



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

AUTORES:

**Br. DELGADO ROMERO, Erika Yolanda
Br. MARCOS VENTURA, Rosa Hellen Fiorella**

ASESOR:

Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

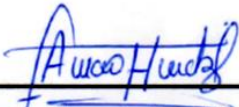
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Página del jurado



Dra. Silva Aguilar, Agueda
Presidente



Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica
Secretaria



Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound
Vocal

DEDICATORIA

ii

Dedicamos la presente tesis a Dios el altísimo por darnos la alegría de vivir y sus infinitas bendiciones para seguir adelante. A nuestras familias que con su entusiasmo y motivación nos impulsan para seguir adelante.

.

iii

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, de la Filial de Ica y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

A nuestro asesor el Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound por la orientación y las sugerencias, quien me motivó a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local, regional y nacional.

A nuestros compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos.

A la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica por brindarnos las facilidades para recoger y sistematizar la información.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Erika Yolanda Delgado Romero identificada con D.N.I. N° 21520684, y Rosa Hellen Fiorella Marcos Ventura identificada con D.N.I. N° 44436032 estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con su tesis titulada: “Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018”.

Declaro bajo juramento que:

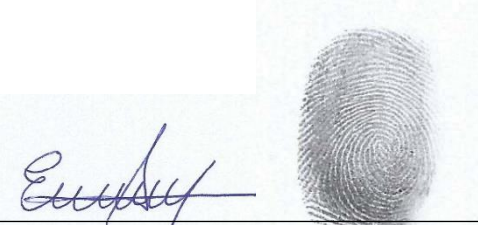
- 1) La tesis es nuestra autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.


- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



Erika Yolanda Delgado Romero
D.N.I. N° 21520684



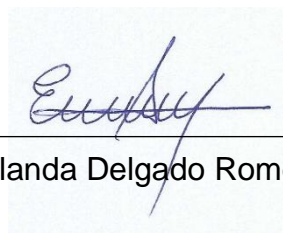
Rosa Hellen Fiorella Marcos Ventura
D.N.I. N° 44436032

PRESENTACIÓN

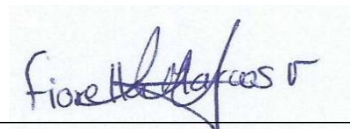
Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018”, con la finalidad de determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela , espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Erika Yolanda Delgado Romero



Rosa Hellen Fiorella Marcos Ventura

ÍNDICE

	Pág
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas con el tema	17
1.4 Formulación del problema.....	25
1.5 Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos	29
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación.....	30
2.2 Variables, operacionalización	30
2.3 Población, muestra y muestreo	34
2.4 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN	48

V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	55
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos.....	55
Anexo 1.1 Cuestionario sobre efectividad organizacional	55
Anexo 1.2 Cuestionario sobre gestión administrativa.....	59
Anexo 2 Constancias de aplicación de instrumentos	63
Anexo 3 Registro de datos	64
Anexo 3.1. Efectividad organizacional.....	64
Anexo 3.2. Gestión administrativa.....	66
Anexo 4 Artículo científico.....	68
Anexo 5 Matriz de consistencia.....	77
Anexo 6 Matriz de operacionalización.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
<i>Tabla 1: Nivel de efectividad organizacional de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 2: Nivel de gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.....</i>	
<i>Tabla 3: Estadígrafos de las variables efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</i>	
<i>Tabla 4: Prueba de normalidad</i>	
<i>Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables efectividad organizacional y gestión administrativa.....</i>	
<i>Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable efectividad organizacional y las dimensiones de la variable gestión administrativa.</i>	
<i>Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable efectividad organizacional.</i>	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la efectividad organizacional con la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario de efectividad organizacional” y un “Cuestionario de gestión administrativa” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que la efectividad organizacional y la gestión administrativa son variables que afectan el ambiente laboral y forzosamente a las personas que lo integran.

Palabras claves: Efectividad organizacional, metas organizacionales, procesos internos, recursos organizacionales, gestión administrativa, recursos humanos, recursos financieros.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational effectiveness and human resources management of the teaching staff of the San Luís Gonzaga Educational Institution in the district of Ica during the 2018 school year.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 83 teachers selected through non-probabilistic sampling. An "Organizational effectiveness questionnaire" and an "Administrative management questionnaire" were used as data collection instruments, duly validated and subjected to reliability criteria. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the research shows that there is a significant relationship between organizational effectiveness and administrative management, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that organizational effectiveness and administrative management are variables that affect the work environment and necessarily to the people who comprise it.

Keywords: Organizational effectiveness, organizational goals, internal processes, organizational resources, administrative management, human resources, financial resources.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

En la actualidad, en el contexto internacional y nacional, el desempeño docente tiene un reconocimiento importante, que ha propiciado la revisión de políticas educativas por parte del MINEDU, que van desde el perfil docente hasta el modo como se gestiona el conocimiento considerando como eje fundamental los principios de la administración educativa. Esto implica que, el personal directivo debe asumir un reto cada vez mayor, el de mejorar la calidad del servicio educativo que ofrecen a sus usuarios directos (estudiantes) y a los indirectos (padres de familia, comunidad).

En 2014, en la región Ica 49.2% de alumnos evaluados por la ECE obtuvieron niveles satisfactorios en comprensión lectora y 32.2% en matemática. En el tiempo, los resultados también han mejorado, Las causas de esta mejoría se debería al aumento de la educación inicial, de contratación de docentes en forma oportuna y de los programas de acompañamiento, SIS y Qali Warma pueden ser parte de esta explicación. Según UGEL, Nazca tiene los mejores resultados en comprensión lectora (63.1%) y en matemática (55.7%). En el ámbito distrital, 13 distritos superan los promedios en ambas pruebas; en cambio, 18 distritos están por debajo de los promedios. MINEDU (2014)

En el distrito de Ica, tanto las instituciones públicas y privadas, tienen como problema en común, el manejo de la efectividad organizacional del servicio educativo que se oferta, la que se maneja de forma regular, debido a que la planificación que se hace está más centrada en una planificación pedagógica institucional, donde la misión, visión, objetivos, estrategias, políticas y presupuesto, está con poca claridad definidos dentro del plan estratégico, parte de estos elementos están en el proyecto educativo institucional o dentro del plan anual de trabajo, en muchos casos las actividades están plasmadas con tiempos no bien definidos en la ejecución y con poca asignación de presupuesto.

Por otro lado, gestión administrativa, no cuentan con una estructura orgánica no bien definida, se da una delegación de funciones, pero no están bien delimitadas las funciones de cada administrativo, en algunos casos asumen otras responsabilidades ajenas a su puesto de trabajo y es así que causan el descontento de los trabajadores y esto afecta en el buen servicio educativo que deben brindar.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, en la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica se aprecia falencias en la efectividad organizacional del personal administrativo en lo que respecta al cumplimiento de la metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales.

A ello se suma dificultades en la gestión administrativa que se refleja en el desarrollo de procesos institucionales, observándose que no se distribuyen adecuadamente los recursos institucionales, tanto humanos, financieros y materiales de modo que no contribuyen al logro de las metas y objetivos propuestos por la institución.

Frente a lo expuesto, resulta conveniente investigar la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal de la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica, como una herramienta fundamental en el quehacer de la administración educativa por conocer el comportamiento de las variables y de la relación que puede existir entre ellas.

1.2 Trabajos previos.

Entre las investigaciones que anteceden al trabajo de investigación, en el ámbito internacional, nacional y regional-local, se han podido ubicar:

En el ámbito internacional.

Guerrero (2013), con su tesis para la Universidad Militar Nueva Granada titulada: *Efectividad organizacional*. El tipo de estudio fue descriptivo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

La efectividad organizacional no se presenta automáticamente, sino que es producto de un proceso de construcción, de un adecuado proceso de toma de decisiones basa en el consenso, de la adquisición de aquellos

recursos y elementos que permitan incrementar los niveles de productividad, y de desarrollar adecuados procesos de comunicación basados en el respeto y la tolerancia.

Los grupos de alto desempeño son los que adquieren más responsabilidades tales como la toma de decisiones y son capaces de administrar actividades a nivel grupal, los equipos de alta efectividad realizan retroalimentación dentro de sus procesos gerenciales con el propósito de identificar aspectos que puedan mejorar.

Iñiguez y Villacrés (2012) con su tesis para la Universidad Técnica Salesiana titulada: *Evaluación de la gestión administrativa de las universidades categoría "B" de Guayaquil y propuesta de plan de mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción*. El estudio siguió el enfoque cualitativo-cuantitativo y de diseño descriptivo con propuesta de mejora. La muestra lo conformaron 5 expertos, clientes actuales de las universidades (seleccionados a través del muestreo aleatorio simple), directivos, docentes y administrativos.

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de un cuestionario no estructurado, un cuestionario estructurado y una guía de búsqueda. El estudio concluyó en lo siguiente:

Se ha podido evidenciar el desbalance existente entre la universidad pública y su contraparte privada, debido a que en los cuatro criterios evaluados (infraestructura, política, comunicación y trato), la Universidad de Guayaquil obtuvo los más bajos puntajes, sobre todo en lo que corresponde a infraestructura y a la política interna. Así mismo, se ha podido constatar que dentro de las universidades privadas también hay divergencias, por ejemplo, mientras en la UPS los criterios más notables son infraestructura y política, para la UEES y UAE son los criterios más bajos. Además la UEES presenta un promedio general un 19% más elevado que sus pares privadas, cuyo promedio general es similar.

La política institucional en general es un punto débil dentro de las evaluaciones efectuadas y marcan divergencias significativas entre las cuatro universidades, teniendo a la UEES a la cabeza con un valor de criterio 59% superior a la UG, cuyo puntaje es el más bajo.

Específicamente en el caso de la UG y la UAE el subcriterio peor evaluado fue el de la política institucional, para la UPS la peor valoración apunta a la cantidad de personal administrativo y por su parte la UEES tiene su punto más bajo en la gestión presupuestaria.

En el ámbito nacional se cuenta con los siguientes estudios.

Alva y Heinman (2016) con su tesis para la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas titulada: *Percepción de efectividad en tres empresas peruanas*. El método de investigación fue cuantitativo y de diseño exploratorio-descriptivo. Como muestra de estudio se seleccionó tres empresas PROMELSA, GRUPO KLAUS SAC y SMIP.

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de un cuestionario pre reunión y un cuestionario post reunión. El estudio arribó a la siguiente conclusión:

Al establecer las variables que impactaban en la percepción de la efectividad de una reunión, de acuerdo al marco teórico descrito en la primera parte de nuestro trabajo, podemos concluir que cada una de ellas (OBJETIVO, MODERADOR, TIEMPO, GRUPO, VALOR) se interrelacionan de diferentes maneras dependiendo de la CULTURA que tiene la empresa.

Esquivel y Huamaní (2016) con su tesis para la Universidad Andina del Cusco titulada: *Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las Instituciones Educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián - Cusco 2015*. El método empleado fue cuantitativo. El tipo de estudio no experimental y de diseño se basó en la observación de los hechos. La población de estudio lo constituyeron 45 instituciones educativas de nivel inicial. Como instrumentos de recolección de datos se emplearon un cuestionario de gestión administrativa y otro cuestionario de calidad de servicio.

El estudio concluyó en lo siguiente: En las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián - Cusco, el 28.9% de los encuestados manifestaron que el nivel de la gestión administrativa es muy buena, la misma que genera una calidad de servicio educativo

muy buena, debido a que realizan una buena planificación y organización administrativa, seguido de la dirección y control administrativo que también es bueno, los mismos que ayudarán a la mejora en la calidad de servicio educativo y según la prueba estadística Chi-cuadrado.

Se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de Servicio en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco; dado $p = 0.000 < 0.05$, donde el grado de relación es del 34.8%.

En el ámbito regional-local se ha ubicado las siguientes investigaciones:

Cabrera (2018) con su tesis para la Universidad César Vallejo de la Sede de Ica titulada: *Habilidades directivas y efectividad organizacional del personal docente de una institución educativa de Ica, 2017*. El método de estudio empleado fue cuantitativo, el tipo de estudio no experimental y el diseño descriptivo-correlacional. Como instrumentos de recolección de datos se usó un cuestionario de habilidades directivas y un cuestionario de efectividad organizacional. Las conclusiones a las que arribó el estudio fueron las siguientes:

Se demostró que existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la efectividad organizacional del personal docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017.

Se demostró que existe una relación significativa entre la efectividad organizacional y las habilidades para la comunicación interpersonal asertiva del personal docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017.

Se demostró que existe una relación significativa entre la efectividad organizacional y las habilidades para la negociación y resolución de conflictos del personal docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017.

Se demostró que existe una relación significativa entre la efectividad organizacional y las habilidades para el liderazgo pedagógico del personal

docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017.

Se demostró que existe una relación significativa entre la efectividad organizacional y las habilidades para gestionar el cambio y las transiciones del personal docente de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica durante el periodo 2017.

Campos (2018) con su tesis para la Universidad César Vallejo de la Sede de Ica titulada: *Habilidades interpersonales y gestión administrativa del personal no docente de una Universidad, Ica – 2017*. El método de estudio empleado fue cuantitativo, el tipo de estudio no experimental y el diseño descriptivo-correlacional. Como instrumentos de recolección de datos se usó un cuestionario de habilidades para evaluar las habilidades interpersonales y un cuestionario para evaluar la gestión administrativa. Las conclusiones a las que arribó el estudio fueron las siguientes:

Se demostró que existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la comunicación expresiva y la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre el comportamiento pro social y cooperación con la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre la asertividad con la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Efectividad organizacional.

A) Enfoques de la efectividad organizacional.

Enfoque de la escuela clásica. Fayol (1949), Guilck (1973), Taylor (1911), Urwick (1943) (citados por Spary, 1976), han

puesto énfasis en la determinación de la efectividad y eficacia organizacional.

Enfoque de contingencia. Larwrence y Lorscha (1967, en Batikoff, 2000a) destacan la relación entre la estructura organizacional y su entorno como determinante de la efectividad.

Enfoque de estructuras. Aston (1971, en Batikoff, 2000b) señala la importancia de la reputación, productividad moral y adaptabilidad de la organización para su efectividad.

Enfoque del ciclo de vida institucional. Para Cameron y Wetthen (1981, en Cervera, 2011a) el enfoque de la efectividad de una institución refleja el nivel de desempeño de sus trabajadores, por lo tanto, es creada por los trabajadores y miembros de la institución. Así mismo, al ser parte de una sociedad o de un sistema, se vincula con diversos factores presentes en dicho sistema.

Por lo tanto, señala Cameron y Wetthen (1981, en Cervera, 2011b) que la efectividad institucional dependerá de:

- Creatividad empresarial; que permita la visión de los miembros de la institución para obtener aquellos recursos presentes en la sociedad y que contribuirán a incrementar el nivel de productividad.
- Colectividad; buscando siempre la adhesión y creación de vínculos fraternales entre los miembros, en los que se sientan impulsados a trabajar en equipo.
- Formalización y control; estableciendo un conjunto de normas y reglas que se deben de cumplir en relación al comportamiento de los trabajadores y el desarrollo de los procesos, de modo que las actividades dentro de la institución se desarrollen de forma uniforme.
- Elaboración de la estructura; que comprende el desarrollo de la institución en base a un sistema, habiendo interrelación entre cada área, el cual permita asignar funciones

específicas y que en conjunto, permitan desarrollar el producto o servicio final de la institución.

B) Definición de la efectividad organizacional.

De acuerdo con Katz y Kahn (1981) la efectividad organizacional es definida como el grado en que aumentan todas las formas de recuperación energética de la organización, lo cual queda determinado por una combinación de la eficiencia de la organización como sistema y su éxito en obtener, en condiciones ventajosas, los insumos que necesita.

Para Cervera (2011c), la efectividad organizacional es hacer referencia un desempeño organizacional óptimo, con el cual satisfaga las demandas y exigencias de la sociedad donde desarrolla su actividad, resultando así que es la sociedad la misma que va a determinar el nivel de efectividad de la institución en el servicio que ofrece.

Según Serralde (2014) la efectividad organizacional es el nivel de satisfacción que empresa brinda a los usuarios frente a sus demandas, es decir, cuanto una empresa logra satisfacer con su actividad las exigencias de la sociedad en torno al servicio ofrecido, lo cual permite diferencias a una institución frente a otra por el nivel de efectividad.

Por su parte Vargas (2011), lo define como el nivel en que una institución con el desarrollo de sus procesos y estrategias logra hacer realidad una meta u objetivo específico, es decir, los logra alcanzar.

C) Características de la efectividad organizacional.

Para Cervera (2011d), las características las características de la efectividad organizacional son:

- Se relaciona directamente con la productividad y el logro de los objetivos organizacionales.
- Su búsqueda debe comprender el dominio de la teoría, la práctica y el desarrollo de procesos de análisis y reflexión dentro de la organización.

-El nivel de efectividad de la institución tiende a variar en un periodo de años, por lo tanto, los procesos de evaluación deben estar acordes a las variaciones sociales.

-Para hablar de la efectividad institucional es necesario primero establecer que es lo que se espera de ella, cuales son las demandas e intereses que con su actividad debe satisfacer, lo cual permite establecer los indicadores de efectividad.

D) Dimensiones de la efectividad organizacional.

Para Daft (citado en Garay, 2016), la efectividad organizacional presenta las siguientes dimensiones:

Metas organizacionales; consiste en el desarrollo de las funciones y actividades institucionales de forma óptima, de modo que se puedan lograr todos los objetivos establecidos por la institución.

En este sentido, emprende un conjunto de actividades destinadas a la planificación de metas que se esperan lograr, a la óptima distribución de las funciones, a una planificación estratégica adecuada, así como la construcción de los indicadores que permiten reflejar o señalar si se están alcanzando las metas establecidas.

Procesos internos; se refiere al nivel óptimo de desarrollo de las funciones institucionales, es decir, atiende principalmente a que los procesos y actividades dentro de la institución se desarrollen de forma óptima, logrando un adecuado nivel de productividad, que los trabajadores se sientan satisfechos con sus funciones y se sientan dispuestos a esforzarse al máximo.

Recursos organizacionales; comprende el desarrollo de la actividad institucional logrando que los recursos se empleen de forma óptima y que no se presenten desperdicios excesivos, a la capacidad de la institución de lograr obtener los recursos innovadores presentes en la sociedad, y que además esté en la capacidad de introducirlos en su actividad productiva.

E) Evaluación de la efectividad organizacional.

La evaluación de la efectividad organizacional se realizará a partir de un cuestionario. El cuestionario consta de 24 items y evalúa los niveles de bueno (de 56 a 72 pts), regular (de 40 a 55 pts) y deficiente (de 24 a 39 pts).

El cuestionario esta dividido en las dimensiones de: Metas organizacionales que evalúa los niveles de bueno (de 19 a 24 pts), regular (de 14 a 18 pts) y deficiente (de 8 a 13 pts).

Procesos internos que evalúa los niveles de bueno (de 19 a 24 pts), regular (de 14 a 18 pts) y deficiente (de 8 a 13 pts).

Recursos organizacionales que evalúa los niveles de bueno (de 19 a 24 pts), regular (de 14 a 18 pts) y deficiente (de 8 a 13 pts),

F) Importancia de la efectividad organizacional.

Para Schalock y Verdugo (2012), la importancia de la efectividad organizacional se orienta al desarrollo de procesos instituciones que sean capaces de satisfacer la demanda social, es decir, que la institución a través del desarrollo de su actividad alcance un resultado esperado por el usuario, la satisfacción de una demanda o exigencia, logrando así la preferencia del público y por ende, su sostenibilidad en el mercado laboral.

En relación a las instituciones que brindan un servicio educativo, esta necesidad se hace más evidente, ya que los cambios sociales cada vez más presurosos incrementan las demandas y exigencias de la sociedad, por lo tanto, la institución debe de adaptarse y realizar los cambios necesarios para satisfacer dichas exigencias.

Según los autores, estas necesidades son reflejo de los retos de más amplio calado que afrontan las organizaciones no lucrativas de hoy en día. Entre estos retos, los principales son una mayor necesidad de servicios y apoyos en un momento en el que los recursos se reducen, un movimiento de estructura organizacional vertical a horizontal.

La necesidad de alinear los valores con las prácticas de apoyo de los servicios, el foco de interés en prácticas basadas en evidencia, y la urgencia de evaluar constantemente la institución a fin de detectar aquellas oportunidades de mejora para incrementar los niveles de efectividad.

1.3.2 Gestión administrativa.

A) Enfoque de la gestión administrativa.

Para Cruz (2012a) el enfoque de la gestión administrativa se sustenta en la Escuela del Comportamiento Humano de Elton Mayo (1880-1940) quien manifiesta que la esencia de la administración se centra en todo lo relativo a las diferentes actitudes que tiene el ser humano, de acuerdo con su naturaleza.

En pocas palabras, la administración se centra en los individuos, en su nivel de estimulación y relaciones interpersonales, y que, sin su buen desempeño laboral, no sería posible que la organización logre alcanzar sus objetivos.

B) Definición de la gestión administrativa.

Para Moran (2012), la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos.

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

De acuerdo con Quichca (2012) la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Por su parte Castro y Riveros (2015) afirman que la gestión administrativa es el conjunto de acciones encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como por ejemplo el planear estrategias, el de organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc.

Por otro lado para Cruz (2012b), la administración de las organizaciones muestra dos acepciones importantes: Como la actividad de manejar distintos tipos de organizaciones y como una teoría conformada por distintas capacidades y conocimientos de carácter científico y técnico con fines de analizar las actitudes y proyectar resultados eficaces de las organizaciones.

C) Funciones de la gestión administrativa.

Sánchez (2017) considera las funciones de gestión administrativa:

Planeación. La planeación es la primera función administrativa, dado que se considera como la base para las demás funciones. Los diferentes autores concuerdan en que planeación implica definir objetivos institucionales y los cursos de acción para alcanzarlos.

Organización. Una vez que se han planificado los objetivos de la organización, corresponde a esta llevarlos a cabo, disponiendo de las personas y medios con los que cuenta.

Dirección. La dirección es la función administrativa por la cual los líderes de las organizaciones guían, motivan e influyen a sus equipos de trabajo para lograr los objetivos institucionales, la dirección implica comunicarse adecuadamente con los miembros del equipo y manejar cualquier otro aspecto relacionado con su comportamiento.

Control. El control implica monitorear y corregir el desempeño de las personas y de la organización, es un concepto relacionado con la medición del logro.

D) Dimensiones de la gestión administrativa.

Según Campos (2018) las dimensiones de la gestión administrativa son:

Gestión de recursos humanos; que comprende la forma en que la institución gestiona los procesos de actualización de los conocimientos, así como la motivación del personal, como aplica las normas disciplinarias de modo que se asegure un ambiente adecuado para el trabajo.

Gestión de recursos financieros; comprende la forma en que se desarrollan los procesos de administración del presupuesto y del transporte, el mantenimiento de la infraestructura, la gestión de los bienes y servicios institucionales acorde a las necesidades más urgentes.

Gestión de recursos materiales; comprende la forma en que se emplean los recursos y materiales dentro de la institución, de modo que cada área cuente con los instrumentos pertinentes para el desarrollo de sus funciones sin ningún tipo de inconvenientes.

E) Evaluación.

La evaluación de la gestión administrativa se realizará a partir de un cuestionario. El cuestionario consta de 18 items y evalúa los niveles de excelente (de 59 a 72) bueno (de 45 a 58 pts), regular (de 31 a 44 pts) y deficiente (de 18 a 30 pts).

El cuestionario está dividido en las dimensiones de: Recursos humanos que evalúa los niveles de excelente (de 20 a 24), bueno (de 15 a 19 pts), regular (de 10 a 14 pts) y deficiente (de 6 a 9 pts).

Recursos financieros que evalúa los niveles de excelente (de 20 a 24), bueno (de 15 a 19 pts), regular (de 10 a 14 pts) y deficiente (de 6 a 9 pts).

Recursos materiales que evalúa los niveles de excelente (de 20 a 24) bueno (de 15 a 19 pts), regular (de 10 a 14 pts) y deficiente (de 6 a 9 pts).

F) Importancia de la gestión administrativa.

Según Moran (2012), la tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

En situaciones complejas, donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud, la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública ya que dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y cada vez más acentuada de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, las maquinarias administrativas públicas se han constituido en la empresa más importante de un país.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Cómo se relaciona la efectividad organizacional con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona la efectividad organizacional con la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la efectividad organizacional con la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la efectividad organizacional con la gestión financiera del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la efectividad organizacional con la gestión de materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación es conveniente llevarla a cabo debido a que no se limita sólo a entender la relación de la efectividad organizacional con la gestión administrativa, también ofrece información sobre las dimensiones de la efectividad organizacional y la gestión administrativa como base fundamental para entender los procesos de crecimiento y posicionamiento institucional dentro de la administración educativa.

La relevancia social del estudio, se encuentra en que todos sus miembros de la institución educativa deben tomar consciencia de la trascendencia de la efectividad organizacional y la gestión administrativa en el éxito o fracaso de la Institución Educativa “San Luís Gonzaga”, y luego de esto se establezcan las estrategias necesarias que respondan a la exigencias de la sociedad actual.

El estudio se justifica teóricamente porque ayuda a entender la problemática que actualmente se presenta en la efectividad organizacional y la gestión administrativa; con información vigente y actual, lo que contribuye a enriquecer el conocimiento de la administración educativa.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la plasmación de medidas y/o acciones para mejorar la efectividad organizacional y la

gestión administrativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ica, teniendo en cuenta que es un factor importante para el área de recursos humanos, financiera y gestión materiales.

Metodológicamente el estudio hará uso de instrumentos de recolección de datos, los que serán sometidos a criterios de validación y confiabilidad, constituyéndose posteriormente en herramientas pedagógicas para futuros trabajos de investigación.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

H_1 = La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H_0 = La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H_1 =La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_0 =La efectividad organizacional no se relaciona con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_2 = La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H_0 = La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₃= La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀= La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión de recursos materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₄= La gestión administrativa se relaciona significativamente con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀=La gestión administrativa no se relaciona con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga..

H₅= La gestión administrativa se relaciona significativamente con los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀=La gestión administrativa no se relaciona con los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₆= La gestión administrativa se relaciona significativamente con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H₀=La gestión administrativa no se relaciona con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación de la efectividad organizacional con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Establecer la relación de la efectividad organizacional con la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la efectividad organizacional con la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la efectividad organizacional con la gestión de materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión administrativa con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Establecer la relación de la gestión administrativa con los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

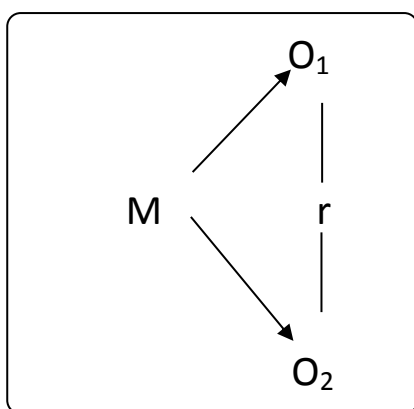
Establecer la relación de la gestión administrativa con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

II. MÉTODO.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo. Para Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) “ el método cuantitativo utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

2.1 Diseño de investigación.

El diseño es correlacional. Según Sánchez y Reyes (2002) todo estudio correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente.



Donde.

M = Muestra probabilista de los docentes.

O₁ = Medición de la Efectividad organizacional

O₂ = Gestión administrativa

r = Relación

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Variables.

Variable de estudio 1. Efectividad organizacional

Para Daft (citado en Garay, 2016), la efectividad organizacional presenta las siguientes dimensiones:

- Metas organizacionales
- Procesos internos

- Recursos organizacionales

Variable de estudio 2. Gestión administrativa

Según Campos (2018) las dimensiones de la gestión administrativa son:

- Recursos humanos
- Recursos financieros
- Recursos materiales

2.2.2 Operacionalización de variables.

Cuadro 1. Operacionalización de la variable 1. Efectividad organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Efectividad organizacional	Katz y Kahn (1981) la efectividad organizacional es definida como el grado en que aumentan todas las formas de recuperación energética de la organización, lo cual queda determinado por una combinación de la eficiencia de la organización como sistema y su éxito en obtener, en condiciones ventajosas, los insumos que necesita.	La efectividad organizacional es entendida como nivel de satisfacción que una Institución brinda a los usuarios frente a sus demandas la que será evaluada a través de un cuestionario de efectividad organizacional de modo general y en sus dimensiones de: metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales. Daft (citado en Garay, 2016)	Metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce la visión y misión institucional - Conoce los objetivos estratégicos institucionales - Realiza acciones que conducen a la satisfacción estudiantil 	Nominal
			Procesos internos	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza la cultura organizacional - Sabe trabajar en equipo - Mantiene compañerismo, confianza y comunicación - Es recompensado por su desempeño 	
			Recursos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Asume posición de negociación - Tiene capacidad gerencial - Tiene capacidad de adelantarse a los cambios 	

Fuente: Garay, S. (2016). Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.

Cuadro 2. Operacionalización de la variable 2. Gestión administrativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Castro y Riveros (2015) afirman que la gestión administrativa es el conjunto de acciones encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como por ejemplo el planear estrategias, el de organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc.	Es entendido como un proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando el personal directivo, docente y administrativo cumplen eficientemente objetivos específicos el que será evaluado a través de un cuestionario de gestión administrativa de manera general y en sus dimensiones de: recursos humanos, recursos financieros y recursos materiales.	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza en conocimientos de gestión administrativa - Conoce normas disciplinarias - Labora en un ambiente cómodo y agradable 	Nominal
			Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> - Opina sobre el manejo presupuestario - Opina sobre los bienes y servicios - Opina sobre incentivos de normas técnica y administrativas 	
			Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe una infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades. - Opina sobre el uso de los recursos tecnológicos. 	

Fuente: Campos, L. (2018). Habilidades interpersonales y gestión administrativa del personal no docente de una Universidad, Ica – 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa). Universidad César Vallejo Sede de Ica.

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

La población es un conjunto de individuos o elementos (seres humanos, unidades de objetos o entidades) que se constituyen en las unidades de observación de una investigación (Ramón, 2009)

La población en la presente investigación estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 78 de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, perteneciente al distrito de Ica, provincia y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica de alta, media y baja y viven en el mismo distrito de Ica o proceden de distritos alejados.

Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Nombrado	38	30	68	82%
Contratado	5	10	15	18%
Total	43	40	83	100%

Fuente: Nómina del personal docente nombrado y contratado de la I.E. “San Luis Gonzaga”

2.3.2 Muestra.

La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández y otros, 2014). Por ser la población pequeña se asumió como muestra el total de la población.

Muestreo.

Se utilizará el muestreo no probabilístico intencionado. Según Zarcovich (2005) el muestro censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas.

Las técnicas de recolección de datos pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación.

Las técnicas de recolección de información permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación (Carrasco, 2009)

Encuesta.

Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

2.4.2 Instrumentos.

Los cuestionarios son un conjunto de preguntas técnicamente estructuradas y ordenadas, que se presentan escritas e impresas, para ser respondidas igualmente por escrito o a veces de manera oral. (Niño, 2011)

A. Cuestionario sobre efectividad organizacional.

El cuestionario sobre efectividad organizacional fue elaborado por Cabrera (2017) como parte de su tesis maestría.

Su finalidad fue evaluar la efectividad organizacional. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert de 24 ítems que evalúan la variable efectividad organizacional definida conceptualmente como el grado en el cual una organización materializa sus metas, es un concepto amplio, implícitamente toma en consideración una gama de variables, tanto en los niveles organizacionales como departamentales.

Considerando las siguientes dimensiones: Metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales.

La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se calificó de 1 a 3 puntos, dando un total de 72 puntos como máximo y 24 puntos como mínimo; en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 24 puntos y el mínimo puntaje es 8 puntos.

B. Cuestionario sobre gestión administrativa.

El cuestionario sobre gestión administrativa fue elaborado por Campos (2017) como parte de su tesis de maestría.

Su finalidad es evaluar la gestión administrativa definida conceptualmente como un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñado para terminar y alcanzar los objetivos señalados como el uso de seres humanos y otros recursos.

El cuestionario fue diseñado haciendo uso de la técnica de Likert y consta de 18 ítems y evalúa las siguientes dimensiones: Recursos humanos, recursos financieros y recursos materiales.

La calificación del instrumento de acuerdo a lo establecido se califica de 1 a 3 puntos, dando un total de 54 puntos como máximo y 18 puntos como mínimo; en cuanto a las dimensiones el máximo puntaje de cada una de ellas es de 18 puntos y el mínimo puntaje es 6 puntos.

Las categorías establecidas para la variable fueron deficiente 18 puntos, regular de 19 a 36 puntos y buena de 37 a 56 puntos; mientras que las dimensiones fueron categorizadas de la siguiente manera deficiente 6 puntos, regular de 7 a 12 puntos y bueno de 13 a 18 puntos.

2.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos.

Para el cuestionario de efectividad organizacional por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Crombach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.846 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

Respecto cuestionario de gestión administrativa por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de

crombrach con la cual se determinó el cálculo de consistencia interna obteniendo un valor de α : 0.811 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tuvo características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesó con el programa estadístico SPSS-V 24.

2.4.4 Validación.

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos.

Con respecto al cuestionario de efectividad organizacional fue construido y validado por Cabrera (2017) como parte de su investigación

De igual modo el cuestionario de gestión administrativa fue validado por Campos (2017) como parte de su proceso investigador.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Análisis descriptivo.

En la investigación se llevó a cabo el siguiente análisis descriptivo:

- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculó frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis inferencial.

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas en una muestra a toda una población, mediante modelos matemáticos estadísticos.

Sirve para estimar parámetros y probar hipótesis en base a la distribución muestral. La prueba de hipótesis se efectúa mediante análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez , 2011)

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados obtenidos se concluye que no hay un ajuste normal por lo que se usó la prueba de correlación “Rho de Spearman” con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tuvo en cuenta:

- Los involucrados de la muestra en este trabajo de investigación fueron codificados para garantizar el tratamiento anónimo de la información y preservar la integridad de las unidades muestrales para no tener inconvenientes a la hora de presentar dichos resultados.
- La información presentada en el marco teórico ha sido estructurada respetando el derecho a la propiedad intelectual para tal efecto se han utilizado las citas textuales considerando las especificaciones técnicas propuestas por los entes debidas con fundamento científico.
- No se ha manipulado los datos de manera deliberada.

III. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar la gestión educativa y el cuestionario para evaluar el desempeño docente.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre efectividad organizacional.

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Metas organizacionales	8	Siempre (3 puntos)
Procesos internos	8	A veces (2 puntos)
Recursos organizacionales	8	Nunca (1 punto)
Categorías y rangos		
Para la variable		Para las dimensiones
Deficiente [24-39]		Deficiente [8-13]
Regular [40-55]		Regular [14-19]
Bueno [56-72]		Bueno [20-24]

Cuestionario sobre gestión administrativa

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Recursos humanos	6	Siempre (3 puntos)
Recursos financieros	6	A veces (2 puntos)
Recursos materiales	6	Nunca (1 punto)
Categorías y rangos		
Para la variable		Para las dimensiones
Deficiente [18]		Deficiente [6]
Regular [19-36]		Regular [7-12]
Bueno [37-54]		Bueno [13-18]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Nivel de efectividad organizacional de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [24-39]	6	7,2	7,2	7,2
	Regular [40-55]	49	59,0	59,0	66,3
	Buena [56-72]	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 7.2% (6) de los entrevistados perciben un nivel deficiente de Efectividad organizacional; el 59% (49) de los entrevistados perciben un nivel regular de esta variable y el 33.7% (28), perciben un nivel bueno de la Efectividad organizacional de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018. De manera general se puede señalar que la mayoría de los docentes ubica el nivel de Efectividad organizacional en la categoría regular.

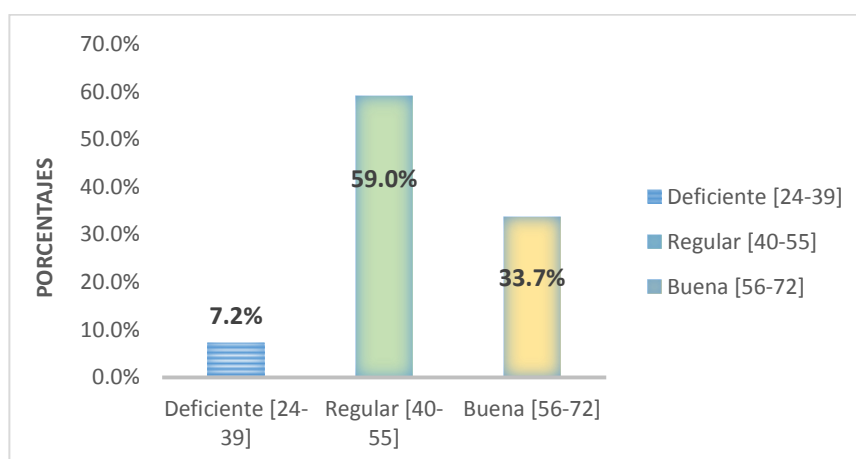


Figura 1: Nivel de efectividad organizacional de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Nivel de gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular [19-36]	16	19.3	19.3	19.3
	Buena [37-54]	67	80.7	80.7	100.0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se muestra que el 19.3% (16) de los entrevistados presentan un nivel regular de Efectividad organizacional; y la mayoría de los entrevistados, el 80.7% (67), un nivel Bueno de esta variable.

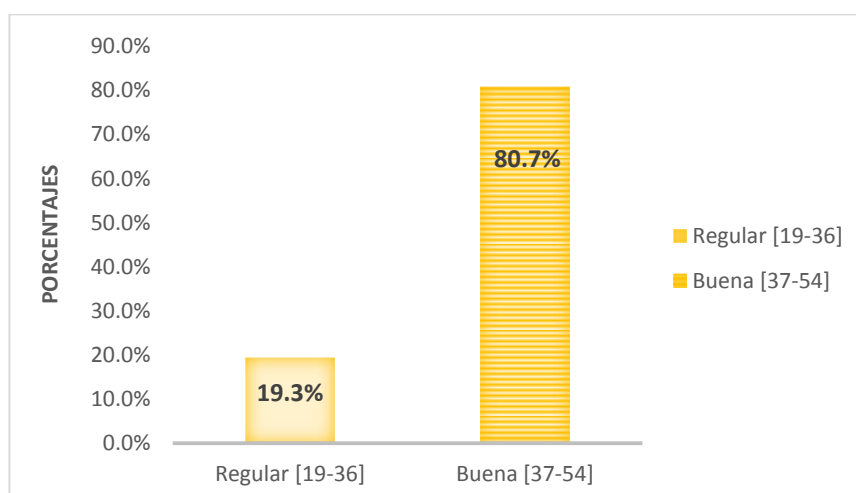


Figura 2: Nivel de Gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Fuente: Registro de datos

Tabla 3: Estadígrafos de las variables efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

	Metas organizacionales	Procesos internos	Recursos organizacionales	Efectividad Organizacional	Recursos humanos	Recursos financieros	Recursos materiales	Gestión Administrativa
Media	16.482	18.313	17.663	52.458	14.096	14.241	13.036	41.373
Mediana	17.000	19.000	18.000	53.000	14.000	14.000	13.000	42.000
Varianza	7.862	12.364	7.982	62.324	3.820	5.014	3.645	23.042
Desviación estándar	2.804	3.516	2.825	7.895	1.954	2.239	1.909	4.800
Mínimo	9.00	8.00	10.00	30.00	9.00	8.00	8.00	29.00
Máximo	24.00	24.00	22.00	68.00	18.00	18.00	18.00	52.00

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables Efectividad organizacional y la Gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, de igual manera de sus dimensiones. Se puede destacar que la variable Efectividad organizacional presenta la mayor variabilidad en sus datos, tal como lo muestra su indicador de varianza de 62.324.

Tabla 4: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Metas organizacionales	.101	83	.034	.981	83	.251
Procesos internos	.151	83	.000	.949	83	.003
Recursos organizacionales	.186	83	.000	.918	83	.000
Efectividad Organizacional	.176	83	.000	.946	83	.002
Recursos humanos	.155	83	.000	.939	83	.001
Recursos financieros	.156	83	.000	.955	83	.005
Recursos materiales	.143	83	.000	.973	83	.075
Gestión Administrativa	.144	83	.000	.961	83	.013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la tabla anterior se presenta la prueba de normalidad de los datos, debido a que el número de muestra es mayor a 50 tomamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que todas las sig. Bilateral son menores de 0,05, lo que indica que las variables no siguen una distribución normal; debido a estos resultados usaremos la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis.

Hi= La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

H0= La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables efectividad organizacional y gestión administrativa.

		Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Efectividad Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,460** .000 83

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Efectividad organizacional y la variable Gestión administrativa, el cual es 0.460 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre la variable efectividad organizacional y las dimensiones de la variable gestión administrativa.

		Recursos humanos	Recursos financieros	Recursos materiales
Rho de Spearman	Efectividad Organizacional	,314**	,323**	,447**
		.000	.000	.000
		83	83	83

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Efectividad organizacional y cada una de las dimensiones de la variable Gestión administrativa, en todos los casos el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que se rechazan la hipótesis nula, y se aceptan las hipótesis alternativas.

Hipótesis alternativas.

H1=La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0=La efectividad organizacional no se relaciona con la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Con un coeficiente de correlación de 0.314 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H1.

H2= La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Con un coeficiente de correlación de 0.323 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H2.

H3= La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión de recursos materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0= La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión de recursos materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Con un coeficiente de correlación de 0.447 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H3.

Tabla 7: Correlación de Rho de Spearman entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable efectividad organizacional.

			Metas organizacionales	Procesos internos	Recursos organizacionales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,436**	,483**	,527**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
		N	83	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

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

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Gestión administrativa y cada una de las dimensiones de la variable Efectividad organizacional, en todos los casos el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que se rechazan la hipótesis nula, y se aceptan las hipótesis alternativas.

Hipótesis alternativas.

H4= La gestión administrativa se relaciona significativamente con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0=La gestión administrativa no se relaciona con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Con un coeficiente de correlación de 0.436 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H4.

H5= La gestión administrativa se relaciona significativamente con los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0=La gestión administrativa no se relaciona con los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Con un coeficiente de correlación de 0.483 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H5.

H6= La gestión administrativa se relaciona significativamente con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

H0=La gestión administrativa no se relaciona con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

Con un coeficiente de correlación de 0.527 y significancia de 0.000 menor a 0.01, se rechaza la hipótesis nula, y se aceptan la hipótesis alternativa H6.

IV. DISCUSIÓN.

De los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis general que establece que existe relación significativa entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.394, con un nivel de significancia 0.000, el cual al ser menor a 0.01, se demuestra una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de cada variable y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre efectividad organizacional, que consta de 24 preguntas, los resultados obtenidos indican que el 59% de los entrevistados perciben un nivel regular de efectividad organizacional del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

En cuanto a la variable gestión administrativa, esta fue medida por el cuestionario sobre gestión administrativa, donde la mayoría (86.6%) sostiene que existe un nivel bueno de esta variable. Luego de analizar la distribución de la muestra, al no ser normal, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, el cálculo de la correlación entre las variables en estudio se presenta en la tabla 5, resultando un coeficiente altamente significativo.

Cabe mencionar que estos resultados se asemejan a otros estudios, tanto del ámbito nacional como internacional, a nivel local tenemos a Esquivel y Huamaní (2016) con su tesis para la Universidad Andina del Cusco titulada: Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las Instituciones Educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián - Cusco 2015, el estudio incluyó la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos, luego de su aplicación concluyó en lo siguiente:

Los encuestados de las instituciones materia de estudio, manifestaron que el nivel de la gestión administrativa es muy buena, la misma que genera una calidad de servicio educativo muy buena, debido a que realizan una buena planificación y organización administrativa, seguido de la dirección y control administrativo que también es bueno, los mismos que ayudarán a la mejora en la

calidad de servicio educativo y según la prueba estadística Chi-cuadrado. Se demostró que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de Servicio.

En el ámbito internacional hallamos resultados similares en la tesis Efectividad organizacional de Guerrero (2013), llegó a las siguientes conclusiones: La efectividad organizacional no se presenta automáticamente, sino que es producto de un proceso de construcción, de un adecuado proceso de toma de decisiones basa en el consenso, de la adquisición de aquellos recursos y elementos que permitan incrementar los niveles de productividad, y de desarrollar adecuados procesos de comunicación basados en el respeto y la tolerancia.

También señala que los grupos de alto desempeño adquieren más responsabilidades, como la toma de decisiones y son capaces de administrar actividades a nivel grupal. Estas son actividades que se comprenden en la gestión administrativa, tal como lo señala en su teoría Moran (2012), define a esta variable como un proceso muy particular que consiste en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Concepto similar al de Castro y Riveros (2015) quienes afirman que la gestión administrativa es un conjunto de acciones encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como son el planear estrategias, organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc.

En cuanto al análisis de las relaciones de las variables con las dimensiones, se encontró que la variable efectividad organizacional guarda una correlación altamente significativa con las dimensiones de la variable gestión administrativa, y también, esta última variable se relaciona significativamente con las dimensiones de la variable efectividad organizacional. Luego de todo el análisis presentado, se afirma que existe una relación altamente significativa entre la variable efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

V. CONCLUSIONES.

- Se determinó que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

VI. RECOMENDACIONES.

- Promover investigaciones con las variables de efectividad organizacional y gestión administrativa; pero con diseños de investigación experimentales para obtener datos sistematizados.
- Plantear en investigaciones futuras propuestas de programas educativos de efectividad organizacional y gestión administrativa para dar a conocer sobre este tema, sus causas y consecuencias.
- Implementar capacitaciones de efectividad organizacional dirigido a docentes y directivos con la finalidad de mejorar la gestión pedagógica y administrativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alva y Heinman (2016) Percepción de efectividad en tres empresas peruanas. (Tesis para optar mba para master). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Disponible en:
<http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621366/1/TESIS+VERSION+FINAL+FINAL+--+LISTA.pdf>
- Batikoff, T. (2000). Efectividad de adiestramiento implantado por una empresa de servicios venezolana. (Tesis para optar el título de licenciado en relaciones industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Cabrera, O. (2018) Habilidades directivas y efectividad organizacional del personal docente de una institución educativa de Ica, 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa). Universidad César Vallejo Sede de Ica.
- Campos, L. (2018). Habilidades interpersonales y gestión administrativa del personal no docente de una Universidad, Ica – 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa). Universidad César Vallejo Sede de Ica.
- Castro, Y. y Riveros, W. (2015). Empowerment y gestión empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 - 2015. (Tesis de maestría). Huancavelica - Perú.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Primera edición. Lima: Editorial San Marcos.
- Cervera, F. (2011). La percepción de la efectividad organizacional. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Querétar. México.
- Cruz, J. (2012). Modelo de gestión para el desarrollo deportivo en la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C.
- Esquivel, N. y Huamaní, D. (2016). Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las Instituciones Educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián - Cusco 2015. (Tesis para optar el título de licenciado en Administración). Universidad Andina del Cusco. Recuperado de:

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/370/3/Nancy_Delcy_Tesis_bachiller_2016.pdf

Garay, S. (2016). Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España.

Guerrero, S. (2013). Efectividad organizacional. (Tesis de especialización en alta gerencia). Universidad Militar Nueva Granada: Bogotá. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10913/1/EFFECTIVIDAD%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.

Iñiguez, H. y Villacrés, F. (2012). Evaluación de la gestión administrativa de las universidades categoría “B” de Guayaquil y propuesta de plan de mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; -Sede Guayaquil - Ecuador. Disponible en:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3666/1/UPS-GT000337.pdf>

Katz, D. y Kahn, R. (1981). Psicología social de las organizaciones. Segunda edición. México: Trillas.

MINEDU (2014). Ica: ¿Cómo vamos en educación?. Escale. Unidad Estadística. Recuperado de:

<http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/3413667/Perfil+Ica-FRomer.pdf>

Morán, O. (2012). Gestión administrativa y procesos académicos del colegio Aurora Estrada de Ramirez de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. Primera edición. Bogotá: Ediciones de la U.

Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. (Tesis para optar el grado de magíster en educación con mención en gestión de la educación) Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1694/Quichca_tg.pdf;jsessionid=FF075FB6AF48068726DD68BF5AD1159D?sequence=1

- Ramón, M. (2009). El proceso de la investigación científica. Lima: Talleres gráficos J.J.L.
- Sánchez, L. (2017) Relación entre las prácticas de gestión administrativa y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración de Empresas, Sede Pueblo Libre, Perú. (Tesis para optar el grado de maestría en administración de instituciones educativas). Tecnológico de Monterrey. Lima. Recuperado de:
https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/622484/Tesis%20MAD_Luis%20S%C3%A1nchez_A01317829_%20Rev%20280317.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2012). A leadership guide for today's disabilities organizations: Overcoming challenges and making change happen. Baltimore: Brookes Publishing Company.
- Serralde, A. (2014). Qué es la teoría de efectividad organizacional. Recuperado de:
<http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-Efectividad-Organizacional.pdf>
- Spary, L. (1976). Organizational Effectiveness: theory-research-utilization. India:publicado por Kent State University.
- Vargas R. (2011) Efectividad personal y organizacional e inteligencia emocional. Disponible en:
<http://www.rrhmagazine.com/articulo/psico8.htm>

Anexos.

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos. Anexo 1.1 Cuestionario sobre efectividad organizacional.

Código:..... Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo, por lo tanto se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de efectividad organizacional en la institución donde labora y así poder plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

Dimensiones/Preguntas	OPCIONES DE RESPUESTA		
	S	AV	N
Metas organizacionales			
1. En la Institución educativa se ha logrado que los actores educativos reconozcan la visión y misión institucional			
2. Se logra que la actuación de los actores educativos sea acorde a los planteamientos de la visión y misión institucional			
3. En la institución se logran los objetivo estratégicos de la gestión institucional			
4. En la institución se logran los objetivo estratégicos de la gestión administrativa			
5. En la institución se logran los objetivo estratégicos de la gestión pedagógica			
6. En la institución educativa se brindan diversos servicios como tutoría, fotocopiado, alimentación, bibliotecas y laboratorios			
7. Los estudiantes expresan su satisfacción con la capacidad didáctica y académica de los docentes			
8. Se percibe que los estudiantes tienen un buen nivel de satisfacción con los servicios de educación que reciben en la institución			
Procesos internos			
9. En la institución existe una colida cultura organización que permite a los actores educativos identificarse con la institución			
10. Existe un clima institucional favorable para promover aprendizajes de calidad			
11. En la institución existe espíritu de equipo y lealtad del grupo			
12. Los trabajadores de la institución muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos.			

13.En la institución existe compañerismo y solidaridad entre los trabajadores			
14.Los niveles d confianza entre trabadores y directivos son adecuados en la institución			
15.En la institución existe una política clara de reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores			
16.En la institución se promueve el desarrollo de capacidades en los trabadores.			
Recursos organizacionales			
17.En la institución existe capacidad para rescatar o conseguir desde el entorno los medios económicos necesarios para desarrollar su labor.			
18.En la institución existe capacidad para rescatar o conseguir desde el entorno los recursos materiales necesarios para desarrollar su labor.			
19.En la institución existe capacidad para conocer y caracterizar el entorno en el que se desarrolla la organización.			
20.En la institución existe capacidad para interpretar la situación del entorno en el que se desarrolla la labor de la institución.			
21.En la institución existe capacidad para utilizar los recursos tangibles en pro de alcanzar los fines organizacionales en un nivel superior o de excelencia.			
22.En la institución existe capacidad para utilizar el talento humano en pro de alcanzar los fines organizacionales en un nivel superior o de excelencia.			
23.En la institución existe capacidad para leer adecuadamente los cambios del entorno y responder adecuadamente a ellos.			
24.En la institución existe capacidad para realizar innovación pedagógicas			

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la efectividad organizacional
Autor:	Oriele Cabrera Vizarreta
Año de edición:	2017
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Metas organizacionales – D2: Procesos internos – D3: Recursos organizacionales
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable efectividad organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 5 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.846$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Metas organizacionales (8 ítems) D2: Procesos internos (8 ítems) D3: Recursos organizacionales (8 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos) A veces (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Bueno [56-72> Regular [40-55> Deficiente [24-39]
Subcategorías	Bueno [19-24> Regular [14-18> Deficiente [08-13]

Análisis de fiabilidad.

Prueba de fiabilidad de alpha de cronbach para el cuestionario de efectividad organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	24

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.846, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Anexo 1.2 Cuestionario sobre gestión administrativa.

Código:..... Fecha de aplicación:/...../.....

Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo, por lo tanto se le solicita que responda con total sinceridad ya que su opinión permitirá conocer el nivel de gestión administrativa en la institución donde labora y así poder plantear alternativas de mejora.

Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.

ITEMS	Opciones de respuesta		
	Siempre	A veces	Nunca
Recursos humanos			
1. En la institución existe dominio y actualización de conocimientos de la gestión administrativa			
2. La motivación que se brinda al personal administrativo que labora en la institución educativa buena			
3. En la institución se aplican adecuadamente las normas disciplinarias.			
4. Los métodos y estrategias aplicadas por el personal administrativo adecuado			
5. Existe un ambiente adecuado de trabajo donde se desarrollan las actividades cotidianas			
6. Los trabajadores laboran en un ambiente agradable de trabajo			
Recursos financieros			
7. La administración del presupuesto anual es transparente			
8. Existe credibilidad en la información sobre el balance anual de trabajo y rendición.			
9. Existe preocupación por el mantenimiento de la infraestructura de la institución			
10. Los bienes y servicios adquiridos por la Institución son buenos			
11. En la institución se incentiva el conocimiento de normas legales, normas técnicas y normas administrativas por parte del personal administrativo			
12. Los recursos financieros se gestionan prioritariamente según necesidades de los estudiantes			

Recursos materiales			
13. La supervisión al uso de recursos de la Institución educativa es permanente			
14. La infraestructura educativa en la institución es adecuada al servicio			
15. En la institución se garantiza la calidad y cantidad de materiales de oficina necesarios para el desarrollo de tus funciones			
16. En la institución se garantiza la calidad y cantidad de recursos materiales para los estudiantes			
17. En los ambientes de trabajo, la garantiza a disposición de recursos tecnológicos			
18. En los ambientes de trabajo, se gestiona el uso adecuado de recursos TIC			

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la gestión administrativa
Autores:	OREAL/UNESCO
Año de edición:	2017
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Recursos humanos – D2: Recursos financieros – D3: Recursos materiales
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable efectividad organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 5 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.811$
Campo de Aplicación:	Docentes de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, distrito de Ica, provincia y región Ica.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación, se detalla: D1: Recursos humanos (6 ítems) D2: Recursos financieros (6 ítems) D3: Recursos materiales (6 ítems)
Calificación:	Siempre (3 puntos) Regular (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Buena [37-54] Regular [19-36> Deficiente [18>
Subcategorías	Buena [13-18] Regular [7-12> Deficiente [6>

Análisis de fiabilidad.

Prueba de fiabilidad de alpha de cronbach para el cuestionario de gestión administrativa.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	18

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.811, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Anexos.
Anexo 2: Constancia de aplicación de instrumentos.



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
I.E. "SAN LUIS GONZAGA"
SUB DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
www.slgica.edu.pe



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

EL SUB DIRECTOR DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN LUIS GONZAGA DE ICA” DEL DISTRITO DE ICA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, LAS MAESTRANTES ERIKA YOLANDA DELGADO ROMERO Y ROSA HELLEN FIORELLA MARCOS VENTURA; ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE DE ICA, APLICÓ LA PRUEBA DE LOS INSTRUMENTOS “CUESTIONARIO SOBRE EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL” Y “CUESTIONARIO SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA” DE SU TESIS TITULADA: “EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, ICA-2018”. LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍAS 23 Y 2 DEL MES DE MAYO A LOS DOCENTES DE LA EBR QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

ICA, 28 DE MAYO DEL 2018.


[Firma manuscrita]
LIC. ANDRÉS APARCANA CHACALANA
Sub-Director Administrativo
I.E. "San Luis Gonzaga" Ica
FIRMA Y SELLO

Anexo 3. Registro de datos.

Anexo 3.1 Efectividad organizacional.

Metas organizacionales	Valoración	Procesos internos	Valoración	Recursos organizacionales	Valoración	Efectividad Organizacional	Valoración
13	1	14	2	13	1	40	2
18	2	21	3	20	3	59	3
20	3	16	2	17	2	53	2
17	2	18	2	18	2	53	2
24	3	16	2	16	2	56	3
18	2	17	2	18	2	53	2
12	1	8	1	10	1	30	1
10	1	15	2	15	2	40	2
18	2	19	2	19	2	56	3
16	2	18	2	17	2	51	2
15	2	20	3	19	2	54	2
18	2	14	2	16	2	48	2
15	2	20	3	20	3	55	2
14	2	12	1	13	1	39	1
15	2	19	2	19	2	53	2
18	2	19	2	18	2	55	2
16	2	20	3	19	2	55	2
18	2	20	3	22	3	60	3
16	2	19	2	18	2	53	2
14	2	22	3	20	3	56	3
16	2	17	2	19	2	52	2
15	2	18	2	17	2	50	2
13	1	17	2	17	2	47	2
15	2	21	3	21	3	57	3
15	2	18	2	18	2	51	2
20	3	17	2	17	2	54	2
16	2	18	2	18	2	52	2
17	2	15	2	15	2	47	2
17	2	18	2	18	2	53	2
12	1	9	1	10	1	31	1
9	1	18	2	17	2	44	2
18	2	20	3	19	2	57	3
17	2	18	2	17	2	52	2
14	2	19	2	19	2	52	2
17	2	14	2	16	2	47	2
14	2	21	3	20	3	55	2
14	2	12	1	13	1	39	1
16	2	19	2	19	2	54	2
18	2	17	2	17	2	52	2

14	2	19	2	19	2	52	2
16	2	15	2	15	2	46	2
17	2	18	2	18	2	53	2
12	1	9	1	10	1	31	1
10	1	15	2	15	2	40	2
18	2	20	3	19	2	57	3
16	2	18	2	17	2	51	2
14	2	20	3	19	2	53	2
17	2	14	2	16	2	47	2
14	2	21	3	20	3	55	2
13	1	13	1	13	1	39	1
15	2	19	2	19	2	53	2
19	2	20	3	18	2	57	3
15	2	20	3	19	2	54	2
17	2	22	3	22	3	61	3
15	2	19	2	18	2	52	2
13	1	15	2	13	1	41	2
16	2	20	3	19	2	55	2
17	2	16	2	12	1	45	2
18	2	20	3	19	2	57	3
17	2	14	2	13	1	44	2
17	2	20	3	19	2	56	3
15	2	14	2	13	1	42	2
16	2	20	3	18	2	54	2
17	2	20	3	20	3	57	3
21	3	24	3	21	3	66	3
17	2	18	2	18	2	53	2
20	3	23	3	19	2	62	3
22	3	24	3	22	3	68	3
21	3	18	2	21	3	60	3
19	2	23	3	21	3	63	3
19	2	24	3	22	3	65	3
17	2	18	2	21	3	56	3
15	2	18	2	14	2	47	2
16	2	18	2	18	2	52	2
21	3	24	3	19	2	64	3
22	3	24	3	20	3	66	3
22	3	24	3	18	2	64	3
17	2	24	3	22	3	63	3
19	2	24	3	18	2	61	3
20	3	16	2	16	2	52	2
18	2	19	2	19	2	56	3
19	2	23	3	20	3	62	3
17	2	20	3	20	3	57	3

Anexo 3.2 Gestión administrativa.

Recursos humanos	Valoración	Recursos financieros	Valoración	Recursos materiales	Valoración	Gestión administrativa	Valoración
16	3	13	3	11	2	40	3
15	3	15	3	14	3	44	3
13	3	12	2	14	3	39	3
18	3	17	3	17	3	52	3
12	2	12	2	18	3	42	3
13	3	14	3	13	3	40	3
14	3	14	3	8	2	36	2
11	2	13	3	12	2	36	2
14	3	15	3	14	3	43	3
14	3	15	3	12	2	41	3
14	3	15	3	12	2	41	3
12	2	10	2	13	3	35	2
16	3	16	3	14	3	46	3
13	3	10	2	10	2	33	2
14	3	14	3	13	3	41	3
16	3	14	3	13	3	43	3
14	3	14	3	13	3	41	3
16	3	17	3	13	3	46	3
15	3	14	3	14	3	43	3
14	3	16	3	13	3	43	3
15	3	12	2	13	3	40	3
13	3	14	3	14	3	41	3
14	3	12	2	10	2	36	2
16	3	16	3	13	3	45	3
16	3	13	3	12	2	41	3
14	3	14	3	15	3	43	3
16	3	12	2	12	2	40	3
12	2	11	2	13	3	36	2
16	3	14	3	15	3	45	3
10	2	13	3	9	2	32	2
13	3	18	3	11	2	42	3
14	3	14	3	14	3	42	3
16	3	14	3	15	3	45	3
14	3	13	3	13	3	40	3
14	3	11	2	10	2	35	2
15	3	16	3	11	2	42	3
15	3	13	3	10	2	38	3
15	3	14	3	13	3	42	3
12	2	15	3	16	3	43	3
15	3	14	3	15	3	44	3
12	2	11	2	10	2	33	2

13	3	13	3	15	3	41	3
12	2	8	2	11	2	31	2
13	3	15	3	13	3	41	3
15	3	14	3	14	3	43	3
12	2	14	3	16	3	42	3
16	3	14	3	11	2	41	3
12	2	10	2	10	2	32	2
17	3	17	3	13	3	47	3
10	2	11	2	9	2	30	2
15	3	16	3	14	3	45	3
13	3	15	3	14	3	42	3
15	3	15	3	12	2	42	3
16	3	17	3	12	2	45	3
15	3	15	3	11	2	41	3
9	2	15	3	12	2	36	2
14	3	16	3	14	3	44	3
10	2	8	2	11	2	29	2
15	3	15	3	15	3	45	3
9	2	14	3	12	2	35	2
15	3	15	3	14	3	44	3
9	2	12	2	11	2	32	2
14	3	15	3	14	3	43	3
15	3	16	3	13	3	44	3
16	3	18	3	15	3	49	3
13	3	14	3	13	3	40	3
15	3	18	3	14	3	47	3
16	3	18	3	16	3	50	3
16	3	14	3	15	3	45	3
15	3	18	3	14	3	47	3
18	3	18	3	15	3	51	3
15	3	15	3	13	3	43	3
13	3	13	3	12	2	38	3
13	3	13	3	13	3	39	3
16	3	18	3	15	3	49	3
14	3	16	3	12	2	42	3
14	3	16	3	16	3	46	3
17	3	18	3	12	2	47	3
17	3	14	3	14	3	45	3
13	3	12	2	14	3	39	3
15	3	14	3	14	3	43	3
14	3	17	3	13	3	44	3
15	3	14	3	16	3	45	3

Anexo 4 Artículo científico.

Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

DELGADO ROMERO, Erika Yolanda
MARCOS VENTURA, Rosa Hellen Fiorella

kika_103@msn.com
fioremarven@hotmail.com

Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la efectividad organizacional con la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 83 docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un "Cuestionario de efectividad organizacional" y un "Cuestionario de gestión administrativa" debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

Se infiere que la efectividad organizacional y la gestión administrativa son variables que afectan el ambiente laboral y forzosamente a las personas que lo integran.

Palabras claves: Efectividad organizacional, metas organizacionales, procesos internos, recursos organizacionales, gestión administrativa, recursos humanos, recursos financieros.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational effectiveness and human resources management of the teaching staff of the San Luís Gonzaga Educational Institution in the district of Ica during the 2018 school year.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of 83 teachers selected through non-probabilistic sampling. An "Organizational effectiveness questionnaire" and an "Administrative management questionnaire" were used as data collection instruments, duly validated and subjected to reliability criteria. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the research shows that there is a significant relationship between organizational effectiveness and administrative management, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

It is inferred that organizational effectiveness and administrative management are variables that affect the

work environment and necessarily to the people who comprise it.

Keywords: Organizational effectiveness, organizational goals, internal processes, organizational resources, administrative management, human resources, financial resources.

It is inferred that the teaching identity and the teaching-learning process are fundamental situations in Educational Institutions. Any variation of these variables affects the educational environment and necessarily the personnel that integrates it.

Keywords: Teaching identity, teacher teaching-learning process, general perception, profile and performance, professional training, pedagogical use of time, use of pedagogical tools.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el contexto internacional y nacional, el desempeño docente tiene un reconocimiento importante, que ha propiciado la revisión de políticas educativas por parte del MINEDU, que van desde el perfil docente hasta el modo como se gestiona el conocimiento considerando como eje fundamental los principios de la administración educativa. Esto implica que, el personal directivo debe asumir un reto cada vez mayor, el de mejorar la calidad del servicio educativo que ofrecen a sus usuarios directos (estudiantes) y a los indirectos (padres de familia, comunidad).

En 2014, en la región Ica 49.2% de alumnos evaluados por la ECE obtuvieron niveles satisfactorios en comprensión lectora y 32.2% en matemática. En el tiempo, los resultados también han mejorado, Las causas de esta mejoría se debería al aumento de la educación inicial, de contratación de docentes en forma oportuna y de los programas de acompañamiento, SIS y Qali Warma pueden ser parte de esta explicación. Según UGEL, Nazca tiene los mejores resultados en comprensión lectora (63.1%) y en matemática (55.7%). En el ámbito distrital, 13 distritos superan los promedios en ambas pruebas; en cambio, 18 distritos están por debajo de los promedios. MINEDU (2014)

De acuerdo con lo descrito anteriormente, en la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica se aprecia falencias en la efectividad organizacional del personal administrativo en lo que respecta al cumplimiento de la metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales.

A ello se suma dificultades en la gestión administrativa que se refleja en el desarrollo de procesos institucionales, observándose que no se distribuyen adecuadamente los recursos institucionales, tanto humanos, financieros y materiales de modo que no contribuyen al logro de las metas y objetivos propuestos por la institución.

Frente a lo expuesto, resulta conveniente investigar la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal de la Institución Educativa San Luis Gonzaga de Ica, como una herramienta fundamental en el quehacer de la administración educativa por conocer el comportamiento de las variables y de la relación que puede existir entre ellas.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que, en el ámbito internacional y nacional, sí existen investigaciones directa e indirectamente relacionadas con las variables en estudio:

Guerrero (2013), con su tesis para la Universidad Militar Nueva Granada titulada: Efectividad organizacional. El tipo de estudio fue descriptivo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: La efectividad organizacional no se presenta automáticamente, sino que es producto de un proceso de construcción, de un adecuado proceso de toma de decisiones basa en el consenso, de la adquisición de aquellos recursos y elementos que permitan incrementar los niveles de productividad, y de desarrollar adecuados procesos de comunicación basados en el respeto y la tolerancia. Los grupos de alto desempeño son los que adquieren más responsabilidades tales como la toma de decisiones y son capaces de administrar actividades a nivel grupal, los equipos de alta efectividad realizan retroalimentación dentro de sus procesos gerenciales con el propósito de identificar aspectos que puedan mejorar.

Iñiguez y Villacrés (2012) con su tesis para la Universidad Técnica Salesiana titulada: Evaluación de la gestión administrativa de las universidades categoría “B” de Guayaquil y propuesta de plan de mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción. El estudio siguió el enfoque cualitativo-cuantitativo y de diseño descriptivo con propuesta de mejora. La muestra lo conformaron 5 expertos, clientes actuales de las universidades (seleccionados a través del muestreo aleatorio simple), directivos, docentes y administrativos. Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de un cuestionario no estructurado, un cuestionario estructurado y una guía de búsqueda. El estudio concluyó en lo siguiente:

Se ha podido evidenciar el desbalance existente entre la universidad pública y su contraparte privada, debido a que en los cuatro criterios evaluados (infraestructura, política, comunicación y trato), la Universidad de Guayaquil obtuvo los más bajos puntajes, sobre todo en lo que corresponde a infraestructura y a la política interna. Así mismo, se ha podido constatar que dentro de las universidades privadas también hay divergencias, por ejemplo, mientras en la UPS lo criterios más notables son infraestructura y política, para la UEES y UAE son los criterios más bajos. Además la UEES presenta un promedio general un 19% más elevado que sus pares privadas, cuyo promedio general es similar.

Campos (2018) con su tesis para la Universidad César Vallejo de la Sede de Ica titulada: Habilidades interpersonales y gestión administrativa del personal no docente de una Universidad, Ica – 2017. El método de estudio empleado fue cuantitativo, el tipo de estudio no experimental y el diseño descriptivo - correlacional. Como instrumentos de recolección de datos se usó un cuestionario de habilidades para evaluar las habilidades interpersonales y un cuestionario para evaluar la gestión administrativa. Las conclusiones a las que arribó el estudio fueron las siguientes:

Se demostró que existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017. Se demostró que existe relación significativa entre la comunicación expresiva y la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.

Se demostró que existe relación significativa entre el comportamiento pro social y cooperación con la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica,

2017. Se demostró que existe relación significativa entre la asertividad con la gestión administrativa del personal no docente de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, 2017.

En cuanto a las bases teóricas se ha desarrollado la siguiente información sobre efectividad organizacional y gestión administrativa. En relación a la efectividad organizacional se tiene que De acuerdo con Katz y Kahn (1981) la efectividad organizacional es definida como el grado en que aumentan todas las formas de recuperación energética de la organización, lo cual queda determinado por una combinación de la eficiencia de la organización como sistema y su éxito en obtener, en condiciones ventajosas, los insumos que necesita.

Para Cervera (2011c), la efectividad organizacional es hacer referencia un desempeño organizacional óptimo, con el cual satisfaga las demandas y exigencias de la sociedad donde desarrolla su actividad, resultando así que es la sociedad la misma que va a determinar el nivel de efectividad de la institución en el servicio que ofrece.

Según Serralde (2014) la efectividad organizacional es el nivel de satisfacción que empresa brinda a los usuarios frente a sus demandas, es decir, cuanto una empresa logra satisfacer con su actividad las exigencias de la sociedad en torno al servicio ofrecido, lo cual permite diferencias a una institución frente a otra por el nivel de efectividad.

Por su parte Vargas (2011), lo define como el nivel en que una institución con el desarrollo de sus procesos y estrategias logra hacer realidad una meta u objetivo específico, es decir, los logra alcanzar.

En relación a la dimensiones Para Daft (citado en Garay, 2016), la efectividad organizacional presenta las siguientes dimensiones: Metas organizacionales; consiste el en desarrollo de las funciones y actividades institucionales de forma óptima, de modo que se puedan lograr todos los objetivos establecidos por la institución. En este sentido, emprende un conjunto de actividades destinadas una la planifican de metas que se esperan lograr, a la óptima distribución de las funciones, a una planificación estrategia adecuada, así como la construcción de los indicadores que permiten reflejar o señalar si se están alcanzando las metas establecidas.

Procesos internos; se refiere al nivel óptimo de desarrollo de las funciones instituciones, es decir, atiende principalmente a que los procesos y actividades dentro de la institución se desarrollen de forma óptima, logrando un adecuado nivel de productividad, , que los trabajadores se sientan satisfechos con sus funciones y se sientan predispuestos a esforzarse al máximo.

Recursos organizacionales; comprende el desarrollo de la actividad institucional logrando que los recursos de empleen de forma óptima y que no se presenten desperdicios excesivos, a la capacidad de la institución de lograr obtener los recursos innovadores presentes en la sociedad, y que además este en la capacidad de introducirlos en su actividad productiva.

En relación a la gestión administrativa Para Cruz (2012a) el enfoque de la gestión administrativa se sustenta en la Escuela del Comportamiento Humano de Elton Mayo (1880-1940) quien manifiesta que la esencia de la administración se centra en todo lo relativo a las diferentes actitudes que tiene el ser humano, de acuerdo con su naturaleza.

En pocas palabras, la administración se centra en los individuos, en su nivel de estimulación y relaciones interpersonales, y que, sin su buen desempeño laboral, no sería posible que la organización logre alcanzar sus objetivos.

Según Campos (2018) las dimensiones de la gestión administrativa son:

Gestión de recursos humanos; que comprende la forma en que la institución gestiona los procesos de actualización de los conocimientos, así como la motivación del personal, como aplica las normas disciplinarias de modo que se asegure un ambiente adecuado para el trabajo. Gestión de recursos financieros; comprende la forma en que se desarrollan los procesos de administración del presupuesto y del transporte, el mantenimiento de la infraestructura, la gestión de los bienes y servicios institucionales acorde a las necesidades más urgentes. Gestión de recursos materiales; comprende la forma en que se emplean los recursos y materiales dentro de la institución, de modo que cada área cuente con los instrumentos pertinentes para el desarrollo de sus funciones sin ningún tipo de inconvenientes.

MATERIAL Y MÉTODO

El diseño que presenta es de corte correlacional. Según Carrasco (2009, p. 73), “estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. Las variables son: variable 1: efectividad organizacional. Variable 2: gestión administrativa. La población estuvo constituida por todos los docentes de la I.E San Luis Gonzaga, los cuales hacen un total de 83. Se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionario de efectividad organizacional y el cuestionario de gestión administrativa. Se utilizó la prueba Rho de Spearman, para determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones: $p < 0,05$ (si existe correlación significativa) si $p > 0,05$ (no existe correlación significativa).

RESULTADOS

Figura 1. Nivel de efectividad organizacional de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la fig. 1 se muestra que el 7.2% (6) de los entrevistados perciben un nivel deficiente de Efectividad organizacional; el 59% (49) de los entrevistados perciben un nivel regular de esta variable y el 33.7% (28), perciben un nivel bueno de la Efectividad organizacional de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018. De manera general se puede señalar que la mayoría de los docentes ubica el nivel de Efectividad organizacional en la categoría regular.

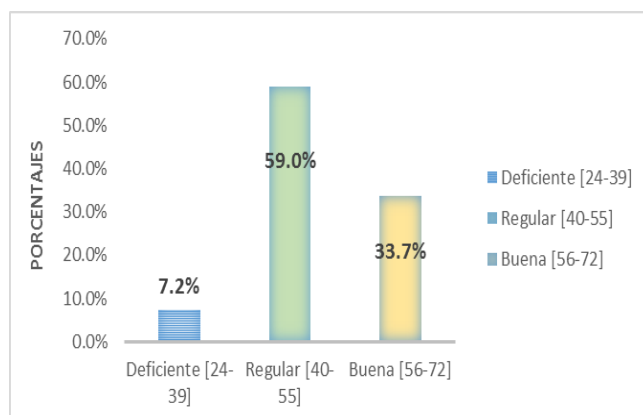


Tabla 2: Nivel de gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

Descripción:

En la tabla 2 se muestra que el 19.3% (16) de los entrevistados presentan un nivel regular de Efectividad organizacional; y la mayoría de los entrevistados, el 80.7% (67), un nivel Bueno de esta variable.

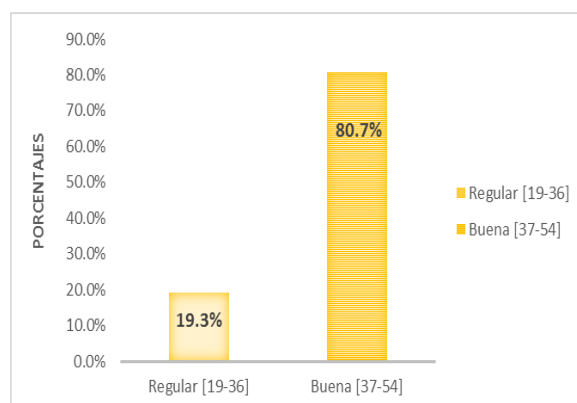


Tabla 3: Correlación de Rho de Spearman entre las variables efectividad organizacional y gestión administrativa.

		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Efectividad Organizacional	Coefficiente de correlación	,460**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	83

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

Fuente: Registro de datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable Efectividad organizacional y la variable Gestión administrativa, el cual es 0.460 con un nivel de significancia 0.000, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

DISCUSIÓN

De los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis general que establece que existe relación significativa entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018, resultado que se puede observar en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de 0.394, con un nivel de significancia 0.000, el cual al ser menor a 0.01, se demuestra una relación altamente significativa entre ambas variables.

Para el tratamiento de cada variable y sus dimensiones se utilizaron dos instrumentos de medición, uno de ellos es el cuestionario sobre efectividad organizacional, que consta de 24 preguntas, los resultados obtenidos indican que el 59% de los entrevistados perciben un nivel regular de efectividad organizacional del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

En cuanto a la variable gestión administrativa, esta fue medida por el cuestionario sobre gestión administrativa, donde la mayoría (86.6%) sostiene que existe un nivel bueno de esta variable. Luego de analizar la distribución de la muestra, al no ser normal, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman, el cálculo de la correlación

entre las variables en estudio se presenta en la tabla 5, resultando un coeficiente altamente significativo.

Cabe mencionar que estos resultados se asemejan a otros estudios, tanto del ámbito nacional como internacional, a nivel local tenemos a Esquivel y Huamaní (2016) con su tesis para la Universidad Andina del Cusco titulada: Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las Instituciones Educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián - Cusco 2015, el estudio incluyó la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos, luego de su aplicación concluyó en lo siguiente:

Los encuestados de las instituciones materia de estudio, manifestaron que el nivel de la gestión administrativa es muy buena, la misma que genera una calidad de servicio educativo muy buena, debido a que realizan una buena planificación y organización administrativa, seguido de la dirección y control administrativo que también es bueno, los mismos que ayudarán a la mejora en la calidad de servicio educativo y según la prueba estadística Chi-cuadrado. Se demostró que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de Servicio.

En el ámbito internacional hallamos resultados similares en la tesis Efectividad organizacional de Guerrero (2013), llegó a las siguientes conclusiones: La efectividad organizacional no se presenta automáticamente, sino que es producto de un proceso de construcción, de un adecuado proceso de toma de decisiones basa en el consenso, de la adquisición de aquellos recursos y elementos que permitan incrementar los niveles de productividad, y de desarrollar adecuados procesos de comunicación basados en el respeto y la tolerancia.

También señala que los grupos de alto desempeño adquieren más responsabilidades, como la toma de decisiones y son capaces de administrar actividades a nivel grupal. Estas son actividades que se comprenden en la gestión administrativa, tal como lo señala en su teoría Moran (2012), define a esta variable como un proceso muy particular que consiste en las actividades de planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Concepto similar al de Castro y Riveros (2015) quienes afirman que la gestión administrativa es un conjunto de acciones encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como son el planear estrategias, organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc.

En cuanto al análisis de las relaciones de las variables con las dimensiones, se encontró que la variable efectividad organizacional guarda una correlación altamente significativa con las dimensiones de la variable gestión administrativa, y también, esta última variable se relaciona significativamente con las dimensiones de la variable efectividad organizacional. Luego de todo el análisis presentado, se afirma que existe una relación altamente significativa entre la variable efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.
- Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la efectividad organizacional y la gestión de materiales del personal

- docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
- Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
 - Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.
 - Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos, L. (2018). Habilidades interpersonales y gestión administrativa del personal no docente de una Universidad, Ica – 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa). Universidad César Vallejo Sede de Ica.
- Cruz, J. (2012). Modelo de gestión para el desarrollo deportivo en la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C.
- Guerrero, S. (2013). Efectividad organizacional. (Tesis de especialización en alta gerencia). Universidad Militar Nueva Granada: Bogotá. Disponible en:
<http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/3413667/Perfil+Ica-FRomer.pdf>
<http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-Efectividad-Organizacional.pdf>
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10913/1/EFFECTIVIDAD%20ORGANIZACIONAL.pdf>
<http://www.rhhmagazine.com/articulo/psico8.htm>
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3666/1/UPS-GT000337.pdf>
- Iñiguez, H. y Villacrés, F. (2012). Evaluación de la gestión administrativa de las universidades categoría “B” de Guayaquil y propuesta de plan de mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; -Sede Guayaquil - Ecuador. Disponible en:
- Katz, D. y Kahn, R. (1981). Psicología social de las organizaciones. Segunda edición. México:Trillas.
- MINEDU (2014). Ica: ¿Cómo vamos en educación?. Escale. Unidad Estadística.
- Serralde, A. (2014). Qué es la teoría de efectividad organizacional.
- Vargas R. (2011) Efectividad personal y organizacional e inteligencia emocional.

Anexo 5. Matriz de consistencia.

Título: Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. DELGADO ROMERO, Erika Yolanda

Br. MARCOS VENTURA, Rosa Hellen Fiorella

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Operacional	Diseño de Investigación
<p>¿Cómo se relaciona la efectividad organizacional con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación de la efectividad organizacional con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p> <p>Específicos: de recursos humanos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la efectividad organizacional con la gestión de recursos financieros del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la efectividad organizacional con la gestión de materiales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión administrativa con las metas organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión administrativa con los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Establecer la relación de la gestión administrativa con los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.</p>	<p>H_1= La efectividad organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p> <p>H_0= La efectividad organizacional no se relaciona con la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018.</p>	<p>Variable 1. Efectividad organizacional</p> <p>Variable 2. Gestión administrativa</p>	<p>V1 Efectividad organizacional. La efectividad organizacional es entendida como nivel de satisfacción que una Institución brinda a los usuarios frente a sus demandas la que será evaluada a través de un cuestionario de efectividad organizacional de modo general y en sus dimensiones de: metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales. Daft (citado en Garay, 2016)</p> <p>V2 Gestión administrativa. Es entendido como un proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando el personal directivo, docente y administrativo cumplen eficientemente objetivos específicos el que será evaluado a través de un cuestionario de gestión administrativa de manera general y en sus dimensiones de: recursos humanos, recursos financieros y recursos materiales.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada Por el enfoque: Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Descriptiva/ Correlacional Por el alcance: transversal</p>

Anexo 6. Matriz de operacionalización.

Título: Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018.

Autor(es):

Br. DELGADO ROMERO, Erika Yolanda

Br. MARCOS VENTURA, Rosa Hellen Fiorella

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Efectividad organizacional	Metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce la visión y misión institucional - Conoce los objetivos estratégicos institucionales - Realiza acciones que conducen a la satisfacción estudiantil 	8 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Procesos internos	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza la cultura organizacional. - Sabe trabajar en equipo - Mantiene compañerismo, confianza y comunicación - Es recompensado por su desempeño 	8 ítems	Ordinal	Docentes	
	Recursos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Asume posición de negociación - Tiene capacidad gerencial - Tiene capacidad de adelantarse a los cambios 	8 ítems	Ordinal	Docentes	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Gestión administrativa	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Se actualiza en conocimientos de gestión administrativa. - Conoce normas disciplinarias. - Labora en un ambiente cómodo y agradable. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	Cuestionario
	Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> - Opina sobre el manejo presupuestario. - Opina sobre los bienes y servicios. - Opina sobre incentivos de normas técnica y administrativas. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	
	Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Percibe una infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades. - Opina sobre el uso de los recursos tecnológicos. 	6 ítems	Ordinal	Docentes	