medio y alto

### **3.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

Según Hernández, et al, si una herramienta mide efectivamente la estructura a medir, su efectividad representa un nivel aceptable (2014, p.200)

Los instrumentos de recojo de datos de la presente investigación, ha sido validado por tres (3) expertos, quienes han llenado una ficha de validación con el siguiente resultado:

**Tabla 01**

*Lista de expertos validadores de los instrumentos de recogida de datos*

<b>Orden</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Perti-nencia</b>	<b>Rele-vancia</b>	<b>Clari-dad</b>	<b>Aplica-bilidad</b>
1	Mg. Bello García, Hipólito	SI	SI	SI	SI
2	Mg. Espino Martínez, Edilberto	SI	SI	SI	SI
3	Mg. Flores Fernández, Evaristo	SI	SI	SI	SI

Elaboración propia

Las fichas de validación escaneadas se presentan en anexos.

## Confiabilidad

Contreras y Novoa (2018), Indica que el coeficiente Alfa de Cronbach sirve para comprobar la confiabilidad del instrumento y la prueba de correlación de Spearman sirve para realizar el análisis de correlación existente entre las variables. La confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación, se ha calculado mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, con los datos recopilados producto de la aplicación de una prueba piloto a (10) trabajadores integrantes de la muestra. Información que ha sido procesada en el programa SPSS. La base de datos tabulada se presenta en anexos.

### Tabla 02

V1. Gestión Administrativa

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	16

Reporte de aplicativo SPSS

### Tabla 03

V2: Desempeño Laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	12

Reporte de aplicativo SPSS

El alfa de Cronbach es un coeficiente que toma valores entre 0 y 1. Cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento. Los valores que se presentan en la Tabla 02 y Tabla 03, demuestran un alto grado de fiabilidad de ambos instrumentos.

## 3.2. Procedimientos

Se inició por solicitar la autorización a la institución educativa para que el trabajo de investigación en el cual se solicitó los permisos respectivos para aplicar los instrumentos. Luego de poseer el consentimiento informado, se aplicó los instrumentos validados al personal docente de manera individual y anónima, una vez recolectados los datos, se registraron en una base de datos utilizando el

programa Excel y se utilizó el programa SPSS para tabular los resultados y realizar su análisis estadístico.

### 3.3. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos recolectado con los instrumentos, recurrimos a la estadística descriptiva, para describir las características principales haciendo uso de tablas, la estadística inferencial para contrastar la hipótesis a través del estadístico de correlación (Rho de Spearman), con la finalidad de determinar la relación que guardan las variables de estudio.

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Tabla 4:** Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### 3.7. Aspectos éticos

Para este estudio, se utilizarán los principios de la ética administrativa propuestos por la Universidad para abordar los problemas sociales, el estudio se centrará en la muestra, siguiendo los principios de confiabilidad y no plagio, se respeta al autor de cada teoría. Se citará y se respetará la propiedad intelectual, así como las normas APA para justificar la información recibida, la recopilación de datos de los participantes no se alterará y se respetará el anonimato de los encuestados.

#### IV. RESULTADOS

Luego de haber aplicado los cuestionarios, se continuó con los contrastes de normalidad, frecuencias y correlación entre variables y dimensiones.

Tabla 1: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
N		78	78
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	57,22	41,60
	Desviación estándar	10,625	7,818
Estadístico de prueba		,137	,075
Sig. asintótica(bilateral)		,001 <sup>c</sup>	,200 <sup>c</sup>

Visto la muestra que es mayor a 50 elementos, se aplicará la prueba “Kolmogórov-Smirnov”. Con base en los valores de la tabla 1, la gestión administrativa (Sig. (bilateral) = 0,001 < 0,05) presenta una configuración no normal y en el desempeño laboral ((Sig. (bilateral) = 0,200 > 0,05) es normal; en concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2018), los valores obtenidos hacen referencia que en la contrastación estadística se utilizará el coeficiente de correlación no paramétrica.

Tabla 2: Correlación entre variables gestión administrativa y desempeño laboral

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Conforme con la Tabla 2, el valor de rho es igual a 0,661, evidencia una correlación moderada positiva y significativa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), afirmándose la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la entidad estatal en Puerto Maldonado”. Por consiguiente, se admite la suposición alterna “existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la entidad estatal y rechazar la suposición nula “no existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la entidad estatal, confirmándose la hipótesis general.

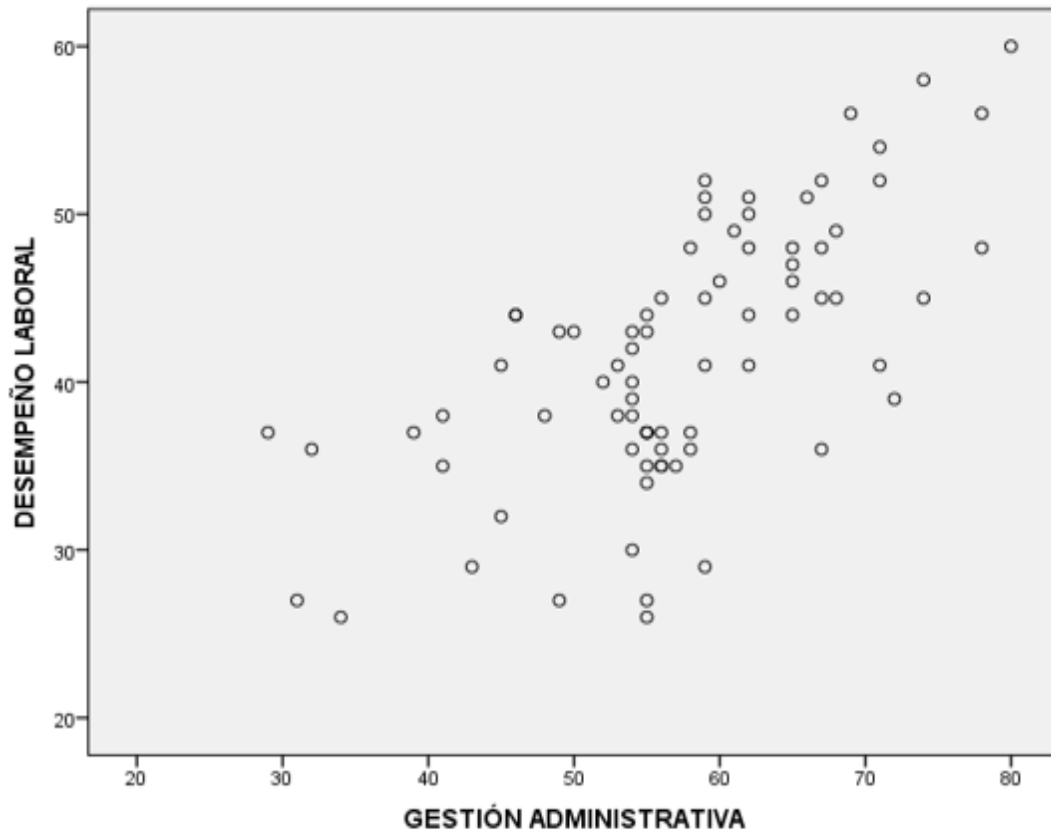
Tabla 3: Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Alto	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Malo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	2,6%	2,6%	0,0%	5,1%
	Regular	Recuento	3	32	5	40
		% del total	3,8%	41,0%	6,4%	51,3%
	Bueno	Recuento	0	6	28	34
		% del total	0,0%	7,7%	35,9%	43,6%
Total	Recuento	5	40	33	78	
	% del total	6,4%	51,3%	42,3%	100,0%	

En base a la Tabla 3, la data resaltante obtenida en la entidad estatal de Puerto Maldonado es que el 5,1% (4) de la totalidad de los que respondieron evidencian que la gestión administrativa es mala con el desempeño laboral regular con un 2,6% (2) y bajo con el 2,6% (2). Seguidamente, el 51,3% (40) de la totalidad de los encuestados opinan que se tiene una gestión administrativa regular con un cumplimiento laboral medio con el 41,0 (32), alto con el 6,4% (5) y bajo con el 3,8% (3). Finalmente, el 43,6% (34) de las puntuaciones evidencian que la gestión administrativa es buena con un desempeño laboral alto con el 35,9% (28) y medio con el 7,7% (6). En esta perspectiva una buena gestión administrativa implica un cumplimiento laboral alto en el personal de la entidad estatal de Puerto Maldonado, 2022.



Figura 1: Gráfico de dispersión de puntos de gestión administrativa y el desarrollo laboral



En relación con la Figura 1, la nube de puntos representa datos atípicos sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral; observándose que la dispersión de puntuaciones presenta una tendencia lineal que confirma una relación positiva. Por tanto, se entiende que si hay una buena gestión administrativa también habrá un mayor desempeño laboral.

Tabla 4: Tabla de frecuencia de la dimensión planificación y la variable desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
PLANIFICACIÓN	Malo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	0,0%	2,6%
	Regular	Recuento	4	29	9	42
		% del total	5,1%	37,2%	11,5%	53,8%
	Bueno	Recuento	0	10	24	34
		% del total	0,0%	12,8%	30,8%	43,6%
Total	Recuento	5	40	33	78	
	% del total	6,4%	51,3%	42,3%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 4 cuyos valores relevantes es que el 2,6% (2) de la totalidad de las respuestas argumentan que la gestión administrativa es mala, evidenciando un desempeño laboral medio con un 1,3% (1) y bajo con el 1,3% (1). Igualmente, el 53,8% (42) del total de los encuestados manifiestan que la gestión administrativa es regular con un cumplimiento laboral medio con el 37,2% (29), alto con el 11,5% (9) y bajo con el 5,1% (4). Finalmente, el 43,6% (34) del total, manifestaron que la gestión administrativa es buena con un desempeño laboral alto con el 30,8% (24) y medio con el 12,8% (10). Por consiguiente, un nivel bueno en la dimensión planificación implica un desempeño laboral alto en el personal de la entidad estatal de Puerto Maldonado, 2022.

Tabla 5: Correlación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral

		PLANIFICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
	PLANIFICACIÓN Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

En la Tabla 5, se señala un coeficiente Rho de 0,561, lo que evidencia una correlación moderada positiva y significativa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), indicando la correlación entre la planificación y el desempeño laboral de los empleados en una entidad estatal en Puerto Maldonado”. En consecuencia, se da pase a la suposición alterna “existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral de los empleados de la entidad estatal y rechazar la suposición nula “no existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral del personal de una entidad estatal, confirmándose la hipótesis específica 1.

Tabla 6; Distribución de frecuencia de la dimensión organización y la variable desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Alto	
ORGANIZACIÓN	Malo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	2,6%	2,6%	0,0%	5,1%
	Regular	Recuento	3	27	5	35
		% del total	3,8%	34,6%	6,4%	44,9%
	Bueno	Recuento	0	11	28	39
		% del total	0,0%	14,1%	35,9%	50,0%
Total		Recuento	5	40	33	78
		% del total	6,4%	51,3%	42,3%	100,0%

Con base en la Tabla 6, el 5,1% (4) del total de la muestra indican que la organización es mala que evidencia un desempeño laboral medio con un 2,6% (2) y bajo con el 2,6% (2). Seguidamente, el 44,9% (35) del total de los encuestados manifiestan que la organización es regular señalando un desempeño laboral medio con el 34,6% (27), alto con el 6,4% (5) y bajo con el 3,8% (3). Finalmente, el 50,0% (39) de la totalidad de las puntuaciones manifestaron que la organización es buena con un desempeño laboral alto con el 35,9% (28) y medio con el 14,1% (11). Desde este enfoque, disponer de una valoración buena de la organización evidencia un desempeño laboral alto del personal de una entidad estatal de Puerto Maldonado, 2022.

Tabla 7: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral

		ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	. ,000	
		N	78	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la Tabla 7, se evidencia un coeficiente Rho de 0,682, señalando una correlación moderada positiva y significativa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), señalándose la correlación entre la organización y el desempeño laboral del personal de una entidad estatal en Puerto Maldonado”. En consecuencia, se da por aceptada la suposición alternativa “existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los empleados de la entidad estatal y rechazar la hipótesis nula “no existe relación significativa entre la organización y el cumplimiento laboral de los empleados de la institución estatal, verificándose la hipótesis específica 2.

Tabla 8: Distribución de frecuencia de la dimensión dirección y la variable desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
DIRECCIÓN	Malo	Recuento	2	3	0	5
		% del total	2,6%	3,8%	0,0%	6,4%
	Regular	Recuento	2	28	15	45
		% del total	2,6%	35,9%	19,2%	57,7%
	Bueno	Recuento	1	9	18	28
		% del total	1,3%	11,5%	23,1%	35,9%
Total	Recuento		5	40	33	78
	% del total		6,4%	51,3%	42,3%	100,0%

Conforme con la Tabla 8, los valores resaltantes es que el 6,4% (5) del total de los encuestados argumenta que la dirección es mala, de desempeño laboral medio con un 3,8% (3) y bajo con el 2,6% (2). Seguidamente, el 57,7% (45) de la totalidad de los que respondieron, indicaron que la dirección es regular con un desempeño laboral medio con el 35,9% (28), alto con el 19,2% (15) y bajo con el 2,6% (2). Finalmente, el 35,9% (28) del total de la muestra manifestaron que la dirección es buena con un desempeño laboral alto con el 23,1% (18), medio con el 11,5% (9) y bajo con el 1,3% (1). En consecuencia, disponer con un nivel bueno de la dirección implicará un cumplimiento laboral alto en el personal de la entidad estatal de Puerto Maldonado, 2022.

Tabla 9: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral

			DIRECCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la Tabla 9, se observa un coeficiente Rho de 0,468, lo que evidencia una correlación moderada positiva y significativa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), indicándose la correlación entre la dirección y el desempeño laboral de los empleados de la entidad estatal en Puerto Maldonado”. En consecuencia, se admite la suposición alternativa “existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los servidores de la institución estatal y rechazar la hipótesis nula “no existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral del personal de la entidad pública, verificándose la hipótesis específica 3.

Tabla 10: Distribución de frecuencia de la dimensión control y la variable de desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
CONTROL	Malo	Recuento	1	6	0	7
		% del total	1,3%	7,7%	0,0%	9,0%
	Regular	Recuento	3	14	8	25
		% del total	3,8%	17,9%	10,3%	32,1%
	Bueno	Recuento	1	20	25	46
		% del total	1,3%	25,6%	32,1%	59,0%
Total	Recuento		5	40	33	78
	% del total		6,4%	51,3%	42,3%	100,0%

Sobre la base de la Tabla 10, el 9,0% (7) del total de los encuestados argumenta que el control es malo y tienen un desempeño laboral medio con un 7,7% (6) y bajo con el 1,3% (1). Seguidamente, el 32,1% (25) del total de las puntuaciones indicaron que el control es regular con desempeño laboral medio con el 17,9% (14), alto con el 17,9% (14) y bajo con el 3,8% (3). Finalmente, el 59,0% (46) del total de la muestra manifestaron que el control es bueno con desempeño laboral alto con el 59,0% (46), alto con el 32,1% (25), medio con el 25,6% (20) y bajo con el 1,3% (1). Por lo que contar con un nivel bueno de control favorecerá un desempeño laboral alto en el personal de la entidad estatal de Puerto Maldonado, 2022.



Tabla 11: Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión control y la variable Desempeño Laboral

		CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

En la Tabla 11, se tiene un coeficiente Rho de 0,431, lo que evidencia una correlación moderada positiva y significativa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), indicándose la correlación entre el control y el desempeño laboral de los empleados de la entidad pública en Puerto Maldonado”. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa “existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de los empleados de la entidad estatal y desistir la suposición nula “no existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral del personal de la entidad estatal, confirmándose la hipótesis específica 4.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como hipótesis general, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022, donde después del procesamiento de la información se obtuvo como resultado de que el Rho de Spearman es igual a 0.661, lo que permite afirmar que si existe correlación moderada y significativa ( $p < 0.05$ ) entre las dos variables, denotando que, a una gestión adecuada y buena, mayor será el desempeño de los trabajadores de la entidad pública en estudio.

Considerando los resultados descriptivos en este estudio para las variables gestión administrativa y desempeño laboral, se determinó que el 51.3% del personal considera la gestión administrativa es regular y tienen un desempeño laboral medio, el 43.6% consideró la gestión administrativa como buena y tienen un desempeño laboral alto y solo el 5.1% consideró la gestión administrativa como malo y tienen un desempeño laboral bajo, denotando que contar con un nivel bueno de Gestión Administrativa favorece un desempeño laboral alto en el personal de la entidad pública. Los resultados obtenidos en esta investigación permiten rechazar la hipótesis general nula  $H_0$  y aprobar la hipótesis general alternativa  $H_1$ , llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desempeño Laboral del personal de una entidad pública de Puerto Maldonado, 2022.

Resultado similar demostró Castellano (2018) quien en sus resultados demostró que hay relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en la institución de estudio, donde obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = .403\*\*, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), aceptando así la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Además, analizando los resultados descriptivos el 54,2% de los estudiantes opinaron que existe una gestión administrativa eficiente, considerando a eficiente como regular, mientras el 25,8% indicaron que la gestión administrativa es poco eficiente, considerando poco eficiente a bajo, y solo el 20% indicaron que la gestión administrativa es muy eficiente, considerando muy eficiente a bueno, en cuanto a este porcentaje es mucho menor que nuestro estudio con una diferencia de 23.6 %.

En la misma línea, Arellano (2018) concluyó que si existe relación entre las 2 variables pues los resultados arrojaron los siguientes valores  $r = 0,696$  y el valor  $t = 4,000$ , se tiene como apoyo el valor crítico 1,96 representada en el gráfico de la curva de Gauss, concluyeron aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipotesia nula determinando entonces que existe una correlación alta entre la gestión administrativa

y la calidad de trabajo de los trabajadores de la institución en estudio. El valor que se obtuvo por la tabla de correlación Pearson fue  $r = 0,782$ ; que corresponde al rango de correlación muy alto a diferencia de nuestra investigación y la de Castellano donde el nivel de correlación fue moderada y significativa.

Por otro lado, tomando en consideración las respuestas a la encuesta respecto a la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, Castellano (2018) obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $= .264^{**}$ , con un  $p = 0.004 < 0.05$ . que permitieron afirmar que existe una relación significativa entre la planificación universitaria de la educación superior y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior en estudio, además al obtenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$ ; estos resultados coincide con el resultado obtenido en nuestra investigación donde se halló que el 53.8% de los trabajadores muestran a la planeación en un nivel regular, y el 5% en un nivel bajo, un 43.6% consideró como bueno y solo el 2.6% considero de malo, entonces podemos decir que hay una relación moderada ( $Rho = 0.561$ ;  $p < 0.05$ ) de esta dimensión con la variable desempeño laboral del personal de la entidad en estudio.

Asimismo, con referencia a la dimensión organización de la Gestión Administrativa, Castellano (2018) obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $= .393^{**}$ , con un  $p = 0.000 < 0.05$ , demostrando que existe una relación significativa entre la organización y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018. Estos resultados coinciden con los resultados de la presente investigación donde el coeficiente de correlación  $Rho = 0.682$  con un  $p < 0.05$  que demuestran que existe relación directa y significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores con un nivel de relación moderada, además analizando resultados descriptivos el 50.0% indicó que la dimensión es buena, un 44.9% consideró como regular y solo el 5.1% considero de malo.

Por otro lado, respecto a la dimensión dirección los resultados obtenidos por Valencia & Solano fueron de que la intensidad de relación  $r$  de Pearson es del 62,5%, la probabilidad asociada es  $P (t > 5,991) = 0,00 < 5\%$  por lo que se determinó que existe una correlación positiva media entre la dirección y el desempeño laboral. Dichos resultados coinciden con los de la presente investigación donde se demostró que existe relación moderada ( $Rho = 0.431$ ;  $p < 0.05$ ). entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad pública de Puerto Maldonado pues el 57.7% indicó que es regular, el 35.9% consideró como buena y solo el 6.4% considero de malo.

Asimismo, respecto a la dimensión control los resultados obtenidos por Castillo (2019) donde se obtuvo una correlación de 0,715 y el valor de significancia es 0,000, determinaron que existe relación positiva fuerte entre el control y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019. Dichos resultados se asemejan a los obtenidos en la presente investigación por las que se determinó que existe un nivel de relación directa moderada ( $Rho = 0.468$ ;  $p < 0.00$ ) entre el control y el desempeño laboral, el 59.0% indicó que la dimensión control de la Gestión Administrativa es buena, el 32.1% consideró como regular y solo el 9.0% considero de malo, por lo cual se determina, cuanto mayor sea el control en el trabajo desarrollado por el personal bajo una adecuada administración de los recursos disponibles, mayor será el desempeño en el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas al personal entonces podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el Desempeño de los trabajadores de la entidad en estudio.

Considerando los resultados descriptivos con respecto al objetivo general que es la de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la institución en estudio para la variable desempeño laboral, el presente trabajo arrojó como resultado el coeficiente de correlación  $Rho = 0.661$  y  $p = 0.000$  el cual determina que existe una relación directa de nivel moderado entre las variables de estudio, donde el 51.3% considera que tiene un desempeño laboral medio, 42.3% consideran un Desempeño Laboral alto y el 6.4% consideran desarrollo laboral bajo. Contar con un nivel bueno de Gestión Administrativa favorece un Desempeño Laboral alto en el personal de la entidad pública de Puerto Maldonado.

También, Valencia & Solano en su trabajo de investigación demostró resultado similar pues obtuvo como resultado del coeficiente de correlación de Pearson que fue  $r = 0,666$ , ( $-1 \leq r \leq 1$ ) que significa que si existe una relación directa y significativa entre las variables en estudio. Además, refirió que el 6,9 % de la población encuestada considera su nivel desempeño laboral bajo, el 77,6% consideró que posee un nivel de desempeño laboral de nivel medio y un 15,5% consideró que tiene un nivel de desempeño de nivel alto, demostrando que una gestión adecuada y buena conlleva a un buen desempeño de su personal.

Asimismo, encontramos la tesis de Ambor en la que obtuvo como resultado el p-valor “sig. (bilateral) = 0,001 < 0,05 y que permite rechazar la  $H_0$ , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del funcionario de la UAFCSJ Arequipa 2020. Lo que queda evidenciado con el

valor del coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,509$  es que existe correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo tanto, se concluye en aceptar la hipótesis nula, que quiere decir que existe relación directa y significativa entre las variables en estudio. Además, respecto la variable desempeño laboral de la UAFCSJ Arequipa, el 46% de los trabajadores indicaron un nivel de desempeño regular, mientras que el 54% la valoran en un nivel Alto, este quiere decir que el nivel de desempeño laboral de sus trabajadores es bueno.

A diferencia de Serna & Arévalo (2018) quien en su trabajo de investigación obtuvieron según el coeficiente de correlación ( $r$ ) el resultado de  $-0.325$ , lo que indica que no existe incidencia directa entre ambas variables, por lo que se aceptó la  $H_0$ : La gestión administrativa no incide en el desempeño laboral de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

Los resultados de la presente investigación se encuentran respaldados por el estudio de Pacheco et al. (2018) quienes realizaron un análisis de cómo se lleva la gestión administrativa dentro de las escuelas de Santa Marta Colombia concluyendo en que existe poco conocimiento de un enfoque administrativo, por lo que las instituciones necesitan mejorar sus procesos administrativos en conjunto, además, debe realizar una reunión de autoevaluación para mejorar la planificación del sistema.

Por otro lado se encuentra el estudio internacional de Moreno & Wong (2018) quienes realizaron su investigación en Colombia un estudio desarrollado para determinar el grado de influencia de las habilidades directivas en el desempeño laboral de los empleados en las empresas utilizando métodos cualitativos y utilizando cuestionarios sobre las variables que obtuvieron en cuanto al desempeño los gerentes presentaron niveles alto y moderado, este último es el más representativa, mientras que los trabajadores muestran niveles bajos y muy bajos, pero también muestra que existe una alta correlación entre las habilidades de liderazgo y el desempeño laboral  $r_s = .832$ , alcanzándose la eficiencia, calidad, desarrollo y eficacia de las estrategias para alcanzar las metas deseadas por gerentes. Pero también se encuentra respaldo con Cerdas et al. (2017), en un análisis realizado sobre gestión administrativa en locales educativos costarricenses menciona que la gestión en centros educativos no es una tarea sencilla, porque está centrada en procesos básicos de la administración, como la planificación, organización, dirección y ejecución de las propuestas que se desarrollan en las organizaciones.

Sin embargo, el estudio de Martínez et al. (2017) donde, en su artículo de investigación realizado en una universidad de México, arribaron a las siguientes

conclusiones que para mejorar el desempeño laboral el director debe asumir su cargo de manera prudente buscando el equilibrio para no caer en autoritarismo o permisividad, donde dentro de sus funciones estaría la de revisar los instrumentos de planificación con las que cuenta el docente para así hacer las recomendaciones pertinentes. Otra conclusión la falta de liderazgo y el desconocimiento de los procesos administrativos del personal directivo y muchos docentes repercute en la buena gestión y en el desempeño de los mismos.

Además, se adiciona el estudio de Núñez Lira et al. (2019) en su trabajo de investigación "Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial" arribaron a la conclusión de que para lograr la calidad educativa son importantes las competencias administrativas porque estas permitirán ejercer adecuadamente la gestión educativa, asegurando que es importante las competencias administrativas

Otro refuerzo se encuentra en el estudio de Castellano (2018) quien desarrollo una investigación de tipo correlacional estableció que existe una ineficiente gestión que afecta al desempeño laboral de los docentes. Los datos de la tabla referidos a la hipótesis general indicaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .403\*\* y un valor de  $p = ,000$  donde es menor al nivel de significancia de 0,05 por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó que si existe relación significativa entre las variables.

Pero para Cervantes (2019) en la investigación realizada determinó que en la institución es estudio existe poco liderazgo de parte del personal directivo lo que dificulta el desempeño de los docentes y este es un factor afectando a toda gestión sobre todo a la administrativa, ya que el desempeño laboral es importante para llegar a un solo objetivo. Sin embargo, Patience (2018), termino concluyendo en su estudio que tanto el personal administrativo y docentes de las instituciones educativas no tienen muchos conocimientos sobre los procesos administrativos, demostrándose desinterés y falta de compromiso con su institución. Según Cueva & Guayasamín (2017) en su trabajo de investigación que realizaron donde tuvieron que evaluar la gestión administrativa y el desempeño laboral, determinando como conclusión que si existe una alta correlación debido a que tienen un modelo de gestión con metas de cumplimiento preestablecidas. Trujillo (2018) en su trabajo de investigación y utilizando el cálculo mediante el Alfa de Cronbach concluyó que los resultados del análisis de datos permitidos mostraron que existe una relación directa, significativa y alta entre las variables gestión y el desempeño docente

Para Manturano (2017) quien tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, quien para lograr su pertinencia desarrollo una Investigación de diseño descriptivo, concluyó que se demuestra la relación entre las variables, a partir del valor de  $r = 0,086$ , lo que implica un fuerte nivel de correlación y confirma que el desempeño laboral depende de múltiples factores., además que cuanto mejor es el trabajo en el clima organizacional, mejor es el desempeño laboral del trabajador.

Por otro lado, Chávez & Olivos (2019) indicaron que en su trabajo de investigación el desempeño docente se midió con 28 ítems y los resultados demostraron que una pequeña muestra de la muestra calificó altos niveles de administración. En la planificación, solo las tres cuartas partes se dan en el nivel efectivo, sin embargo, es la organización y control la que más se ve afectada, pues el nivel de desarrollo es en su mayoría regular e inadecuado. El desempeño docente, por otro lado, fue calificado como normal y bueno. Llegando a la conclusión de que las dos variables tienen una relación directa y fuerte, por consiguiente, la labor docente se vio muy afectada por la deficiente gestión administrativa.

De una u otra forma, la presente investigación ha logrado demostrar los objetivos de estudio, con las cuales se llega a importantes conclusiones, que servirán para posteriores investigaciones.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó que, se relacionan directamente y significativamente la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una institución estatal de Puerto Maldonado, con una fuerza moderada positiva, en virtud de haberse obtenido un valor de  $\rho = 0,661$  y un Sig. (bilateral =  $0,000 < 0,05$ , afirmándose que se ha verificado el objetivo general.
- Segunda** : Se determinó que, se relacionan directamente y significativamente la planeación y el desempeño laboral del personal en una institución, con una fuerza moderada positiva, en virtud de haberse obtenido un valor de  $\rho = 0,561$  y un Sig. (bilateral =  $0,000 < 0,05$ , afirmándose que se ha verificado el objetivo específico 1.
- Tercera** : Se determinó que, se relacionan directamente y significativamente la organización y el desempeño laboral del personal en una entidad, con una fuerza moderada positiva, en virtud de haberse obtenido un valor de  $\rho = 0,682$  y un Sig. (bilateral =  $0,000 < 0,05$ , afirmándose que se ha verificado el objetivo específico 2.
- Cuarta** : Se determinó que, se relacionan directamente y significativamente la dirección y el desempeño laboral del personal en una entidad pública de Puerto Maldonado, con una fuerza moderada positiva, en virtud de haberse obtenido un valor de  $\rho = 0,468$  y un Sig. (bilateral =  $0,000 < 0,05$ , afirmándose que se ha verificado el objetivo específico 3.
- Quinta** : Se determinó que, se relacionan directamente y significativamente el control y el desempeño laboral del personal en una entidad pública de Puerto Maldonado, con una fuerza moderada positiva, en virtud de haberse obtenido un valor de  $\rho = 0,431$  y un Sig. (bilateral =  $0,000 < 0,05$ , afirmándose que se ha verificado el objetivo específico 4.
- Sexta** : En relación a la gestión administrativa, para el 51,3% de los encuestados respondieron que es regular, para el 43,6% es buena y para el 5,1% es mala; con base en lo anterior, la mayoría de los encuestados se encuentran conformes con la dirección administrativa que se realiza, en la entidad.
- Séptima** : En relación al desempeño laboral, para el 51,3% de las puntuaciones es de nivel medio, para el 42,3% es de nivel alto y para el 6,4% tiene un nivel bajo; de acuerdo con lo dicho anteriormente, el desempeño del personal es regularmente bueno, en una entidad pública de Puerto Maldonado.



## RECOMENDACIONES

- Primera** : Orientar a los directores y los profesores en la organización y realización de proyectos que propicie una gestión acertada y óptima de las entidades educativas de Puerto Maldonado; asimismo, brindar las condiciones necesarias para el buen desempeño del profesor que repercutirá en la enseñanza de calidad de la población estudiantil.
- Segunda** : Concertar con las autoridades de la UGEL, y gobierno local y nacional la programación y desarrollo de eventos sobre administración, considerando las necesidades de capacitación de los profesores.
- Tercera** : Contar con un equipo directivo que dinamice la marcha institucional, contribuyendo con su desenvolvimiento y mejora efectiva en la prestación de los servicios educacionales.
- Cuarta** : Continuar, a través de la dirección, la implementación de la supervisión y monitoreo de la labor del profesorado, atendiendo sus necesidades e intereses, consensuando metodologías conducentes a mejorar la calidad de la formación.
- Quinta** : Comprometer a la comunidad educativa para la organización y ejecución de cursos de capacitación anuales sobre los procesos administrativos para reforzar la labor docente.
- Sexta** : Mejorar la gestión administrativa, por parte del personal directivo, promoviendo las buenas prácticas de trabajo, formulando en manual de organización y funciones, así lográndose un eficiente desempeño laboral.
- Séptima** : Tener en cuenta los resultados del presente trabajo en futuras investigaciones relacionadas con la temática tratada.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). Gestión por Competencias, El Diccionario. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2004). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Editorial Gránica.
- [https://www.academia.edu/25777148/Diccionario\\_Gestion\\_por\\_competencias\\_Martha\\_Alles](https://www.academia.edu/25777148/Diccionario_Gestion_por_competencias_Martha_Alles)
- Ambor, M. (2020) Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos De La Unidad De Administración Y Finanzas De La Corte Superior De Justicia Arequipa 2020
- [http://repositorio.uicm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michael\\_tesis\\_titulo\\_20\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uicm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michael_tesis_titulo_20_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andrade, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade. Recuperado el 7 de noviembre 2016 de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Anzola, S. (2002). En Administración de pequeñas empresas (2 ed., pág. 70). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Arellano, J. (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018.
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868>
- Benites, L. & Castillo, D. (2018) Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017. Perú. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites\\_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bittel, D. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y. y Banchieri, L. (2008). Funciones de la Administración: Teoría y práctica.
- Castillo, R. (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa “Santísimo Corazón de Jesús” SAC, Puente Piedra, año 2019.
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40204>
- Castellano, A. (2018). La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el instituto de educación superior tecnológico CESCO, Ate (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23192>.
- Cerdas et al. (2017) Revista Ensayos Pedagógicos Vol. XII, Nº 2 pag 95-122, ISSN 1659-0104, Julio-diciembre, 2017
- <http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.5>

- Cervantes, V. (2019). Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar". Guayaquil – Ecuador.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40628>
- Contreras, Sergio & Novoa, Francisco (2018) Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS  
<https://www.scielo.org/article/rpsp/2018.v42/e65>
- Cueva Tuapanta María Piedad & Guayasamín Aguilera Mónica Silvana (2017) Evaluación de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño institucional de la unidad educativa "Cotogchoa" del Cantón Rumiñahui de la provincia de pichincha, en el año lectivo 2016-2017.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/25729/1/Cueva%20-%20Guayasamin.pdf>
- Chávez, M & Olivos, María Isabel. (2018) Gestion educativa y desempeño docente, en la institución educativa "modelo" trujillo, 2018.  
<https://1library.co/document/y4gnnd9y-gestion-educativa-desempeno-docente-institucion-educativa-modelo-trujillo.html>
- Chiavenato, I (2004). "Comportamiento Organizacional". México. 7ma. Edición.Mc.Graw – Hill Interamericana de México:S.A  
[https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- Chiavenato, I (2006). "Introducción a la Teoría General de la Administración". México. 7ma. Edición.Mc.Graw – Hill Interamericana de México:S.A  
[file:///D:/Descargas/Introduccion\\_a\\_la\\_teor%C3%ADa\\_general\\_de\\_la\\_a.pdf](file:///D:/Descargas/Introduccion_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_a.pdf)
- Chiavetano I (2009) Administración de recursos humanos  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). Planeación Estratégica – Fundamentos y Aplicaciones. Edición.Mc.Graw – Hill Interamericana de México:S.A  
<https://www.remmax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Chicaiza, S. & Icaza, J. (2016), "Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha en el período 2009-2014"  
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/15035/1/CD-6846.pdf>
- De Oliveira, D. Reinaldo «Teorías de la Administración», de Oliveira Da Silva Reinaldo, International Thomson Editores, S.A. de C.V., 2002, Pág. 20.  
<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>
- Dessler Gary & Varela Juárez, Ricardo (2011) Administración de Recursos Humanos, Enfoque Latinoamericano Pearson Education, capítulo 6, pág. 222 Mexico 2011

- <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Dzul, M. (2013) Aplicación Básica de los métodos científicos “Diseño no experimental”. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Mexico  
<http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
- Fayol, H. (1987). Administración industrial y general (10ma edición). Argentina: El Ateneo Editorial e inmobiliaria.  
[https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n\\_indygeneral001.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_indygeneral001.pdf)
- Galpin, T. J. (2013). Medir el desempeño. Ediciones Díaz de Santos.
- Goldman, K. (2014) Variables que afectan el desempeño laboral.  
<http://kurtgoldman.blogspot.com/2014/06/variables-que-afectan-el-desempeno.html>
- Hellriegel F. (2005) “Administración, un enfoque basado en competencias”, México: Thomson Editores S.A. <https://www.worldcat.org> > oclc
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). Características del Enfoque cuantitativo de investigación. En J. Mares Chacón (Ed.), Metodología de la Investigación (5ta Edición ed., pág. 4)  
<https://www.academia.edu> > 20792455 >
- Hitt, Black y Porter. (2006). Administración (Novena ed.). México: Pearson.  
<https://www.uachatec.com.mx> > uploads > libro
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.  
<https://scholar.google.es> > citations
- Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J., & Crosby, P. B. (1995). Gestión Calidad y Competitividad. Madrid: IRWIN  
[https://kupdf.net/download/ivancevich-j-lorenzi-p-skinner-s-1996-gestion-calidad-y-competitividad\\_597143a8dc0d60d259a88e80\\_pdf](https://kupdf.net/download/ivancevich-j-lorenzi-p-skinner-s-1996-gestion-calidad-y-competitividad_597143a8dc0d60d259a88e80_pdf)
- López, C. (2019). Practica Educativa en la Educación Primaria desde la Perspectiva de la Pedagogía del Amor. Revista Scientific, 4(11), 280-294, e-ISSN2542-2987.  
<file:///D:/Descargas/CsarEnriqueLpezArrillaga.pdf>
- Manturano, C. (2017). Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/9503021b-d715-46d2-a4c5-333db6a6b3a>
- Martínez, G. Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Revista Ra Ximhai, 12(6). Ministerio de Educación del Perú. (2013). Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1): 55-70.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Moreno, M.J & Wong, H.G (2018).habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, Universidad El Bosque, Colombia  
<file:///D:/Descargas/Relacion de las habilidades directivas y la satisf.pdf>
- Ñaupas, U., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. México DF: Ediciones de la U.  
<file:///D:/Descargas/Naupas Metodologia de la investigacion 4.pdf>
- Núñez, Lira, Luis Alberto, Marisol Verónica Giordano Silva, Isabel Menacho Vargas, Yrene Cecilia Uribe Hernández, Y Luis Rodríguez Fuentes. (2019). "Competencias Administrativas en la Calidad del Servicio en las Instituciones Educativas Del Nivel Inicial". *Revista De Investigación Apuntes Universitarios* 9(1):19–35.  
<https://doi.org/10.17162/au.v9i1.347>
- Olivera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de Jos Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos (Tesis). Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil- Ecuador.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>
- Oplatka I. (2016) Reseña del libro: Desarrollo como líder y administrador educativo. 2016. Publicado por primera vez el 15 de junio de 2016 Reseña del libro  
<https://doi.org/10.1177/1741143216646084>
- Pacheco Grandos, J., Robles, C. & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Revista Información Tecnológicas*, 29(5), 259-266.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Patience, E. (2018). Principals Application of Management Support Practices for Enhancing Teachers Job Performance in Secondary Schools in Enugu State, Nigeri. *International Journal of Research*, 5 (17), 582-590.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED585939.pdf>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Robbins, Stephen. & Coulter, Mary. *Administration*. Doceava edición 2015. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2005. ISBN: 970-26-0555-5.

- [file:///D:/Descargas/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Rob.pdf](file:///D:/Descargas/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Rob.pdf)
- Rojas, K. (2019) Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87120/Rojas\\_HKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87120/Rojas_HKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sepúlveda Alejandro Obreque I Claudio Hernández-Mosqueira II Sebastián Peña-Troncoso III Maura Angelica Troyano Agredo IV Margarita Opazo Salvatierra V (2019) Evaluación del Desempeño Docente.  
<https://www.scielo.br/j/cp/a/GDxsNX53YPdyvQZZMCNzkD/?lang=es&format=pdf>
- Serna, Y. & Arévalo, O. (2018) La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año, 2016.  
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3300/ADMINISTRACION%20-%20Yolanda%20Serna%20L%20%26%20Orison%20Clemente%20Ar%20a9valo%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siliceo, A. (2004) Capacitación y desarrollo de personal. Editorial S.A Cuarta Edición. México DF.  
<https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSulMUC&printsec=frontcover&dq=capacitaci%C3%B3n+y+desarrollo+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS5>
- Taylor, F. W. (1969). Principios de la Administración Científica (11° edición). México: Herrero Hnos. S. A.  
[https://www.academia.edu/17745691/TAYLOR\\_Y\\_LA\\_ADMINISTRACION\\_CIENTIFICA](https://www.academia.edu/17745691/TAYLOR_Y_LA_ADMINISTRACION_CIENTIFICA)
- Trujillo, B. (2019) Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27041/Trujillo\\_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27041/Trujillo_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2013) Guía para el elaborar una tesis universitaria  
[file:///D:/Descargas/GUIA\\_PARA\\_ELABORAR\\_LA\\_TESIS\\_UNIVERSITARI.pdf](file:///D:/Descargas/GUIA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARI.pdf)
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.  
[file:///D:/Descargas/Manual\\_7pasos\\_aristidesvara2.pdf](file:///D:/Descargas/Manual_7pasos_aristidesvara2.pdf)
- Veciana, J. (1999). Función Directiva. [https://books.google.com.pe/books?id=64JsCqg-j\\_gC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=64JsCqg-j_gC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

## **ANEXOS**

## Anexo N°01. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Variables/ Dimensiones	Diseño metodológico
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis General</b>	La importancia del presente estudio de investigación es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de todo el personal que labora en la Institución educativa, y plantear acciones para tomar las medidas correctivas a fin de mejorar el desempeño laboral y la calidad educativa	<b>Variable 1:</b> Gestión administrativa  Dimensiones  Planificación Organización Dirección Control  <b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral  Dimensiones  Eficiencia Eficacia Calidad	<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada.  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal  <b>Nivel:</b> correlacional)  <b>Población – Muestra: 78</b> trabajadores de la Institución
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022			
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			
1) ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022? 2) ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022? 3) ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022? 4) ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022?	1) Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 2) Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 3) Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022 y 4) Determinar la relación entre el control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado 2022.	1) Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 2) Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 3) Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022. 4) Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral del personal en una Entidad Pública del Sector Educación de Puerto Maldonado, 2022.			



## Anexo N°02. Matriz de Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables					
Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Anzola refiere que la gestión administrativa es la capacidad de coordinar los esfuerzos del grupo para alcanzar los fines con la colaboración de los empleados mediante el desarrollo de tareas relacionadas a la planificación, organización, gestión y dirección. (2002, pág. 70).	Se evaluó el tipo de variable "Gestión Administrativa" y se recolectó información mediante una herramienta de encuesta tipo Likert utilizando el método de encuesta al personal de la de una Institución Educativa de Puerto Maldonado. Se mencionas las dimensiones.	Planificación	Objetivos	Ordinal (Likert)
				Distribución de recursos	
				Planificación	
			Organización	Trabajo en equipo	
				Responsabilidad	
				Jerarquía organizacional	
			Dirección	Administración	
				Liderazgo	
				Motivación	
			Control	Orientación	
				Supervisión	
				Seguimiento	
				Medidas de Corrección	
Desempeño Laboral	Chiavenato define al desempeño laboral, "como las actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de metas de la organización, en consecuencia, confirma que un buen nivel del desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización" (2000, p.92).	Se evaluó el tipo de variable "Desempeño laboral" y se recolectó información mediante un cuestionario con valores de Likert, utilizando un método de encuesta diseñado para los trabajadores de la institución educativa Augusto Buroncle Acuña de Puerto Maldonado. Se mencionas las dimensiones.	Eficiencia	Supervisión	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
				Seguimiento	
			Eficacia	Medidas de Corrección	
				Evaluación	
				Conocimientos	
			Calidad	Habilidades	
				Convivencia	
				Empatía	
				Toma de decisiones	
				Objetivo en común	
Calidad del Trabajo	Comunicación				
	Calidad del Trabajo				

## ANEXO N°03

### CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información para un trabajo de investigación referida a la Gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo con honestidad a las preguntas planteadas. Le agradecemos cordialmente su apoyo. Muchas gracias.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

#### ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORÍA	
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
<b>ITEMS</b>	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACION</b>					
01	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?					
02	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?					
03	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?					
04	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?					
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>					
05	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?					
06	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?					
07	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?					
08	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?					
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>					
09	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?					
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?					

11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?					
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?					
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>						
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?					
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?					
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?					
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?					
<b>DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA</b>						
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?					
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?					
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?					
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?					
<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA</b>						
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?					
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?					
23	¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?					
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable?					
<b>DIMENSIÓN 7: CALIDAD</b>						
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?					
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?					
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?					
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?					

FUENTE: Alejo (2021)

**Muchas gracias**

## Anexo N°04



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACION</b>													
1	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?				/				/				/	
2	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?				/				/				/	
3	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?				/				/				/	
4	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION</b>													
5	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?				/				/				/	
6	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?				/				/				/	
7	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?				/				/				/	
8	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>													
9	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?				/				/				/	
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?				/				/				/	
11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?				/				/				/	
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>													
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?				/				/				/	
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?				/				/				/	
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?				/				/				/	
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?				/				/				/	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Bello Garcia, Hipólito    DNI: 32263368

Especialidad del validador: Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

15 de junio de 2021

  
 Mg. Hipólito Bello García  
 JUEZ DIRECTOR

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad: Educación



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA</b>													
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?			/			/			/			/	
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?			/			/			/			/	
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?			/			/			/			/	
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?			/			/			/			/	
	<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA</b>													
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?			/			/			/			/	
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?			/			/			/			/	
23	¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?			/			/			/			/	
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laboral como docente es aceptable?			/			/			/			/	
	<b>DIMENSIÓN 7: CALIDAD</b>													
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?			/			/			/			/	
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?			/			/			/			/	
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?			/			/			/			/	
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?			/			/			/			/	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Bello Garcia Hipólito ..... DNI: 32263368

Especialidad del validador: **Educación**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de junio de 2021

  
 **Mg. Hipólito Bello García**  
**SUS DIRECTOR**  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad: Educación**



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	A	M	D	A	A	M	D	A	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACION</b>													
1	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?				/				/				/	
2	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?				/				/				/	
3	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?				/				/				/	
4	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>													
5	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?				/				/				/	
6	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?				/				/				/	
7	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?				/				/				/	
8	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>													
9	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?				/				/				/	
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?				/				/				/	
11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?				/				/				/	
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?				/				/				/	
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>													
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?				/				/				/	
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?				/				/				/	
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?				/				/				/	
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?				/				/				/	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Espino Martinez, Elder Luis .....    DNI: 40934813 .....

Especialidad del validador: **Educación**

15 de junio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
**DR. ELDER LUIS ESPINO MARTINEZ**  
 DIRECTOR GENERAL  
 F. 100934813  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad: Educación**



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA</b>													
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?			/				/					/	
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?			/				/					/	
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?			/				/					/	
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?			/				/					/	
	<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA</b>													
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?			/				/					/	
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?			/				/					/	
23	¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?			/				/					/	
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable? *			/				/					/	
	<b>DIMENSIÓN 7: CALIDAD</b>													
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?			/				/					/	
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?			/				/					/	
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?			/				/					/	
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?			/				/					/	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Espino Martínez, Elder LuisDNI: 40834813

Especialidad del validador: Educación

15 de junio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



*Elder Luis Espino Martínez*  
**DR. ELDER LUIS ESPINO MARTÍNEZ**  
DIRECTOR GENERAL

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Educación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		H	D	A	M	H	D	A	M	H	D	A	M	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACION</b>														
1	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?				✓				✓				✓	
2	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?				✓				✓				✓	
3	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?				✓				✓				✓	
4	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?				✓				✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION</b>														
5	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?				✓				✓				✓	
6	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?				✓				✓				✓	
7	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?				✓				✓				✓	
8	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?				✓				✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCION</b>														
9	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?				✓				✓				✓	
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?				✓				✓				✓	
11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?				✓				✓				✓	
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?				✓				✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>														
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?				✓				✓				✓	
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?				✓				✓				✓	
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?				✓				✓				✓	
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?				✓				✓				✓	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FLORES FERNÁNDEZ, EVARISTO RESNERO    DNI: 27277574

Especialidad del validador: Educación

15 de junio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad: Educación





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA</b>													
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?			/				/				/		
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?			/				/				/		
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?			/				/				/		
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?			/				/				/		
	<b>DIMENSIÓN 6: EFICACIA</b>													
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?			/				/				/		
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?			/				/				/		
23	¿La Institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?			/				/				/		
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable?			/				/				/		
	<b>DIMENSIÓN 7: CALIDAD</b>													
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?			/				/				/		
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?			/				/				/		
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?			/				/				/		
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?			/				/				/		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FLORES FERNÁNDEZ, EVARISTO REINERIO

DNI: 27277574

Especialidad del validador: Educación

15 de junio de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad: Educación