



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución Educativa  
N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019.

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

**AUTORA:**

Rojas Hervacio, Karen Rosa (ORCID: 0000-0002-4741-1056)

**ASESOR:**

Dr. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA - PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Primero doy gracias a Dios por permitirme retomar mis estudios, también agradecer de manera muy especial el soporte, comprensión, paciencia y cariño de mis padres durante el largo proceso de elaboración del presente trabajo y por último mi más sincero agradecimiento a las personas que me han asesorado, Dra. Ketty Povis Vega y Dra. Teresa Narváez Aranibar por sus consejos, recomendaciones y su gran apoyo para el desarrollo del trabajo que presento.

### **Agradecimiento**

A Dios por darme salud para lograr mi objetivo y a mi familia por haberme apoyado incondicionalmente en todo momento, por todo el tiempo que deje de estar a su lado y por la motivación constante que me han permitido culminar el presente trabajo.

# Índice Contenidos

	<b>Página</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación	18
3.2. Variable y operacionalización	20
3.3. Población y muestra	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	21
4.5 Procedimientos	21
4.6. Método de análisis de datos	22
4.7 Aspectos éticos	22
<b>IV RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>31</b>
<b>VI.CONCLUSIONES</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>40</b>
Anexo 1: Operacionalización de variables	
Anexo 2: Matriz de Consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Base de datos del nivel de confiabilidad	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: carta de autorización	
Anexo 6: Valides, confiabilidad, tablas cruzadas, captura contraste hipótesis	

## Índice Tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la percepción Gestión Administrativa en la IE N°1221 “M P de B”, Santa Anita – 2019	23
Tabla 2	Distribución de los niveles de las Dimensiones de Gestión Administrativa	24
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la percepción Desempeño laboral en la IE N°1221 “M P de B”, Santa Anita – 2019.	25
Tabla 4	Distribución de los niveles de las Dimensiones de Desempeño Laboral	26
Tabla 5	Prueba de normalidad gestión administrativa y desempeño laboral (n<50)	27
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa y el desempeño laboral	28
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa y competencias del individuo	29
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa competencias del puesto	30

## Índice Figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de gestión administrativa	23
Figura 2 Niveles de las dimensiones de gestión administrativa	24
Figura 3 Niveles de desempeño laboral	25
Figura 4 Niveles de las dimensiones de desempeño laboral	26

## RESUMEN

La investigación titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral entre los trabajadores de la comunidad educativa.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; esta investigación es básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la Institución Educativa “María Parado de Bellido”; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual evidenció que gestión administrativa y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019 ( $r_s = .923$ ,  $p = .000 < 0,05$ )

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, Desempeño Laboral

## ABSTRACT

The research entitled “Administrative Management and Labor Performance in the I.E. N°1221 María Parado de Bellido, Santa Anita 2019” had the general objective of determining the relationship between administrative management and work performance come the workers de the community education.

The research was developed under the quantitative approach; this research is basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 30 collaborators of the Educational Institution "María Parado de Bellido"; the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

Spearman's rho statistic was applied, which showed that administrative management and job performance are highly correlated in the educational institution No. 1221 "María Parado de Bellido", Santa Anita 2019 ( $r_s = .923$ ,  $p = .000 < 0.05$ )

**Keyword:** Administrative Management, Labor Performance



## I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente en México, la administración Pública es federal y tiene como objetivo instaurar, así como fomentar la correspondencia entre el poder político y la ciudadanía a través de sus instituciones públicas y sus funcionarios. La organización de la administración mexicana está dividida en centralizada, desconcentrada, descentralizada, sectorizada, no sectorizada. En el caso de Colombia, la gestión de la administración Pública está orientado a la gestión eficiente de sus recursos disponibles con el fin de satisfacer las necesidades de su población y promover a la vez, el desarrollo del país mediante el gobierno local, regional o nacional del país.

En el caso del Perú, la Gestión Administrativa también tiene que ver el uso correcto de los recursos públicos en cada uno de los sectores con la finalidad de satisfacer la necesidad actual de la sociedad evitando la baja ejecución que presentan los proyectos de inversión de saneamiento básico integral en las comunidades más necesitados donde presentan deficiencias por falta de una buena planificación, organización generando malestar en la población, como consecuencia de ello, se origina una población desatendida y víctima del gobierno de turno. Mayta (2015)

Se ha producido una ineficiencia en cuanto a la gestión administrativa financiera debido a los controles ejercidos en los procesos y la debilidad que han presentado los reajustes direccionados para obtener una gestión por resultados, sumado a ello se tiene a que en el área administrativa y de finanzas de recursos humanos ha trabajado en condiciones reprochables, ya que las contrataciones no están siendo por meritocracia, sino por opiniones políticas dejando como efecto negativo una gestión de recursos de manera corrupta ya que los fondos son desviados a las metas incumplidas, además que las planificaciones del presupuesto son ineficientes, también los trabajadores en el área son inadecuados y una toma de decisiones visiblemente errónea, generando que las obras sociales que se realizan en beneficio a la sociedad sean mal invertida afectando el desarrollo y crecimiento de la sociedad y la economía. (Morales 2018).

La gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019, basada en la calidad del

desempeño que se le presta con fluidez, es por eso que se necesita una mejor coordinación y articulación en las actividades que se realizan internamente y en aquellas grupales donde la dirección muestra bastante interés. Por tal razón es que la implementación de la gestión administrativa y el desempeño laboral conlleva a la satisfacción del trabajador administrativo, por lo que urge un debido monitoreo para poder evaluar las tareas de acuerdo a la observación de las formas en las que se cumplen las actividades con eficiencia (Armas, 2018).

Con respecto a la gestión administrativa este juega un papel de gran importancia, teniendo en cuenta las acciones tomadas en base a la planeación, organización, dirección y control, en donde las instituciones del estado lo ejecutan de forma mecánica, en otras palabras, realizan procesos de la misma forma de años atrás, no están al tanto de la modernización e incluso aun teniendo conocimiento de que hay etapas que se puede evitar para un mayor flujo de la documentación, estas no son removidas, modificadas o incluso anuladas, por temor a los cambios, dicho esto, el recurso humano juega un papel de importancia por ser el actor de la funcionalidad de estos procesos, los cuales tienen que estar motivados, liderados, recompensados, trabajar en ambientes idóneos, tener materiales a la mano, pero, al mismo tiempo deben estar supervisados, controlados, evaluados y cumplir con los documentos de gestión, donde se encuentra las normas las cuales se ajustan al trabajo de la institución educativa.

El desempeño laboral se caracteriza por cumplir y superar las expectativas al brindar su atención y dar como resultado lo esperado por la institución, para lo cual, el trabajador administrativo o directivo debe cumplir ciertos aspectos a la hora de brindar sus servicios, tales como: formalidad, iniciativa, disposición de servicio, enfoque positivo, observación, habilidad analítica, colaboración, don de gentes y otros. El buzón de Pacioli N°82 (2013).

Por otro lado, en el ámbito local en el área administrativa en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019,, se ha observado una cierta insatisfacción del personal administrativo, por diversos motivos como la carga de trabajo, el estrés y los conflictos con sus compañeros, asimismo conversando con los jefes y directivos se observa una demora en los procesos e informes, lo que es una

señal de un desempeño poco adecuado causado por una insatisfacción en el administrativo, y es donde las habilidades del director es donde más se necesitan en generar un ambiente y condiciones ideales, es por ello importante investigar cómo estas gestión administrativa repercutirán o repercuten en el desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores administrativos; con lo cual se generó la siguiente pregunta general

### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa N°1221 “¿María Parado de Bellido”, Santa Anita 2019?

### **Justificación de la investigación**

#### **Justificación teórica.**

La importancia de este trabajo es que nos permitirá analizar, en cuanto a la justificación, teórica debido a que se considera que los aportes teóricos de este estudio pueden constituir elementos relevantes respecto a la gestión administrativa en relación del desempeño laboral, por lo tanto, coadyuvar a la mejora de dicha gestión dentro de la institución y orientarla generar condiciones laborales ideales para el trabajador del área administrativa, observando la importancia que tiene el personal dentro de las empresas y el manejo de su desarrollo, tratando de dar solución a los problemas actuales así como también a los posteriores para poder crear un beneficio común.

#### **Justificación práctica.**

Esta investigación desde el punto práctico porque servirá para dar a conocer los resultados en la medición de las variables los que nos mostrara las deficiencias en los procesos, con el fin de poder brindar recomendaciones que busque la disminución de la problemática observada y mejorar el ambiente donde se desarrollan las labores y con ello mejorar el servicio y la imagen institucional, detallará la gestión administrativa.

#### **Justificación metodológica.**

Metodológicamente está orientado como vamos a medir las variables de estudio; en este caso las variables se descomponen en dimensiones, y cada dimensión en sus

indicadores los que generarán los ítems de los cuestionarios, para esta investigación el nivel de medición empleado es ordinal, dando lugar a utilizar como técnica estadística la correlación de Spearman. Además, se hizo la prueba piloto y la validación por expertos a los instrumentos, quienes dictaminaron que son aplicables en cualquier contexto.

**Objetivo general:**

Determinar la relación entre Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

**Objetivos específicos.**

Establecer la relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

Establecer la relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

**Hipótesis general**

Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

**Hipótesis específica1**

Existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

**Hipótesis específica2**

Existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Moreno y Wong (2018) en Colombia llevaron a cabo un estudio para determinar la influencia e importancia de las habilidades directivas, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Chicken King de Trujillo, donde usaron un método cualitativo, y un cuestionario para medir sus variables. Alcanzaron como resultados, en cuanto a desempeño laboral, los directivos presentaron niveles altos y medios, siendo este último el más representativo, mientras que los trabajadores presentaron niveles bajos y muy bajos. Encontraron una correlación alta  $r_s = ,832$  entre habilidades de liderazgo y desempeño laboral. Concluyendo que se requieren estrategias para la administración del talento humano, lo que permitirá promover la eficiencia, calidad, desarrollo y eficacia en el desempeño laboral de los colaboradores para el logro de las metas esperadas por los directivos

Vega (2020), ejecutó un trabajo de indagación en Lima, que tuvo como objetivo establecer una sujeción entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada institución de salud de dicha institución. Estudio que fue no experimental, correlacional y transversal, donde participaron 91 profesionales de distintas áreas, a los cuales se les encuestó mediante dos cuestionarios, uno para cada variable. Resultando que la fueron enfermeros (51,6%), hubo una correspondencia lineal simple positiva relevante entre la gestión administrativa y desempeño laboral ( $Rho:0,781$ ), y una correlación lineal simple positiva formidable entre las dimensiones desempeño laboral, motivación ( $Rho:0,709$ ), liderazgo ( $Rho:0,754$ ) y comunicación ( $Rho:0,701$ ). Concluyendo que cuando mejoran las habilidades gerenciales, también mejora el desempeño laboral.

Terrerros (2020), desarrolló un estudio en Tacna con el objetivo de fijar la correspondencia entre las habilidades directivas de los directores funcionarios y la desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tacna. Utilizando una investigación aplicada, no experimental, para encuestar a 100 trabajadores. Obteniendo como resultados correlación directa baja entre desempeño laboral y las habilidades directivas, habilidades técnicas y habilidades

humanas con un valor de  $Rho = 0,386$  y valor de  $p = 0,000$ ,  $Rho = 0,302$  y valor de  $p = 0,002$ ,  $Rho = 0,291$  y valor de  $p = 0,003$  respectivamente, y una relación directa moderada entre desempeño laboral y entre las habilidades de trabajo en grupo, con un valor de  $Rho = 0,657$  y valor de  $p = 0,000$ . Llegando a la conclusión de que un perfeccionamiento en estas habilidades podría crear que el nivel de satisfacción de los trabajadores del municipio mencionado.

por su parte Millán et al (2019), quien destacó que el proceso de burocratización como múltiples limitaciones por parte de las autoridades públicas, las mismas que ante los diversos entes administrativos no se enlaza con una adecuada vocación de servicio, haciendo de la gestión administrativa una disputa de políticas y de poder con los titulares de turno, inicia a través de los conceptos de las definiciones de: gestión o gestionar, hacer o realizar y de administrar, manejar, conducir o regular. De este análisis se puede indicar el llevar adelante una iniciativa dosificando el uso de los recursos para obtener su mayor rendimiento y alcanzar objetivos y metas propuestas. Por su parte (Fasando, 2019) enfocaron a la gestión administrativa y calidad de servicio, luego de evidenciar las etapas administrativas, el mismo que establece una adecuada integración a la organización mediante innovación a la cambio y mejora continua, con la finalidad de asegurar el crecimiento organizacional y dejar de ser organizaciones tradicionales y obsoletas. Encontró una relación  $rs = ,722$  entre gestión administrativa y calidad del servicio, La evolución en la administración desde los inicios de los tiempos del hombre, desde las organizaciones primitivas conformadas por hordas, clanes y tribus pasando por la organización de las primeras civilizaciones y la administración de la actualidad que ya ha fijado una teoría base y acepada de manera general.

Tenemos también a Manrique et al. (2018).), sostuvieron que la gestión administrativa y calidad del servicio del sector público es la institución integrada por los organismos que conforman la rama ejecutiva del poder público y por todo los demás organizaciones y entidades de naturaleza público que tienen en su cargo en el ejercicio de las actividades y funciones administrativos. En el proceso de formulación y evaluación de un proyecto busca darle una forma concreta a aquello que pensamos hacer con el propósito de evaluar antes de empezar a gastar en grande, si lo que nos

estamos proponiendo hacer es lo más adecuado porque es lo socialmente deseable, lo técnicamente factible, lo económicamente más eficaz, eficiente y rentable, y lo ambientalmente sustentable y si en conjunto será sostenible en el tiempo. Encontraron una correlación positiva alta  $r_s = ,788$  entre organización y calidad de servicio.

Los investigadores Cervantes , Ítala; Peralta (2017) Artículo – Argentina, Titulado “gestión administrativa y desempeño laboral en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla”, el artículo tiene como objetivo medir la calidad de servicio según lo requerido por los usuarios del instituto, el método de investigación es descriptiva con un corte propositivo, los actores de este estudio fueron los estudiantes con una muestra total de 81 entre las carreras profesionales de administración y contabilidad, el muestreo es aleatorio y se aplicó el cuestionario tipo escala Likert, teniendo como resultados encontraron una relación significativa alta  $r_s = ,833$  entre planeamiento de la gestión administrativa y competencia del puesto de desempeño.. Concluyeron que los estudiantes de este instituto tienen perspectivas altas del servicio ofrecido por tal razón, no deben estar enfocadas solo en los servicios o productos que proporcionan, también se debe tener en cuenta las condiciones del ambiente.

Calderón. (2018) en Irán desarrollaron un trabajo de indagación con el objetivo de examinar la eficacia de gestión administrativa en el desempeño laboral y el papel conciliador de la autoeficacia y el apoyo social. Para ello, se han recogido 236 cuestionarios de los directores del banco Tejarat. Resultando que, a más autoeficacia individual, el apoyo social no puede mediar significativamente la relación  $r_s = 0,758$  entre gestión administrativa y competencias del individuo, sin embargo, la gestión administrativa tuvieron un desenlace revelador en la satisfacción laboral de los empleados, además, el apoyo social medió significativamente los efectos de la habilidad de gestión en la satisfacción laboral y la autoeficacia revierte el efecto que tienen las habilidades de gestión en la satisfacción laboral. Concluyendo que la primera variable afecta significativamente en la segunda, los altos niveles de apoyo social son un factor clave, y el efecto de apoyo social en la satisfacción laboral puede variar según el nivel de autoeficacia del individuo

López (2021) manifestó lo siguiente para obtener un buen desempeño laboral es imprescindible la motivación, realizó un tipo de exploración descriptiva de campo no empírico y transeccional, cuya población se conformó por 23 docentes, aplicando una encuesta de tipo no probabilístico intencional; el instrumento de recojo de información con 27 preguntas y con cinco alternativas permitió recabar la relación entre las variables; también se realizó el análisis y la interpretación donde se evidencia a la desmotivación por parte de los docentes, las causas que influyen en la motivación un 82% al bajo salario, 52% poca seguridad en el trabajo, 70% son reconocidos e incentivados, el 70% indica que falta comunicación. Concluyendo que los docentes tienen vocación por la labor, pero no cuentan con esa motivación para continuar en la labor. Sugiere a los directivos que con un reconocimiento verbal cambiaría mucho la motivación en la Unidad Educativa Carabobo.

Manrique (2018) en su trabajo de indagación se plantea como objetivo establecer la correlación entre la forma de desempeño administrativo y su actividad profesional en los empleadores del equipo de administración del INABIF, se contó con una población de 80 colaboradores, tipo de investigación hipotético-deductivo, se aplicó el instrumento de cuestionario con 20 interrogaciones evaluadas en la escala de Likert, teniendo como resultado una relación del desempeño administrativo y la actividad laboral, con un coeficiente de 0,416 que simboliza un nivel moderado de similitud.

Killian (2001) su meta fue instaurar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento, la metodología es de carácter correlativo, con un esbozo no empírico de carácter transversal, los instrumentos a utilizar fueron: técnicas de gabinete, técnica de fichaje, técnicas de trabajo de campo y cuestionario de desempeño laboral.

Ferrer (2017) presentó una investigación cuyo objetivo es identificar la simbiosis que consta entre el proceso de la gestión administrativa y el rendimiento laboral, dicha investigación tuvo un carácter descriptivo correlacional y metodología cuantitativa, el universo poblacional estuvo compuesto por 121 trabajadores, la encuesta usada como técnica y los cuestionarios aplicado como herramienta, la conclusión arrojó como resultado que existe una simbiosis directa y muy importante



entre variables estudiadas. Demostrando la correlación en lo estadístico Spearman ( $p = .000 < 0.05$ ;  $Rho = 0.776^{**}$ ).

Fasanando (2017) se planteó como meta determinar si hay relación en la gestión administrativa y el desempeño laboral en los empleados que laboran en la establecimiento, empleo el diseño descriptivo correlacional, método inferencial deductiva, participaron 70 individuos en la encuesta y sus resultados arrojados que existe una alta confiabilidad en los instrumentos usados, registros en Rho de Spearman, concluyendo la existencia de una buena gestión administrativa conlleva a un buen desempeño laboral.

Ben (2018) presentó en Arabia Saudita su estudio: Motivación y desempeño laboral de los farmacéuticos en cuatro hospitales de Arabia Saudita, teniendo como propósito descubrir el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral, mediante una metodología descriptiva. Encontró una correlación moderada  $r = .588$  entre habilidades de motivación y desempeño laboral. El estudio concluyó que los gerentes desarrollan estrategias como la comunicación, la motivación laboral en un nivel regular, por lo que el desempeño laboral se desarrolla en un nivel similar por lo que la satisfacción del personal se relación directamente con el nivel de motivación de los gerentes.

## **2.2. Gestión administrativa**

Robbins & Coulter (2005) definieron: que son las acciones y las consecuencias de administrar o gestionar algo, en otras palabras, es llevar a cabo diligencias que hace posible la solución de ciertos asuntos o concretar un proyecto, está relacionado con los actos que se efectúan tanto dentro como fuera de la institución con el fin de lograr ciertos resultados que ameriten el desarrollo de sus actividades.

Las instituciones ya sean públicas o privadas gestionan a través de su personal y sus diferentes procesos administrativos para obtener ciertos resultados esperados o no, estos deben ser propios de la institución según sea la característica de sus servicios o productos, en donde se debe hacer realce a las coordinaciones internas,

sus relaciones entre sus colaboradores y aquellos lazos entre instituciones que hará más fácil su actuar.

Al hablar de Administración decimos que es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales" Chiavenato (2011), es la ciencia que reúne las prácticas, técnicas y principios, las cuales se aplican a un grupo de individuos para mayor colaboración y trabajo en equipo, todo esto con el fin del logro de objetivos y poder sustraer el mayor beneficio para la entidad, las instituciones públicas no son ajenos a estos procesos, más aún a pesar de conocerlas hay deficiencia en su aplicación. Dicho esto, la gestión pública debe ser mencionada ya que son las políticas gubernamentales, la buena dirección, el uso eficiente y responsable de los recursos del Estado los que promueven e impulsan el bienestar, desarrollo y satisfacción de la población, en este sentido, busca nuevos métodos que promuevan el desarrollo de la economía y la vida social, y modifica o elimina aquellos que lo limiten, promoviendo la elaboración de nuevas normas y leyes que favorezcan al progreso del país, está conformada por instituciones que tienen como fin servir al ciudadano y planificando e implementando políticas, distribuyendo bienes y servicios y poder dar marcha a sus funciones. Raffino, (2020).

Luego de estos conceptos, se define a la gestión administrativa como, los procesos por los que la institución hará valer su trabajo y se caracterizará mediante su eficiencia y eficacia al hacer uso de sus procedimientos, esta es realizada bajo un conjunto de actividades y/o acciones para poder organizar, dirigir y conducir haciendo uso de sus recursos humanos, financieros, y otros. En toda empresa existe la capacidad de controlar y coordinar las acciones de los distintos roles que desempeñan cada trabajador dentro de la empresa, esto permite prevenir problemas y alcanzar resultados favorables y positivos, evitando los perjudicables para la organización.

Para Manrique (2018). Para que se tenga éxito y se pueda enunciar que se tiene una buena gestión administrativa, es importante seguir con los procedimientos establecidos tales como: planeación, organización, dirección y control; sin dejar de lado al profesional el cual debe estar capacitado con los conocimientos requeridos y así poder ejecutar sus funciones según la exigencia del cargo, claro está, sin dejar de lado la actitud y la voluntad del trabajador que marcarán la diferencia entre una buena

o mala gestión, en consecuencia, lo que se hace es preparar a la organización para actuar de forma anticipada frente a futuros problemas, mediante el uso eficiente de procedimientos que necesita para cumplir con sus objetivos

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

**Dimensión 1: planeamiento.** - La planeación, para Robbins & Coulter (2005) es el proceso que se realiza al inicio de la administración, en donde se plantean ciertas estrategias en base al FODA realizado a la institución, quiere decir que se debe estudiar los factores externos e internos, para buscar resultados ya sea para un largo, mediano o corto plazo, es una de las fases de vital importancia y el trabajo del personal está determinado por esta etapa, se encarga de guiar y desarrollar los siguientes procesos y etapas de la gestión, ya que proyecta las metas, los recursos necesarios y las acciones a realizar para llegar a un fin establecido, en otras palabras, sus indicadores son: misión, visión y objetivos.

Chiavenato (2014) mencionó a la planeación que se encomienda puntualizar para desarrollo un excelente desempeño organizacional y decidir los recursos y acciones necesarias para obtener la condición apropiada. Con esta primera fase, el administrador podrá dirigir sus acciones para conseguir los objetivos propuestos, elegirán el camino, el método más adecuado. La planificación genera documentos cementados en objetivos, se elige procedimientos pertinentes para la solución de problemas y la toma de decisiones.

Bernal (2013) mencionó: “El juicio de planeación en la evidencia de las organizaciones es quien toma las disposiciones, para alcanzar en el futuro resultados y esta es relacionada con la adquisición de disposiciones” (p.61). Koontz, (2012) indicó: “Que Proyectar contiene optar retos, tareas y objetivos, y las gestiones para cumplir; demanda resolver, planes de acciones futuras entre opciones” (p.30).

Chiavenato (2014) indicó que la averiguación de los medios y recursos exactos que aprueben producir la planeación, que proyecta la forma como la organización se esmera en efectuar los planes. La organización es la forma como se asignan de

responsabilidades, la repartición de las mismas, la distribución de los recursos precisos a los departamentos para cumplir las metas.

Por tanto, el proceso de organizarse es saber distribuir y asignar los recursos a los miembros de una organización, para lograr las metas trazadas. La organización es la forma de implicar a los individuos en su labor agregada distribuida obteniendo objetivos comunes.

Para Munch (2010). La visión está definida como la idea a futuro de la organización, y responder la pregunta clave, ¿qué quiero ser?, ya sea en corto o largo plazo, son las aspiraciones a las cuales se quieren llegar, mediante decisiones estratégicas, siendo la guía y el motor para poder alcanzar el sueño deseado, el segundo indicador es la misión, siendo la mira o razón de existencia de la organización, dando a conocer el porqué de su existencia sus actividades deben estar en concordancia y dirección al logro de la visión y como ultimo indicador están los objetivos el cual, es el fin o meta al cual se plantea llegar con el uso del capital humano, financiero y otros.

**Dimensión 2: Organización.** Para Luna (2014) es la etapa en donde se delegan las responsabilidades a cada actor en la cadena de actividades dentro de un proceso, se debe realizar la distribución de los puestos y el tiempo disponible para el desarrollo de cada tarea dentro de un organigrama de esta forma habrá una jerarquización de responsabilidades con respecto al cumplimiento óptimo de sus funciones y evitando la pérdida de la unidad organizacional y el desperdicio de esfuerzos.

Munch (2010) manifestó a la organización, del proceso administrativo y delega a la sistematización interna como el diseño de forma factible con la planeación indispensable. Esta radica en acoplar y regular los recursos humanos, económicos, físicos, de investigación y demás. Según Koontz, (2012) manifestó que para organizar una compañía su estructura de funciones debe especificar todas las ocupaciones necesarias para lograr el objetivo o metas y las personas deben de estar capacitadas o aptas para realizarlas”

Chiavenato (2014) nos planteó que todo lo planeado y organizado influye para motivar y activar al personal para lograr los objetivos organizacionales. Esta información de tareas debe ser difundida a cada colaborador para su ejecución; también tenemos que influir y orientar a cada integrante de trabajo en todas las actividades como un conjunto

Bernal (2013) nos precisó que los procesos como la estimulación, el liderazgo, la información, la labor en grupo, la solución de conflictos, la administración del estrés, etc., forman parte de un proceso con el designio de transferir a los individuos al logro de las metas presentadas en la planificación”, el progreso de las empresas se debe basar en la ética.

Koontz, (2012). Liderar es guiar a los individuos para contribuir a los fines institucionales y de equipo. Los directivos concuerdan que los primordiales problemas surgen de los individuos, sus pretensiones y actitudes, así como de su conducta individual y en conjunto. Así mismo afirma que los administradores efectivos también demandan ser líderes efectivos.

**Dimensión 3: Dirección.** Según Koontz & Weihrich (2013). es el elemento que se encarga de dirigir los recursos humanos de la institución, en otras palabras, se encarga de encaminar, motivar, guiar al personal para que cumplan a cabalidad y con responsabilidad la función que le fue asignada al realizar estas acciones también debe estar acompañados de las correcciones, está representada por una autoridad quien se encargará de vigilar y encaminar la institución haciendo uso de su autoridad, liderazgo, comunicación constante, motivación, ejecutando las estrategias planificadas y evaluando constantemente mediante mecanismos el cumplimiento de todas estas. Las personas somos seres con razonamiento y no maquinas, es por ello que en momentos usamos los instintos sin seguir las guías ya establecidas para cumplir con nuestras responsabilidades es por ello que es necesario la intervención de una autoridad y su guía, del mismo modo, así como se designan responsabilidades también se debe premiar el cumplimiento de estas con pequeños incentivos que motiven al personal a seguir trabajando con el fin de cumplir los objetivos

institucionales.

Según (Luna, 2014), sus indicadores pueden ser, el liderazgo que es la capacidad de motivar, influir y organizar, un conjunto de individuos para que por medio de acciones en conjunto puedan lograr los objetivos, el segundo indicador es el proceso por el cual se elige la opción más apta para resolver ciertas situaciones que beneficien a la solución de estos, los cuales se dan en diferentes contextos de la vida cotidiana o en una organización, como ultimo está el trabajo en equipo que es la unión de esfuerzos de un conjunto de personas con una meta en común, en donde cada integrante aporta según sea su función y habilidad.

**Dimensión 4: control** Luna (2014). El control y sin duda no podemos olvidarnos del elemento más importante dentro de la gestión administrativa, ya que este tendrá la responsabilidad de verificar que las estrategias planteadas se realicen por medio de los lineamientos establecidos y que la toma de decisiones sea acertada según los resultados y si estos no tienen el resultado esperado se puedan reorientar ciertas actividades y corregir si es que lo amerita y así exista una mejora

Chiavenato (2014) manifiesto: que el control personifica el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para identificar si las labores se ejecutan a lo planeado, organizado y dirigido, es la función administrativa relacionada con la supervisión de actividades manteniendo el camino correcto, para conseguir los objetivos y emprender los ajustes necesarios y corregir los desvíos; también indica que la conformidad de del desempeño de las actividades planeadas deben seguir el proceso del control.

Koontz, (2012) mencionó que calcular y corregir asegura que los planes se concreten con el servicio particular y organizacional, las meta, y los propósitos ayudan a descubrir si constan desviaciones de los estándares ayudando a amonestar las desviaciones. El cumplimiento de los planes se logra controlando. Hernández (2011) Aplicar tres momentos: ante, durante y posterior a la ejecución de las tareas; su equivalente es ajustable a cuatro definiciones mínimas: aumento, eficacia, precios y periodo”

Andía (2017) manifestó que es la responsabilidad de las funciones de cada colaborador, el mismo que es apreciado para cada nivel. Es responsabilidad del jefe inmediato superior evaluarlo. Robbins y De Censo (1996) dice: la mayoría de las instituciones evalúan al empleado por las tareas o funciones que realiza en cada área asignada; lo que requieren de más información y sean, menos jerárquicas y más orientadas al servicio.

Para Chiavenato (2011) “La eficiencia y la eficacia del colaborador que labora en las empresas lo cual es ineludible para esta, desempeñándose con gran trabajo indagando su bienestar laboral” (citado en Araujo y Guerra, 2007) el comportamiento y los resultados obtenidos van a marcar la práctica profesional de los coagentes. Dessler y Verela (2001) indicaron que es esencial considerar las apreciaciones de los inspectores, conseguir estas va directamente relacionado a la mejor posición que deberían tener estos para describir y apreciar el desempeño de sus compañeros.

Werther, Davis y Guzmán (2000) sostuvieron que, para tantear el servicio profesional, tienen que ser 360º, donde se incluya a todo el personal, permitiendo elaborar planes individuales de desarrollo, así como identificar al personal o equipo que necesitan afianzar.

### **Desempeño laboral.**

es el sentir de la persona o trabajador en relación al desempeño que ejecuta o labores que realiza. Por lo que se menciona que el trabajador con alta satisfacción presenta conductas positivas hacia su trabajo, por el contrario, el que está insatisfecho desarrollara actitudes negativas hacia su trabajo. (Robbins, y Coulter 2014, p. 130). Asimismo, Koontz et. al. (2012) refirieron desempeño en el trabajo, se presenta como el bienestar que el trabajador experimenta, donde se cumplen sus necesidades como tal, lo que se relaciona con la motivación laboral. (p. 48) por su parte Morillo (2006) menciona que la satisfacción en el trabajo es una percepción del trabajador que puede ser favorable o no acerca de sus labores en la organización, lo que resulta de la contrastación de sus expectativas como trabajadores y la percepción del reconocimiento que se le ofrece, en las relaciones con sus compañeros y por parte de

la plana gerencial. (p. 48). En el mismo sentido el desempeño en el trabajo es un indicador de cómo se está desarrollando el servicio y el clima en la organización, es por ello que la satisfacción se desarrolla a través de sensaciones que se presentan en el individuo con el fin de lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso a cumplir con ciertas metas o propósitos. (Vera et. al., 2009)

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Tenemos en cuanto a las competencias dos perspectivas:

**A.-** Las competencias del individuo que según Vygotsky (1917) manifestó que la relación del individuo con la sociedad es muy importante. Permite evaluar a las personas idóneas de acuerdo a las características o cualidades que poseen de acuerdo al cargo o funciones que van a desempeñar.

**B.-** Las competencias para el puesto donde se evalúa las aptitudes y capacidades ineludibles para el buen desenvolvimiento de un puesto.

Según García (2001) mencionó que el rendimiento y las acciones del colaborador al desarrollar sus funciones y quehaceres. Es necesario para el progreso del rendimiento y debe coadyuvar a las metas y logros de la organización.

Con esta indagación se sostiene, que las dos variables se apoyan con perspectiva humanista y teóricas que manifiestan cada variable, en su elaboración de herramienta de comprobación; a mejor calidad de gestión administrativa se logra un buen desempeño laboral.

Según Chiavenato (2007), en su teoría de la planeación, indica que la función administrativa inicia con la planificación, es aquí se menciona la génesis de las estrategias que se deben aplicar para desarrollar un óptimo desempeño organizacional. En este proceso el administrador planifica de manera secuencial las labores apropiadas para conseguir los objetivos propuestos. El planeamiento debe detallado, que contempla la toma de decisiones, y plantea soluciones a corto y mediano plazo.



La gestión administrativa es deficiente y pobre cuando no cumple su programación al realizar la ratificación de la matrícula, porque no consideran al personal docente para el apoyo de esta actividad y a la colectividad educativa en la elaboración de las herramientas de gestión (Plan Educativo Institucional -PEI y el Plan Anual de Tutoría - PAT); (Reglamento Interno - RI); (Gestión Institucional Académica - GIA). Así mismo la participación son escasas u obligadas no existe un compromiso real; esto debido a una mala organización, coordinación deficiente y un clima inadecuado, repercutiendo todo esto en la gestión administrativa como en el desempeño docente.

La problemática es cuando al docente se le informa que serán supervisados o monitoreados, un buen grupo no lo acepta, a pesar que dicho seguimiento es en beneficio del alumnado, por el contrario, piensan que lo quieren fastidiar, hostigar o incomodar y por último critican la manera de trabajar y les genera un malestar. A pesar que se realizan las GIA's y el Colegiado, donde se comparten experiencias, metodologías y estrategias que podemos poner en práctica en nuestros estudiantes, los docentes continúan con celo o el egoísmo de no ser monitoreados por los directivos de la Institución Educativa.

Si viene un acompañante externo a la Institución Educativa, encontramos dos tipos: unos muy estrictos, exigentes y otros con el perfil bajo observan la clase mas no te realiza sugerencias o anima a buscar otras herramientas y estrategias para llegar al estudiante.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El esbozo de la pesquisa es de tipo básica su objetivo: resolver un planteamiento específico y un determinado problema utilizando el marco teórico y básico, en la recopilación de datos fue a través del instrumento.

Al respecto, Salinas (2012), señaló que la investigación básica o pura tiene una cualidad muy peculiar, pues logra que se midan las teorías y a su vez modificarlas para que generen teorías nuevas que ayuden en futuros estudios similares o parecidos. Por su parte, Salinas (2012) la definió como aquella cuyos resultados no permiten ni ayudan a la solución inmediata de un problema.

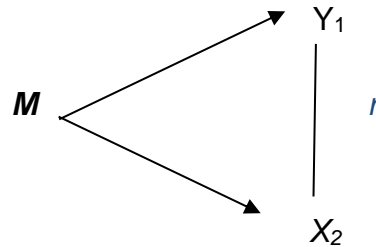
En cuanto al diseño no experimental de corte transversal y correlacional; no realizamos manipulación de variables, se aplica el instrumento en el instante; también, es colateral y su intención como menciona Hernández es “detallar variables e indagar su acontecimiento en un instante oportuno. (Hernández *et al.*, 2014, p.152). una de las características del diseño no experimental es describir el comportamiento del fenómeno luego de efectuadas las observaciones necesarias, que incluyen la aplicación de encuestas que contribuirán a conocer respecto de la modalidad de la gestión documental

Para el presente trabajo de investigación el método que se usará es el hipotético deductivo. Según Hernández, et al. (2014), este procedimiento es un paso que toma unas enunciaciones en característica de hipótesis y muestra tales hipótesis, supuesto de ellos, en vinculado de otras técnicas, soluciones que confírmanos con los hechos (p.59).

El nivel del diseño es correlacional, porque medió las tres variables del estudio, fijando el nivel de correlación, sin aspirar brindar explicación detallada de causa - efecto; el objeto investigado únicamente indaga grados de correlación y valora los elementos indagados. De acuerdo a Hernández, et al. (2014), , se recaudan datos en muestra de estudio para ser procesadas por un sistema estadístico que brinda datos numéricos relevantes, que permiten al investigador brindar una conclusión final de

acuerdo a grado asociativo de los elementos indagados.

El diagrama se visualiza de la siguiente manera:



**Dónde:**

M = Usuarios

Y<sub>1</sub> = Gestión Administrativa (GA)

X<sub>2</sub> = Desempeño Laboral (DL)

r = Relación entre las variables

En la muestra conformada por colaboradores de la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, se emplearon las preguntas por cada variable: Gestión administrativa y Desempeño Laboral. La indagación se recolectó y fueron analizados transformando las variables, luego efectuar el recuento detallado e inferencial.

En cuanto al paradigma de estudio tenemos el propósito, enfoque, nivel y método donde: La investigación es básica, al respecto Sierra (2008), con un perspectiva cuantitativa Hernández, Fernández y Baptista (2014) utilice herramienta de cálculo procesando la información estadística descriptiva e inferencial y compararlas con las hipótesis planteadas, en cuanto al nivel se determina el grado de profundidad que realice la investigación descriptiva: descriptivo las características y la conducta de las variables y sus dimensiones y correlacional: determina la fuerza de relación de ambas variables (Hernández; et al., 2014). concerniente al método es hipotético Bernal (2010), se utilizó el enfoque cuantitativo, se observó, se plantearon las hipótesis, se contrata estas hipótesis para llegar a conclusiones, toma de decisiones generando resultados a toda la población.

### **3.2. Variables, operacionalización**

Las variables, operacionalización según (Hernández; et al., 2014). Manifestó que la variable es el atributo, característica medible a través de sus dimensiones; su comprobación se aplica a personas, vicisitudes o anormalidades de manera particular logrando una estimación para adquirir una importante producción científica, además la indagación logra importancia para nuestra investigación cuando la variable Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Laboral.

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

Para Chiavenato (2014) manifestó que la categoría de la Planeación, Organización, Dirección y por último al Control son muy importantes en la gestión administrativa.

#### **Variable 2: Desempeño Laboral**

Werther, Davis y Guzmán (2000) mencionaron que, para evaluar el desempeño laboral, se suele usar la Evaluación 360° que, siendo una técnica de valoración del ejercicio, advierte a los individuos que tienen relación de trabajo con el evaluado, además nos indica si aprueba elaborar los objetivos personales de desarrollo, para que nivela visiblemente algunos campos del sujeto o equipo requieren mejorar y reforzar. Se valora las competencias teniendo en cuenta dos aspectos: Competencias personales y competencias del puesto.

Matriz de operacionalización de variables (Ver Anexo 2)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población censal**

En la indagación la población censal de estudio quedó constituida por 30 colaboradores de la I.E. N°1221 “María Parado de Bellido”. Según Kerlinger y Lee (2002) mostró que la urbe está constituida por la congregación de elementos con tipologías parecidas, enseguida se implantan juicios para la tesis.

Con respecto al estudio teórico, coincide con Hernández, Fernández y Baptista (2014), que indica que la muestra “es una simetría específica de la población” (p. 175). Los prototipos del estudio estuvieron constituidos por 30 trabajadores que laboran en la I.E mencionada.

Según la muestra la presente indagación no es probabilístico, ya que la muestra y la población son iguales. Según, Hernández, *et al* (2014) manifestando que todos los individuos tienen la apariencia de ser seleccionados para integrar la muestra” (p. 175).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó en ambas variables la técnica de la encuesta, según Arias (2012) indica que es una técnica para adquirir datos que suministra los individuos de la muestra. En los cuestionarios se aplicó como herramienta según, Hernández *et. al* (2014) estos conjuntos de indagaciones se relacionan de una o más variables que se van a medir. Valides Instrumento (ver anexo 2)

Las herramientas estuvieron sometidas a eficacia de contenido por intermedio del juicio de expertos, aplicándose de manera clara, pertinente y con relevancia. Los peritos en el campo de la indagación, analizaron la eficacia, excelencia y claridad de cada ítem de cada uno de las herramientas; según Hernández *et al.* (2014) “describe al nivel en que una herramienta ciertamente calcula la variable que intenta medir” (p.201).

#### Confiabilidad del instrumenmto (Ver amexo 6)

Para fundar la confiabilidad se sometió a una tentativa piloto y se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, de la herramienta teniendo un escalafón ordinal. Manifestando su fiabilidad, cuando se emplea de manera dispareja la medición y cuyos efectos son semejantes o análogas, la desconfianza pulcra es la unidad, pues el repertorio de seguridad fluctúa entre 0 y 1 (Hernández *et al.*, 2014); los fundamentos del ensayo piloto fueron analizados por el esquema SPSS. La graduación de valores comprueba la confiabilidad está dada por los siguientes se observa en Las deducciones que se aprecian en relación con el instrumento de Gestión Administrativa, el coeficiente de 0.940, señala al instrumento con una fuerte confiabilidad y respecto al Desempeño Laboral la capacidad es de 0.977 indicando una fuerte confiabilidad, por lo cual, ambas herramientas son confiables en la aplicación a todo el prototipo de tesis.

### **3.5. Procedimiento**

Se realizó los procedimientos a través del instrumento de encuesta los cuales recolectaron los datos para después estos resultados fueron analizados en el

programa de software SPSS versión 25, obteniendo en la tabla de frecuencia, porcentaje y figuras. Las estadísticas inferenciales se utilizaron al Rho de Spearman, cuyo fin era demostrar las hipótesis planteadas: si gestión administrativa y desempeño laboral si guardan relación entre sí.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para aplicar los instrumentos: preguntas para calcular la Gestión administrativa, ejecutada a 30 colaboradores informando anticipadamente a los colaboradores la meta y el propósito de la acción, teniendo un tiempo aproximadamente 30 minutos. En su investigación de la indagación, se manejó el software SPSS versión 25, los que nos permitió elaborar las tablas con repeticiones y % con sus figuras; para conocer el grado de parecido que existen entre las variables se aplicó el estadístico Rho de Spearman

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a su recolección de datos se realizó la presentación de la carta de presentación al director de la I.E. para el permiso respectivo y se pueda facilitar al acceso a la I.E. para poder aplicar de manera voluntaria en los colaboradores, estos datos de la tentativa piloto y de todas las muestras son serios sin alterar o cambiar la información; la ejecución de preguntas para las dos variables se resolvió de manera anónima estos instrumentos han sido consentidos por los directivos. Por lo tanto, afirmamos que nuestra investigación es completamente original y real al mismo que se aplicó el cuestionario y la técnica es la encuesta los que fueron validados por los expertos.

## IV RESULTADOS

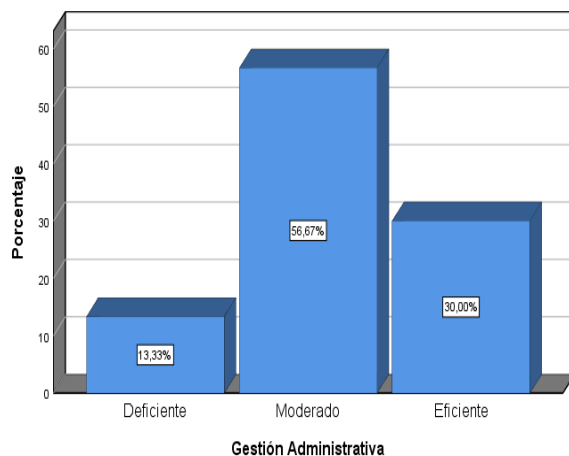
### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Variable: Gestión Administrativa

Tabla 1

*Distribución de frecuencias de la percepción Gestión Administrativa en la IE N°1221 “M P de B”, Santa Anita – 2019.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	4	13,3
Moderado	17	56,7
Eficiente	9	30,0
Total	30	100,0



*Figura 1. Niveles de gestión administrativa*

En opinión de la tabla número 1 y la figura número 1, se demuestra que un 4(13.3%) de 30 trabajadores tienen el nivel de conocimiento sobre la gestión administrativa deficiente. Así mismo 17(56,7%) manifiestan un conocimiento de nivel moderado, mientras que el 9(30,0%) refieren un conocimiento de nivel eficiente acerca de la gestión administrativa.

Tabla 2.

Distribución de los niveles de las Dimensiones de Gestión Administrativa

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Planificación	Deficiente	6	20,0%
	Moderado	13	43,3%
	Eficiente	11	36,7%
Organización	Deficiente	5	16,7%
	Moderado	13	43,3%
	Eficiente	12	40,0%
Ejecución	Deficiente	6	20,0%
	Moderado	16	53,3%
	Eficiente	8	26,7%
Evaluación y control	Deficiente	5	16,7%
	Moderado	15	50,0%
	Eficiente	10	33,3%

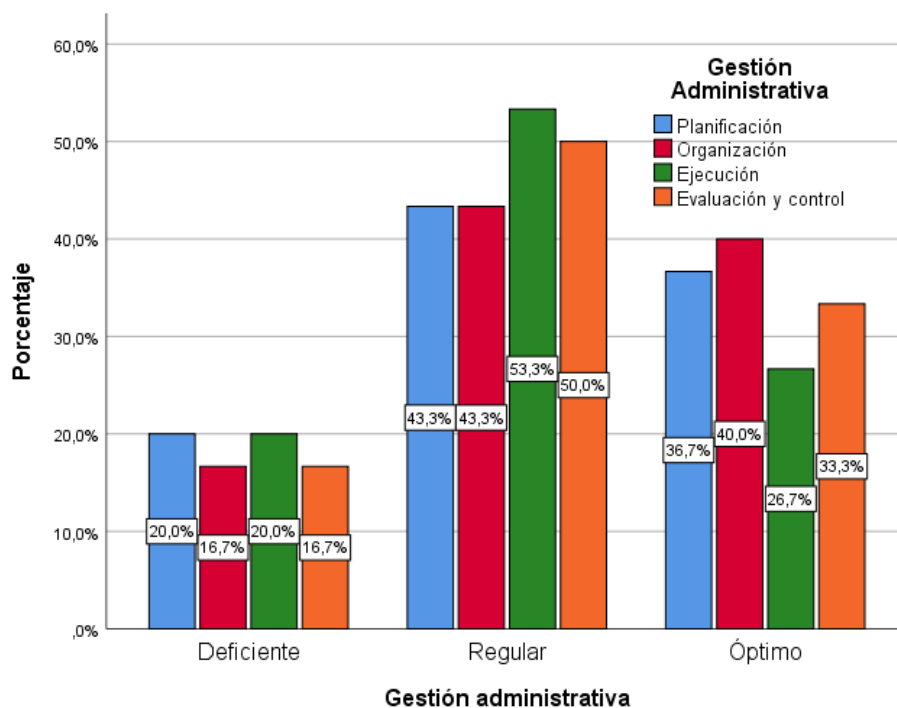


Figura 2: Niveles de las dimensiones de gestión administrativa



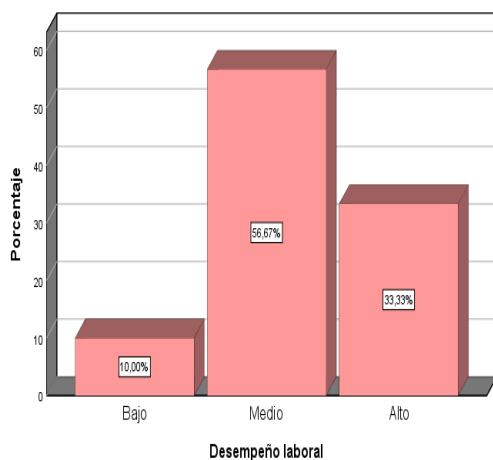
En opinión de la tabla número 2 y la figura número 2, se demuestra que en la dimensión Planificación un 6(20,0%) tienen un nivel deficiente, el 13(43,3%) moderado y un 11(36,7%) eficiente. En la dimensión Organización un 5(5,0%) tienen un nivel deficiente, un 13(43,3%) moderado y un 12(40,0%) eficiente. En la dimensión Ejecución un 6(20,0%) tienen un nivel deficiente, un 16(53,3%) moderado y un 8(26,7%) eficiente. Por último, en la dimensión Evaluación y control el 5(16,7%) tienen un nivel deficiente, un 15(50,0%) moderado y un 10(33,3%) eficiente.

#### 4.2.1. Variable: Desempeño Laboral

Tabla 3

*Distribución de frecuencias de la percepción Desempeño laboral en la IE N°1221 “M P de B”, Santa Anita – 2019.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	3	10,0
Medio	17	56,7
Alto	10	33,3
Total	30	100,0



*Figura 3. Niveles de desempeño laboral*

En opinión de la tabla número 3 y la figura número 3, se demuestra que un 3(10,0%) de 30 trabajadores tienen el nivel de conocimiento sobre el desempeño laboral deficiente. Así mismo 17(56,7%) manifiestan un conocimiento de nivel moderado, mientras que el 10(33,3%) refieren un conocimiento de nivel eficiente acerca del desempeño laboral.

#### 4.2.2. Dimensiones de desempeño laboral

Tabla 4.

*Distribución de los niveles de las Dimensiones de Desempeño Laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje%
Competencias del individuo	Bajo	6	20,0%
	Medio	15	50,0%
	Alto	9	30,0%
Competencias del puesto	Bajo	6	20,0%
	Medio	16	53,3%
	Alto	8	26,7%

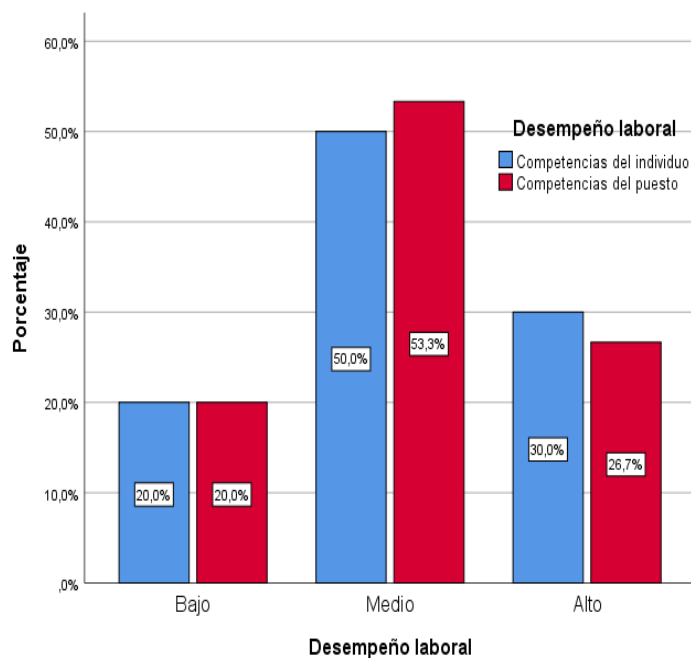


Figura 4: Niveles de las dimensiones de desempeño laboral

En opinión de la tabla número 4 y la figura número 4, se demuestra que en la dimensión Competencias del individuo un 6(20,0%) tienen un nivel bajo, el 15(50,0%) medio y un 9(30,0%) alto. Por último, en la dimensión Competencias del puesto el 6(20,0%) tienen un nivel bajo, un 16(53,3%) medio y un 8(26,7%) alto.

#### Tablas cruzadas (Ver anexo 4)

Tabla 1

##### Prueba de Normalidad

La estadística, el Test de Shapiro-Wilk se usa para contrastar la normalidad de un conjunto de datos. Se plantea como hipótesis nula  $H_0$ ) que una muestra proviene de una población normalmente distribuida. ( $n < 50$ ).

Criterios:

Si  $sig > 0.05$  la muestra proviene de una población normal

Si  $sig < 0.05$  la muestra no proviene una población normal

Tabla 5

*Prueba de normalidad gestión administrativa y desempeño laboral ( $n < 50$ )*

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,973	30	,000
Planificación	,936	30	,000
Organización	,953	30	,000
Ejecución	,932	30	,000
Evaluación y control	,936	30	,000
Desempeño laboral	,922	30	,000
Competencias del individuo	,950	30	,000
Competencias del puesto	,954	30	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados de la matriz de normalidad, se evidencia que el  $sig < 0,05$  por lo tanto se concluye que la muestra no proviene de una población normal, dando lugar que la prueba de hipótesis se hará con el estadístico no paramétrico de regresión ordinal

## 4.2. Resultados correlacionales

### Hipótesis general

**H0:** No hay relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. N°1221 “María Parado de Bellido”,2019.

**Ha:** Existe correspondencia significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. N°1221 “María Parado de Bellido”,2019.

### Nivel de significación:

El nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$   
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

### Regla de decisión:

El nivel de significación " $p$ " es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$   
El nivel de significación " $p$ " no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_0$

### Prueba estadística

Se empleó en dicho estudio el estadígrafo denominado Rho de Spearman.

Tabla 6  
*Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa y el desempeño laboral*

Correlaciones		Gestión Administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	1,000	,923**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,923**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Gestión administrativa y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente (rs=, 923, p= .000< 0,05)

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

H1: Existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

Tabla 7

*Coefficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa y competencias del individuo*

Correlaciones		Gestión Administrativa	Competencias del individuo
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	1,000	,616**
	Coefficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	30	30
Competencias del individuo	Coefficiente de correlación	,616**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral están correlacionados altamente ( $r_s = ,616$ ,  $p = .000 < 0,05$ )

### Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

H1: Existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

Tabla 2

Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión administrativa competencias del puesto

Correlaciones			Gestión Administrativa	Competencias del puesto
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencias del puesto	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,934$ ,  $p = .000 < 0,05$ )

## V. DISCUSIÓN

El reporte de los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa en la tabla número 1 y la figura número 1, se demuestra que un 4(13,3%) de 30 trabajadores tienen el nivel de conocimiento sobre la gestión administrativa deficiente. Así mismo 17(56,7%) manifiestan un conocimiento de nivel moderado, mientras que el 9(30,0%) refieren un conocimiento de nivel eficiente acerca de la gestión administrativa. Así mismo para las dimensiones de gestión administrativa, se evidencia en la tabla número 2 y la figura número 2, se demuestra que en la dimensión Planificación un 6(20,0%) tienen un nivel deficiente, el 13(43,3%) moderado y un 11(36,7%) eficiente. En la dimensión Organización un 5(16,7%) tienen un nivel deficiente, un 13(43,3%) moderado y un 12(40,0%) eficiente. En la dimensión Ejecución un 6(20,0%) tienen un nivel deficiente, un 16(53,3%) moderado y un 8(26,7%) eficiente. Por último, en la dimensión Evaluación y control el 5(16,7%) tienen un nivel deficiente, un 15(50,0%) moderado y un 10(33,3%) eficiente. Lo sustenta Chiavenato (2014) manifestó que la categoría de la Planeación, Organización, Dirección y por último al Control son muy importantes en la gestión administrativa

El reporte de los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral en la tabla número 3 y la figura número 3, se demuestra que un 3(10,0%) de 30 trabajadores tienen el nivel de conocimiento sobre el desempeño laboral deficiente. Así mismo En opinión de la tabla número 4 y la figura número 4, se demuestra que en la dimensión Competencias del individuo un 6(20,0%) tienen un nivel bajo, el 15(50,0%) medio y un 9(30,0%) alto. Por último, en la dimensión Competencias del puesto el 6(20,0%) tienen un nivel bajo, un 16(53,3%) medio y un 8(26,7%) alto. Lo sustenta Werther, Davis y Guzmán (2000) mencionaron que, para evaluar el desempeño laboral, se suele usar la Evaluación 360° que, siendo una técnica de valoración del ejercicio, advierte a los individuos que tienen relación de trabajo con el evaluado, además nos indica si aprueba elaborar los objetivos personales de desarrollo, para que nivela visiblemente algunos campos del sujeto o equipo requieren mejorar y reforzar. Se valora las

competencias teniendo en cuenta dos aspectos: Competencias personales y competencias del puesto.

Los resultados inferenciales de la hipótesis general, en la tabla 6 se evidencia que Gestión administrativa y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,923$ ,  $p = .000 < 0,05$ ) - Se adhiere, Vega (2020), ejecutó un trabajo de indagación en Lima, que tuvo como objetivo establecer una sujeción entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada institución de salud de dicha institución. Estudio que fue no experimental, correlacional y transversal, donde participaron 91 profesionales de distintas áreas, a los cuales se les encuestó mediante dos cuestionarios, uno para cada variable. Resultando que la fueron enfermeros (51,6%), hubo una correspondencia lineal simple positiva relevante entre la gestión administrativa y desempeño laboral ( $Rho:0,781$ ), y una correlación lineal simple positiva formidable entre las dimensiones desempeño laboral, motivación ( $Rho:0,709$ ), liderazgo ( $Rho:0,754$ ) y comunicación ( $Rho:0,701$ ). Concluyendo que cuando mejoran las habilidades gerenciales, también mejora el desempeño laboral. Lo sustenta Chiavenato (2014) y Werther, Davis y Guzmán (2000)

Para la hipótesis específica 1, en la tabla 7 se encontró Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral están correlacionados altamente ( $r_s = ,616$ ,  $p = .000 < 0,05$ ). Se adhieren Calderón. (2018) en Irán desarrollaron un trabajo de indagación con el objetivo de examinar la eficacia de gestión administrativa en el desempeño laboral y el papel conciliador de la autoeficacia y el apoyo social. Para ello, se han recogido 236 cuestionarios de los directores del banco Tejarat. Resultando que, a más autoeficacia individual, el apoyo social no puede mediar significativamente la relación  $r_s = 0,758$  entre gestión administrativa y competencias del individuo, sin embargo, la gestión administrativa tuvieron un desenlace revelador en la satisfacción laboral de los empleados, además, el apoyo social medió significativamente los efectos de la habilidad de gestión en la satisfacción laboral y la autoeficacia revierte el efecto que tienen las habilidades de gestión en la satisfacción laboral. Concluyendo que la primera variable afecta significativamente en la segunda, los altos niveles de apoyo social son un factor clave, y el efecto de apoyo



social en la satisfacción laboral puede variar según el nivel de autoeficacia del individuo. Lo sustentan: Chiavenato (2014) y Werther, Davis y Guzmán (2000)

En el contraste de la segunda hipótesis específica 2 en la tabla 8, Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral están correlacionados muy altamente ( $r_s = ,934$ ,  $p = .000 < 0,05$ ) Se adhiere Cervantes , Ítala; Peralta (2017) Artículo – Argentina, Titulado “gestión administrativa y desempeño laboral en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla”, el artículo tiene como objetivo medir la calidad de servicio según lo requerido por los usuarios del instituto, el método de investigación es descriptiva con un corte propositivo, los actores de este estudio fueron los estudiantes con una muestra total de 81 entre las carreras profesionales de administración y contabilidad, el muestreo es aleatorio y se aplicó el cuestionario tipo escala Likert, teniendo como resultados encontraron una relación significativa alta  $r_s = ,833$  entre planeamiento de la gestión administrativa y competencia del puesto de desempeño.. Concluyeron que los estudiantes de este instituto tienen perspectivas altas del servicio ofrecido por tal razón, no deben estar enfocadas solo en los servicios o productos que proporcionan, también se debe tener en cuenta las condiciones del ambiente. Lo sustentan: Chiavenato (2014) y Werther, Davis y Guzmán (2000)

## VI. CONCLUSIONES

**Primera** Gestión administrativa y el desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019. ( $r_s = .923$ ,  $p = .000 < 0,05$ )

**Segunda:** Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral están correlacionados altamente en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019 ( $r_s = .616$ ,  $p = .000 < 0,05$ )

**Tercera:** Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral están correlacionados muy altamente en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019 ( $r_s = .834$ ,  $p = .000 < 0,05$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera** Se propone a la dirección y a la subdirección con el reciente trabajo de indagación ayude y sea tomada como informe para generar una excelente gestión administrativa para obtener la eficiencia en el desempeño laboral entre los colaboradores de la institución.

**Segundo** Los directivos tendrán que promover e incentivar a sus colaboradores a capacitarse o gestionar capacitaciones para el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos para un buen desempeño laboral.

**Tercero** Los directivos generaran un tiempo para fortalecer el tiempo de motivación coaching entre los colaboradores para mejorar las relaciones y tengan un buen desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6° ed.). Caracas, Venezuela: Episteme, C. A.
- Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela*, editado 2010.
- Armas, V. (2018). *Gestión administrativa y gestión laboral de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope - 2015. Tesis de pregrado.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego
- Ben, N. (2018) *Motivación y satisfacción laboral de los farmacéuticos en cuatro hospitales de Arabia Saudita.* Revista de Gestión de la Salud . 2017; 19 (1): 39-72. doi:10.1177/0972063416682559. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972063416682559>
- Bernal, C. y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo.* Colombia: Editorial Marisa de Anta.
- Bernal, C., (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Colombia: Prentice Hall
- Calderón I, M. E. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos (Tesis de licenciatura).* Universidad San Ignacio de Loyola Perú. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8478>
- Cervantes A., Ítala C.; Peralta, Artículo (2017) “*Calidad de servicio en una institución de educación superior en la ciudad de Barranquilla-- Argentina,*
- Chiavenato I. (2014) *Definición del desempeño Laboral.* México: Mc Graw Hill Interamericana de México: S.A.

- Chiavenato I. (2011) *Definición del desempeño Laboral*. México: Mc Graw Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Fasanando, L.(2017) “*Influencia de la Gestión Administrativa en la Calidad de Servicio al Socio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres*”
- Ferrer, M. (2017), “*La gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016.*” UCV- LIMA-PERÚ 2017
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, M (2014) *Metodología de la investigación* (6° Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Killian, R. (2001). *Dirección en la Administración*. México: Reverte.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. 8va edición. México: McGraw-Hill/interamericana editores s.a. de C.V.
- Koontz, H. (2012). *Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. 8va edición. México: McGraw- Hill/interamericana editores s.a. de C.V.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial*. 14ª edición. México: Mcgraw- Hill/interamericana editores s.a. de C.V.
- López, J. (2021). *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima (maestría en gestión empresarial*. Universidad Ricardo palma –Lima, Perú.
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo* (Primera edición ed.), *Grupo editorial patria SA*. Obtenido de <https://bit.ly/2sASVuz>

- Manrique, M., et al. (2019). *Gestión administrativa y calidad del servicio del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima
- Manrique, J (2018) “La administración de las organizaciones”. Editorial Limusa. Buenos Aires. Argentina
- Mayta, H. (2015). “*influencia de la gestión administrativa en la ejecución de proyectos de inversión pública en el distrito de san josé – Azángaro*”. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Millan C., Córdoba S. y Ávila L. (2019) “*Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*” (Tesis de maestría) Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/gerenciaproy/gestin-administrativa-para-el-mejoramiento-de-la-calidad-educativa-en-las-instituciones-distrita>
- Morales, O. (2018), *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*: <https://investigaciones.esan.edu.pe/esan-ediciones/serie-gerencia-para-el-desarrollo/345-modelo-de-gestion-de-la-innovacion-para-los-gobiernos-locales-del-peru>
- Moreno, M.J & Wong, H.G (2018). *habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo*, Universidad El Bosque, Colombia Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132011>This. My MBA
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Procesos* Norma técnica para la Gestión de la calidad de servicios en el sector público. PCM. Perú (2019)
- Raffino, M.E. (2020). Gestión Pública, recuperado de <https://concepto.de/gestion-publica>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración*. 12a edición. Prentice Hall.

- Robbins, S. y De Cenco, D. (1996). *Fundamentos de Administración*. (1ra. Edición) México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Salinas (2012) “*Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*” Universidad Técnica de Ambato- Ecuador.
- Terreros, C. N. (2020). *Relación entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna*
- UNESCO (2018) “¿Qué determina el buen desempeño de un docente?”  
<https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Vega, CR. (2021). *Habilidades del gerente y satisfacción en el trabajo en la dirección de Salud del Hospital Militar*, Jesús María, Lima, universidad Privada Norbert Wiener

## **ANEXOS**



## Anexo 1.

### Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
Planificación	- Visión	1 al 4	Nunca = 1	De la variable
	- Estrategia		Casi nunca = 2	Deficiente [20 - 46]
Organización	- Recursos	5 al 10	A veces = 3	Moderado [47 -73]
	- Estructura		Casi siempre = 4	Eficiente [74 – 100]
	- Funciones		Siempre= 5	De la dimensión 1: Deficiente [4 -9] Moderado [10 14] Eficiente [15 - 20]
Ejecución	- Proceso	11 al 16		De la dimensión 2: Deficiente [6 -13] Moderado [14 -22] Eficiente [23 - 30]
	-Orientar			De la dimensión 3: Deficiente [6 -13] Moderado [14 -22] Eficiente [23 - 30]
Evaluación y control	- División de tarea	17 al 20		De la dimensión 4: Deficiente [4 -9] Moderado [10 -14] Eficiente [15 - 20]
	- Verificación			
	- Supervisión			
	- Control			

Fuente: Elaboración propia

### Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/rango
Competencias del individuo	- Cumplimiento en el trabajo	1 al 10	Nunca = 1	De la variable
	- Calidad en el trabajo		Casi nunca = 2	Deficiente [20 - 46]
	- Responsabilidad en el trabajo		A veces = 3	Moderado [47 -73]
Competencias del puesto		10 al 20	Casi siempre = 4	Eficiente [74 - 100]
	- Condiciones favorables		Siempre= 5	De la dimensión 1: Deficiente [10 -23] Moderado [24 -36] Eficiente [37 - 50]
	- Comunicación asertiva			De la dimensión 2: Deficiente [10 -23] Moderado [24 -36] Eficiente [37 - 50]
	Estabilidad Laboral			

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, EN I. E. "MARÍA PARADO DE BELLIDO", SANTA ANITA, 2019  
AUTOR: Karen Rosa Rojas Hervacio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°1221 "¿María Parado de Bellido", 2019? Problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y competencia del individuo en la Institución Educativa N°1221 "María Parado de Bellido", 2019? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la competencia del puesto en la Institución Educativa N°1221 "¿María Parado de Bellido", 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°1221 "María Parado de Bellido", 2019. Objetivos específicos: Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competencia del individuo en la Institución Educativa N°1221 "María Parado de Bellido", 2019. Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la competencia del puesto en la Institución Educativa N°1221 "María</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°1221 "María Parado de Bellido", 2019. Hipótesis específicas: Existe una relación entre la gestión administrativa y la competencia del individuo en la I.E. N°1221 "María Parado de Bellido", 2019 Existe una relación entre la gestión administrativa y la competencia del puesto en la I. E. N°1221 "María Parado de Bellido", 2019.</p>	<b>Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles/rango</b>
			Planificación	- Visión - Estrategia - Recursos	1 al 4	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3	De la variable Deficiente [20 - 46] Moderado [47 -73] Eficiente [74 – 100]
			Organización	- Estructura - Funciones - Proceso	5 al 10	Casi siempre = 4 Siempre= 5	De la dimensión 1: Deficiente [4 -9] Moderado [10 14] Eficiente [15 - 20]
			Ejecución	-Orientar - División de tarea	11 al 16		De la dimensión 2: Deficiente [6 -13] Moderado [14 -22] Eficiente [23 - 30]
			Evaluación y control	- Verificación - Supervisión - Control	17 al 20		De la dimensión 3: Deficiente [6 -13] Moderado [14 -22] Eficiente [23 - 30]
					Fuente: Elaboración propia		
					<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles/rango</b>
				Cumplimiento en el trabajo	1 al 10	Nunca = 1	De la variable Deficiente [20 - 46]

Parado de Bellido”, 2019.	Competencias del individuo	- Calidad en el trabajo Responsabilidad en el trabajo Condiciones favorables	10 al 20	Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Moderado [47 -73] Eficiente [74 - 100] De la dimensión 1: Deficiente [10 -23] Moderado [24 -36] Eficiente [37 - 50] De la dimensión 2: Deficiente [10 -23] Moderado [24 -36] Eficiente [37 - 50]
	Competencias del puesto	Comunicación asertiva Estabilidad Laboral			

Fuente: Elaboración propia

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> BASICA</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, correlacional y corte transversal.</p> <p><b>METODO:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 30 trabajadores EN I. E. “MARÍA PARADO DE BELLIDO”, SANTA ANITA</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Probabilístico</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 30</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión administrativa</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario</p> <p>Variable 2. Desempeño laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento - Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p> <p><b>INFERENCIAL</b> Se trabajó con el Rho de Spearman</p>

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre su punto de vista acerca de los niveles de Gestión Administrativa en la Institución Educativa N°1221 “María Parado De Bellido”.

Estimados colaboradores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de Gestión Administrativa. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Escala valorativa siguiente:

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

Dimensión 1: Planificación						
		1	2	3	4	5
1	Como colaborador conoces la misión de la Institución Educativa.					
2	Se prioriza los objetivos estratégicos para su ejecución.					
3	Se aplica estrategias para desarrollar los planes propuestos					
4	Se asigna recursos para optimizar la gestión administrativa					
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN						
5	La estructura organizacional ayuda a mejorar la eficiencia de la I.E.					
6	Los Directivos te han delegado funciones que no te corresponden.					
7	En una organización estructurada en equipos de trabajo tendrán los colaboradores mayor participación y los directivos incentivan una actitud competente entre los equipos de trabajo.					
8	Las normas permiten realizar los cambios en la gestión administrativa de manera eficiente.					
9	Los directivos aplican las normas para regular el trabajo efectivo.					
10	Los directivos realizan jornadas de capacitación a sus colaboradores.					
Dimensión 3: EJECUCIÓN						
		1	2	3	4	5

11	Los directivos motivan a sus colaboradores reconociendo su compromiso con la Institución.					
12	Los directivos crean un ambiente de motivación para laborar y compartir información.					
13	Los directivos propician el desarrollo del potencial de liderazgo de cada colaborador.					
14	Los directivos promueven la participación de los colaboradores en busca de soluciones.					
15	Los directivos ejercen un buen liderazgo en su área.					
16	Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que se van a realizar.					
<b>Dimensión 4: EVALUACIÓN Y CONTROL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Los directivos realizan el control previo para mejorar la gestión administrativa.					
18	Los directivos supervisan el desarrollo de las funciones de los colaboradores de forma permanente.					
19	Los directivos retroalimentan los resultados obtenidos de las diversas comisiones de trabajo.					
20	La retroalimentación proporciona a los directivos información significativa para el buen desempeño del servicio					

GRACIAS

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre su punto de vista acerca de los niveles de Desempeño Laboral en la Institución Educativa N°1221 “María Parado De Bellido”.

Por favor marque con una “X” en el recuadro correspondiente acorde con la escala valorativa siguiente:   **1 = Nunca**        **2 = Casi nunca**        **3 = A veces**        **4 = Casi siempre**        **5 = Siempre**

<b>Dimensión 1: RECURSOS HUMANOS</b>						
	<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Trata con el debido respeto y consideración a los colaboradores de la Institución Educativa.					
2	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.					
3	Vela que se encuentre limpia y ordenada su área de trabajo.					
4	Respeto las ideas y el trabajo de sus colegas.					
5	Evita que los colegas y otros causen deterioros en la Institución Educativa.					
6	Inicia y termina sus labores puntualmente.					
7	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse más tiempo de lo necesario.					
8	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.					
9	Distribuye su trabajo en el tiempo, lo cual le permite cumplir con lo planificado.					
10	Se compromete a trabajar más para no cumplir posteriormente.					
<b>Dimensión 2: MOTIVACIÓN</b>						
	<b>EFICACIA LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Está dispuesto a prestar su colaboración con sus colegas.					
12	Participas en la elaboración de los metas de trabajos de la Institución Educativa.					
13	Esta dispuesto(a) a prestar su participación en las metas trazadas de la Institución Educativa.					

14	Integras en las comisiones de trabajo y colaboras con los directivos para el logro de los objetivos de la Institución Educativa.					
15	Colaboras con el mantenimiento y la disciplina de la Institución Educativa.					
16	Aportas con iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.					
17	Tomas la iniciativa para realizar actividades.					
18	Fomentas la participación en el control y seguridad de los bienes de la Institución Educativa.					
19	Tomas iniciativas para realizar capacitaciones en bien de los colegas.					
20	Se capacita constantemente.					

GRACIAS...

**Variable 1: Gestión administrativa**

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3
3	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
7	4	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
8	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	3	2	5	1	4	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3
10	5	3	4	4	5	1	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
11	3	4	4	1	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3
12	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	5	5	2	5	1	1	2	5	5	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4
15	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
17	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
18	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
19	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3
20	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5



Variable2: Desempeño laboral

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
6	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	4
10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5

## Anexo 5. Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 22 de junio de 2019

Carta P.929 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

MG. CÉSAR ROLANDO YGNACIO GARCÍA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 1221 "MARÍA PARADO DE BELLIDO"

ATENCIÓN:

DIRECTOR

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **KAREN ROSA ROJAS HERVACIO**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **KAREN ROSA ROJAS HERVACIO** identificado(a) con DNI N.º **10215621** y código de matrícula N.º **7001202556**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
Nº 1221 "MARÍA PARADO DE BELLIDO" - 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## Anexo 6

Validez, confiabilidad, tablas cruzadas, captura contraste hipótesis

### Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Nancy Purizaca Rea	Gestión Pública	x	x	x
Dra. Ketty Povis Vega	Metodología	x	x	x
Mg. Daniel Cárdenas Canales		x	x	x

*Nota: Certificados de validez (2019).*

### Escala y valores de la confiabilidad

Escala	Valor
Altamente confiable	0,81 a 1,00
Confiable	0,61 a 0,80
moderada	0,41 a 0,60
baja	0,21 a 0,40
Casi nula	0,01 a 0,20

### Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Estadístico de confiabilidad	N° de elementos
1	Gestión Administrativa	0.940	20
2	Desempeño Laboral	0.977	20

*Nota: Prueba piloto (2018).*

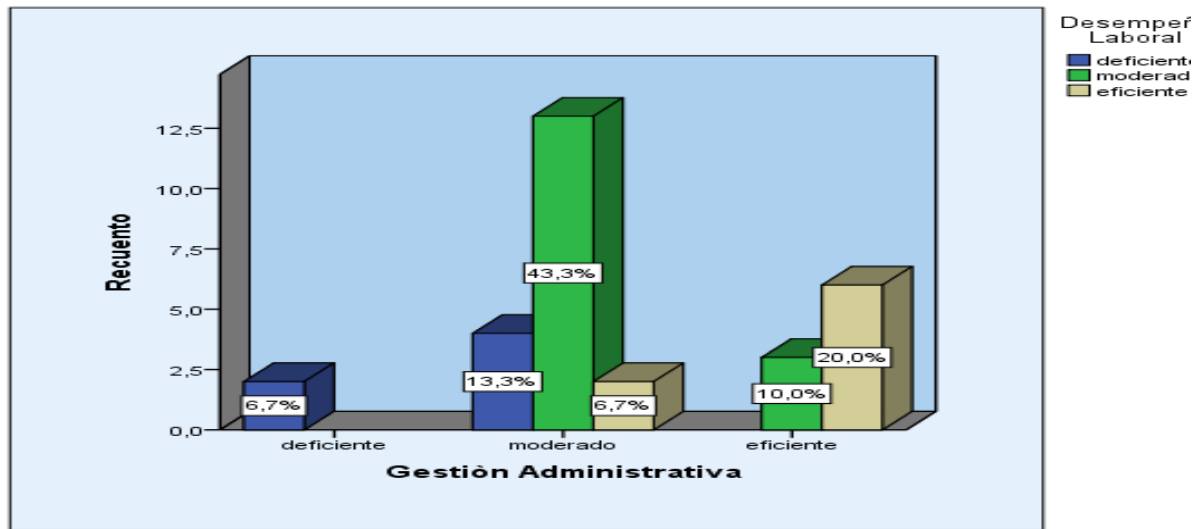
## Tablas cruzadas

Tabla 3

*Tabla cruzada entre los procesos de Gestión administrativa y desempeño laboral*

Gestión administrativa	Desempeño laboral			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	2 6.7%	0 00.0%	0 0.00%	2 6.7 %
Moderado	4 13.3%	13 43.3%	2 6.7%	19 63.30%
Eficiente	0 0.00%	3 10.0%	6 20%	9 30%
Total	6 20 %	16 53.3%	8 26.7%	30 100.00%

*Nota:* Base de datos (2019)



*Figura 1. Niveles entre la gestión administrativa y el desempeño laboral*

En la tabla 15 y figura 10, se aprecia que la comisión administrativa es deficiente, el 6.7 % de los colaboradores de la I.E. N°1221 “M.P.B”, presenta un nivel deficiente en el servicio laboral, por otro lado, la gestión administrativa en un nivel moderado, el 43.30% de los colaboradores de la I. E. N°1221 “M.P.B” que presenta que es moderado en la práctica laboral. También podemos indicar que el grado es deficiente

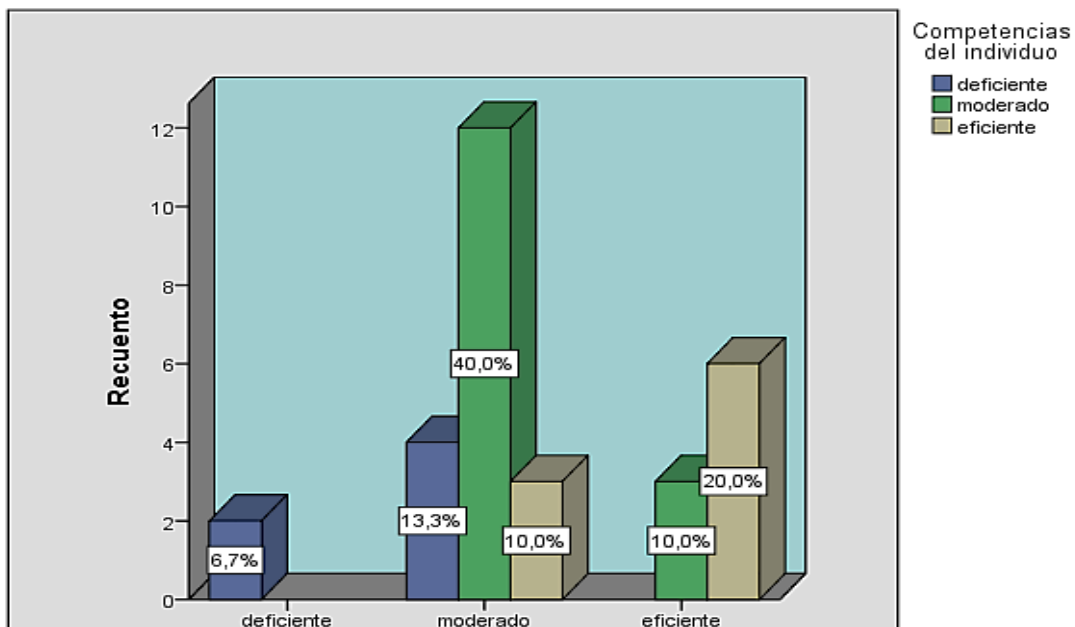
con un 20% en la gestión administrativa manifestado por los colaboradores de la I. E. N°1221 “M.P.B” presenta un nivel eficiente respecto al desempeño laboral

Tabla 4

*Tabla cruzada entre la gestión administrativa y las competencias del individuo*

Gestión administrativa	Competencias del individuo			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	2 6.7%	0 00.0%	0 0.00%	2 6.7%
Moderado	4 13.3%	12 40%	3 10%	19 63.3%
Eficiente	0 00.0%	3 10%	6 20%	9 30%
Total	6 20.0 %	15 50%	9 30%	30 100.00%

*Nota:* Base de datos (2019)



. En la tabla 16 y figura 11, se aprecia que la gestión administrativa es deficiente, el 6.7% de los trabajadores de la I.E N°1221 “M.P.B” es deficiente en las competencias del individuo, por otro lado, la gestión administrativa en un nivel moderado, el 40% de los empleados de la I. E. N°1221 “M.P.B” presenta un grado moderado en las

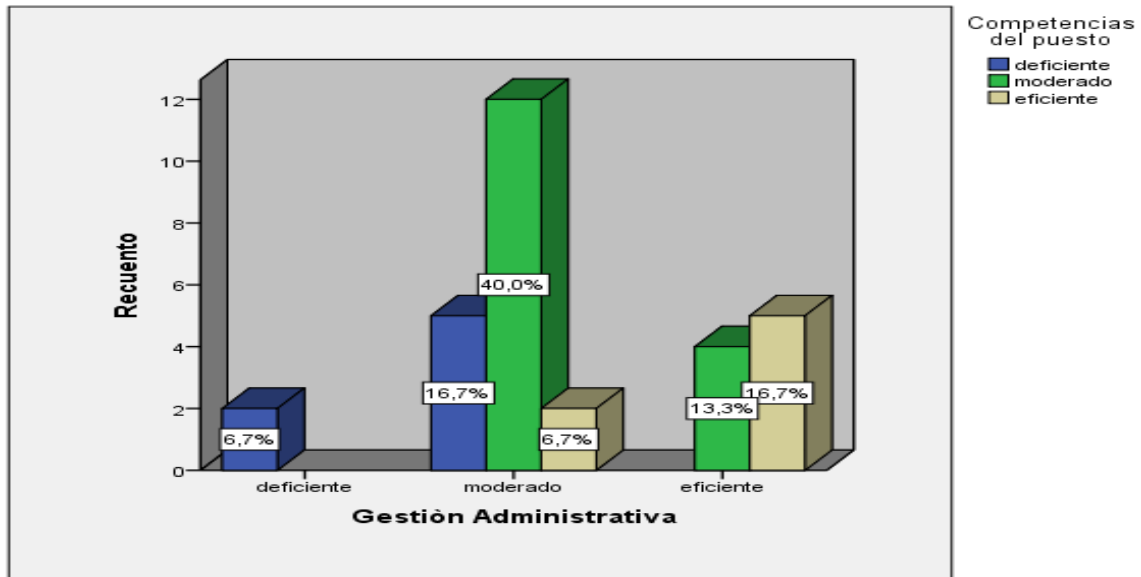
competencias del individuo. Además, la gestión administrativa es eficiente en 20% de los colaboradores de la I.E. N°1221 “M.P.B” presenta un Nivel eficiente respecto a las competencias del individuo

Tabla 5

Tabla cruzada entre Gestión administrativa y competencias del puesto

Gestión administrativa	Competencias del puesto			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	2 6.7%	0 00.0%	0 0.00%	2 6.7%
Moderado	5 16.7%	12 40.0%	2 6.7%	19 63.3%
Eficiente	0 00.0%	4 13.3%	5 16.7%	9 30%
Total	7 23.4 %	16 53.3%	7 23.4%	30 100.00%

Nota: Base de datos (2019)



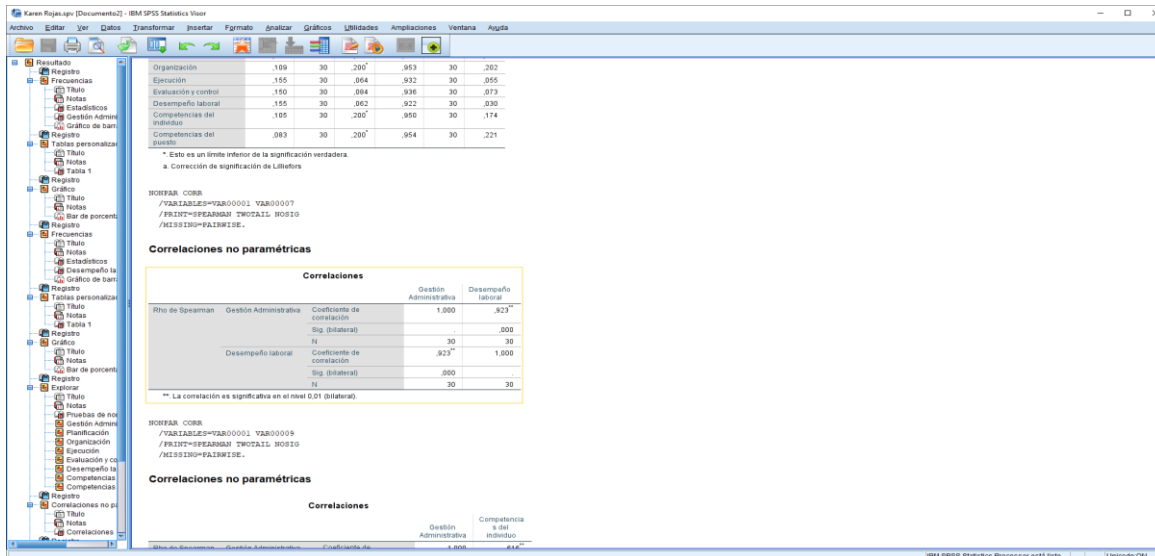
En la tabla 17 y figura 12, se estima que la gestión administrativa en un nivel deficiente, el 6.7% de los colaboradores de la I.E. N°1221 “M.P.B” presenta un nivel deficiente en las competencias del puesto, por otro lado, la gestión administrativa en

una categoría moderada, el 40% de los colaboradores de la I.E. N°1221 “M.P.B” presenta una categoría moderada en las competencias del puesto. Así, mismo, la gestión administrativa en un nivel eficiente 16.7% de los trabajadores de la I.E. N°1221 “M.P.B” presenta un nivel eficiente respecto a las competencias del puesto.

## Contraste de hipótesis

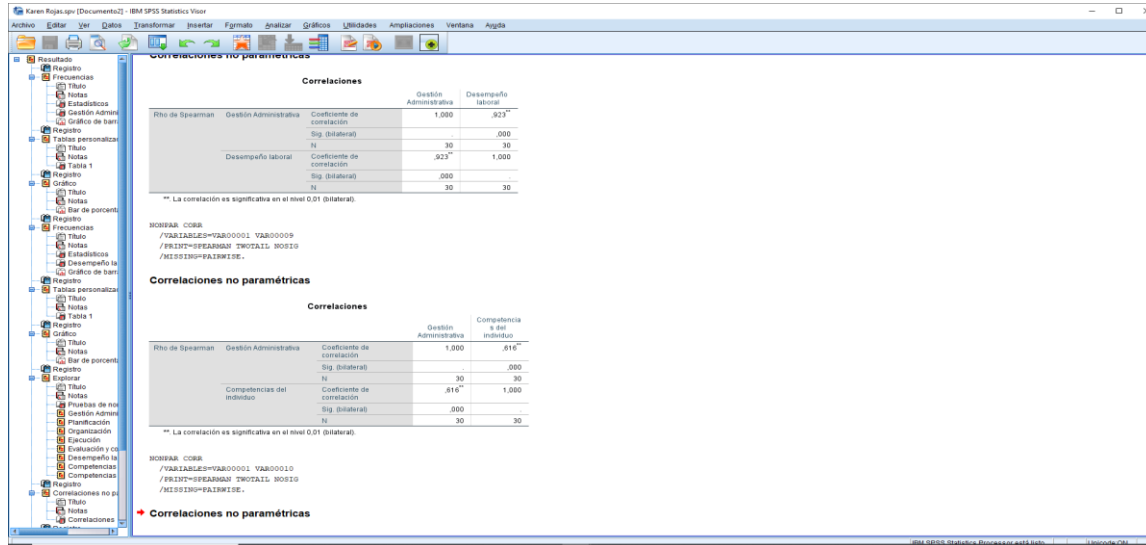
### Hipótesis general

Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.



## Hipótesis específica 1

Existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del individuo del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.



## Hipótesis específica 2

Existe una relación entre la Gestión administrativa y la dimensión competencias del puesto del desempeño laboral en la institución educativa N°1221 “María Parado de Bellido”, Santa Anita – 2019.

