



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y el desempeño laboral en los
trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa,
Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Quiroz Mori, Danibel (ORCID: 0000-0002-1324-7227)

ASESORA:

Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes (ORCID:0000-0002-8609-3409)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, a mi madre y padre por ser mi motivo, mi fuerza para seguir adelante y a mi padre por ser la persona que me incentivó a seguir con mis metas, por ser mi ejemplo a seguir.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, al Programa Nacional de Infraestructura Educativa, a mi asesora la Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández por contribuir para alcanzar una de mis metas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos de las variables

Anexo 5: Certificados de validación de expertos

Anexo 6: Solicitud de autorización de la universidad

Anexo 7: Constancia de autorización de la institución

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de juicio de expertos	14
Tabla 2: Confiabilidad de instrumentos	15
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión administrativa	17
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa	18
Tabla 5: Niveles de la variable desempeño laboral	19
Tabla 6: Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral	20
Tabla 7: Prueba de normalidad	21
Tabla 8: Correlación de la gestión administrativa y el desempeño laboral	21
Tabla 9: Correlación de la dimensión planeación y el desempeño laboral	22
Tabla 10: Correlación de la dimensión organización y el desempeño laboral	23
Tabla 11: Correlación de la dimensión dirección y el desempeño laboral	23
Tabla 12: Correlación de la dimensión control y el desempeño laboral	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama de diseño correlacional	11
Figura 2: Niveles de la gestión administrativa	17
Figura 3: Niveles de gestión administrativa por dimensiones	18
Figura 4: Niveles de desempeño laboral	19
Figura 5: Niveles del desempeño laboral por dimensiones	20

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

La metodología fue tipo básica, el diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra censo estuvo conformada por 70 trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa; se usó la técnica de la encuesta, mediante cuestionarios uno sobre la gestión administrativa y otro sobre el desempeño laboral, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos, se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, dando como resultado un valor de 0,785 para gestión administrativa y 0,844 para desempeño laboral, estos resultados fueron altamente confiables. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Rho Spearman.

El resultado fue la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,608 y p-valor 0,000).

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between administrative management and job performance in workers of the National Program for Educational Infrastructure, Lima 2021.

The methodology was basic type, non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. The census population was made up of 70 workers from the National Program for Educational Infrastructure; The survey technique was used, through questionnaires one on administrative management and another on job performance, both met the validity requirements by expert judgment, reliability was determined using Cronbach's Alpha, resulting in a value of 0,785 for administrative management and 0,844 for job performance, these results were highly reliable. The method used was the hypothetical deductive one, for the hypothesis test the Rho Spearman test was used.

The result was administrative management is related to job performance, with a considerable positive correlation level (Rho 0,608 and p-value 0,000).

Keywords: Management, administrative, performance, labor, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa no es un tema nuevo, siendo una función básica la cual permite trabajar de manera eficiente, hacer uso óptimo de recursos y aprovechar al máximo el talento dentro de cada organización. Siguiendo esta línea de acción, el principal artífice en la realización de las tareas y obtención de objetivos, es la persona, cumpliendo un rol importante y cuyo nivel de desempeño puede impactar a favor o en contra, en la ejecución de las labores y alcance de la finalidad planteada por la empresa o entidad.

La gestión administrativa se enfoca en planificar, ejecutar y controlar la ejecución de estrategias para alcanzar metas empresariales. Esto se aplica tanto para instituciones de índole privado como a organismos gubernamentales. A nivel mundial, las naciones tienen la necesidad de trabajar para desarrollar su economía que le permita a sus habitantes tener mejores oportunidades y condiciones de vida tanto en lo económico, social, político, salud y seguridad (Rodríguez, 2018). En ese sentido, todas se rigen bajo normas y leyes que les permiten direccionar sus acciones hacia el beneficio de los ciudadanos que las componen; por lo que gestionar eficientemente sus procesos y sus recursos es vital (Idrovo, Allauca, y Chang, 2020).

A nivel de Latinoamérica, la Comisión de Economía para América Latina (CEPAL), señala que los países deben planificar políticas de estado que permitan desplegar todas las acciones posibles para el desarrollo económico, social y ambiental; pero debe ejecutarse eficientemente (CEPAL, 2021). Esto amerita que todo el personal de dichas instituciones debe estar capacitado, motivado y comprometido para su adecuado desempeño laboral (Ferlie, 2015).

A nivel de Perú, el Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED) es un programa del Ministerio de Educación que apoya la mejora de la infraestructura de todas las instituciones públicas de Educación Básica; Superior Pedagógica, Tecnológica y Técnico-Productiva; sustentada en el Proyecto Educativo Nacional, aprobado por RS N° 001-2007-ED (SITEAL, 2027).

En su sede en Lima, se planifican los procesos de análisis y ejecución de las actividades para evaluar y atender a las instituciones públicas a nivel nacional, con infraestructura educativa permanente o temporal, mobiliario y equipamiento, sin embargo, para realizar dicha atención se tiene que realizar inspecciones in situ, las

cuales no son inmediatas, debido a la mala programación respecto a fechas, tiempos y carga laboral, generando dilatación del tiempo. Otro inconveniente es que en algunos casos se prioriza la inspecciones por temas de riesgo, movilidad, pero no son comunicadas oportunamente al personal responsable, además, de la falta de presupuesto para ejecutar las actividades que se necesitan para las atenciones mencionadas, esto ha disminuido la eficiencia y el desempeño del personal, con impacto negativo en el cumplimiento del programa y en el logro de las metas anuales, trayendo como consecuencia que las instituciones educativas tengan que esperar un mayor tiempo para ser atendidas.

De acuerdo a dicha realidad, el problema fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021? Los problemas específicos (Ver anexo 1).

Según (Ñaupas et. al, 2018), manifestó que la justificación de una investigación consiste en sustentar los motivos por los que se la elabora. El valor teórico aportará sobre las mejores prácticas en gestión administrativa, saber comprometer y motivar a sus respectivos equipos para elevar su nivel de desempeño en las funciones asignadas. Las implicancias prácticas permitirán agilizar actividades de la gestión administrativa e involucrar al personal a que participe activamente, con sus opiniones, ideas y sugerencias para acelerar las acciones y cumplimiento de los objetivos, mejorando su desempeño. La utilidad metodológica se basa en el cumplimiento del procedimiento de una investigación, evaluando las variables de la investigación a través de técnicas e instrumentos, utilizando análisis estadísticos. Tiene relevancia social, porque la institución tendrá oportunidad de mejorar su gestión administrativa para que las instituciones educativas sean atendidas de manera eficiente y en el tiempo planificado. La conveniencia se basa en la necesidad de la institución de saber sobre las variables estudiadas, para aplicar acciones que mejoren sustancialmente estos aspectos y se cumplan oportunamente los objetivos.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021. Objetivos específicos: Ver anexo 1.

La hipótesis general fue: La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021. Hipótesis específicas: Ver Anexo 1.

II. MARCO TEÓRICO

Se examinaron investigaciones y artículos de acuerdo a la temática de estudio encontrándose estudios nacionales como: Según (Agurto, 2020) estableció el vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral, trabajó un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, su población fue de 180 trabajadores y muestra de 35 colaboradores, quienes fueron encuestados y dio como dato obtenido ,786 que evidenció la existencia de una alta correlación, ya que se desarrollan capacitaciones, el personal tiene conocimiento de sus funciones, conoce los objetivos, metas de la institución.

Por otro lado, (Celedonio y Rivera, 2019) investigaron la relación entre las variables en estudio, la tipología fue básica, diseño correlacional, encuestaron a 30 colaboradores y dio como resultado ,710 correlación considerable debido a que los jefes administrativos no impulsan, no capacitan a los trabajadores en forma constante. Según (Arellano, 2018) estableció la relación entre las variables de la presente investigación, su estudio fue cuantitativo, no experimental correlacional, encuestó a 25 administrativos cuyo resultado fue una relación alta de ,780 porque existe un manejo adecuado de los procesos administrativos y buen desempeño laboral de los colaboradores.

Al respecto, (Gutiérrez, 2018), tuvo como finalidad conocer las posibles relaciones entre las variables de la presente investigación, fue un estudio tipo básica, correlacional, trabajó con 35 colaboradores a los que encuestaron y dio como dato una relación moderada ,360 y se debe porque no se realizan talleres que eleven las variables estudiadas. Por último, (Ferrer, 2017) relacionó las variables en estudio, de naturaleza descriptiva correlacional, encuestando a 121 trabajadores obteniendo como resultado una alta relación ,776 debido a que periódicamente se capacita sobre las funciones administrativas de los trabajadores con el propósito que se mejoren su desempeño.

Entre las investigaciones internacionales relevantes para nuestro estudio mencionaremos a: (Cieza et al., 2021) en su artículo de estudio descriptivo señalaron la importancia de emplear políticas de gestión y estrategias que mejoren la gestión y los desempeños de los trabajadores en las organizaciones, para ello se debe gestionar adecuadamente el talento humano para el beneficio de los ciudadanos con servicios de calidad. Así mismo, (Pacheco, Robles y Ospino, 2018)

refirió que su estudio estuvo regido bajo el enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, aplicaron cuestionarios a los trabajadores para medir los procedimientos administrativos de los directivos, cuyo dato obtenido fue una relación moderada debido a que no se ciñen a seguir todos los procedimientos sino los que los directivos consideran importantes para la institución.

También, (Cárdenas, Farías y Méndez, 2017) en su artículo de naturaleza cuantitativa, descriptiva mencionaron se deben realizar planes para mejorar la gestión y educación, que asegure el éxito de las entidades educativas. En cambio, (Cerdas et al., 2017) señalaron que existen desconocimiento de las funciones administrativas de los docentes debido a que no se capacitan ni difunden las normatividades que permitan una eficiente gestión. Finalmente, (Solano, 2018) elaboró una investigación de tipo cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional; participaron 114 estudiantes, obteniendo correlación de ,768, evidenciando la influencia de la gestión administrativa sobre el desempeño de los docentes. El estudio sugirió que el personal docente participe de la planificación de las actividades administrativas y académicas, para que mejore su percepción de pertenencia y compromiso con la institución y por ende su desempeño mejore tanto en su rol administrativo como académico.

En cuanto a la gestión administrativa según (Ferreira, 2007) expresó que es la encargada de gestionar las necesidades de información precisa en sus diferentes niveles que requiere la institución y que le permita tomar decisiones importantes y de gran significación sin esto no se puede dirigir una institución.

También (Kessler, 2013) consideró que es como una ciencia multidisciplinaria por lo mismo para que sea efectivo se emplea habilidades extraídas de la sociología, la ciencia política y de la economía, esto le permitirá tener una mejor dirección y el éxito esperado. Por otro lado (Torres, 2014) señaló que su principal interés se centra en la realización de un trabajo eficiente. Además (Van Huss, 2014) indicó que se establece jerarquía entre los empleados con la intención de motivar los conocimientos y habilidades en ellos que les permita realizar su trabajo.

Asimismo (Anzola, 2020) precisó, que son todas las diligencias que se realizan en el grupo con la intención de lograr las metas trazadas para lo cual se considera algunos procesos como la organización, la planeación, la dirección y el control. Por otro lado (Robbins y Coulter, 2014), manifestaron que la gestión

administrativa está conformada por la planeación, la organización, la dirección y el control; en estas fases o dimensiones la presencia del gerente es esencial, dependiendo de éste en gran medida el rumbo de las actividades y de la consecución de los objetivos trazados.

Así también podemos mencionar a las teorías de la gestión administrativa: a) enfoque clásico tienen que ver con los primeros estudios acerca de la administración los cuales enfatizan el aspecto racional además de la parte organizativa para llegar a la máxima eficiencia b) gestión administrativa científica la cual describe el uso de métodos científicos que definan la mejor forma de realizar su función (Munch,2010). Según (Carro y Caló, 2012) señalaron que se complementa por ciencias debidamente constituidas como la psicología, antropología, la sociología entre otras además de buscar principios que contribuyan a aumentar la eficiencia en la organización desde el punto de vista científico. Por otro lado (Robbins y Coulter, 2014), consideraron la teoría general de la administración la cual centra su atención en los que dirigen la institución y como estos contribuyen con una buena práctica de la administración.

Como funciones de la gestión administrativa tenemos: Permite conducir mejor y de manera racional las acciones a realizar en una entidad ya sea con fines o si fines de lucro por lo cual se deben considerar cuatro procesos como: planificar, organizar, dirigir, controlar (Chiavenato, 2007). A su vez, (Robbins y Judge, 2013), indicaron que implica el realizar actividades de manera eficiente con personas y por medio de ellas. A su vez (Vargas, 2014), expresó que es el disponer y organizar los recursos con el fin de conseguir un logro.

Entre los objetivos que busca están: Brindar un servicio satisfactorio con igualdad de tratamiento y con un cumplimiento en lo relacionado a la prestación de servicios que proporciona (Bueno, 2008), Asimismo (Dimitru, 2010), mencionó que es actuar con responsabilidad superando cualquier contratiempo o dificultad que impidan lograr sus objetivos.

Los principios de la gestión administrativa tenemos: a) división del trabajo en función de las necesidades, objetivos y la organización de la empresa (Louffat,2012) b) disciplina y respeto por las normas de la organización c) unidad de mando es decir se debe contar con un solo líder d) centralización para mantener la unidad en el grupo e) Jerarquía de poderes que va desde el mayor rango al de

menor rango d) equidad en cuanto al trato el cual debe ser igual para todos (Estupiñan, 2015).

Según, (Vizcarra, 2010), las características de la gestión administrativa tenemos: a) permite a los gerentes poder controlar el funcionamiento de la empresa con el fin de hacer una evaluación, b) es flexible porque facilita el poder adaptarse a diferentes situaciones y condiciones de la organización c) Facilita el logro del propósito esperado d) está supeditado al tiempo que lleva el realizar las actividades que ayuden al desarrollo de las diferentes áreas de la empresa.

De acuerdo a (Mendoza, 2017), señaló como importancia de la gestión administrativa que, posee las actividades a desarrollar para alcanzar los objetivos, además (Hurtado, 2016), mencionó que involucra que se trabaje con las competencias, habilidades, por otro lado (Jones y George, 2006), indicaron que es el proceso inicial que se ejecuta en un negocio y del cual depende si este tiene éxito o fracasa además gracias a ella las cosas se dan de manera adecuada y oportuna

En lo relacionado a las dimensiones de la gestión administrativa tenemos: la primera dimensión planeación, según (Chiavenato,2012), manifestó que es el conjunto de actividades que interactúan para lograr un fin. Este es un proceso clave ya es aquí donde se plantean las estrategias que se llevarán a cabo, las situaciones que podrían surgir a futuro, así como las posibles soluciones, los recursos que se necesitan entre otros. Por otro lado (Wehrich et al., 2017), señalaron que es dinámica y debe asegurar que tanto los procesos, recursos y personas están disponibles para la ejecución de dichos planes. Además (Werther, 2016), refirió que son las actividades a realizar para lograr los objetivos considerando la capacidad, eficiencia, eficacia del trabajador para ejecutar las labores encomendadas. A su vez (Vijay, 2012), estableció que, para lograr el éxito en una empresa, se debe planificar las actividades a realizar, adecuándose a los cambios, aprovechando los recursos con un adecuado orden y funciones.

La segunda dimensión organización, de acuerdo a (Chiavenato,2012), es la actividad que diseña el funcionamiento interno de una entidad la cual debe estar en concordancia con la planeación. Asimismo (Chiavenato,2019), dijo que la tarea de organizar implica estructurar las actividades, proporcionar los recursos necesarios y asignar a las personas responsables de su ejecución. La tercera dimensión dirección, según (Chiavenato,2012), refirió que es poner en funcionamiento la

empresa, es decir es la puesta en marcha de todo lo planificado movilizandolos recursos con que se cuenta. También (Chuck,2013), expuso que la función de la dirección se basa en el liderazgo que el gerente debe ejercer sobre su equipo para motivarlos e inspirarlos y trabajen buscando la realización de los objetivos institucionales.

Como cuarta dimensión tenemos el control, de acuerdo a (Chiavenato,2012), determinó que es el monitoreo y acompañamiento para la evaluación del trabajo realizado por el personal con lo cual se busca que cumplan con las tareas asignadas y así poder alcanzar los objetivos. A su vez (Arbaiza,2014), indicó que el control debe ser una forma de evaluar lo planificado, pero con aceptación de las áreas y de los trabajadores, de esa manera todo queda claro y las personas trabajarán de manera autónoma pero coordinada.

Respecto a desempeño laboral, según (García, 2014) señaló que el desempeño laboral desde la perspectiva teórica es el cumplimiento de funciones de los trabajadores dentro de una institución. Por otro lado (Alles, 2017) indicó que consiste en el desarrollo profesional del trabajador y los resultados de su labor. Además (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019), estableció que es la relación con el comportamiento del trabajador para lograr los objetivos. También (Robbins y Judge,2017), expresaron que es el grado de eficiencia con el cual los colaboradores desarrollan sus funciones. Es así que (Van y Dicke,2016) menciona que asumir el liderazgo en una institución pública, implica manejar una comunicación adecuada con el personal, generar confianza en los mismos, conocer la manera de motivarlos.

En el desempeño laboral, consideramos a las teorías de la motivación, teniendo entre ellas a la teoría de la motivación de McClelland, creía que tenemos necesidades y que nuestro comportamiento se estimula por estas, ello, según lo mencionado por (Lussier y Achua, 2010), además, mencionan que para el autor existen tres necesidades: Logro: Se basa en nuestros propios esfuerzos por conseguir nuestros logros, el individuo que tiene fuertes necesidades de logro se caracteriza por plantearse metas reales, buscan hacer un buen trabajo, se desafían tomando riesgos moderados. Poder: En esta necesidad las personas pretenden ocupar puestos de autoridad, los seres humanos con alto nivel de esta necesidad tienen confianza en ellos mismo, buscan influir en los demás y poco les interesa lo que los demás piensen de ellos. Afiliación: Es la preocupación del ser humano por

relacionarse con las personas cercanas, las personas con fuerte rango de esta necesidad, quieren agradar a los demás, tener amigos, les preocupa lo que los demás piensen de ellos.

Tenemos también a la teoría de las necesidades, según Abraham Maslow (citado en Chiavenato, 2011), su teoría motivacional se basa en la clase de necesidades del ser humano, organizadas en forma piramidal, siendo las siguientes necesidades: Fisiológicas: Son necesidades innatas del ser humano, llamadas necesidades biológicas, las cuales se requieren satisfacer para garantizar la supervivencia del sujeto. Seguridad: Protección del ser humano ante algún peligro. Sociales: Necesidad de ser aceptado dentro de una sociedad y participar en ella. Estima: Relacionada a la forma en la que una persona se aprecia y valora, es decir a la autoevaluación y autoestima. Autorrealización: Es el desarrollo constante del individuo a través de propósitos y cumplimiento de metas.

Además, se tiene la teoría de los dos factores, del autor es Frederick Herzberg: De acuerdo a lo referido por (Chiavenato, 2011), el autor, se basa es una perspectiva extrovertida, mencionado dos factores: Factores Higiénicos: Relacionado a las condiciones de trabajo que pueden generar o no insatisfacción en el trabajador, tales como: sueldo, relación entre jefe y personal, beneficios sociales, estabilidad laboral, relación con los compañeros. Factores Motivacionales: Relacionado con las funciones del puesto, al nivel de satisfacción que produzcan al ejecutarlos, ello, dependiendo de las posibilidades de ascenso, uso de sus habilidades, ampliación del puesto.

De acuerdo a los autores (Robbins y Judge, 2013) las dimensiones son: a) Eficacia y eficiencia, la eficacia consiste en la medición de los logros obtenidos para complacer las necesidades de la institución y la eficiencia está directamente referida al empleo de estrategias y recursos. Por otro lado, (Denhardt, 2011) manifestó que es el cimiento para los logros en una entidad, a través de medios tecnológicos que permitan avanzar los procesos y atender de forma satisfactoria al beneficiario. También (Robbins y Judge, 2013) determinaron que estos dos términos son complementarios porque uno se basa en el esfuerzo y el otro en los resultados, respecto a la segunda dimensión, motivación, indicaron que son procesos que inciden en los trabajadores tanto en sus emociones y estímulos como en las habilidades de los trabajadores involucrados en el trabajo. Además (Sharma,

2016) consideró como algo fundamental para lograr un buen desempeño del personal, que el trabajo realizado sea valorado y reconocido. Por otro lado (Boller, 2005) expresó que son hechos que ejecutan los colaboradores al trabajar en equipo y con un mismo fin. Y (Lacalle García, 2016) determinó que es el proceso psicológico a través del cual se crea, dirige el comportamiento del individuo.

También se tiene una tercera dimensión, evaluación, según (Robbins y Judge, 2013), expresaron que es un proceso que se orienta a partir de los resultados se tomen decisiones oportunas y retroalimentación sobre los desempeños percibidos por los gerentes de las organizaciones. Por otro lado (Kretschmer, 2008) consideró que la tecnología influye directamente en la evaluación imponiendo al personal acoplarse a ella para la mejora de su desempeño. Sin embargo (Ruiz, 2016), señaló que se evalúa la capacidad, eficiencia, logros desarrollados por el personal al realizar sus labores, siendo ésta una estrategia para alcanzar las metas propuestas.

Como importancia de desempeño laboral tenemos, según (Alles, 2017), mencionó que permitirá aumentar la producción del trabajador, encontrar los puntos débiles y capacitarlos, mejoras oportunidades para el personal, ubicar al trabajador en su puesto de acuerdo a sus capacidades, habilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, ya que es una investigación que corrobora y confirma a las teorías existentes de un determinado tema (Hernández y Mendoza, 2018), por otro lado (Ñaupas et. al, 2018) indicaron que se usa como base para la investigación aplicada o tecnológica. Además (CONCYTEC, 2018) mencionó que busca la solución a un problema específico.

Su diseño es no experimental, ya que el estudio es realizado sin alterar las variables, no pudiendo cambiarse el objeto de la encuesta, además el fenómeno o evento es estudiado en su estado natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, ya que según (Ñaupas et. al, 2018) prueba la hipótesis mediante la recopilación de datos. Por otro lado (Hernández et. al, 2014), señalaron que agrupan los conceptos o variables y cuantifican la relación entre ambos.

La investigación es transversal, ya que, recopilan datos de un único instante, en un espacio temporal particular. La finalidad de estos estudios es explicar los objetos de estudio y evaluar la trascendencia y correlación en un instante preciso (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

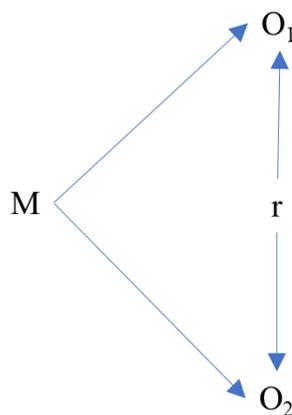


Figura 1. Diagrama de diseño correlacional.

Dónde:

O₁: Observación de la variable 1: Gestión Empresarial

O₂: Observación de la variable 2: desempeño Laboral

r: Relación entre las variables

El estudio fue de enfoque cuantitativo, porque son un grupo de métodos usados para conseguir y procesar información, utilizando técnicas formales y/o estadísticas de análisis (Hernández y Mendoza, 2018). También (Ñaupas et. al, 2018) manifestaron que se usa la recopilación y el procesamiento de datos para demostrar las hipótesis planteadas.

Se aplicó el método hipotético deductivo, porque se prueba, analiza, deduce una suposición o hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018). Además (Ñaupas et. al, 2014) refirieron que consiste en establecer la veracidad o no de un hecho partiendo de la hipótesis.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión administrativa, es el interpretar la información brindada por los objetivos planteados por la organización con el fin de transformarlos en acciones por intermedio de los cuatro procesos de gestión: planifica, organiza, direcciona y controla. Esto le permitirá que se alcancen las metas de la forma más conveniente fomentando con ello la competitividad (Chiavenato, 2012).

Por lo expuesto, se operacionalizó la variable, la misma que es de naturaleza cuantitativa, considerando cuatro (04) dimensiones: planeación, organización, dirección y control, organizada por diez (10) indicadores, así mismo, se elaboró un cuestionario compuesto por veinticuatro (24) ítems, medidos con escalas de Likert, niveles y rangos, respectivamente validados.

Variable 2. Desempeño laboral, son las acciones que realizan los trabajadores y guardan relación con los objetivos institucionales para el cumplimiento de los mismos (Robbins y Judge, 2013). En la variable en mención, se consideró tres (03) dimensiones: Eficacia y eficiencia, motivación y evaluación, contando con diez indicadores y aplicándose un cuestionario compuesto por 20 ítems, cuantificándose mediante la escala ordinal con los siguientes valores: 1=nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre y 5= siempre, usando niveles y rangos, los mismos que se encuentran validados.

3.3 Población, muestra

Población: “Son elemento que poseen ciertas características que serán valiosas para la investigación” (Hernández et al., 2014). A su vez, (Ñaupas et. al, 2018), manifestaron que son la totalidad de los sujetos, objetos de estudio que tienen ciertas características necesarias. Por lo expuesto, la población estuvo constituida por 70 trabajadores pertenecientes a la Unidad Gerencial de Mobiliario y Equipamiento del Programa Nacional de Infraestructura Educativa.

Según (Ñaupas, 2018) sostuvo que la muestra es una parte de la población. Por lo tanto, se consideró una muestra censo de 70 trabajadores de la unidad e institución mencionada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Hernández y Mendoza, 2018), precisó que una encuesta es una técnica realizada mediante cuestionarios aplicados a la población o muestra, a través de ellas se obtienen información de opiniones, hechos y comportamientos de las personas. De acuerdo a (Ñaupas et. al, 2018) manifestó que sirve para demostrar hipótesis o encontrar respuestas a temas. Son las reglas y métodos usados para la regulación de un proceso y obtener una meta

El instrumento, de acuerdo (Hernández y Mendoza, 2018), expresaron que el cuestionario es una herramienta para recopilar información que consisten en un listado de afirmaciones o interrogantes. Se emplearon cuestionarios medidos mediante una escala ordinal, escala de Likert, teniendo las siguientes fichas técnicas:

Ficha técnica de gestión administrativa

Denominación : Cuestionario de gestión administrativa

Autora : Ferrer (2017)

Adaptación : Quiroz (2021).

Ámbito de aplicación: Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima

Tiempo : 20 minutos

Forma de Administración: Virtual

Ficha técnica de desempeño laboral

Denominación : Cuestionario de desempeño laboral

Autora : Ferrer (2017)

Adaptación : Quiroz (2021).

Ámbito de aplicación: Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima

Tiempo : 20 minutos

Forma de Administración: Virtual

La validez de los instrumentos puede ser medido de manera concreta y directa (Carrasco, 2018), es la procedencia y eficacia de un instrumento medible (Ñaupas, et. al, 2018), se obtuvo la validación de tres (03) expertos para ambas variables, siendo los siguientes:

Tabla 1.

Validación de juicio de expertos

Variables	N°	Expertos	Especialidad	Opinión
Gestión administrativa y	1	Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernández	Dra. en Derecho	
Desempeño laboral	2	César Amador Garay Ghilardi	Mg. en Administración	Aplicable, hay suficiencia
	3	Ada Mercedes Mejía Andrade	Dra. en Gestión pública y gobernabilidad	

La confiabilidad, es el rango en el que los resultados serán iguales, al aplicar repetidamente el instrumento al mismo individuo u objeto (Hernández et al., 2014). El Alfa de Cronbach, es un indicador estadístico usado para cuantificar la confiabilidad de un instrumento (Sanchez, Reyes y Mejía, 2018), empleado cuando las respuestas son politómicas, por ejemplo: la escala de Likert (Corral, 2009).

Tabla 2.

Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Gestión administrativa	0,785	20
Desempeño laboral	0,844	20

3.5 Procedimiento

La universidad expidió una carta a los directivos del Programa Nacional de Infraestructura Educativa solicitando autorización, para la ejecución del estudio, para lo cual otorgaron la autorización, facilitando la recolección de información de los 70 trabajadores, mediante un formulario de Google Forms, con una encuesta virtual. Se aplicó los instrumentos a los trabajadores del PRONIED, luego de recogida la información se procesó a través del programa Excel y posteriormente en el software SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de obtenida la base de datos, se analizó esta información, obteniendo los resultados descriptivos, inferenciales, en el análisis descriptivo se usó tablas, figuras, presentados, comentados por variables y por dimensiones. En el análisis inferencial se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para los respectivos cálculos, empleándose el software SPSS 26.

3.7 Aspectos éticos

Para elaborar la investigación se usó la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, Resolución 011-2020-vicerectorado VI-UCV, publicada el 1 de julio de 2020, así mismo se aplicó la norma APA 7ma edición, además ha sido sometido al uso del software Turnitin, se aplicó encuestas fiables, se respetó los criterios éticos, se ha cumplido en mencionar a todos los autores usados, también se

mantuvo en el anonimato a los trabajadores participantes en el estudio y se ha respetado el reglamento y los derechos de autor de las fuentes de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	11,4%
Regular	49	70,0%
Eficiente	13	18,6%
Total	70	100,0%

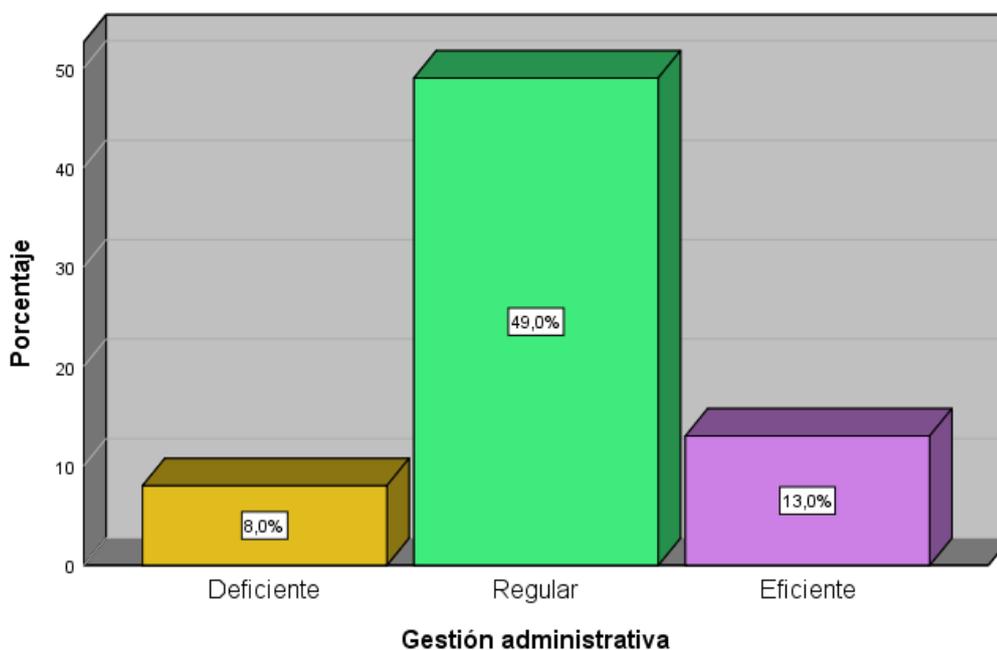


Figura 2. Niveles de la gestión administrativa.

Se observa los resultados respecto a la gestión administrativa, siendo que el nivel regular tiene predominio con un 70,0% en comparación al nivel de eficiente que presenta el 18,6%, en cuanto al nivel deficiente este es de 11,4%.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planeación	Deficiente	18	25.7%
	Regular	28	40.0%
	Eficiente	24	34.3%
Organización	Deficiente	6	8.6%
	Regular	49	70.0%
	Eficiente	15	21.4%
Dirección	Deficiente	14	20.0%
	Regular	40	57.1%
	Eficiente	16	22.9%
Control	Deficiente	7	10.0%
	Regular	49	70.0%
	Eficiente	14	20.0%

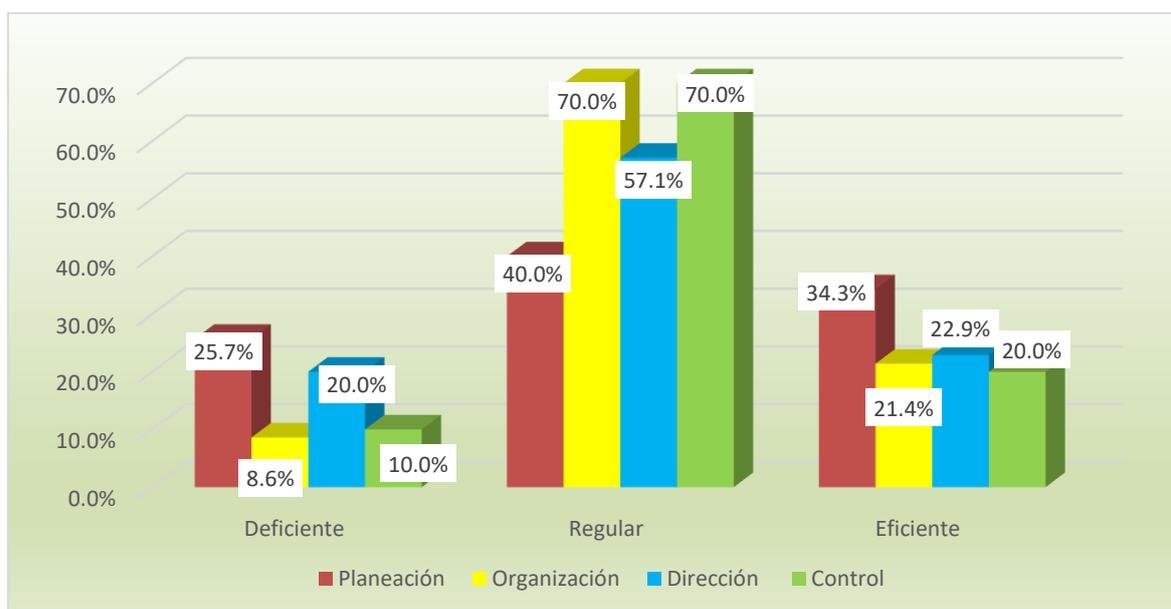


Figura 3. Niveles de gestión administrativa por dimensiones

De acuerdo a los resultados obtenidos se tuvo que el 25,7% opina que hay un nivel deficiente en la dimensión planeación; el 40,0% un nivel regular y el 34.3% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 8,6% opinan como deficiente la dimensión organización; el 70,0% un nivel regular y el 21,4% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 20,0%

perciben un nivel deficiente en la dimensión dirección; el 57,1% un nivel regular y el 22,9% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 10,0% perciben un nivel deficiente en la dimensión control; el 70,0% un nivel regular y el 20,0% un nivel eficiente, siendo el nivel regular el predominante de todas las dimensiones.

Tabla 5.

Niveles de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	14,3%
Regular	42	60,0%
Eficiente	18	25,7%
Total	70	100,0%

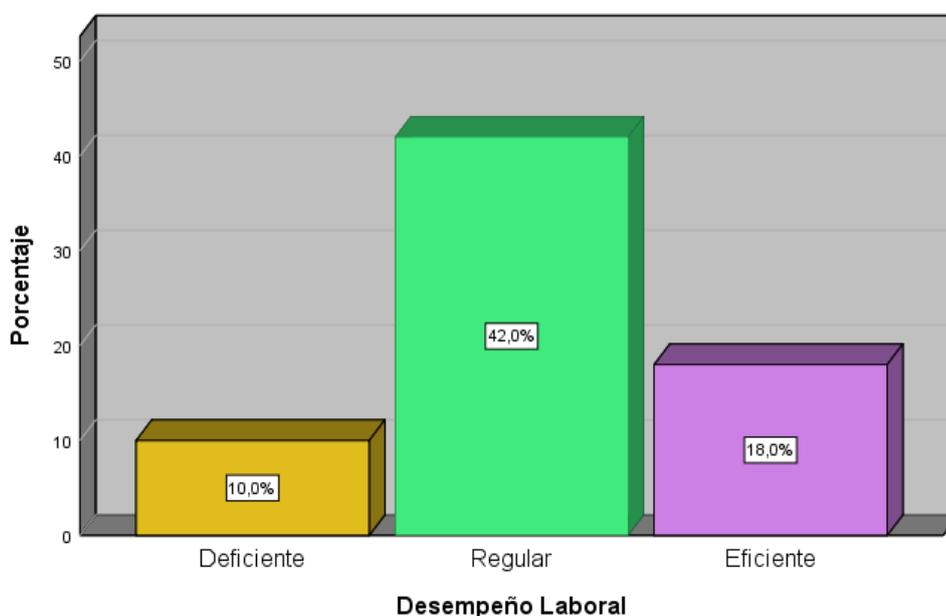


Figura 4. Niveles de desempeño laboral

De la encuesta aplicada a 70 colaboradores, se obtuvo que el 60% opina que hay un nivel regular en cuanto al desempeño laboral, siendo éste el nivel predominante, asimismo, se observa que el 25,7% manifiesta que es eficiente y en cuanto al nivel de deficiente este es de 14,3%.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Eficacia y eficiencia	Deficiente	13 18.6%
	Regular	37 52.9%
	Eficiente	20 28.6%
Motivación	Deficiente	7 18.6%
	Regular	46 65.7%
	Eficiente	17 15.7%
Evaluación	Deficiente	9 15.7%
	Regular	40 74.3%
	Eficiente	21 10.0%

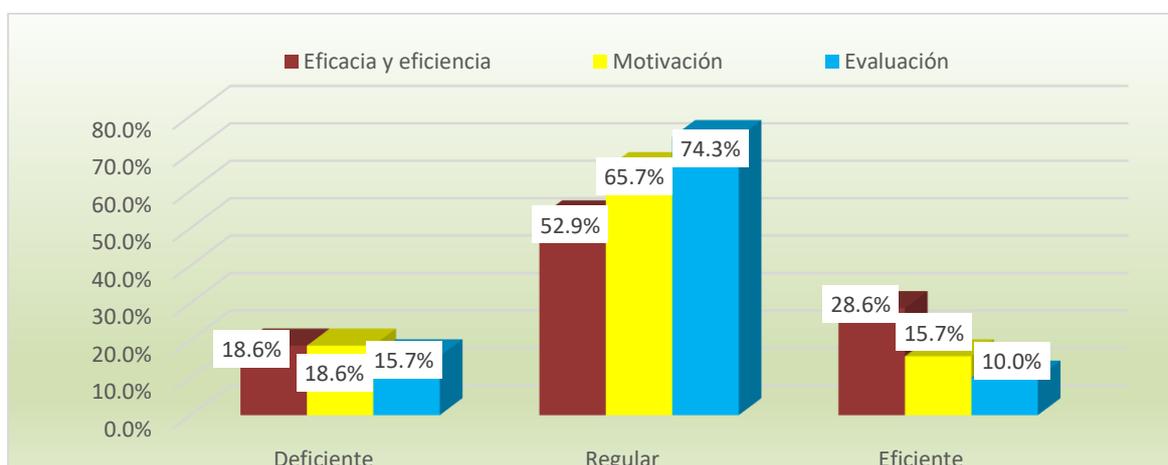


Figura 5. Niveles del desempeño laboral por dimensiones

Respecto a las dimensiones de la segunda variable, podemos apreciar un porcentaje de 18.6% para el nivel deficiente en la dimensión eficacia y eficiencia; el 52,9% un nivel regular y el 28,6% un nivel eficiente; el 18,6% opinan que la dimensión motivación es deficiente; el 65,7% un nivel regular y el 15,7% un nivel eficiente; el 15,7% perciben un nivel deficiente en la dimensión evaluación; el 74,3% un nivel regular y el 10,0% un nivel eficiente, predominando el nivel regular en las tres (03) dimensiones.

La correlación de Spearman, es la relación igual entre dos variables (Schober, Boer y. Schwarte, 2018), usándose para escalas ordinales tipo Likert. (Mondragón, 2014).

Tabla 7.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smimov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.039	70	,035
Desempeño laboral	0.051	70	,043

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis general

Ho. La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Hi. La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Tabla 8.

Correlación de la gestión administrativa y el desempeño laboral

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla 8, apreciamos un valor de correlación de 0,608 y la significancia es de 0,000 <0.05, aceptándose hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Evidenciando que hay una relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho. La planeación no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Hi. La planeación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Tabla 9.

Correlación de la dimensión planeación y el desempeño laboral

		Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

De los resultados obtenidos, se tiene que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0,633, así como un $p=0,000 < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una relación considerable entre la dimensión planeación y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Ho. La organización no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Hi. La organización se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Tabla 10.*Correlación de la dimensión organización y el desempeño laboral*

		Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,484**
		N	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,484**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

En la tabla, podemos apreciar que la correlación entre la dimensión y variable es de 0,484, el $p=0.000 < 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre ambas.

Hipótesis específica 3

Ho. La dirección no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Hi. La dirección se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Tabla 11.*Correlación de la dimensión dirección y el desempeño laboral*

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,459**
		N	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,459**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Con respecto a los resultados obtenidos tenemos un valor de coeficiente de correlación de 0,459, y un valor de un $p=0.000 < 0.05$, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Demostrando una relación moderada entre la dimensión dirección y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

Ho. El control no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Hi. El control se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Tabla 12.

Correlación de la dimensión control y el desempeño laboral

		Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	70
	Desempeño laboral		
		Coeficiente de correlación	,357**
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	70	

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

Los resultados nos muestran un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,357, así como un $p=0.002 < 0.05$, tomando la hipótesis alterna. Demostrando una relación baja entre la dimensión control y el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se realizó el cálculo para probar las hipótesis, ello se logró con la base de datos de los cuestionarios aplicados para las variables en estudio, luego de encontrar los resultados inferenciales, a través del Rho de Spearman, se probó la hipótesis general, se determinó que las variables en estudio tienen relación, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,608), un valor de significancia de 0,000, tomando la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, además confirmamos el problema general planteado, necesitando mejorar la estructura de la organización, evaluar las habilidades del personal y asignarle funciones de acuerdo a las mismas, planificar las acciones a realizar para lograr los objetivos de la entidad, asimismo, promover e incentivar al personal a la contribución del cumplimiento de éstas. Estos resultados se corroboran con el estudio de Agurto (2020), en el cual determinó la relación entre las variables mencionadas en la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, en donde encuestó a 35 trabajadores, obteniendo un valor de 0,786 de correlación alta y un valor de significancia de 0,00 aceptando la hipótesis alterna también. Además, Celedonio y Rivera (2019) evaluaron las dos variables en la Municipalidad Distrital de Mancos, para lo cual obtuvo una correlación de 0,710, a través de un procesamiento de datos basados en la encuesta desarrollada a 30 trabajadores de la institución, el valor de significancia fue el mismo de la presente investigación y también aceptaron la hipótesis alterna.

Como se detalla en todos los casos se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, por ello, es indispensable que la institución tome medidas necesarias para mejorar ambas variables, estas decisiones no solo beneficiarán para lograr las metas trazadas en la entidad, sino también ayudarán en la vida personal, profesional de cada colaborador y contribuir al desarrollo del país.

Como primera dimensión de la variable 1 se tiene a la planeación, la hipótesis específica 1 era determinar si esta dimensión se relaciona con el desempeño laboral, obteniendo una correlación positiva considerable entre ambas (Rho 0,633 y p-valor 0,00), ello debido a que, sin una buena planificación de planes, el recurso humano no tendría el camino correcto para enfocarse en las metas y lograrlas. Al contrario, Gutiérrez (2018), en su estudio aplicó la encuesta a 35 trabajadores,

obtuvo un valor de correlación entre la planeación y la segunda variable de 0,468, teniendo una correlación moderada y un $p=0,001$, rechazándose la hipótesis nula, además Agurto (2020), en su investigación determinó una correlación muy fuerte ($Rho=0,817$ y $p=0.00$) entre la dimensión y variable, esto debido a que, se capacita al personal, desarrollan planes, estrategias para alcanzar las metas de la institución.

La segunda hipótesis específica, fue determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral, teniendo como resultado la existencia de una correlación moderada, con un valor de $Rho=0,484$, rechazándose la hipótesis nula, ya que el valor de significancia fue de 0,00, debido a que el personal de algunos puestos no tiene la competencia necesaria para desarrollar con eficacia las labores a su cargo, falta promover el trabajo colaborativo, en equipo. Arellano (2018) señaló una relación considerable en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Mancos, aplicó el cuestionario a un muestra de 25 trabajadores, teniendo como resultado que la correlación entre la dimensión y variable mencionada es considerable, con un valor de $Rho=0,653$ y valor de significancia de 0,00, entendiéndose que aceptó la hipótesis alterna, esto se da porque de manera regular el personal conoce la misión, visión de la entidad, algunos puestos están ocupados por personal capacitado, competente.

Sin embargo, los resultados son contrarios a los obtenidos por Agurto (2020), determinó un $Rho=0,780$, después de encuestar a 35 trabajadores, encontrando una relación alta entre la dimensión y variable referida, con una significancia inferior a 0,05, esto como consecuencia de realizar una labor coordinada, promoviendo el trabajo en equipo, uniendo a los trabajadores. Por otro lado, Cerdas et al. (2017), en su investigación, encuestaron a 192 docentes que laboran en diez instituciones educativas, usando, 85 preguntas, manifestaron que existe mucho desconocimiento de las funciones administrativas y no se difunden las normativas vigentes, debido a ello, algunos docentes manifiestan que los recursos económicos son suficientes, sin embargo, personal de dirección manifiesta que el monto de los servicios es alto y los recursos no son suficientes, evidenciando de esta manera el desconocimiento por parte de algunos trabajadores y como esto influye en una adecuada gestión administrativa.

La tercera hipótesis específica fue: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral, una vez realizado los cálculos, como resultados inferenciales se obtuvo que existe un nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,459 y p -valor 0,000), aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula, debido a que, hace falta trabajar más en la motivación de los colaboradores, orientarlos, dirigirlos, que éstos se sientan satisfechos e identificados con las labores que realizan, además se debe reforzar la comunicación entre el jefe y subordinados. Los resultados encontrados con contradictorio a los de Ferrer (2017), puesto que, en su estudio, se determinó una fuerte correlación entre la dimensión mencionada y variable 1, teniendo un valor de 0,806, además de un $p=0,00$, evidenciándose que la hipótesis alterna es la aceptada, ello debido a que el liderazgo en la institución es adecuado, el personal se siente identificado con la institución, practican la comunicación entre los directivos y personal colaborador.

Para Cieza et al., (2021) en su estudio Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales, mencionaron que la mayoría de trabajadores no reciben la motivación correcta, influyendo también los anhelos profesionales de cada ser humano, generando poca producción, por ello, se deben utilizar políticas de gestión y estrategias que mejoren la gestión y los desempeños de los trabajadores en las organizaciones, debiéndose gestionar adecuadamente el talento humano en beneficio de los usuarios para obtener servicios de calidad. También Pacheco, Robles y Ospino (2018), en su estudio, concluyeron que la gestión administrativas en las instituciones educativas es complicada de evaluar de manera teórica, además manifestaron que, es necesario la autoevaluación de los planes para mejorar las instituciones, presentar balances de rendición de cuentas, tomar las decisiones las cuales deben ceñirse a cumplir los procedimientos y no a lo que los directivos consideren importantes.

La última hipótesis específica se planteó para identificar si existe relación entre el control y el desempeño laboral, se obtuvo un valor de correlación de 0,357, considerándose baja, además de un valor de significancia de 0,00, tomándose la hipótesis alterna, debiéndose mejorar el sistema de control hacia los trabajadores, además de ello, informarles acerca de los resultados de su evaluación y fortalecer las debilidades de cada uno, mediante capacitaciones, talleres, manejar un

adecuado criterio en las decisiones a tomar, las mismas que deben ser en beneficio para los trabajadores y el área usuaria. Con referencia a los antecedentes, estos resultados son contrarios a los obtenidos por Celedonio y Rivera (2019), el cual obtuvo una relación considerable, con un valor de Rho de Spearman de 0,711, los cuales se obtuvieron después de aplicar el instrumento a 30 trabajadores de la institución, determinando un nivel de significancia de 0,00. Además, Cárdenas et al. (2017), en su estudio, mencionaron que debemos usar la tecnología para la medición del desempeño de los colaboradores, además, recalcaron la importancia de la toma de decisiones en una institución para mejorar la gestión en la misma, mencionaron que se deben realizar y evaluar proyectos para mejorar la gestión y la educación que asegure el éxito de las entidades educativas.

Por otro lado, Solano (2018), en su investigación, trabajó con una muestra de 114, a los cuales encuestó, encontrando una correlación considerable entre sus variables, recomendando elaborar planes que les permitan obtener las metas planteadas, desarrollar actividades que incentiven a la unión del personal para lograr su acertada participación en la toma de decisiones, capacitar a los trabajadores para obtener resultados adecuados, de calidad.

En resumen, con los resultados obtenidos, hemos probado que las hipótesis aceptadas en todos los casos fueron la hipótesis alterna, ya que se obtuvo un nivel de significancia menor a 0,05 para todas las hipótesis planteadas, dejando de lado a la hipótesis nula, confirmando los problemas propuestos, evidenciando la relación existente las variables de la presente investigación, demostrando que existe falencias en estas variables, las cuales se deben mejorar y/o corregir, se identificó la importancia del recurso humano y su sentir para alcanzar las metas u objetivos de la entidad, además se evidenció la importancia de la motivación en el personal de una institución, comprobando que el desempeño de los trabajadores no solamente debe ser en beneficio del cumplimiento de los objetivos de la entidad, sino también para el bienestar del individuo, así como se debe evaluar el desempeño de los trabajadores, también se debe reconocer los esfuerzos, méritos de cada uno, considerar remuneraciones de acorde con las funciones realizadas. Lo mencionado por los autores nos sirven como referencia sobre la proyectiva de toda gestión en cuanto a su importancia en el desempeño laboral, pero en función

a nuestros resultados podemos decir que falta fortalecer los sistemas de control, supervisión para lograr las metas planteadas en la entidad de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general se concluyó que existe relación entre las dos variables de la investigación, la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,608 y p-valor 0,000).

Segunda

La planeación se relaciona con el desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,633 y p-valor 0,00), siendo la dimensión la más representativa sobre las demás.

Tercera

Se obtuvo un nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,484 y p-valor 0,000) entre la dimensión organización y la segunda variable.

Cuarta

La dirección está relacionada con el desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,459 y p-valor 0,000).

Quinta

El control y el desempeño laboral, tienen un nivel de correlación baja (Rho 0,357 y p-valor 0,002), siendo la dimensión menos representativa sobre las demás.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director ejecutivo de PRONIED:

Primera:

Formar equipos de trabajo para desarrollar estrategias que mejoren la gestión administrativa en sus cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control de acuerdo a la misión, visión, valores institucionales y objetivos estratégicos, que permitan mejorar el desempeño laboral de los colaboradores con eficiencia y eficacia, la misma que contribuirá alcanzar los logros y metas trazadas.

Segunda

Fortalecer la planeación de las actividades, a través de talleres o capacitaciones a los trabajadores para aumentar la calidad de servicio brindada por la entidad, disminuir el plazo de atención a la población estudiantil, evaluar la eficacia del cumplimiento de las actividades y la eficiente gestión administrativa en la entidad, optimizando el recurso humano.

Tercera

Reorganizar los equipos de trabajo, fomentando la unión, integración del personal, organizando mejor las funciones de cada uno de los colaboradores, realizar capacitaciones acerca de las funciones encomendadas, para avanzar con las metas propuestas siguiendo el cronograma establecido.

Cuarta

Reforzar la dirección de los jefes, a través de capacitaciones en temas relacionados al talento humano, para impulsar la motivación que éstos pueden generar en el personal a su cargo para el desarrollo, compromiso, responsabilidad en las tareas, incentivar al personal para el logro de sus objetivos personales, fortalecer sus habilidades, reconocer su desempeño laboral.

Quinta

Implementar medidas de control en cuanto a las labores encomendadas a cada una de las unidades gerenciales, a través de reuniones con los jefes en donde se expongan los avances y de ser el caso, los problemas, inconvenientes, imprevistos

que generan el retraso en el avance de los objetivos planteados por la entidad, con la finalidad de buscar una solución conjunta, posterior a ello, los jefes deberán trasladar la información al personal a su cargo.

REFERENCIAS

- Agurto, J. (2020) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49848?show=full>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica S.A
- Anzola, S. (2020). *Administración de Pequeñas Empresas*. Tercera Edición, Editorial: McGraw-Hill Interamericana de España S.L., Spain
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boller, S. (2005). *Teamwork Training*. Ed. American Society for Training and Development. America.
- Bueno, E. (2008). *Curso Básico de Economía de la Empresa: Un enfoque de Organización*. Madrid. Pirámide.
- Cárdenas, C., Farías, G. y Méndez, G. (2017) *¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa?* Recuperado de: <https://revistas.uam.es/reice/article/view/6960>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carro, F. y Caló, A. (2012). *La Administración científica de Frederick Taylor: Una lectura contextualizada*. Jornadas sociológicas. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1776/ev.1776.pdf
- Cieza, J., Silva, J. y Silva, A. (2021) *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. Pol. Con. (Edición núm. 54) Vol. 6, No 2, Febrero 2021, pp. 270-287, ISSN: 2550 -682X. Recuperado de: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536#>

- Celedonio, Y. y Rivera, H. (2019) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37093/Celidonio_AYE-Rivera_RHM.pdf?sequence=1&isAllowed
- Cerdas, V., García, J., Torres, N., y Fallas, M. (2017) *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*. Recuperado de:
DOI: <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>
- CEPAL (2021). *Acerca de Gestión pública*. Recuperado de:
<https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. Recuperado de:
https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración (10ma ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Chuck, W. (2013). *ADMIN Administración (6ta. ed.)*. México: Cengage Learning Editores SA de CV.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Recuperado de
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Denhardt, R. (2011). *Theories of Public Organization*. Six Edition. Ed. Cengage Learning. (p. 63-64). Boston.
- Dimitru, C. (2010). *Traducción: Administración Industrial y General*. (26a ed.). Argentina. El Ateneo.
- Estupiñan, R. (2015). *Control interno y fraudes* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de:
[https://www.academia.edu/37046081/Control Interno y Fraudes 2da edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/37046081/Control_Interno_y_Fraudes_2da_edici%C3%B3n)
- Ferreira, E. (2007). *Administrative Management*. Editorial Juta. Recuperado de:
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4R3qX73wfFsC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Ferreira,+E.+\(2007\)+Administrative+Management.+Editorial+Juta.&ots=z5z3Vt8RRx&sig=TQC9gbwlqjAnRVAUwlce0ANqgbY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4R3qX73wfFsC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Ferreira,+E.+(2007)+Administrative+Management.+Editorial+Juta.&ots=z5z3Vt8RRx&sig=TQC9gbwlqjAnRVAUwlce0ANqgbY#v=onepage&q&f=false)
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de:
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferlie, E (2015). *Gestión estratégica en las organizaciones del sector público: conceptos, escuelas y problemas contemporáneas*. Nueva York: Routledge.
- García, C. (2014). *Motivación en el trabajo: teoría y práctica*. España: ESIC.
- Gutiérrez, W. (2018). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28658/gutierr ez_cw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. Recuperado de:
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial

- Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 744 p. Recuperado de:
https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Hurtado, D. (2016). *Principio de Administración*. (6ta ed.). Medellín, Colombia: ITM.
- Idrovo, R. R., Allauca, M., y Chang, L. B. (2020). *Sistema de gestión de calidad en las organizaciones gubernamentales. Parámetro de la gestión pública. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(10), 118-133.
 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659397>
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea*. (4a ed.). México. McGraw-Hill Interamericana.
- Kessler, E. (2013). *Encyclopedia of Management Theor*. volume one, editorial Sage.
 Recuperado de:
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4wtzAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kessler,E.\(2013\)+Encyclopedia+of+Management+Theor.+Volume+one,+editorial+Sage&ots=6BqxmM5Zsc&sig=CCXA1X-iGX9htnR-WJpIPYtyavo#v=onepage&q=Kessler%2CE.\(2013\)%20Encyclopedia%20of%20Management%20Theor.%20Volume%20one%2C%20editorial%20Sage&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4wtzAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kessler,E.(2013)+Encyclopedia+of+Management+Theor.+Volume+one,+editorial+Sage&ots=6BqxmM5Zsc&sig=CCXA1X-iGX9htnR-WJpIPYtyavo#v=onepage&q=Kessler%2CE.(2013)%20Encyclopedia%20of%20Management%20Theor.%20Volume%20one%2C%20editorial%20Sage&f=false)
- Kretschmer, K. (2008). *Performance Evaluation of Foreign Subsidiaries*. Ed. Springer Science & Business Media. (p.37). Berlin.
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones administrativas de Recursos Humanos*. (V. Borreguero, Ed.) Madrid: Editoria Editex S. A.
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Tercera edición, Buenos Aires: Cengage Learning.
- Lussier, R. y Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4ta ed.) México: Cengage Learning Editores, S.A. Recuperado de:
https://www.academia.edu/33254885/Teor%C3%ADa_aplicaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edici%C3%B3n
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de manta*. Revista Dominio de las ciencias, vol (3).

- Mondragón, M. (2014). *Artículos de Reflexión: Información científica*. Mov.cient.Vol.8 (1): 98-104.
- Munch, L. (2010). *Planeación estratégica: El rumbo hacia el éxito*. Editorial Trillas.
- Ñaupas H., Mejía E., Novoa E. y Villagomez A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (4ª edición)*. Bogotá: Ediciones de la U, 2014. Recuperado de:
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (5ª edición)*. Bogotá: Ediciones de la U, 2018. Recuperado de:
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Pacheco, R., Robles, C. y Ospino, A. (2018). *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en zonas rurales de Santa Marta, Colombia*. Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Ramírez-Vielma, R., y Nazar, G. (2019). *Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral*. Revista Psicología Organizações e Trabalho, 791-799. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Recuperado de:
https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e_di_Robbins
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2014). *Administración (12a ed.)*. México: Pearson. Recuperado de:
https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Rodríguez, H. (2018). *Las prácticas de mejora en las administraciones públicas españolas*. Cuadernos de derecho actual, 8, 41-62. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6279826>
- Ruiz, G. (2016). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativo (primera edición ed.)* Madrid: McGraw- Hill

- Sanchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Recuperado de:
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- SITEAL (2017), *Plan Nacional de Infraestructura Educativa al 2025*. Recuperado de:
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/plan_nacional_de_infraestructura_educativa_al_2025.pdf
- Schober, P., Boer, C. y Schwarte, L. (2018) *Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation*, Special Article. ANESTHESIA & ANALGESIA. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/323388613_Correlation_Coefficients_Appropriate_Use_and_Interpretation
- Sharma, A. (2016). *Management and Job Performance*. Ed. Gyan Publishing House.
- Solano, M. B. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano*. Recuperado de
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1008>
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Van, W. y Dicke, L. (2016). *Administrative Leadership in the Public Sector*. Ed. Reimpresa. London and New York.
- Van Huss, S. (2014) *Administrative Management: Setting People Up for Success*. Editorial Cengage Learning.
- Vargas, M. y Aldana, L. (2014). *Calidad y servicio, conceptos y herramientas* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de:
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Calidad-y-servicio-3ra-Edicio%CC%81n.pdf>
- Vijay, K. (2012). *Business organization and management text and cases. (1ra ed.)*. India: Pearson education in South Asia. University of Delhi.
Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/334194925_Business_Organization_and_Management_Text_and_Cases

- Vizcarra, J. (2010). *Auditoría financiera*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M. V. (2017). *Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación (15va ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Werther, C. (2016). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación (3ª edición)*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas

ANEXOS

Título: Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima,2021							
Autor: Br. Danibel Quiroz Mori							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La planeación se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.</p> <p>La organización se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.</p> <p>La dirección se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.</p> <p>El control se relaciona con el desempeño laboral</p>	Variable 1: Gestión administrativa (Chiavenato,2012)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Planeación	Diagnóstico de problemas Objetivos		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (24-55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)
			Organización	Estructura Coordinación e integración			
			Dirección	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones			
Control	Actividades de control Evaluación Cumplimiento de normas						

Infraestructura Educativa, Lima 2021?	Infraestructura Educativa, Lima 2021.	en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.					
---------------------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño laboral (Robbins y Judge, 2013)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Eficacia y eficiencia	Recursos Resultados Dedicación laboral Ambiente		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (20-46) Regular (47-73) Eficiente (74-100)
Motivación	Compromiso Metas Incentivos			
Evaluación	Medición Supervisión Calificación			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población: 70 trabajadores de la Unidad Gerencial de Mobiliario y Equipamiento del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima.</p> <p>Muestra censo: 70 trabajadores de la Unidad Gerencial de Mobiliario y Equipamiento del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de gestión administrativa</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Gestión administrativa	Es el interpretar la información brindada por los objetivos planteados por la organización con el fin de transformarlos en acciones por intermedio de los cuatro procesos de gestión: planifica, organiza, y controla. (Chiavenato ,2012).	Se operacionalizó considerando cuatro (04) dimensiones: planeación, organización, dirección y control, organizada por diez (10) indicadores, así mismo, se elaboró un cuestionario compuesto por veinticuatro (24) ítems, medidos con escalas de Likert, niveles y rangos, respectivamente validados.	Planeación	Diagnóstico de problemas Objetivos	1,2,3 4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (24-55) Regular (56-87) Eficiente (88-120)
			Organización	Estructura Coordinación e integración	7,8,9 10,11,12		
			Dirección	Liderazgo Comunicación Toma de decisiones	13 14,15 16,17		
			Control	Actividades de control Evaluación Cumplimiento de normas	18,19,20 21,22,23 24		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
Desempeño laboral	Es el cumplimiento de funciones de los trabajadores dentro de una institución (García, 2014)	Se operacionalizó considerando tres (03) dimensiones: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación, organizada por diez (10) indicadores, así mismo, se elaboró un cuestionario compuesto por veinte (20) ítems, medidos con escalas de Likert, niveles y rangos, respectivamente validados.	Eficacia y eficiencia	Recursos	1,2	Nunca	(1)	Deficiente (20-46)	
				Resultados	3,4	Casi nunca	(2)		
				Dedicación laboral	5,6	A veces	(3)		Regular (47-73)
				Ambiente	7,8	Casi siempre	(4)		
			Motivación	Compromiso	9,10	Siempre	(5)	Eficiente (74-100)	
				Metas	11,12				
				Incentivos	13,14				
			Evaluación	Medición	15,16				
				Supervisión	17,18				
				Calificación	19,20				

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Estimado(a) participante, solicito tu colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad recabar información para evaluar, la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, siendo de vital importancia tu opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos. Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

Marcar de acuerdo a la tabla la opción correcta, por favor, es importante que responda todos los ítems.

Escalas

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Sexo: () Femenino () Masculino

Nº	Dimensiones / ítems	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Planeación					
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.					
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.					
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.					
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.					
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.					
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.					
	Organización					
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.					
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.					
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.					
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.					

11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.					
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.					
	Dirección					
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.					
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.					
15	Se siente motivado laboralmente.					
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.					
17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.					
	Control					
18	Se cuenta con un sistema de control.					
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.					
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.					
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.					
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.					
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.					
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado(a) participante, solicito tu colaboración en la presente encuesta, la cual tiene como finalidad recabar información para evaluar, la relación entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, siendo de vital importancia tu opinión, la cual será confidencial y únicamente con fines académicos. Agradeciendo de antemano su gentil colaboración.

Marcar de acuerdo a la tabla la opción correcta, por favor, es importante que responda todos los ítems.

Escalas

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Sexo: () Femenino () Masculino

Nº	Dimensiones / ítems	ESCALAS				
		5	4	3	2	1
	Eficacia y Eficiencia					
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.					
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.					
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.					
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.					
5	Es eficiente en la labor que realiza.					
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.					
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.					
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.					
	Motivación					
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales					
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.					
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.					

12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.					
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.					
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.					
	Evaluación					
15	Se evalúa su desempeño laboral.					
16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.					
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.					
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.					
19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.					
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.					

ANEXO 4: Base de datos de las variables

Base de datos de la variable gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
N°	PLANIFICACIÓN						D1	ORGANIZACIÓN					D2	DIRECCIÓN					D3	CONTROL						D4	GA		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23	P24
1	2	3	3	3	4	1	16	3	4	3	1	2	4	17	3	1	2	2	1	9	2	4	3	3	1	2	2	17	59
2	1	1	4	1	1	5	13	3	1	1	2	1	2	10	1	2	1	2	1	7	3	3	4	2	5	2	5	24	54
3	3	3	1	1	1	2	11	2	1	2	4	1	3	13	2	1	3	2	1	9	1	2	5	1	4	4	1	18	51
4	2	2	2	3	1	1	11	3	2	3	1	3	3	15	1	4	3	2	1	11	5	1	1	3	2	5	2	19	56
5	4	3	1	4	5	3	20	3	3	5	4	3	5	23	3	5	5	2	4	19	5	5	1	5	4	3	1	24	86
6	4	4	3	2	4	5	22	5	4	3	1	5	5	23	4	2	5	3	5	19	3	2	2	5	1	1	4	18	82
7	1	2	3	1	1	4	12	2	5	3	2	3	4	19	4	2	2	3	1	12	5	3	2	2	3	4	4	23	66
8	1	3	5	1	3	2	15	4	2	2	1	4	4	17	2	4	4	2	1	13	2	4	2	4	2	2	1	17	62
9	4	4	4	4	4	3	23	2	4	1	4	4	2	17	5	1	4	1	4	15	4	2	3	4	4	1	3	21	76
10	5	5	5	4	4	4	27	5	3	3	2	4	4	21	1	4	5	5	5	20	3	3	4	3	1	1	2	17	85
11	4	5	5	4	5	4	27	4	1	2	5	4	4	20	5	5	4	5	5	24	3	1	3	3	3	4	2	19	90
12	1	1	2	5	1	2	12	2	1	1	1	1	3	9	1	1	2	5	1	10	2	1	1	2	2	5	1	14	45
13	3	2	3	1	3	1	13	2	2	3	4	3	2	16	4	3	2	1	1	11	2	4	2	2	3	5	2	20	60
14	1	2	1	3	2	3	12	3	4	1	3	1	2	14	1	2	2	2	1	8	3	5	3	3	3	1	1	19	53
15	2	3	4	2	4	4	19	3	4	1	5	2	3	18	2	4	4	5	4	19	1	2	4	2	4	2	1	16	72
16	1	2	2	3	3	5	16	2	3	2	5	4	3	19	2	3	4	2	4	15	2	4	3	4	4	4	3	24	74
17	2	2	5	3	4	1	17	4	1	5	3	2	2	17	1	5	2	4	4	16	2	5	3	5	2	1	3	21	71
18	2	3	5	1	3	1	15	4	2	5	2	3	3	19	1	4	2	2	5	14	5	2	4	4	3	5	1	24	72
19	5	4	5	3	4	1	22	3	4	3	4	3	2	19	1	3	5	1	5	15	5	4	5	1	3	2	3	23	79
20	4	5	1	5	4	5	24	4	1	3	4	5	3	20	2	3	5	1	5	16	5	5	5	2	5	2	4	28	88
21	1	1	2	5	1	2	12	2	1	1	1	1	3	9	1	1	2	5	2	11	1	1	3	1	5	2	3	16	48
22	3	3	1	1	1	2	11	2	1	2	4	1	3	13	2	1	3	2	2	10	1	1	3	1	2	4	5	17	51
23	1	1	4	1	1	5	13	3	1	1	2	1	2	10	1	2	1	2	3	9	2	1	5	1	2	1	5	17	49
24	1	2	1	3	2	3	12	3	4	1	3	1	2	14	1	2	2	2	3	10	2	2	1	4	1	2	3	15	51
25	2	2	2	3	1	1	11	3	2	3	1	3	3	15	1	4	3	2	3	13	3	5	1	5	5	3	2	24	63
26	2	3	3	3	4	1	16	3	4	3	1	2	4	17	3	1	2	2	3	11	1	1	2	3	5	3	3	18	62
27	1	2	3	1	1	4	12	2	5	3	2	3	4	19	4	2	2	3	2	13	2	2	4	5	1	4	5	23	67
28	3	2	3	1	3	1	13	2	2	3	4	3	2	16	4	3	2	1	2	12	2	5	1	4	2	2	1	17	58
29	2	3	5	1	3	1	15	4	2	5	2	3	3	19	1	4	2	2	4	13	4	1	2	2	5	2	5	21	68
30	2	2	5	3	4	1	17	4	1	5	3	2	2	17	1	5	2	4	4	16	4	2	2	3	1	4	2	18	68
31	1	3	5	1	3	2	15	4	2	2	1	4	4	17	2	4	4	2	4	16	2	5	5	3	2	2	4	23	71
32	1	2	2	3	3	5	16	2	3	2	5	4	3	19	2	3	4	2	2	13	2	4	4	3	5	4	4	26	74
33	5	4	5	3	4	1	22	3	4	3	4	3	2	19	1	3	5	1	3	13	3	1	4	1	1	2	5	17	71
34	4	4	4	4	4	3	23	2	4	1	4	4	2	17	5	1	4	1	2	13	3	3	4	4	3	1	3	21	74
35	2	3	4	2	4	4	19	3	4	1	5	2	3	18	2	4	4	5	3	18	4	5	4	4	5	5	3	30	85
36	4	3	1	4	5	3	20	3	3	5	4	3	5	23	3	5	5	2	3	18	4	3	2	2	4	1	5	21	82
37	4	4	3	2	4	5	22	5	4	3	1	5	5	23	4	2	5	3	5	19	3	5	5	5	4	5	5	32	96
38	4	5	1	5	4	5	24	4	1	3	4	5	3	20	2	3	5	1	4	15	5	5	4	4	4	5	5	32	91
39	4	5	5	4	5	4	27	4	1	2	5	4	4	20	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	5	5	31	101
40	5	5	5	4	4	4	27	5	3	3	2	4	4	21	1	4	5	5	5	20	5	4	5	1	1	5	3	24	92
41	3	3	4	1	4	1	16	3	3	1	3	3	1	14	3	3	1	2	1	10	1	4	4	1	1	2	5	18	58
42	3	3	4	2	2	4	18	3	4	1	5	3	1	17	1	3	2	1	1	8	2	2	5	4	5	2	5	25	68
43	1	2	3	3	2	2	13	5	4	5	1	5	5	25	2	3	4	4	4	17	1	1	5	4	1	4	3	19	74
44	3	3	1	1	2	1	11	3	3	2	3	2	5	18	3	5	2	2	4	16	5	4	3	4	2	4	5	27	72
45	4	5	4	1	3	4	21	2	5	2	5	2	3	19	1	2	4	3	4	14	5	1	3	3	5	4	2	23	77
46	1	3	2	4	2	2	14	5	5	5	5	2	1	23	5	2	2	4	5	18	2	4	3	5	5	1	1	21	76
47	3	2	1	2	5	4	17	4	4	1	3	2	3	17	5	3	4	4	1	17	3	3	5	1	5	5	5	27	78
48	3	3	1	2	3	2	14	5	4	1	2	1	2	15	1	4	5	3	5	18	2	2	3	5	1	4	5	22	69
49	3	1	4	1	4	2	15	2	3	3	1	5	5	19	1	4	4	3	2	14	3	1	2	2	1	2	3	14	62
50	1	2	5	3	5	1	17	1	3	4	3	5	3	19	5	5	3	3	5	21	4	2	3	4	5	4	1	23	80

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
N°	PLANEACIÓN						D1	ORGANIZACIÓN						D2	DIRECCIÓN					D3	CONTROL						D4	GA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20	P21	P22	P23			P24
51	2	1	3	1	2	1	10	2	3	3	1	2	3	14	3	5	3	3	4	18	2	4	2	2	3	3	3	19	61
52	3	5	4	4	4	1	21	4	5	2	5	1	2	19	4	1	2	4	5	16	5	1	1	2	1	4	1	15	71
53	1	2	2	1	3	4	13	1	3	2	2	5	5	18	4	1	3	2	2	12	4	3	2	1	3	2	3	18	61
54	2	3	1	4	4	3	17	5	3	2	5	3	4	22	2	4	2	4	2	14	5	4	4	2	4	5	3	27	80
55	3	1	3	1	5	2	15	5	1	3	1	2	2	14	1	3	4	3	3	14	3	4	5	2	4	4	2	24	67
56	4	4	1	4	2	1	16	2	4	3	4	4	3	20	5	4	1	1	1	12	5	1	1	4	5	5	2	23	71
57	4	4	3	4	5	4	24	3	2	5	3	3	4	20	3	3	5	4	2	17	3	2	2	1	1	4	5	18	79
58	4	4	2	4	5	5	24	4	2	3	1	4	4	18	3	2	5	3	1	14	3	3	5	1	4	3	2	21	77
59	4	5	3	5	5	4	26	5	4	4	4	3	4	24	3	3	2	2	2	12	2	3	2	5	5	4	4	25	87
60	5	5	4	4	4	4	26	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	1	1	2	3	5	20	86
61	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	19	4	4	5	1	5	4	3	26	92
62	4	4	3	5	4	4	24	4	3	3	3	3	3	19	3	3	5	4	3	18	3	5	1	1	5	1	1	17	78
63	4	3	2	3	3	3	18	3	4	4	3	2	3	19	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	3	1	2	12	61
64	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	3	4	18	4	2	5	3	2	4	2	22	87
65	5	4	3	4	3	3	22	4	3	4	5	4	5	25	4	5	5	3	5	22	3	5	5	4	4	5	4	30	99
66	4	3	3	5	3	4	22	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	4	4	21	5	3	5	3	5	4	4	29	96
67	5	3	5	3	4	4	24	3	4	4	4	4	3	22	3	5	3	3	5	19	5	3	3	4	5	4	5	29	94
68	4	5	4	5	4	5	27	3	4	3	3	3	5	21	3	4	5	5	3	20	5	5	4	5	5	4	4	32	100
69	4	3	3	4	4	3	21	5	5	5	5	5	3	28	5	4	3	3	5	20	4	3	4	5	4	5	3	28	97
70	3	5	5	5	3	4	25	3	5	4	4	5	4	25	3	3	3	4	3	16	5	5	4	4	3	5	3	29	95

Confiabilidad de la variable gestión administrativa

Confiabilidad gestión administrativa.sav [ConjuntoDatos5] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3	3	1	2	2
2	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	5	2	5
3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	1	1	2	5	1	4	4	1
4	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	1	5	1	1	3	2	5	2
5	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	1	5	4	3	1
6	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	2	2	5	1	1	4
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	1	5	3	2	2	3	4	4
8	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	1	2	4	2	4	2	2	1
9	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	4	4	2	3	4	4	1	3
10	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	3	3	4	3	1	1	2
11	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	3	3	3	4	2
12	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	1	2	1	1	2	2	5	1
13	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	1	2	4	2	2	3	5	2
14	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	5	3	3	3	1	1
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	4	1	2	4	2	4	2	1
16	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3
17	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	2	5	3	5	2	1	3
18	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	5	5	2	4	4	3	5	1
19	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	5	5	4	5	1	3	2	3
20	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	5	5	5	5	2	5	2	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	24

Base de datos de la variable desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																								
N°	EFICACIA Y EFICIENCIA								D1	MOTIVACIÓN						D2	EVALUACIÓN						D3	DL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	1	2	5	2	1	1	3	1	16	5	2	3	4	1	1	16	1	3	2	2	2	2	12	44
2	1	3	2	2	1	1	3	1	14	2	4	5	3	1	1	16	1	4	3	1	3	1	13	43
3	2	1	2	3	2	1	5	1	17	2	1	5	1	1	1	11	2	1	4	1	2	2	12	40
4	2	2	2	3	2	2	1	4	18	1	2	3	3	2	1	12	2	2	3	2	2	3	14	44
5	4	3	2	3	3	5	1	5	26	5	3	2	2	1	1	14	4	2	2	1	2	2	13	53
6	1	2	2	3	1	1	2	3	15	5	3	3	2	2	1	16	1	2	4	2	2	2	13	44
7	2	2	3	2	2	2	4	5	22	1	4	5	1	3	2	16	3	1	5	3	2	2	16	54
8	3	2	1	2	2	5	1	4	20	2	2	1	4	3	3	15	4	3	1	3	2	2	15	50
9	4	2	2	4	4	1	2	2	21	5	2	5	4	2	2	20	4	4	1	2	3	3	17	58
10	5	2	4	4	4	2	2	3	26	1	4	2	3	3	3	16	1	1	5	3	5	3	18	60
11	4	4	2	4	2	5	5	3	29	2	2	4	4	3	2	17	2	5	3	3	3	3	19	65
12	3	4	2	2	2	4	4	3	24	5	4	4	1	4	2	20	4	4	2	3	4	3	20	64
13	3	5	1	3	3	1	4	1	21	1	2	5	4	4	2	18	4	4	2	3	4	3	20	59
14	1	4	1	2	3	3	4	4	22	3	1	3	1	4	3	15	3	3	2	4	4	4	20	57
15	4	4	5	3	4	5	4	4	33	5	5	3	5	5	3	26	3	3	5	4	4	4	23	82
16	5	5	2	3	4	3	2	2	26	4	1	5	3	4	3	20	1	4	5	5	5	4	24	70
17	2	5	3	5	3	3	3	3	27	3	3	2	5	5	3	21	5	4	5	5	5	4	28	76
18	3	5	1	4	5	3	5	2	28	1	5	5	2	5	4	22	2	4	4	4	5	5	24	74
19	5	4	5	4	5	1	3	3	30	4	5	3	4	5	4	25	4	5	5	5	5	5	29	84
20	4	5	5	5	5	4	5	1	34	1	5	3	4	3	2	18	2	5	3	3	3	3	19	71
21	4	1	1	1	3	2	2	2	16	2	5	1	3	1	2	14	1	2	1	4	1	2	11	41
22	3	1	1	1	4	3	1	3	17	1	2	1	5	4	2	15	2	2	2	4	1	1	12	44
23	1	1	1	2	1	4	1	2	13	2	2	1	3	2	5	15	4	1	1	3	2	1	12	40
24	3	2	1	2	2	3	2	2	17	3	1	1	1	2	2	10	5	3	1	4	2	1	16	43
25	2	1	1	4	2	2	1	2	15	2	3	2	1	3	1	12	5	3	4	2	1	2	17	44
26	2	2	1	1	2	4	2	2	16	2	3	3	4	4	5	21	1	5	1	3	2	1	13	50
27	1	3	2	3	1	5	3	2	20	2	4	1	1	2	4	14	2	4	4	2	3	2	17	51
28	4	3	3	4	3	1	3	2	23	2	1	1	5	1	3	13	3	2	5	4	2	3	19	55
29	4	2	2	4	4	1	2	3	22	3	2	1	4	4	2	16	3	4	2	4	2	3	18	56
30	3	3	3	1	1	5	3	5	24	3	1	5	5	1	2	17	1	4	3	3	2	5	18	59
31	4	3	2	2	5	3	3	3	25	3	4	1	2	5	4	19	2	1	5	1	4	5	18	62
32	1	4	2	4	4	2	3	4	24	3	1	4	3	3	1	15	4	3	5	2	4	5	23	62
33	4	4	2	4	4	2	3	4	27	3	2	1	5	1	2	14	3	5	5	2	4	4	23	64
34	1	4	3	3	3	2	4	4	24	4	3	3	2	2	4	18	5	5	4	5	4	2	25	67
35	5	5	3	3	3	5	4	4	32	4	2	1	1	5	1	14	2	5	1	4	4	5	21	67
36	3	4	3	1	4	5	5	5	30	4	2	5	4	2	5	22	2	4	5	1	5	5	22	74
37	5	5	3	5	4	5	5	5	37	4	5	5	3	3	2	22	4	3	1	4	5	4	21	80
38	2	5	4	2	4	4	4	5	30	5	4	4	5	4	5	27	4	1	4	4	5	4	22	79
39	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	1	2	5	4	5	22	4	3	2	5	5	5	24	83
40	4	3	2	2	5	3	3	3	25	3	4	1	2	5	4	19	2	1	4	4	4	5	20	64
41	4	5	1	1	4	5	5	3	28	3	2	4	4	2	5	20	4	4	3	2	5	5	23	71
42	1	2	2	4	5	1	5	5	25	3	4	4	1	1	4	17	4	5	3	3	1	5	21	63
43	5	5	2	1	3	2	4	3	25	3	4	1	4	3	5	20	4	3	1	3	2	2	15	60
44	2	4	4	3	5	5	4	3	30	1	5	4	4	4	1	19	5	5	4	5	1	2	22	71
45	5	2	5	1	2	2	5	2	24	5	5	2	5	4	5	26	5	2	3	2	4	1	17	67
46	2	3	1	5	4	5	3	2	25	2	3	2	3	1	5	16	2	5	2	1	1	5	16	57
47	1	2	2	4	1	5	4	3	22	4	5	1	1	2	4	17	4	4	3	2	4	5	22	61
48	2	2	1	5	5	5	2	3	25	2	2	5	3	1	2	15	4	5	3	4	3	1	20	60
49	5	4	2	4	3	1	3	4	26	4	2	5	1	3	2	17	2	5	2	5	1	3	18	61
50	2	3	1	5	4	3	5	2	25	1	2	1	1	2	4	11	4	2	2	5	4	1	18	54

DESEMPEÑO LABORAL																								
N°	EFICACIA Y EFICIENCIA								D1	MOTIVACIÓN						D2	EVALUACIÓN						D3	DL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19	P20		
51	2	1	1	4	2	1	3	2	16	2	3	1	4	1	3	14	5	5	5	4	3	2	24	54
52	4	5	3	3	5	2	5	3	30	4	2	2	5	4	2	19	2	3	1	1	5	3	15	64
53	4	5	4	3	2	4	1	4	27	4	1	3	1	3	1	13	1	4	5	5	3	3	21	61
54	2	2	5	2	5	1	2	2	21	5	1	2	3	5	5	21	1	1	4	3	4	5	18	60
55	3	2	3	1	4	4	5	4	26	1	2	5	2	5	5	20	1	3	5	5	5	2	21	67
56	5	1	1	5	3	3	5	4	27	2	2	5	5	4	4	22	4	1	2	1	3	5	16	65
57	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	5	4	4	5	26	4	3	2	4	5	5	23	88
58	5	5	4	4	4	5	5	3	35	2	3	3	5	3	4	20	5	4	4	3	2	4	22	77
59	4	5	4	5	3	4	4	4	33	5	4	4	4	4	3	24	4	4	1	3	1	4	17	74
60	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4	5	4	4	3	4	24	4	5	2	4	5	3	23	82
61	4	4	4	5	3	5	5	4	34	4	3	4	4	4	4	23	5	1	4	2	1	5	18	75
62	4	4	3	4	4	5	5	4	33	4	4	4	5	4	4	25	5	3	3	5	2	1	19	77
63	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	1	5	2	20	68
64	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	4	5	4	4	27	5	1	1	5	3	3	18	78
65	5	5	3	5	5	5	5	3	36	5	3	3	5	5	5	26	5	5	1	2	3	2	18	80
66	5	5	4	5	4	5	5	3	36	4	5	5	4	5	5	28	4	1	1	3	5	4	18	82
67	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	3	3	4	4	4	21	4	4	5	5	2	2	22	72
68	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	3	3	2	3	2	15	2	5	3	4	4	4	22	55
69	3	4	3	3	2	5	4	3	27	3	3	3	3	4	3	19	3	2	1	5	1	2	14	60
70	3	5	4	3	3	5	5	3	31	3	3	3	5	3	3	20	5	2	5	5	5	1	23	74

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

Confiabilidad desempeño laboral.sav [ConjuntoDatos6] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	2
2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	3	1	1	1	4	3	1	3	1
3	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	1	1	1	2	1	4	1	2	2
4	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3
5	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2
6	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	1	3	2	3	1	5	3	2	2
8	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2
9	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	4	2	2	4	4	1	2	3	3
10	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2	3	3	3	1	1	5	3	5	3
11	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3
12	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3
13	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3
14	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4
15	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4
16	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4
17	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	4
18	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5
19	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	20

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

Anexo 5
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la Gestión Administrativa

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.	✓		✓		✓		
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	✓		✓		✓		
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	✓		✓		✓		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Se siente motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		

17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	✓		✓		✓	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se cuenta con un sistema de control .	✓		✓		✓	
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓	
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	✓		✓		✓	
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	✓		✓		✓	
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓	
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes DNI: 08674883

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación científica.

09 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



**Yolanda Maribel Mercedes
Chipana Fernández
Doctora en Derecho**

Anexo 6
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia y Eficiencia							
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
5	Es eficiente en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales	✓		✓		✓		
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.	✓		✓		✓		
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.	✓		✓		✓		
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se evalúa su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.	✓		✓		✓		
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador.: Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes. DNI: 08674883

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación científica.

09 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



**Yolanda Maribel Mercedes
 Chipana Fernández
 Doctora en Derecho**

Anexo 5
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la Gestión Administrativa

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.	✓		✓		✓		
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	✓		✓		✓		
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	✓		✓		✓		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Se siente motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		

17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	✓		✓		✓	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se cuenta con un sistema de control .	✓		✓		✓	
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓	
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	✓		✓		✓	
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	✓		✓		✓	
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓	
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Garay Ghilardi, César Amador

DNI: 06408163

Especialidad del validador: Administración

09 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



César Amador Garay Ghilardi
Mg. en Administración

Anexo 6
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia y Eficiencia							
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
5	Es eficiente en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales	✓		✓		✓		
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.	✓		✓		✓		
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.	✓		✓		✓		
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se evalúa su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.	✓		✓		✓		
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Garay Ghilardi, César Amador

DNI: 06408163

Especialidad del validador: Administración

09 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



César Amador Garay Ghilardi
Mg. en Administración

Anexo 5
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Participa activamente en los procesos de planeación en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se estimula a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se realiza el diagnóstico situacional, para utilizarlo como solución ante un eventual problema.	✓		✓		✓		
4	Se capacita a los trabajadores sobre los procedimientos administrativos para mejorar la gestión.	✓		✓		✓		
5	Realiza la formulación de su plan anual de trabajo para el logro de metas.	✓		✓		✓		
6	Desempeña eficientemente su actividad laboral y cumple con las metas y los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se actualiza anualmente la estructura organizacional del Programa Nacional de Infraestructura Educativa para obtener mejores resultados en la gestión.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con metas organizativas para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
9	Mejora su desempeño para cumplir con el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Se cuenta con el personal idóneo para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
11	Se promueve el trabajo en equipo para el mejoramiento de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
12	Se promueve el trabajo colaborativo para mejorar la calidad de la gestión.	✓		✓		✓		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Practica la escucha activa ante su jefe, demás trabajadores.	✓		✓		✓		
14	Establece una comunicación asertiva con los demás trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Se siente motivado laboralmente.	✓		✓		✓		
16	Se siente identificado y satisfecho con la labor que realiza en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		

17	Se orienta en los procesos administrativos que se tienen que cumplir en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se cuenta con un sistema de control .	✓		✓		✓		
19	Establece criterios para la toma de decisiones sobre problemas que existen en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
20	Recibe capacitaciones frecuentemente para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
21	Controla, verifica y mejora los procesos o actividades que se realizan en la entidad.	✓		✓		✓		
22	Se realiza rendición de cuentas transparentes y claras sobre los ingresos y egresos.	✓		✓		✓		
23	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	✓		✓		✓		
24	Se cumplen con todos los procedimientos normativos estipulados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade.* DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

09 de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



 Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

Anexo 6
Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide el Desempeño Laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Eficacia y Eficiencia							
1	Se busca la eficacia en los procesos administrativos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa.	✓		✓		✓		
2	Se busca la eficacia de los recursos para el desarrollo de la entidad.	✓		✓		✓		
3	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	✓		✓		✓		
4	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
5	Es eficiente en la labor que realiza.	✓		✓		✓		
6	Demuestra dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
7	Emplea estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se toma en cuenta sus necesidades laborales	✓		✓		✓		
10	Se siente contento con las actividades laborales que realiza.	✓		✓		✓		
11	Demuestra deseos de superación y ascenso laboral.	✓		✓		✓		
12	Se siente comprometido con mejorar la calidad de servicio que brinda la entidad.	✓		✓		✓		
13	Percibe incentivo económico en mérito a su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
14	Ha recibido reconocimiento laboral por su eficiente desempeño.	✓		✓		✓		
	Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se evalúa su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

16	Se comunican oportunamente los resultados de la evaluación de desempeño.	✓		✓		✓		
17	Se le orienta sobre las fortalezas y debilidades de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Usted se interesa por mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	Recibe retroalimentación de los criterios evaluativos que requiere mejorar.	✓		✓		✓		
20	Se realiza reajustes necesarios para mejorar su desempeño laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Ada Mercedes Mejía Andrade. DNI: 25765770

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

09 de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



 Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

**Anexo 6: Solicitud de autorización de la
universidad**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 4 de junio de 2021
Carta P. 0278-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Arq.
LUIS CARLOS CASTILLO HUAMAN
Director de la Unidad Gerencial de Mobiliario y Equipamiento
PROGRAMA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA

De mi mayor consideración:

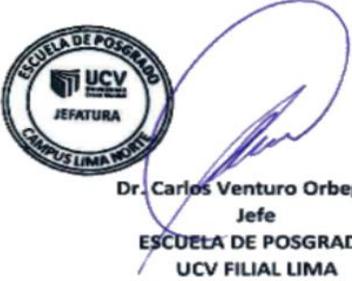
Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUIROZ MORI, DANIBEL; identificada con DNI N° 43096225 y con código de matrícula N° 7002289098; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador QUIROZ MORI, DANIBEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

**Anexo 7: Constancia de autorización de la
institución**



Lima, 25 de Junio del 2021

OFICIO N° 000335-2021-MINEDU-VMGI-PRONIED-OGAD-UDRH

Señor:

Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Post Grado UCV Filial Lima – Campus Lima Norte
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.-

Asunto : Permiso para obtener información para desarrollo de trabajo de investigación: "Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021."

Referencia : Carta P. 0278-2021-UCV-VA-EPG-F01/J (04Junio2021)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicitan el permiso de obtener información de PRONIED para la estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, señorita QUIROZ MORI, DANIBEL; identificada con DNI N° 43096225 y con código de matrícula N° 7002289098.

Al respecto, se le otorga la autorización a la señorita Quiroz para que aplique los instrumentos que correspondan en el desarrollo de trabajo de investigación denominado "Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Lima 2021"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
ANTONIO RAUL CASTRO CERPA
Director de la Unidad de Recursos Humanos
Programa Nacional de Infraestructura Educativa
Ministerio de Educación

(ACC/ktr)

