



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los
trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Villamar Peña, Evania Vanessa (orcid.org/0000-0002-5245-6451)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (orcid.org/0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mis padres por brindarme su amor, a mis hermanos porque siempre han estado a mi lado dándome palabras de aliento, a mis hijos por ser el motor y la razón por la cual mi vida tiene sentido, a mi esposo por su apoyo, y la Universidad por permitirnos crecer profesionalmente.

Evania Vanessa.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiar mi camino en momentos de mucha adversidad permitiéndome tomar retos en mi vida de manera positiva, a mis padres por sus sabios consejos y sus enseñanzas, a mis hermanos por su apoyo incondicional, a mi esposo por su apoyo y cuidado de nuestros hijos.

A mi asesor el Dr. Manuel Córdova por su dedicación, tiempo y paciencia en la elaboración de la tesis para llegar a mi meta profesional.

Evania Vanessa

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOE TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
Referencias Bibliográficas	39
Anexos	42

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población de estudio.	18
Tabla 2. Resultados de la gestión administrativa y desempeño laboral	21
Tabla 3. Dimensión planeación y desempeño laboral	22
Tabla 4. Dimensión organización y desempeño laboral	23
Tabla 5. Dimensión dirección y desempeño laboral	24
Tabla 6. Dimensión control y desempeño laboral	25
Tabla 7. Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral	26
Tabla 8. Correlación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral	27
Tabla 9. Correlación entre la dimensión organización y el desempeño laboral	28
Tabla 10. Correlación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral	29
Tabla 11. Correlación entre la dimensión control y el desempeño laboral	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado como La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leonidas Proaño, tuvo como objetivo general Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, esta investigación presento una metodología no experimental de corte transversal – correlacional la cual estuvo conformada por una población de 30 trabajadores los cuales 10 fueron varones y 20 mujeres, el tipo de muestra a utilizar fue tomada la misma que la población dada que esta es pequeña. Dentro de los resultados se determinó que el 76.7% de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, presentan un nivel regular con respecto a la gestión administrativa, así también se visualiza que un 53.3% de los trabajadores mostraron un nivel regular respecto al desempeño laboral, por otro lado, un 16.7% de los trabajadores de la escuela mostraron un nivel bajo de gestión administrativa mientras que un 30% un inadecuado desempeño laboral. Finalmente se concluyó que eexiste influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral cuyo valor de correlación Spearman (ρ) es 0.568, el valor de significación (sig) es 0,015 y es menor a 0.05 lo que indica significancia, así mismo podemos predecir un nivel de influencia de 32,26%.

Palabras clave: Gestión, administración y desempeño

ABSTRACT

The present research work entitled Administrative management and its influence on the labor performance of the workers of the Monsignor Leonidas Proaño school, had as a general objective to determine the influence that exists between the administrative management and the labor performance of the school workers Monsignor Leonidas Proaño, this research presented a non-experimental cross-sectional correlational methodology which was made up of a population of 30 workers, 10 were men and 20 women, the type of sample to be used was taken the same as the population given that This is small. Among the results, it was determined that 76.7% of the workers of the Monseñor Leonidas Proaño school present a regular level with respect to administrative management, so it is also visualized that 53.3% of the workers showed a regular level with respect to work performance On the other hand, 16.7% of school workers showed a low level of administrative management while 30% had inadequate job performance. Finally, it was concluded that there is a significant influence between administrative management and work performance whose Spearman correlation value (ρ) is 0.568, the significance value (sig) is 0.015 and is less than 0.05 which indicates significance, we can also predict a 32.26% influence level

Keywords: Management, administration, performance

I. INTRODUCCIÓN

Caceres (2019) indica que la gestión administrativa se ve bastante afectada debido a que las fuerzas realizadas en conjunto no están siendo debidamente promovidas. Por tal motivo no son consideradas como necesidades básicas, es decir, que sean consideradas parte en el desarrollo mismo de la organización. Lo dicho se evidencia dado que se obtiene de datos e información obtenida por medio de estudios variados realizados en varios lugares del mundo. Por ejemplo, en Argentina, se muestra de una cantidad porcentual del 56% que las Instituciones Educativas no realizan estrategias para mejorar su gestión, nos dirigimos ahora a Colombia, país del cual obtenemos otro dato que llamó bastante la atención, pues solo el 32% de los trabajadores en las escuelas, se desempeñan en un nivel bajo, debido a que los niveles que embarca la gestión administrativa son realmente bajos.

Arévalo (2018) indica que las escuelas deben tener en cuenta que la calidad que se proporcione es un requisito indispensable pues se dirige a brindar seguridad a cada usuario, me refiero con ello a que se va a minimizar la idea del riesgo que existe en la prestación de servicios; que a su vez se hace necesario implementar este sistema esperado de buena gestión administrativa, sin dejar de lado que este plan tenga mejoras progresivamente pues se entablaría evaluaciones regulares, satisfaciendo necesidades básicas como el desempeño laboral del trabajador; considerando además el bien que le proporciona el poder atender al público; sin embargo, en la institución se está brindando diagnósticos que no son favorables.

Así se puede percibir el objetivo principal de la administración pública, o los objetivos para ser exactos; entre los que tenemos la eficacia, el oportunismo, la eficiencia, la equidad y los bienes dirigidos a brindar buenos servicios públicos para el beneficio de la población. Para lograr tales objetivos contamos con el denominado presupuesto público, que es la base fundamental de la organización, por otra parte, suele calificarse como un programa financiero y económico que se encuentra dirigido a la búsqueda del éxito en las funciones del Estado, y también a cada nivel abarcado que se dirijan a la distribución y asignación de recursos financieros vitales para llegar al objetivo. Difícil

es hallar líderes, pues nadie puede acatar y conseguir que su plan de acción se vincule a los cambios, así como el control de tareas que deben administrar.

En el ámbito local, se observa en la Institución la carencia de líderes que realicen eficiente, eficaz y oportuna tarea en la gestión administrativa. Teniendo como resultado impactos negativos en la calidad de educación, generando así una mala reputación.

La pregunta de investigación está dada por la siguiente premisa: ¿la gestión administrativa presenta relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, en la república del Ecuador durante el año lectivo, 2019? Del mismo modo tenemos: ¿de qué manera se relaciona la gestión administrativa en su dimensión planeación con el desempeño laboral en los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño?; así como también ¿cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión organización con el desempeño laboral en los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño?; se considera además: ¿cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección con el desempeño laboral en los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño?; y por último ¿existe relación entre la gestión administrativa en su dimensión control con el desempeño laboral en los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño?

Esta investigación se justifica de manera práctica, debido a que se comprenderá y analizará la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes, teniendo como campo de acción una comunidad educativa, con la finalidad de recopilar un diagnóstico correcto de lo que se está suscitando en la realidad.

Desde un punto de vista metodológico, en razón a que dicho estudio, no solo servirá para que otros autores la tomen de referencia sino también para que los directores, subdirectores, coordinadores y evaluadores la empleen con la finalidad de que puedan tomar medidas para mejorar la gestión administrativa dentro de su campus estudiantil, por lo que, en un inicio se ha recopilado la información en concordancia con los instrumentos diseñados para tal fin; pasando por un proceso de validación y de confiabilidad, en razón de que el objetivo del estudio es analizar los resultados que

presenta la relación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral; condición que es útil para el desarrollo de próximos estudios de investigación en el campo de la educación.

Teóricamente en atención a que los conocimientos que se obtendrán servirán para realizar un marco conceptual y referencial sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Es así, que la construcción del marco teórico conceptual de la gestión administrativa tiene como sustento lo señalado por Reyes y Anzola, mientras que el desempeño laboral está sustentado por lo expuesto por Chiavenato y Robbins. por lo que, dichos autores coadyuvarán a la profundización del tema, obteniendo desde sus teorías distintos puntos de vista y variable sobre las dimensiones que se han expuesto, poniendo en evidencia la realidad problemática en la escuela Monseñor Leónidas Proaño.

El objetivo general de la investigación está dado por: analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, en la república del Ecuador 2019. Así mismo, entre los objetivos específicos se pretende: conocer si la gestión administrativa en su dimensión planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño; así como también establecer si la gestión administrativa en su dimensión organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño; del mismo modo determinar si la gestión administrativa en su dimensión dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño; y por último determinar si la gestión administrativa en su dimensión control influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño.

Por otra parte, la hipótesis general que sustenta se sustenta en la siguiente premisa: existe influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019. Del mismo modo las hipótesis específicas son: existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño; así como también establecer si existe influencia

significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño; por otra parte determinar si existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño; y por último analizar si existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño.

II. MARCO TEÓRICO

Surichaqui (2017); realizo una investigación en la cual presenta como objetivo estudiar la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ambos temas tratados en esta investigación. El diseño investigativo aplicado fue correlacional y a la vez transversal. El método empleado fue inferencial deductivo. Intervinieron setenta colaboradores, lográndose así obtener una respuesta a la relación que existe entre ambos supuestos. Asimismo, se utilizaron encuestas, dirigida a medir variables de estudio, en escala de Likert. El estudio señala que existe relación entre ambas variables: gestión administrativa y desempeño laboral; demostrándose por medio de la prueba de hipótesis realizada y el resultado de la prueba de Spearman, lo cual genera confianza con los instrumentos utilizados, por lo tanto, cuando hay buena gestión administrativa, habrá buen desempeño laboral.

Ferrer (2018); analiza la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; el estudio es básico; con un desarrollado bajo un paradigma cuantitativo. La muestra fue de 123 colaboradores del municipio en el cual se ejecuta el estudio; para tal efecto se aplicó un cuestionario que responde a los procesos de validación y confiabilidad en su aplicación; siendo dicho instrumento corroborado por validadores. El valor del alfa de Cronbach fue de 0,935 puntos sobre el instrumento de gestión administrativa y de 0,926 puntos para el cuestionario de desempeño laboral. El estudio concluye que si existe relación entre ambas variables de forma directa y significativa; el valor que presenta la prueba de Spearman fue de 0,776 puntos.

Caisa (2019) estudia la influencia de una variable en otra dentro de la empresa metal mecánica "ALHICE" específicamente en la ciudad de Ambato, siendo que se utilizó la investigación explicativa - correlacional, trabajando con una muestra de treinta y cinco trabajadores. Dándose como resultado solo 3% de los que pasaron encuestas afirman que se practica un único modelo de gestión de empresa. 9% refiere que casi siempre se aplica un modelo, un 14% refiere que a veces, el 31% pocas veces y el porcentaje más alto de 43% manifiesta no desarrolla un estilo sobre la gestión empresarial. Por otra parte, el 9% considera que el liderazgo en la empresa se practica de manera cotidiana; de la misma manera un 6% señala que casi siempre; el 11% responde que

a veces; un 23% manifiesta que pocas veces; y por último el 51% considera que no existe liderazgo en la organización; lo cual genera que no existan resultados medibles dentro de la gestión institucional.

Anzola (2003) señala que la Gestión Administrativa se basa en actividades debidamente coordinada a dirigir el esfuerzo de un grupo, o en palabras más sencillas, la forma en la que trata de llegar a las metas y objetivos trazados, considerando también la colaboración de otras personas y teniendo muy en claro el aporte efectivo de otros factores; los cuales en conjunto son necesarios para el proceso de planificación, orden, dirección y evaluación.

Terry (1999) precisa que la planificación, organización, ejecución y control son características esenciales del desarrollo que corresponde a la gestión administrativa; todos ellos son elementos esenciales para poder alcanzar los propósitos y objetivos determinados con anticipación; los cuales requieren de la suma de recursos que responden a su vez a la suma de un conjunto de colaboradores.

Bernal (2009); considera que la gestión administrativa se desarrolla primero a nivel local; señalando para tal efecto fases muy claramente definidas para el desarrollo del proceso administrativo; siendo la base de las mismas la planificación; la organización; el direccionamiento; la coordinación y el control de todas las actividades que se presentan. Así mismo por medio de la gestión administrativa el sector educativo puede desarrollarse de forma innovadora y dinámica desde una perspectiva participativa y a la vez dinámica; buscando la viabilidad a los proyectos que se presentan; y que estos resulten a la vez eficaces e importantes para las necesidades educativas en las diferentes áreas que se requieran.

Terry (2010), considera a la administración como un proceso característico que tiene fundamento en las acciones de planificación, ordenamiento, ejecución y vigilancia; procesos que permiten establecer y cumplir con los objetivos trazados a través del empleo de la persona y entre los diversos recursos.

Ruiz (2015) manifiesta que la gestión administrativa es una forma de planear y conservar un ambiente en el cual los trabajadores desarrollen sus funciones para cumplir eficazmente los objetivos trazados, esto es, un proceso especial, el cual consiste en las actividades de planificación, ordenar, ejecución y controles con la finalidad para establecer y lograr los objetivos fijados con el empleo de los trabajadores y los diversos recursos.

De acuerdo a las distintas definiciones citadas tenemos que la gestión administrativa, se constituye en un proceso consistente sustentado en la planificación, ordenamiento, dirección y control de las distintas tareas que son ejecutadas para poder alcanzar los objetivos establecidos; y de esta manera se pueda incluir con viabilidad las acciones que se deberán de desarrollar, es decir, alcanzando complementar los parámetros de la administración y organización; la cual es concerniente al uso de la eficacia y eficiencia.

Belén (2006), señala que la labor de cimentar a la colectividad con una mayor economía, se da por medio de la elaboración de leyes en favor de la sociedad; en búsqueda de gobierno eficiente, el cual deberá de asumir el desafío de la gestión administrativa actual. Por esta razón la inspección de la organización se encuentra en relación a una administración eficiente, en una buena parte la determinación y el cumplimiento de diversos objetivos en cuanto a la economía, social y política reposan en la competitividad del administrador.

En posiciones complicadas, en el cual se solicite la recolección de recursos humanos y materiales para desarrollar organizaciones de gran envergadura, y para lo cual, la administración se sitúa en una posición esencial para el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, cabe recalcar que este tipo de acontecimiento se desarrolla en la administración pública, debido a que tiene una función esencial en el sector económico y social del gobierno, y cada vez con más importancia en actividades que con anterioridad se encontraban relegadas en el ámbito privado. Las maquinarias administrativas del sector público se han cimentando en la organización con mayor relevancia en un gobierno.

Álvarez (2007), considera que la gestión administrativa tiene como la característica con mayor índice de importancia el proceso ligado a la planificación; la cual es un factor esencial de la función administrativa; que tiene como propósito el poder establecer los objetivos y las metas que se deberán ejecutar. Para planificar es necesario escoger tareas y objetivos; así como también las acciones que sean necesarias para cumplirlas; teniendo en cuenta la instrucción que deberá generar una mejor toma de decisiones, esto significa la elección de diversos cursos de acción que deben de tenerse en cuenta a futuro. La planificación suministra una perspectiva racional para alcanzar los objetivos que anteriormente han sido escogidos. Es importante recalcar que la planificación es esencial para el desarrollo de las demás labores que se encuentran asociadas a los procesos de la administración.

Álvarez (2007); reflexiona sobre las particularidades que presenta la gestión; tienen como base las características que están asociadas al desarrollo de la planificación; esta acción es la primera directiva que se deberá de desarrollar; ya que por medio de ella se establecen los objetivos y metas que se deberán de alcanzar. El proceso de planificación implica el desarrollo de objetivos y misiones; con base en acciones que se deberán de establecer y alcanzarse; dicha condición implica asumir una adecuada toma de decisiones; lo cual, implicara poder atender el curso de acciones a futuro. Por esta razón la planificación tiene como fundamento a la razón; situación que es esencial para el logro de los objetivos propuestos. Por esta razón la planificación es necesaria; ya que es el punto inicial dentro de las funciones administrativas; que tienen como elemento a los objetivos; los cuales implican acciones de dirigir y aplicar procesos de supervisión.

El desarrollo de las acciones vinculadas al proceso de planificación es necesario para que los gerentes; puedan realizar acciones que permitan desarrollar un pensamiento anticipado y preventivo; cuya relación se sustenta en metas y acciones; que tienen como finalidad la presentación de un plan de acción; el cual deberá de evidenciar el uso de la lógica; así como también la elección de un método; condiciones que no se sustentan en el azar.

En la planificación existen principios tales como: la flexibilidad o inflexibilidad de las estrategias que pueden afectar con su eficacia, debido a que, si encontramos una estrategia estática y que no se adapte a las transformaciones, nos podemos encontrar a una planificación rígida, sin validez y sin operatividad. Responsabilidad: las estrategias deben ser motivadoras para que de esa manera se puede alcanzar el compromiso de todos los involucrados y de ese modo favorecer su objetivo. Y por último contribución: las estrategias deben estar compenetradas y orientados hacia un fin central.

Pérez (2008) identifica entre sus características a la organización, que es de vital importancia y no puede estimarse en vano, un camino determinante cuando se cimienta una empresa o un plan nuevo dentro de la misma, es necesario la implementación de negocios que coadyuven a la toma de decisiones; y de esta manera generar una mayor relevancia dentro de la organización de la empresa. Para lograr que prospere tu empresa o evitar llegar a la bancarrota, es necesario, poder elaborar el llamado plan de negocios, desde el origen de la empresa y además de ello, que se mantenga constantemente actualizados con los cambios que se pueden suscitar en el devenir del tiempo, todo ello, hará observar la relevancia de la organización en la forma de planear y ordenar una empresa.

Gonzales (2008), señala que el control, es otra de las características existentes, la cual se encuentra referida a la atención de una actividad en la cual se podrá realizar, la participación de todos los estudiantes; que deberán velar por el cumplimiento de la fase directiva; atendiendo a los distintos niveles de participación; direccionando la organización; que busca el desarrollo de los objetivos propuestos. Bajo este accionar de ideas; el desarrollo del proceso de diseño debe de mantener la atención de variados grupos humanos; en los cuales cada persona de forma eficiente cumplirá el desarrollo de los objetivos específicos que se busca alcanzar.

Brecht (2003) señala que la gestión administrativa es un proceso, pero no cualquiera, sino es social, es decir, que se caracteriza por llevar responsabilidad de plantación y control eficiente en las operaciones realizadas a fin de lograr sus propósitos.

Hurtado (2009); manifiesta que la particularidad de mayor importancia en la gestión administrativa; es la universalidad; la cual se encuentra presente en cada organismo social formado, un claro ejemplo es el Estado, familia, etc. y todo ello se debe a que siempre existirá la coordinación sistemática para llevar así una vida en común. Asimismo, dentro de la gestión administrativa se encuentra la dimensión de planificación, la cual consiste, los pasos concretos que se deben seguir para una determinada acción, fijando con ello, los cimientos que tendrá que presidir y orientar.

La estructura técnica, se determina por la etapa de organización, es decir, dentro de un determinado campo de acción; el cual responde a la identificación de jerarquías, funciones y requerimientos de orden individual; los cuales en conjunto son necesarios para poder alcanzar una eficiencia mayor que responde al organismo en el cual se encuentran. Del mismo modo, dentro de la etapa de ejecución se sustenta por el impulso, la coordinación y la vigilancia de las acciones de cada uno de los miembros y del grupo dentro de una organización social; lo cual presenta como consecuencia; que todas las acciones que se realicen deberán de responder a una eficiencia que se encuentra planificada.

Otra de las dimensiones, a tener en cuenta es la que corresponde a la dimensión de organización, la cual, puede definirse como el grupo de asociaciones humanas cuya finalidad es alcanzar objetivos trazados dentro de los planes del organismo. David (2019), señala que el fin de la organización es obtener un esfuerzo de concertación entre los integrantes para poder así precisar las labores y las relaciones que implican la atención de la subordinación. La organización tiene como base la atención de la planificación de las funciones que deben de realizar cada miembro de la organización, los mismos que tiene que reportarse a un superior. Se encuentran diversos ejemplos a lo largo de la historia sobre empresas que se encuentran bien organizadas que han competido con otras empresas con mucho más poder, pero menos organizadas que han sido derrotadas; por lo que, se puede concluir que una empresa bien organizada, que cuente con gerentes y empleados comprometidos con su trabajo obtendrá el éxito.

Para la dimensión dirección, se traduce en relaciones interpersonales entre superiores con subordinados, para lo cual, dicha dimensión resulta indispensable para que las

demás dimensiones pueden obtener sus logros, y siendo que la misma se encuentra ligada con la dimensión de la planeación y la organización. Respecto, a la dimensión control se puede definir como aquella dimensión que tiene como finalidad la de asegurar los resultados que presentan las directrices, políticas, y estrategias, respecto a los planes tácticos y los operacionales, los cuales deberán de alinearse con los objetivos planteados. Otra parte de los estudiosos, señalan que la función de control con base en el desarrollo de la administración; tiene como objetivo el aseguramiento de los resultados sobre las operaciones que se han reportado desde un inicio. Por esta razón los gerentes asumen compromisos de control, los cuales se redireccionan en acciones concretas de evaluación de desempeño, adoptando las medidas para poder fortalecer las deficiencias que se puedan encontrar.

En relación con la variable desempeño laboral, Judge (2014) plantea en un inicio que las organizaciones debían evaluar solo la forma en que los subordinados realizaban las labores que se les había impuesto, sin embargo, en la actualidad, las organizaciones requieren de mayor información debido a que son menos jerárquicas y más enfocadas al servicio. Por ello, los investigadores señalan que existen tres tipos de conducta asociadas al desempeño laboral: el desempeño de la tarea; el cual se define como una referencia sobre la ejecución que se presenta sobre las obligaciones que se deberán de desarrollar; teniendo como base a la responsabilidad.

Por esta razón el problema que nos encontramos investigando aporta de manera efectiva al desarrollo de un bien o servicio; así como también a la ejecución de las tareas en el orden administrativo. En este tipo de desempeño se ubican la mayoría de las tareas; bajo una descripción de tipo convencional que responde al perfil de los puestos. Del mismo se hace referencia al desarrollo de las acciones que aportan a la construcción de un buen ambiente psicológico que se presenta en la organización; de esta forma se podrán ofrecer ayuda; a pesar de que no sea solicitada.

El rendimiento laboral es definido por el desarrollo del desempeño; ya que es una capacidad que desarrollan las personas con la finalidad de poder desarrollar, ejecutar y generar acciones de trabajo; lo cual deberá de darse en un tiempo adecuado; sumándose a ello calidad en el mismo y la valoración del esfuerzo que demanda el

desarrollo de dichas acciones. Chiavenato (2002) define al desempeño laboral con una relación que se presenta entre el comportamiento que presentan las personas en atención de un resultado que se espera de las mismas; el desempeño laboral, es un proceso que exige la ejecución de estrategias; las cuales en conjunto deberán de facilitar de manera progresiva y sostenida el mejoramiento continuo a nivel organizacional; ya que de esta manera se podrá obtener una visión positiva de las personas; las cuales presentan como propósito ayudar en el reforzamiento de las conductas que son positivas; incorporando para tal efecto los factores que sean necesarios o requerimos para su total cumplimiento; desechando también los comportamientos que no son los requeridos.

Bohórquez, citado en Araujo (2007) indica que en un indolente entorno no se halla el entusiasmo, en el cual todos los partícipes se encuentran en la espera de que otro realice o exprese algo. De ello se desglosa que, si no existe intervención de manera conjunta, se encontrará un continuo conformismo para el cumplimiento de los compromisos que son sustentados en la obligación y se constituyen en parte importante del logro de metas. Es natural que las personas aportan siempre de forma positiva y constructiva, para lo cual, el aporte será muy bien recibido por los líderes será beneficioso, ya que se sentirá escuchado como parte integrante del equipo y de la empresa, haciéndole ver de esa manera que el objetivo trazado por parte de la empresa también es suyo.

La forma como uno cumpla afectará en el rendimiento general de todos los involucrados para con la empresa, debido a que, la conducta individual se relaciona de forma directa con el desempeño laboral que se presenta en la empresa. Un desempeño que se encuentre claramente establecido y planificado cumplirá con los objetivos trazados, y con ello, se alcanzará el éxito organizacional.

De acuerdo con Loreto (2006), el desempeño laboral abarca varios significados que se encuentran relacionados a las cualidades positivas que benefician las labores que se desempeñan. Podemos encontrar: fidelidad, aspiración, compromiso, perseverancia, resultados individuales por parte del ocupante de un puesto.

Dentro del desempeño se encuentran según Valdes (2003), a las siguientes características: La emocionalidad, son los estados de emoción y de sentimiento, la cual constituye la manera más frecuente e inclusive distintivo en el que se sustentan los sentimientos, por lo que se define a la emoción como el acontecimiento de experimentar de manera rápida y directa los sentimientos, es por ello, que el empleado debe aprender a controlarse, dominar sus emociones negativas y saber controlar sus emociones cuando desarrolle sus funciones. La responsabilidad, cumplimiento de las labores que se le encomendaron, esto es, obedecer las actividades que se le han asignado. De la misma manera, el mencionado autor, refiere a aspectos como la participación, puntualidad, constante estudio, seguir rígidamente las normas de la empresa y entre otros.

Las relaciones interpersonales, de acuerdo con Valle (2003) debe tener en consideración las interrelaciones existentes entre el empleado con sus compañeros de trabajo dentro de una empresa. Aquí podemos encontrar que sale a irradiar la relevancia de las relaciones empleado – directivo en concordancia con el entorno. Por otra parte, la relación que se presenta entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores; tal como manifiesta Mejía (2012) y Nolberto (2019) consideran que la relación existente entre la productividad-rendimiento del empleado y el clima dentro del trabajo. Al parecer la motivación supedita la disposición esperada por el individuo para ejecutar alguna tarea en específico. Es así, que las organizaciones que poseen fines de lucro deben investigar cómo lograr que los empleados deseen trabajar con mayor ímpetu y calidad.

Según Olvera (2018), respecto al desempeño laboral, manifiesta que en diversas empresas coexisten dos sistemas de evaluación, el formal e informal. En el sistema formal se tiene que el rendimiento laboral a nivel organizacional constituye una forma periódica de evaluación de las labores que realizan los trabajadores; por otra parte, en el sistema informal; son los directivos quienes reflexionan sobre el desarrollo de las labores de los trabajadores. La investigación señala que los parámetros seleccionados para poder medir y analizar los resultados que se presentan en la empresa; esta en función de los objetivos trazados en un tiempo determinado; el cual tiene como base

el desarrollo del desempeño formal; que responde a las evaluaciones y control de forma continua a los trabajadores; de esta manera se logra sentir y percibir los resultados evaluativos; que deberán de responder al logro de los objetivos planteados y a las metas que se han establecido en el trabajo; lo cual constituye un factor dinámico, innovador y objetivo.

Cabrera (2013); manifiesta que la habilidad humana; hace referencia a la habilidad de poder interrelacionarse sin duda alguna con los trabajadores, o bien con usuarios, proveedores, entre otros. Por esta razón las habilidades humanas son aquellas que coadyuvar al ser humano a ser mejor persona y de mejor calidad en cada uno del aspecto de la vida. En consecuencia, si es que no se ayuda al ser humano a lograr a meditar, superarse y repotenciarse, no se podría hacer mención a la habilidad, porque si el individuo carece de equilibrio paz interior y armonía, no está relacionado consigo mismo.

En el medio laboral; es una característica que se presenta con un alto sentido de incidencia; la problemática; y las relaciones que se desarrollan entre los trabajadores; las cuales; pueden generar conflictos en el orden interno a nivel institucional; generando graves consecuencias y a la vez ocasionando deterioro constante en la comunicación; por esta esta razón es muy importante el desarrollo de las relaciones positivas; buscar la empatía en el trabajo; incentivar la comunicación efectiva, el reconocimiento del liderazgo transformador; la búsqueda de una política de reconocimientos por la labore ejercida; en la cual se reconozca el ingenia, las habilidades y las competencias de los trabajadores en beneficio de la institución.

Zelada (2015), puntualiza la presentación de algunos casos que pueden servir de referencia para realizar las labores de mejor manera; por ejemplo, el carpintero; es un especialista cuya competencia se mide en su trabajo con la madera; así mismo un programador, desarrolla su competencia profesional en el diseño y creación de software. Basados en estos ejemplos de manera concreta se debe de considerar que el desarrollo de las habilidades a nivel técnico es variable y presentan una muy fuerte relación con las actividades que se realizan en el trabajo; es así, que debemos de

considerar la existencia de un perfil que se requiere para el cumplimiento de la labor que se asigna.

Cabe mencionar que las dimensiones que corresponden al desempeño laboral; presentan vinculación con la eficiencia; esta característica se muestra de manera esencial en cada institución u organización; la cual deberá de ser considerada de manera muy vinculante a la eficacia. La eficacia se refiere a la atención de poder lograr los resultados esperados atendiendo a la planificación. Económicamente la eficacia en una institución responde a la capacidad de poder atender un requerimiento en la sociedad; haciendo uso de diversos productos, servicios o bienes. Por otro lado, la eficiencia se presenta como una relación entre los distintos insumos y productos, considerando el menor tiempo posible del requerido.

Del mismo modo la dimensión motivación, está dado por el rol esencial que se presenta en torno a los debates de carácter político sobre las políticas públicas del país; por esta razón se debe de tener en cuenta la labor que se realiza; considerando el desarrollo de las propias habilidades; la motivación favorece el interés de los estudiantes; que se orienta a poder satisfacer las necesidades que se presentan y de esta manera llevar un control sobre la conducta de las personas.

Con respecto a la evaluación, se determina a través de varios objetivos, siendo que uno de ellos, hace referencia en coadyuvar a la toma de decisiones de recursos humanos, esto es, a los despidos, ascensos y transferencias de los subordinados. Además, las evaluaciones sirven para poder observar las deficiencias de los trabajadores, y de tal manera, realizar capacitaciones para los mismos.

Finalmente, sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales, se definen como la serie de comunicaciones o contactos que se entablan de manera superficial entre las personas durante la ejecución de una actividad. Asimismo, se puede resumir que corresponde a la interacción que se desarrolla en base a la comunicación que se presenta entre las personas y el grupo en el cual se encuentran.

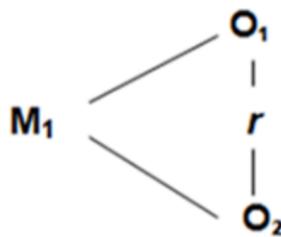
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional; en términos de Hernández (2016); las investigaciones descriptivas nos muestran y detallan las características que presentan las variables de estudio; por otro lado, el término correlacional implica; el análisis sobre el grado de dependencia de las variables.

La investigación presenta un diseño no experimental; en razón a que recolecta y sistematiza los datos en un único momento, condición que se define como transaccional; dicha condición determina la relación existente entre ambas variables: gestión administrativa y desempeño laboral con la finalidad de analizar las incidencias o la interacción que puede presentar una variable sobre la otra; lo cual recibe el nombre de correlación la cual puede calificarse como significativa o no; así mismo puede ser directa en caso de ser positiva o indirecta si su calificación es negativa; factores que se explicaran en el análisis que corresponde a los resultados de la medición de las variables. (Hernández, 2016).

El diseño de investigación que corresponde en la investigación está dado por el siguiente diseño; consignándose cada uno de sus componentes:



Dónde:

- M₁ : Muestra.
- O₁ : Gestión Administrativa.
- O₂ : Desempeño Laboral.
- r : Relación

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1. Gestión administrativa.

Anzola (2003) define a la gestión administrativa como un conjunto de acciones a desarrollar que tienen como base la planificación y el esfuerzo del grupo para poder alcanzar los resultados que se requieren; condición que se da en base al esfuerzo de las personas. Esta condición revela el hecho de lograr las metas y propósitos que han sido determinados en un lapso de tiempo; convergiendo la colaboración de todos los miembros del grupo; las condiciones a tener en cuenta para alcanzar los objetivos establecidos; responde al desarrollo de las actividades de planificación, organización, direccionamiento y evaluación; en todos los procesos señalados se presenta el control que se requiere para el logro de tales factores.

La gestión administrativa; en el presente estudio se encuentra conformada por cuatro dimensiones; cada una de ellas han sido evaluadas para una mejor comprensión de la variable de estudio; las dimensiones son: planificación, organización, direccionamiento y evaluación; así mismo cada uno de los factores mencionados presenta un conjunto de seis indicadores para una mejor comprensión de la evaluación respectiva.

La escala de calificación de la variable es de tipo ordinal y se basa en la aplicación de un cuestionario; el cual presenta un sistema de alternativas sobre las premisas que han sido formuladas previamente y son calificadas por medio de la escala de Likert; con cinco opciones de respuesta: 1: nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre y 5: siempre.

Variable 2: Desempeño laboral.

Chiavenato (1999); define al desempeño laboral como una miscelánea del comportamiento de las personas; las cuales tienen como base las relaciones a nivel interpersonal y los resultados que presenta; estas acciones conllevan a la medición de factores como la eficiencia de los colaboradores dentro de la institución u organización; que tienen como fundamento la organización; los cuales responde a las condiciones

de motivación e interés; en el trabajo que desarrollan considerando además un proceso evaluativo de manera constante y dinámica.

El desempeño laboral está conformado por cuatro dimensiones las cuales son eficiencia; motivación; evaluación y relaciones interpersonales; cada una de ellas también se encuentra compuesta por indicadores los cuales nos brindan la forma de su interpretación y análisis respectivo.

La escala de calificación de la variable es de tipo ordinal y se basa en la aplicación de un cuestionario; el cual presenta un sistema de alternativas sobre las premisas que han sido formuladas previamente y son calificadas por medio de la escala de Likert; con cinco opciones de respuesta: 1: nunca; 2: casi nunca; 3: a veces; 4: casi siempre y 5: siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Tamayo (2016); define a la población de estudio como un conjunto de personas o sujetos; que también reciben la denominación de individuos; los cuales aportaran datos al desarrollo de la investigación. El autor también considera que la población esta dada por la totalidad de elementos que constituyen el objeto de estudio; incluyendo todas las unidades asociadas al desarrollo de la investigación; los resultados que esta presenta deben de cuantificarse para el informe respectivo del estudio.

En el desarrollo del presente estudio la población está conformada por 30 docentes de ambos sexos que laboran en la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño; así mismo la muestra es clasificada como no probabilística de tipo discrecional.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombres	10	33.3%
Mujeres	20	66.7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas de investigación aplicadas en el desarrollo del estudio han permitido el recojo sistematizado de la información; lo cual es un reflejo de la estimación de cada una de las variables que conforma el estudio; el cual está dado por la gestión administrativa y el desempeño laboral. Sobre la gestión administrativa se ha desarrollado un cuestionario que contiene 24 premisas; distribuidas en cuatro dimensiones; considerando el planteamiento de respuesta que corresponde a la escala de Likert; igual condición presenta el cuestionario que mide el desempeño laboral; el cual está constituido por 30 premisas.

Del mismo modo se han aplicado otras técnicas de investigación; tales como el análisis documental el cual permitió sistematizar la información que corresponde a la elaboración de la revisión teórica; consignando a las fuentes primarias y secundarias; así como también los estudios previos realizados; los cuales también se han utilizado para poder redactar la sección que corresponde a la discusión.

Con respecto a la validez de los instrumentos; estos se han logrado por medio de la aplicación de una prueba piloto cuyo resultado fue el siguiente: el cuestionario referente a la gestión administrativa reportó un 0,852 punto sobre el alfa de Cronbach; del mismo modo el cuestionario del desempeño laboral alcanzó el valor de 0,735 puntos en el mismo indicador estadístico. Finalmente, la validez fue complementada por medio de la aplicación del llamado juicio de expertos; lo cual se expresa en la ficha de validación de los cuestionarios que se encuentra en la sección de anexos.

3.5. Procedimiento.

La investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta las directivas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; es así que su desarrollo corresponde a la estructura de la Guía de presentación de trabajos académicos; considerando el protocolo establecido; así mismo se ha seguido los parámetros que responden al uso de la estadística descriptiva; realizando el proceso de procesamiento de la información;

la cual se presenta en el apartado de los resultados; también se consigna las pruebas de hipótesis que corresponden al desarrollo del proceso en sí.

3.6. Método de análisis de datos.

El método de análisis que corresponde al presente estudio se basa en el uso de la estadística descriptiva; lo cual implica que se ha hecho uso de un software estadístico especializado como lo es el SPSS; en su versión 25 para Windows; el ordenamiento de la recolección de la información responde al proceso de operacionalización de las variables; realizando para tal efecto primero una evaluación de cada una de ellas; para luego proceder al análisis de la normalidad de los datos lo cual ha permitido identificar el tipo de prueba estadística que se debe de aplicar; condición que ha determinado el uso de la rho de Spearman; atendiendo a que el procesamiento de los datos se ha hecho considerando un 95% de eficacia; y el valor del “p” inferior al 0,05 puntos; el cual constituye el posible mínimo valor que se puede aplicar sobre la significatividad de los resultados.

3.7. Aspectos éticos.

Los aspectos éticos a tener en cuenta están dados por el principio de respeto de la información; lo cual implica respetar las fuentes con las cuales se ha desarrollado el presente proceso investigativo; así como las citas y referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo de la investigación. Se ha tenido también en cuenta la correcta aplicación de los consentimientos informados y la confidencialidad de los datos; que se han obtenido por medio de la aplicación de los cuestionarios. Del mismo modo el trabajo responde al protocolo establecido por la Universidad César Vallejo; así como también el uso correcto del software anti plagio Turnitin.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Diagnosticar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 2:

Resultados de la gestión administrativa y desempeño laboral

Gestión Administrativa	Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	4	13,3%	0	0,0%	1	3,3%	5	16,7%
Regular	5	16,7%	14	46,7%	4	13,3%	23	76,7%
Alta	0	0%	2	6,7%	0	0,0%	2	6,7%
Total	9	30%	16	53,3%	5	16,7%	30	100%

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación

Los resultados que se describen en la tabla 2; señalan que el 76,7% de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, reportan una calificación que se encuentra dentro de un nivel regular con respecto a la gestión administrativa, así mismo se visualiza que un 53,3% de los trabajadores se encuentran en un nivel regular respecto al desempeño laboral, del mismo modo tenemos que el 16,7% de los trabajadores de la escuela muestran un nivel bajo de gestión administrativa mientras que un 30% se ubica en un nivel inadecuado sobre el desempeño laboral. La condición tal como se observa no es del todo favorable en la institución; condición que podría generar problemas; que posteriormente requieran una propuesta de intervención para será aplicada con los colaboradores.

Objetivo específico 1:

Identificar las características que presenta la gestión administrativa con relación a la dimensión planeación y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 3

Dimensión planeación y desempeño laboral

Planeación	Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	9	30%	5	16,7%	2	6,7%	16	53,3%
Regular	0	0%	10	33,3%	0	0%	10	33,3%
Alta	0	0%	1	3,3%	3	10%	4	13,3%
Total	9	30,0%	16	53,3%	5	16,7%	30	100%

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación:

Los resultados que se muestran en la tabla; describen la condición que el 53,3% de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño se ubican dentro de un intervalo de calificación bajo con respecto a la planificación, de los cuales el 30% de los encuestados presentan un nivel de desempeño laboral inadecuado, por otro lado también se visualiza que del 33.3% de los trabajadores presentan un nivel de planeación regular, por otro lado el 33,3% de los encuestados presentan un nivel regular de desempeño laboral, finalmente del 13.3% de los trabajadores que indican tener una planeación alta, de los cuales el 10% de los encuestados presenta un desempeño laboral adecuado. Se debe de considerar tal como consta en los resultados una mayor atención de prioridad al aspecto de la planificación la cual es necesario; ya que mediante el desarrollo de acciones que se encuentran asociadas a su desarrollo se podrá evaluar de manera más detalla y organizada el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa.

Objetivo específico 2:

Determinar el grado de relación que presenta la gestión administrativa con la dimensión organización del desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 4

Dimensión organización y desempeño laboral

Organización	Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	9	30%	7	23,3%	0	0%	16	53,3%
Regular	0	0%	9	30%	2	6,7%	11	36,7%
Alta	0	0%	0	0%	3	10%	3	10%
Total	9	30%	16	53,3%	5	16,7%	30	100%

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación:

Los resultados que se muestran en la tabla 4; nos muestra que el 53,3% de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño presentan un nivel de organización bajo; así mismo un 30% señala tener un desempeño laboral inadecuado, por otro lado, se observa que un 36,7% de los trabajadores presentan un nivel regular, de los cuales el 30% presentan un desempeño laboral regular, asimismo un 10% de los encuestados manifiesta estar en un nivel alto, de los cuales un 6,7% se ubica en un nivel adecuado del desempeño laboral. Esta condición descrita implica que deben de realizarse planes que permitan mejorar la realidad institucional; las autoridades educativas de la institución; deben de planificar y organizar al centro; considerando espacios de reflexión para poder aportar de manera efectiva la comunidad de los docentes y personal en general que labora en la casa de estudios. Así mismo la organización constituye un elemento esencial para la gestión administrativa; ya que implica un seguimiento de las funciones que cada elemento debe de atender de manera efectiva.

Objetivo específico 3:

Determinar el grado de relación de la gestión administrativa en su dimensión dirección con respecto al desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 5:

Dimensión dirección y desempeño laboral

Dirección	Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	13,3%	4	13,3%	0	0,0%	8	26,7%
Regular	5	16,7%	6	20,0%	2	6,7%	13	43,3%
Alto	0	0,0%	6	20,0%	3	10,0%	9	30,0%
Total	9	30,0%	16	53,3%	5	16,7%	30	100,0%

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación:

Los resultados que se describen en la tabla 5; señalan que el 43,3% de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño poseen un nivel regular respecto a la dimensión dirección, así mismo tenemos que el 20% de los colaboradores señalan poseer un desempeño laboral calificado como regular, por otro lado se observa que del 30% de los de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño; poseen un nivel alto frente a la dimensión dirección, de los cuales el 20% reporta un nivel regular sobre su desempeño laboral. Finalmente, se observa que del 26,7% de los trabajadores que indican poseer un nivel bajo respecto a la dimensión dirección, así como un 13,3% de los trabajadores que se encuentran dentro de esta calificación señalan tener un nivel regular frente a su desempeño laboral. La condición descrita sobre la dimensión dirección; debe de también mejorar ya que se requiere un mejor plan de desarrollo a nivel institucional; lo cual conllevara a manejar de manera adecuada la gestión institucional.

Objetivo específico 4:

Identificar el grado de relación respecto de la gestión administrativa en su dimensión control sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 6:

Dimensión control y desempeño laboral

Control	Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	9	30%	5	16,7%	0	0%	14	46,7%
Regular	0	0%	7	23,3%	2	6,7%	9	30%
Alto	0	0%	4	13,3%	3	10%	7	23,3%
Total	9	30%	16	53,3%	5	16,7%	30	100%

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación:

Los resultados que se detallan en la tabla 6; indican que el 46,7% de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño presentan un nivel bajo frente a la dimensión control; la cual implica que el 30% de los trabajadores manifiesta tener un intervalo inadecuado sobre el desarrollo de su desempeño laboral. Por otro lado, se observa que el 30% de los trabajadores señalan poseer un nivel regular frente a la dimensión control en la cual encontramos que el 23,3% indica tener un desempeño laboral regular. Finalmente, en los resultados de la tabla se evidencia que un 23,3% de los trabajadores señalan poseer un nivel alto frente a la dimensión control de los cuales un 13,3% tienen un desempeño laboral regular. Esta condición descrita nos muestra una vez más la necesidad de poder implementar un buen sistema de control por medio del cual se podrán evaluar las actividades que desarrollan los miembros de la comunidad educativa. Esta condición es necesario para buscar el reconocimiento de la calidad del todo el proceso educativo.

Hipótesis general.

H₁: Existe influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

H₀: No existe influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 7

Correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Rho de Spearman		Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0,568
	Sig. (bilateral)	.	0,015
	Número	30	30
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,568	1,000
	Sig. (bilateral)	0,015	.
	Número	30	30

*Correlación significativa al 0.05

$$R^2 = 0.3226$$

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación

De acuerdo a los resultados que se presentan en la tabla 7; se muestra que el valor resultante de la correlación de la rho de Spearman ($\rho = 0,568$, $P = 0,015 < 0,05$); nos muestra un valor significativo; ya que el resultado obtenido es menor al 0,05 del llamado "p"; cuya significatividad es de 0,015 puntos. Los valores descritos implican reconocer que existe un resultado de significatividad, condición que permite aceptar la hipótesis general propuesta y rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

H₀: No existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 8:

Correlación entre la dimensión planeación y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Planeación	Desempeño Laboral
Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	0,474
	Sig. (bilateral)	.	0,041
	Número	30	30
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,474	1,000
	Sig. (bilateral)	0,041	.
	Número	30	30

*Correlación significativa al 0.05

$$R^2 = 0.2246$$

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación.

Los resultados de la tabla 8; describe los puntajes alcanzados en atención del valor de la correlación rho de Spearman ($\rho = 0,474$, $p = 0,041 < 0,05$) lo que indica que el valor de significación (sig) es 0,041 puntos y es menor a 0,05, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la planeación y el desempeño laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2:

H₂: Existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

H₀: No existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 9:

Correlación entre la dimensión organización y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Organización	Desempeño Laboral
Organización	Coeficiente de correlación	1,000	0,605
	Sig. (bilateral)	.	0,026
	Número	30	30
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,605	1,000
	Sig. (bilateral)	0,026	.
	Número	30	30

*Correlación significativa al 0.05

$R^2 = 0.3660$ Interpretación

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación.

Los resultados que se muestran en la tabla 9; señalan que el valor de correlación de la rho de Spearman corresponde a: 0,605 puntos; con un “p” valor de 0,026; lo cual es menor al valor de 0,05 puntos. Esta condición implica que el valor de significación (sig) es de 0,026 puntos y es menor a 0,05 puntos, determinándose que existe significancia entre las variables, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la organización y el desempeño laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación. Sin embargo, la significatividad entre las variables no es determinante, debido a que el valor alcanzado es bajo.

Hipótesis específica 3:

H₃: Existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019

H₀: No existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 10:

Correlación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Dirección	Desempeño Laboral
Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	0,462
	Sig. (bilateral)	.	0,033
	Número	30	30
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,462	1,000
	Sig. (bilateral)	0,033	.
	Número	30	30

*Correlación significativa al 0.05

$R^2 = 0.2134$ Interpretación

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación.

Los resultados que se describen en la tabla 10; nos muestra que el valor de correlación de la rho de Spearman corresponde a: 0,462 puntos; así mismo el llamado “p” valor es de 0,033 puntos; lo cual es menor que 0,05 puntos. Esta condición indica que el valor de significación (sig) es 0,033 y es menor a 0.05 lo que indica que existe significancia entre las variables, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 4:

H₄: Existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

H₀: No existe influencia significativa entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

Tabla 11:

Correlación entre la dimensión control y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño Laboral	Control
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,522
	Sig. (bilateral)	.	0,021
	Número	30	30
Control	Coeficiente de correlación	0,522	1,000
	Sig. (bilateral)	0,021	.
	Número	30	30

$$R^2 = 0.2724$$

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Interpretación

Los resultados que se detalla en la tabla 11; nos muestra que el valor de correlación de la rho de Spearman corresponde a 0,522 puntos; así mismo el llamado “p” valor corresponde a 0,021 puntos; valor que es inferior a 0,05 puntos; por esta razón existe significancia entre ambas variables; aunque es mínima, con lo cual se llega a la conclusión de que existe una influencia significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral, dado lo expuesto anteriormente, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSION

Teniendo en cuenta el planteamiento establecido en el objetivo general en el cual se busca diagnosticar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019; se ha podido establecer que el 76,7% de los colaboradores de la institución se encuentran calificados en un nivel interválico regular; sobre la variable gestión administrativa; por otra parte el 53,3% de los mismos trabajadores reporta también un nivel regular sobre el desempeño laboral que realizan en la institución. Cabe señalar que el 16,7% de los colaboradores presentan un dominio bajo respecto a la gestión administrativa; por otro lado, el 30% no presenta un buen desempeño laboral.

Los resultados que se han obtenido en el desarrollo del presente estudio son similares a los realizados en la investigación de Suricachi (2017); quien señala que el 75% del personal docente; presenta graves deficiencias respecto a la gestión administrativa; así como también un 20% del mismo grupo se encuentra calificado de manera adecuada en un estándar bueno y de alto nivel. Hay que tener en cuenta que no todos los docentes presentan este tipo de dificultad; por lo general los docentes tienen una mayor cercanía al desarrollo de su actividad pedagógica y didáctica dentro de las instituciones educativas; son pocos los docentes que realmente presentan cualidades de gestor.

Por otra parte, tenemos también los resultados de los estudios realizados por Anzola (2019); quien considera que el desarrollo y la atención de la gestión administrativa; implica el cumplimiento de todas las distintas actividades que se encuentran programadas dentro del plan de trabajo; ya que este factor responde a la calificación de la gestión. Sin embargo, muchas veces este contexto no se desarrolló de la manera que uno planifica o requiere; es necesario coordinar las actividades a desarrollar por toda la comunidad educativa; para tal efecto se debe de trazar los medios que permitirán tener los avances deseados; así mismo el esfuerzo y la secuencialidad es la base para un desarrollo exitoso del contexto señalado.

Respecto al planteamiento del primer objetivo específico tenemos que: identificar las características que presenta la gestión administrativa con relación a la dimensión planeación y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019. Los resultados obtenidos nos han mostrado que el 53,3% de los trabajadores de la institución educativa pertenecen a un intervalo de calificación bajo; por otra parte, el 30% del mismo grupo se encuentra dentro de un intervalo que no es el adecuado en atención del desempeño laboral. Así mismo un 16,7% de los colaboradores se encuentra en el intervalo regular. Por esta razón se tiene que el 33,3% del mismo grupo de colaboradores presentan problemas sobre el uso y aplicación de la planificación; consignándose también el resultado en un intervalo regular. Por último, el 13,3% resulta presenta una calificación sobre la dimensión de la planificación en el intervalo alto; y el 10% se ubica dentro de un desempeño laboral pertinente.

Los resultados descritos son semejantes a los que presenta el trabajo de Ferrer (2018); el cual señala que el 35% de los docentes alcanzan un resultado favorable sobre la planificación; lo cual es saludable para el desarrollo de su labor en la institución educativa; sin embargo, se debe de considerar que los resultados que no son favorables implican que se deberán de diseñar acciones que involucren un mayor dominio de la gestión administrativa en los colaboradores. El estudio realizado por Reyes (2004); también hace énfasis en la planificación; ya que por medio de ella existe un mayor desarrollo de la gestión administrativa; presentado en los colaboradores un mayor índice de logro en atención de las actividades que realizan de manera concreta; atendiendo a las acciones que son programadas de forma sistematizada; ya que lo que se busca es poder cumplir con alcanzar los objetivos trazados de manera previa al contexto en el cual se encuentran. Por ello es importante poner la atención requerida en el desarrollo de las acciones que sean necesarias para poder cumplir con los requisitos que se encuentran establecidos en el proceso.

Los resultados obtenidos en atención del planteamiento del segundo objetivo específico se orientan a poder determinar el grado de relación que presenta la gestión administrativa con la dimensión organización del desempeño laboral en los

trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019. Es así que el 53,3% de los colaboradores de la institución educativa; reportan un resultado bajo a nivel de la organización; y dentro de ella encontramos que el 30% del mismo grupo su desempeño laboral no es el adecuado. Del mismo modo un 23,3% considera que el desempeño laboral es calificado como regular. Observándose también que el 36,7% de los colaboradores reporta un nivel regular en atención de la evaluación de la categoría organización; encontrándose que el 30% de los colaboradores presenta un nivel de desempeño laboral calificado como regular y un 6,7% como adecuado; el margen realmente es poco.

Sin embargo, los resultados obtenidos en el análisis de esta categoría son similares a los reportados por el estudio de Caisa (2018); quien señala que en atención del modelo sobre la gestión de la organización; se tiene que el 9% desarrolla y pone en práctica el modelo educativo sobre la organización en la gestión; un 14% de los evaluados resulta que a veces lo ponen en práctica; así mismo un 31% considera que pocas veces se pone en práctica los modelos de gestión; y el 43% restante señala claramente que no ponen en práctica tal acción. Con relación a la teoría consultada que es expuesta por Chiavenato (2012); considera que las organizaciones son organismos sociales; ya que ellas dependen de las personas; así mismo presentan un direccionamiento intencional; ya que registran una finalidad y un propósito y que responden al planteamiento de objetivos y metas; las cuales deberán de ser logradas y alcanzadas.

Los resultados que responden al planteamiento del tercer objetivo específico: en el cual se busca determinar el grado de relación de la gestión administrativa en su dimensión dirección con respecto al desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019; se tiene que el 43,3% de los colaboradores de la institución sobre los resultados de la dirección se tiene que el 20% presentan un nivel regular respecto a su desempeño laboral; así mismo el 16,7% se presenta en un nivel bajo de esta variable. Por otra parte, se muestra que el 30% de los colaboradores presentan un resultado alto en la calificación respecto a la dirección; del mismo modo un 20% se sitúa en un intervalo de calificación regular sobre su

desempeño laboral. Un 10% pertenece al nivel alto tal como se detalla en los resultados que se muestran en el capítulo correspondiente.

La condición que se ha descrito es similar a los estudios realizados por Ferre (2018); quien señala en su estudio que el 65% indico que la dirección administrativa que se lleva en la institución no es la esperada, dado que no hay lineamientos establecidos a los cual se tengan que regir y por parte de los directivos no tienen ningún tipo de seguimiento hacia las actividades. Del mismo modo tenemos la parte teórica expuesta por Chiavenato (2012); quien manifiesta que la acción de la dirección constituye una de las funciones de la gestión administrativa; la cual tienen como base al desarrollo de las relaciones interpersonales; que a su vez tienen como fundamento y base a el tema del liderazgo, la comunicación y la motivación de los colaboradores; todas en conjunto apuntando al desarrollo de una buena gestión.

Finalmente, el planteamiento de cuarto objetivo específico el cual señala que se busca identificar el grado de relación respecto de la gestión administrativa en su dimensión control sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019. Los resultados nos muestran que el 46,7% de los colaboradores de la institución educativa presentan un nivel bajo de calificación respecto a la dimensión control de los cuales el 30% manifiesta tener un inadecuado desempeño laboral. Por otra parte, se observa que el 30% de los colaboradores señalan tener un nivel regular frente a la dimensión control de los cuales el 23,3% presenta un desempeño laboral regular: Finalmente, se observa que un 23,3% de los colaboradores indican poseer un nivel alto frente a la dimensión control de los cuales un 13,3% tiene un desempeño laboral regular y un 10% un desempeño laboral adecuado.

Los resultados que se han presentado en el párrafo anterior presentan similitud a los estudios realizados por Caisa (2018) quien explica que el 9% de los encuestados indican que siempre existe control administrativo en la empresa, por otra parte, el 6% señala que casi siempre, el 23% responde que pocas veces y el 51% restante indica que en la empresa no existe un control adecuado sobre el control.

Chivaenato (2012) indica que la dimensión control consiste en asegurar los resultados de las estrategias, políticas y directrices por medio de un órgano de control y del control de la calidad; dicha condición debe de realizarse de forma periódica; y bajo estándares de calificación previamente establecidos; atendiendo al cumplimiento de las acciones de la planificación que son requeridas para alcanzar las metas establecidas.

Del mismo se ha aplicado una prueba de normalidad; la cual ha permitido el análisis de los instrumentos aplicados; teniendo en cuenta como se han distribuido los datos; por ello se aplicó la prueba de Shapiro – Will; la cual nos muestra la conformidad de la normalidad de los datos. Por tal motivo se ha hecho de la estadística inferencial no paramétrica; haciendo uso de la prueba de la rho de Spearman; condición que ha permitido aceptar la hipótesis general del estudio; y rechazar la hipótesis nula; por tanto, en atención del valor alcanzado tenemos que: existe influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Monseñor Leónidas Proaño, 2019.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe influencia significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral cuyo valor de correlación de la rho de Spearman cuyo valor corresponde a 0.568 puntos, el valor de significación (sig) es 0,015 y es menor a 0.05 lo que indica significancia, así mismo podemos predecir un nivel de influencia de 32.26%, con lo expuesto podemos decir que la gestión administrativa está contribuyendo de manera positiva al desempeño laboral en la escuela
2. Existe influencia significativa entre la dimensión planeación y el desempeño laboral cuyo valor de correlación Spearman (rho) es 0.474, el valor de significación (sig) es 0,041 y es menor a 0.05, así mismo podemos predecir un nivel de influencia de 22.46%, ello indica que la planeación es parte fundamental para mantener un buen desempeño laboral
3. Existe influencia significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral cuyo valor de correlación Spearman (rho) es 0.605, el valor de significación (sig) es 0,026 y es menor a 0.05, así mismo podemos predecir un nivel de influencia de 36,6%, esto explica que la organización es un aspecto primordial dentro del desempeño laboral, lo cual se debe mantener dentro de la escuela y seguir mejorando para mejores resultados.
4. Existe influencia significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral cuyo valor de correlación Spearman (rho) es 0.462, el valor de significación (sig) es 0,033 y es menor a 0.05, así mismo podemos predecir un nivel de influencia de 21.34%, lo cual indica que la dirección es un punto que está teniendo un aporte fundamental frente a la investigación y sobre todo frente al desempeño laboral.
5. Existe influencia significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral cuyo valor de correlación Spearman (rho) es 0.522, el valor de significación (sig) es 0,021 y es menor a 0.01, así mismo podemos predecir un nivel de influencia de 27,24%, lo que indica que la escuela debe de profundizar más en diferentes

aspectos de la dimensión control ya que está generando un impacto positivo frente al desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto a la gestión administrativa se recomienda a los directivos de la escuela Monseñor Leónidas Proaño realizar programas que ayuden a la gestión de los planes y programas dentro de la institución, así como también gestión de la información y la comunicación dando soporte a todos los servicios dentro de la escuela.
2. Respecto a la dimensión planeación se recomienda a la escuela Monseñor Leónidas Proaño, generar estrategias que ayuden u otorguen el soporte necesario para establecer los objetivos y programas para poder llevarlos a cabo en un tiempo determinado.
3. Respecto a la dimensión organización se recomienda a la escuela Monseñor Leónidas Proaño crear una organización de docentes o de las autoridades con la finalidad de generar el soporte necesario para el alcance de los objetivos o de otras necesidades que sean de beneficio dentro de la institución.
4. Respecto a la dimensión dirección se recomienda a la escuela Monseñor Leónidas Proaño apoyar la participación del personal docente y su implicación en el proyecto educativo de la escuela, así mismo guiar y apoyar al profesorado en el desempeño cotidiano de su trabajo.
5. Respecto a la dimensión control se recomienda a los directivos de la escuela Monseñor Leónidas Proaño establecer y fijar normas que evalúen el rendimiento y los estándares de la calidad dentro de la institución, así también implementar sistemas de control de riesgos dentro de la institución ya que ello ayudara a tener una mayor concientización con los trabajadores de la escuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola. (2003). La formación tributaria fortalece la gestión administrativa de los vendedores del Mercado Municipal. Santo Domingo.
- Anzola, S. (2002). Administración De Pequeñas Empresas. Mexico: McGraw-Hill.
- Arévalo. (2015). Diseño del sistema de gestión de la calidad para la empresa creaciones Jessy. Sangolquí.
- Belen. (2006). Gestión administrativa de personal. Madrid: Paraninfo Cengage Learning.
- Bernal. (2009). Análisis de la relación entre la innovación y la gestión del conocimiento . Bogotá.
- Brecht. (2003). Mejora continua en el proceso administrativo en el colegio “Bertolt Brecht”. México.
- Caceres. (2010). Calidad de la Gestión Administrativa de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. México.
- Caisa. (2019). La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica "Alhice" . Ambato.
- Caisa M. (2018). La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice”. Ambato - Ecuador.
- chiavenato. (2002). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Trujillo.
- Chiavenato, I. . (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A. .
- Ferrer. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Perú.

- Ferrer S. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Lima.
- Gonzales. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Ciencias médicas.
- Hernández, S. y Rodríguez, J. . (2011). Introducción a la Administración. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V. © .
- Hurtado. (2009). Principio de administración. Ecuador.
- Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. Medellin - Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Judge, R. y. (2014). "la satisfacción laboral busca medir los sentimientos de los empleados con respecto a las expectativas de la organización.
- Juna, J. y Arias, N. . (2011). Plan de Mejora de la Gestión Administrativa, a Través de la auditoria de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el Periodo. Ecuador.
- Koontz, H. y Weihrich, H. . (2013). Elementos de Administración un Enfoque Internacional y de Innovación. Mexico: McGRAW .
- Loreto. (2006). Evaluación del Desempeño. Chile.
- Mejia. (2012). La incidencia del estrés laboral en el clima organizacional de los empleados del palacio municipal. Quito.
- Nolberto. (2019). Trabajo de investigación influencia del clima laboral en los trabajadores de la municipalidad. Pimentel.
- Perez. (2008). Gestión del conocimiento en las organizaciones. España.
- Reyes, A. (2004). Administración Moderna. Mexico: Limusa S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. . (2013). Comportamiento Organizacional. . Mexico: Prentice Hall, Copyright ©.

Ruiz. (2015). Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa. Caracas: Panapo.

Suricachi E. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016. Perú.

Surichaqui. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau. Perú.

Terry. (1999). La gestión administrativa en el gobierno regional. Madre de Dios.

Terry. (2010). Tlcan: Un camino hacia adelante. México.

Valdes. (2003). Evaluación del desempeño docente. La habana

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Anzola (2003) indica que la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas teniendo en cuenta como factores principales a la planeación, organización, dirección y control	<p>La variable gestión administrativa se encuentra conformado por 4 dimensiones las cuales están divididas en Planeación, Organización, Dirección y Control las cuales cuentan con 6 ítems cada una.</p> <p>Dicho cuestionario contara con una escala de Likert con 5 niveles los cuales serán 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan educativo ▪ Estrategias y recursos ▪ Estructura organizacional y funciones ▪ Gestión de recursos ▪ Trabajo en equipo ▪ Liderazgo ▪ Comunicación ▪ Motivación ▪ Órgano de control ▪ Control de calidad 	Ordinal

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Desempeño laboral	Chiavenato (1999) explicó que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas basados en sus relaciones interpersonales con sus resultados, así también es la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, basada en organización, su motivación y evaluación	La variable desempeño laboral se encuentra conformado por 4 dimensiones las cuales están divididas en Eficiencia con 7 ítems, Motivación con 8 ítems, Evaluación con 8 ítems y relaciones interpersonales con 5 ítems. Dicho cuestionario contara con una escala de Likert con 5 niveles los cuales serán 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Motivación • Evaluación • Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia en los resultados ▪ Trabajo en equipo ▪ Necesidades laborales ▪ Incentivos laborales ▪ Resultados positivos ▪ Conocimiento de acciones ▪ Supervisión ▪ Competencia ▪ Comunicación efectiva ▪ Colaboración en equipo 	Ordinal

Fuente: Elaborado por: Evania Vanessa, Villamar Peña

Anexo 2

Ficha técnica de la gestión administrativa

FICHA TÉCNICA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. NOMBRE: Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
2. AUTORES: Villamar Peña Evania Vanessa
3. FECHA: 03 noviembre 2019
4. OBJETIVO: Es recoger información sobre la gestión administrativa de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño.
5. APLICACIÓN: Trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño Administración: Individual
6. DURACIÓN: 15 minutos
7. TIPO DE ÍTEMS: Cuestionario
8. N° DE ÍTEMS: 30
9. EVALUACIÓN:

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	6	14	5	11	6	14	5	11
Regular	15	23	12	18	15	23	12	18
Adecuado	24	30	17	25	24	30	17	25

Evaluación de variable

Gestión Administrativa

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	22	50
Regular	51	79
Alto	80	110

Anexo 3.

Resultados del alfa de Cronbach.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	86,0000	153,556	,330	,916
p2	86,0000	146,889	,593	,912
p3	86,1000	148,322	,647	,912
p4	86,2000	152,178	,623	,913
p5	86,5000	147,833	,571	,912
p6	88,0000	159,333	-,035	,928
p7	86,6000	159,156	-,004	,923
p8	86,9000	154,544	,117	,925
p9	86,6000	143,156	,759	,909
p10	86,1000	146,100	,639	,911
p11	86,6000	156,933	,127	,919
p12	86,5000	142,056	,546	,913
p13	87,0000	144,889	,598	,912
p14	87,0000	133,556	,841	,905
p15	86,5000	142,278	,867	,907
p16	86,3000	146,233	,574	,912
p17	86,6000	145,600	,769	,909
p18	86,4000	143,378	,748	,909
p19	86,4000	146,933	,572	,912
p20	86,6000	144,044	,715	,910
p21	86,7000	141,122	,818	,907
p22	86,9000	135,878	,910	,904
p23	86,5000	142,278	,867	,907

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DEL DESEMPEÑO LABORAL

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el desempeño laboral
2. **AUTORES:** Villamar Peña Evania Vanessa
3. **FECHA:** 03 noviembre 2019
4. **OBJETIVO:** Es recoger información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño.
5. **APLICACIÓN:** Trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño **ADMINISTRACIÓN:** Individual
6. **DURACIÓN:** 15 minutos
7. **TIPO DE ÍTEMS:** Cuestionario
8. **N° DE ÍTEMS:** 30
9. **EVALUACIÓN:**

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	A veces		

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Eficiencia		Motivación		Evaluación		Relaciones Interpersonales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	9	21	8	18	8	18	6	14
Regular	22	34	19	29	19	29	15	23
Alto	35	45	30	40	30	40	24	30

Evaluación de variable

Desempeño Laboral

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Inadecuado	31	72
Regular	73	114
Adecuado	115	155

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,929	31

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	116,4000	232,267	,794	,925
p2	117,7000	248,233	,038	,934
p3	116,1000	239,433	,435	,928
p4	116,3000	234,678	,613	,926
p5	116,3000	231,122	,761	,925
p6	116,4000	232,267	,661	,926
p7	116,3000	242,456	,545	,928
p8	116,0000	237,778	,598	,927
p9	116,4000	233,156	,753	,925
p10	116,7000	222,456	,706	,925
p11	116,5000	237,389	,439	,928
p12	116,5000	228,722	,894	,923
p13	116,3000	235,789	,706	,926
p14	117,1000	235,433	,334	,931
p15	116,4000	235,378	,346	,931
p16	117,7000	258,011	-,211	,941
p17	116,5000	240,500	,391	,929
p18	116,4000	232,711	,644	,926
p19	116,1000	233,878	,568	,927
p20	116,2000	236,178	,615	,926
p21	116,4000	231,378	,836	,924
p22	116,2000	235,289	,865	,925
p23	116,5000	232,056	,558	,927
p24	116,4000	229,378	,603	,926
p25	116,3000	232,678	,595	,926
p26	116,2000	237,733	,545	,927
p27	115,9000	237,656	,474	,928
p28	116,3000	227,567	,692	,925

p29	116,3000	230,233	,798	,924
p30	116,1000	238,767	,589	,927
p31	116,1000	234,322	,651	,926

Dimensión Control	CALIFICACIÓN				
18. La entidad cuenta con un órgano de control	1	2	3	4	5
19. La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	1	2	3	4	5
20. Existe un control de asistencia operativo.	1	2	3	4	5
21. La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda	1	2	3	4	5
22. La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores	1	2	3	4	5
23. Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas	1	2	3	4	5

Dimensión Evaluación	CALIFICACIÓN				
18. Tiene acceso a los resultados de evaluación de desempeño en las funciones que desarrolla en la institución.	1	2	3	4	5
19. Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan	1	2	3	4	5
20. Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal	1	2	3	4	5
21. Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal	1	2	3	4	5
22. Los colaboradores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal	1	2	3	4	5
23. Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores	1	2	3	4	5
24. ¿Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?	1	2	3	4	5
25. ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?	1	2	3	4	5
Relaciones Interpersonales	CALIFICACIÓN				
26. Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la unidad educativa.	1	2	3	4	5
27. Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	1	2	3	4	5
28. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la unidad Educativa.	1	2	3	4	5
29. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	1	2	3	4	5
30. Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4	5
31. Comparte con el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances resultados.	1	2	3	4	5

Anexos

Ficha de validación de expertos

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

DIRIGIDO A: trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CORDOVA PINTADO MANUEL JESUS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DR. EN EDUCACION

VALORACIÓN: ADECUADO

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

DIRIGIDO A: trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zambrano Sarzosa Maira Alejandra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

VALORACIÓN: ADECUADO

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Gestión Administrativa Anzola (2002) indica que la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas teniendo en cuenta como factores principales a la planeación, organización, dirección y control	Planeación	Plan educativo	1. Participa en la elaboración de plan educativo institucional						X	X	X		X			
			2. Ha tenido acceso a la revisión del contenido del proyecto educativo institucional						X	X	X		X			
			3. Aplica estrategias para desarrollar los planes propuestos						X	X	X		X			
	Estrategias y recursos	Estructura organizacional y funciones	4. Asigna recursos para optimizar la gestión administrativa							X	X	X		X		
			5. La estructura organizacional ayuda a mejorar la eficiencia						X	X	X		X			
			6. Te han delegado funciones que no te corresponden.						X	X	X		X			
	Organización	Gestión de recursos	7. La institución cuenta con una estructura orgánica							X	X	X		X		
			8. El directivo informa sobre la gestión de recursos humanos o económicos						X	X	X		X			
			9. Aplica las normas para regular el trabajo efectivo						X	X	X		X			
	Dirección	Trabajo en equipo	10. Realiza jornadas de capacitación a sus colaboradores.							X	X	X		X		
			11. Otorga compensaciones en base al desempeño laboral						X	X	X		X			
			12. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?						X	X	X		X			
	Comunicación	Liderazgo	13. ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?							X	X	X		X		

administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales enfocado en el liderazgo, comunicación y motivación.	Motivación	14. ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?							X	X	X		X		
		15. ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?						X	X	X		X			
		16. ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?						X	X	X		X			
		17. ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?						X	X	X		X			
	Control	Órgano de control	18. La entidad cuenta con un órgano de control							X	X	X		X	
			19. La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas						X	X	X		X		
			20. Existe un control de asistencia operativo.						X	X	X		X		
Control de calidad	Control de calidad	22. La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores							X	X	X		X		
		23. Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas						X	X	X		X			


 FIRMA-DEL-EVALUADOR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de noviembre de 2019.

Mgr.: Zambrano Sarzosa Maira Alejandra
DNI: 1310017502
Teléfono: +593994665581
E-mail: maira.zambrano@educacion.gob.ec

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación	1. Participa en la elaboración de plan educativo institucional	4	3	4	
	2. Ha tenido acceso a la revisión del contenido del proyecto educativo institucional	4	3	3	
	3. Aplica estrategias para desarrollar los planes propuestos	3	4	4	
	4. Asigna recursos para optimizar la gestión administrativa	4	4	4	
	5. La estructura organizacional ayuda a mejorar la eficiencia	4	4	4	
	6. Te han delegado funciones que no te corresponden.	3	4	4	
Organización	7. La institución cuenta con una estructura orgánica	4	4	4	
	8. El directivo informa sobre la gestión de recursos humanos o económicos	4	4	4	
	9. Aplica las normas para regular el trabajo efectivo	4	4	4	
	10. Realiza jornadas de capacitación a sus colaboradores.	3	4	4	
	11. Otorga compensaciones en base al desempeño laboral	4	4	4	
Dirección	12. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	4	4	4	
	13. ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	4	4	4	
	14. ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	4	4	4	
	15. ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	3	3	4	
	16. ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	4	4	4	
	17. ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	4	4	4	
Control	18. La entidad cuenta con un órgano de control	4	4	4	
	19. La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	4	3	4	
	20. Existe un control de asistencia operativo.	4	4	4	
	22. La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores	4	4	4	
	23. Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas	4	4	4	


FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

DIRIGIDO A: trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zambrano Sarzosa Maira Alejandra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

VALORACIÓN: ADECUADO

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Variable	Dimensión	Indicadores	Items	Respuestas					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Desempeño Laboral Chiavenato (1999) explicó que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas basados en sus relaciones interpersonales con sus resultados, así también es la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, basada en organización, su motivación y evaluación	Eficiencia Chiavenato (1999) fundamenta que cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente. La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso siempre y cuando este proceso sea un trabajo en equipo	Trabajo en equipo	1. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.						X		X		X		X	
			2. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.						X		X		X		X	
			3. Los logros que se han planteado dentro de la unidad educativa tienen relación con los objetivos institucionales.						X		X		X		X	
			4. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.						X		X		X		X	
			5. La unidad educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.						X		X		X		X	
	Eficiencia de los resultados		6. Dentro de la unidad educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.						X		X		X		X	
			7. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.						X		X		X		X	
			8. Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.						X		X		X		X	
			9. Los servicios educativos dentro de la unidad educativa son eficaces						X		X		X		X	
	Necesidades Laborales		10. ¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?						X		X		X		X	
			11. ¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?						X		X		X		X	
			12. ¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?						X		X		X		X	
	Incentivos Laborales		13. ¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización?						X		X		X		X	
			14. ¿Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?						X		X		X		X	

<p>todo los resultados positivos que se pueden obtener</p> <p>Evaluación</p> <p>Robbins y Judge (2013) afirmaron que la evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, supervisión, transferencias y despidos</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Pichón (2005) menciona que las relaciones interpersonales son una serie de comunicaciones o contactos profundos o que también se pueden presentar de manera superficial las cuales existen entre las personas durante la colaboración en equipo, también se puede decir que es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o entabla entre una</p>	Resultados positivos	15. ¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?							X		X		X		X		
		16. ¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?								X		X		X		X	
		17. ¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?									X		X		X		X
	Conocimientos de acciones	18. Tiene acceso a los resultados de evaluación de desempeño en las funciones que desarrolla en la institución.								X		X		X		X	
		19. Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan								X		X		X		X	
		20. Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal									X		X		X		X
	Supervisión	21. Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal								X		X		X		X	
		22. Los colaboradores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal								X		X		X		X	
		23. Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores									X		X		X		X
	Competencia	24. ¿Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?								X		X		X		X	
		25. ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?								X		X		X		X	
	Comunicación Efectiva	26. Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la unidad educativa.								X		X		X		X	
		27. Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo								X		X		X		X	
		28. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la unidad Educativa.									X		X		X		X
	Colaboración en equipo	29. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes								X		X		X		X	
persona y el grupo al cual pertenece	30. Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.								X		X		X		X		
	31. Comparte con el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances resultados.									X		X		X		X	


 FIRMA-DEL EVALUADOR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Plura, 30 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Zambrano Sarzosa Maira Alejandra
DNI: 1310017502
Teléfono: +593994665581
E-mail: maira.zambrano@educacion.gob.ec

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	4	4	4	
	2. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	4	4	4	
	3. Los logros que se han planteado dentro de la unidad educativa tienen relación con los objetivos institucionales.	4	4	4	
	4. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	4	4	4	
	5. La unidad educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	3	4	4	
	6. Dentro de la unidad educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	4	4	3	
	7. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.	4	4	4	
	8. Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los servicios educativos dentro de la unidad educativa son eficaces	4	4	4	
Motivación	10. Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta	4	4	3	
	11. Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales	4	4	4	
	12. Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución	4	3	4	
	13. Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización	4	4	4	
	14. Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales	3	4	4	
	15. Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador	4	4	4	
	16. Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución	4	4	4	
	17. Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas	3	4	4	
Evaluación	18. Tiene acceso a los resultados de evaluación de desempeño en las funciones que desarrolla en la institución.	3	4	4	

	19. Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan	4	3	4	
	20. Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal	4	3	4	
	21. Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal	4	4	4	
	22. Los colaboradores muestran mejora continúa reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal	4	4	4	
	23. Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores	4	4	4	
	24. Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?	4	4	4	
	25. Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus unciones?	3	4	4	
Relaciones Interpersonales	26. Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la unidad educativa.	4	4	4	
	27. Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	
	28. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la unidad Educativa.	4	4	4	
	29. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	4	4	4	
	30. Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	31. Comparte con el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances resultados.	4	4	4	


FIRMA-DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Gestión Administrativa

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

DIRIGIDO A: trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ullauri Jaramillo Galecio Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN: ADECUADO

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Gestión Administrativa Anzola (2002) indica que la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas teniendo en cuenta como factores principales a la planeación, organización, dirección y control	Planeación	Plan educativo	1. Participa en la elaboración de plan educativo institucional						X	X	X			X		
			2. Ha tenido acceso a la revisión del contenido del proyecto educativo institucional						X	X	X			X		
			3. Aplica estrategias para desarrollar los planes propuestos						X	X	X			X		
			4. Asigna recursos para optimizar la gestión administrativa						X	X	X			X		
	Estructuras y recursos	Estructura organizacional y funciones	5. La estructura organizacional ayuda a mejorar la eficiencia						X	X	X			X		
			6. Te han delegado funciones que no te corresponden.						X	X	X			X		
			7. La institución cuenta con una estructura orgánica						X	X	X			X		
	Organización	Gestión de recursos	8. El directivo informa sobre la gestión de recursos humanos o económicos						X	X	X			X		
			9. Aplica las normas para regular el trabajo efectivo						X	X	X			X		
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	10. Realiza jornadas de capacitación a sus colaboradores.						X	X	X			X		
			11. Otorga compensaciones en base al desempeño laboral						X	X	X			X		
	Dirección	Liderazgo	12. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?						X	X	X			X		
			13. ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?						X	X	X			X		
Comunicación	Comunicación							X	X	X			X			

administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales enfocado en el liderazgo, comunicación y motivación.	Motivación		14. ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?						X	X	X			X	
			15. ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?						X	X	X			X	
			16. ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?						X	X	X			X	
			17. ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?						X	X	X			X	
	Control	Órgano de control		18. La entidad cuenta con un órgano de control						X	X	X			X
				19. La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas						X	X	X			X
				20. Existe un control de asistencia operativo.						X	X	X			X
Control de calidad	Control de calidad		22. La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores						X	X	X			X	
			23. Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas						X	X	X			X	


 FIRMA DEL EVALUADOR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 30 de noviembre de 2019.

Mgr.: Ullauri Jaramillo Galecio Francisco
DNI: 1708241896
Teléfono: +593990953068
E-mail: galecio.ullauri@educacion.gob.ec

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeación	1. Participa en la elaboración de plan educativo institucional	4	4	4	
	2. Ha tenido acceso a la revisión del contenido del proyecto educativo institucional	4	4	4	
	3. Aplica estrategias para desarrollar los planes propuestos	4	4	4	
	4. Asigna recursos para optimizar la gestión administrativa	4	3	4	
	5. La estructura organizacional ayuda a mejorar la eficiencia	4	3	4	
	6. Te han delegado funciones que no te corresponden.	4	3	3	
Organización	7. La institución cuenta con una estructura orgánica	4	4	4	
	8. El directivo informa sobre la gestión de recursos humanos o económicos	4	4	3	
	9. Aplica las normas para regular el trabajo efectivo	4	4	4	
	10. Realiza jornadas de capacitación a sus colaboradores.	4	4	3	
	11. Otorga compensaciones en base al desempeño laboral	4	4	4	
Dirección	12. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	4	4	4	
	13. ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	3	4	4	
	14. ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	3	4	4	
	15. ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	4	4	4	
	16. ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	4	4	4	
	17. ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	4	4	4	
Control	18. La entidad cuenta con un órgano de control	4	4	4	
	19. La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	4	4	4	
	20. Existe un control de asistencia operativo.	4	3	4	
	22. La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores	4	4	4	
	23. Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas	4	4	4	


FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

DIRIGIDO A: trabajadores de la escuela Monseñor Leónidas Proaño, 2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ullauri Jaramillo Galecio Francisco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

VALORACIÓN: ADECUADO

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Respuestas					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Desempeño Laboral Chiavenato (1999) explicó que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas basados en sus relaciones interpersonales con sus resultados, así también es la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, basada en organización, su motivación y evaluación	Eficiencia Chiavenato (1999) fundamenta que cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente. La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso siempre y cuando este proceso sea un trabajo en equipo	Trabajo en equipo	1. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.						X		X		X		X	
			2. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.						X		X		X		X	
			3. Los logros que se han planteado dentro de la unidad educativa tienen relación con los objetivos institucionales.						X		X		X		X	
			4. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.						X		X		X		X	
			5. La unidad educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.						X		X		X		X	
	Eficacia de los resultados		6. Dentro de la unidad educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.						X		X		X		X	
			7. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.						X		X		X		X	
			8. Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.						X		X		X		X	
			9. Los servicios educativos dentro de la unidad educativa son eficaces						X		X		X		X	
	Necesidades Laborales		10. ¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?						X		X		X		X	
			11. ¿Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales?						X		X		X		X	
			12. ¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?						X		X		X		X	
	Incentivos Laborales		13. ¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización?						X		X		X		X	
			14. ¿Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?						X		X		X		X	
			15. ¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?						X		X		X		X	

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1. Se utilizan los recursos educativos de manera adecuada.	4	4	4	
	2. El Estado proporciona oportunamente los recursos a ser utilizados.	4	4	4	
	3. Los logros que se han planteado dentro de la unidad educativa tienen relación con los objetivos institucionales.	4	3	4	
	4. Durante el presente periodo se han obtenido logros importantes.	4	4	4	
	5. La unidad educativa cuenta con personal suficiente y con formación acorde a las necesidades de la población a la que atiende.	4	4	4	
	6. Dentro de la unidad educativa se utiliza todos los medios y herramientas para mejorar el aprendizaje y la enseñanza.	4	4	4	
	7. Los objetivos planteados en la institución se determinan a mediano plazo.	4	4	4	
	8. Se evalúa periódicamente la enseñanza- aprendizaje.	4	4	4	
	9. Los servicios educativos dentro de la unidad educativa son eficaces	4	4	4	
Motivación	10. Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta	4	4	4	
	11. Los trabajadores muestran deseos de mejoras laborales	3	4	4	
	12. Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución	3	4	4	
	13. Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por la organización	4	4	4	
	14. Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales	4	4	4	
	15. Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador	4	4	4	
	16. Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución	4	4	4	
Evaluación	17. Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas	4	4	4	
	18. Tiene acceso a los resultados de evaluación de desempeño en las funciones que desarrolla en la institución.	4	4	4	

	19. Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan	4	4	3		
	20. Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal	4	4	4		
	21. Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal	4	4	3		
	22. Los colaboradores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal	4	4	4		
	23. Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores	4	4	4		
	24. Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?	4	4	4		
	25. Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?	4	4	4		
	Relaciones Interpersonales	26. Interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la unidad educativa.	4	3	4	
		27. Participa en la gestión del proyecto educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	
		28. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la unidad Educativa.	4	4	4	
		29. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	4	3	4	
30. Integra en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		4	4	4		
31. Comparte con el coordinador del área, subdirector y el director, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de los avances resultados.		4	4	4		


 FIRMA DEL EVALUADOR



Guayaquil, 8 de noviembre del 2019

Lic. Ángel Duche

Director

**ESCUELA DE EDUCACION BASICA FISCAL "MONSEÑOR LEONIDAS
PROAÑO**

Ciudad

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA

Por medio de la presente me dirijo a usted de manera respetuosa, para solicitarle me autorice aplicar la encuesta al personal docente, administrativo y de servicio de la institución denominado "La Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leonidas Proaño, 2019" y así poder culminar mi proyecto de tesis para obtener la Maestría en Administración Educativa, misma que me encuentro realizando en la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en la ciudad de Piura del vecino país Perú.

Por la atención prestada y segura de su respuesta favorable a mi petición, quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,


Lcda. Evania Villamar
CI 0922089875



ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA FISCAL
"MONSEÑOR LEONIDAS PROAÑO"
DIR: Bastión Popular Bloque 04 - MZ 791 - SL 8



Guayaquil, 9 de noviembre del 2019

Oficio No: 315

Señor Rector
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
En mi despacho

De mi consideración:

Por medio de la presente comunicación, cúmpleme expresarle a usted que se autoriza a la Lcda. EVANIA VANESSA VILLAMAR PEÑA con CI 0922089875 docente de la institución, para que aplique la encuesta al personal docente, administrativo y de servicio; para que culmine su proyecto de tesis "Maestría en Administración Educativa" y validar su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leonidas Proaño en su prestigiosa Universidad.

Particular que informo para los fines pertinentes

Atentamente,


Lcd. Angel Duche
RECTOR



Recibido
9/Nov/2019.

Yo, Manuel Jesús Córdova Pintado docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la escuela Monseñor Leonidas Proaño, 2019” de la estudiante **Villamar Peña Evania Vanessa**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 05 de enero del 2020



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado
DNI: 02605589

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