



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y desempeño profesional en la Unidad
de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Flores Jauregui, Wilfredo

Flores Urbina, Patricia

ASESOR:

Dr. González González, Dionicio Godofredo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ–2018

A mis padres, como reconocimiento al apoyo permanente recibido en mi formación personal y profesional.

Patricia

A mi esposa y mis hijos, por ser la razón y el motivo de mi superación profesional.

Wilfredo

Agradecimiento

Por habernos permitido lograr culminar con los estudios de posgrado, agradecemos al Ing. César Acuña Peralta, quien, a través de la Universidad César Vallejo, contribuye a perfeccionar las capacidades profesionales de los peruanos.

Por el profesionalismo y la formalidad demostrada en el desarrollo de todos los cursos del posgrado en la mención de Gestión Pública, agradecemos a los docentes, que compartieron su vasta experiencia con nosotros.

Al Dr. González González, Dionicio Godofredo, asesor del trabajo de investigación, por su dedicación y paciencia en todos los procesos investigativos desarrollados en la ejecución del estudio.

Al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, por su valiosa colaboración en el registro de información, gracias a la cual se ha logrado sistematizar los resultados del trabajo de investigación.

Los autores

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, 2017”; con la finalidad de analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	vi
Presentación.....	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Gestión administrativa	21
1.3.1.1. Dimensiones de la gestión administrativa	24
1.3.2. Desempeño profesional.....	29
1.3.2.1. Dimensiones del desempeño profesional.....	32
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	38
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización.....	41
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5. Métodos de análisis de datos	48

2.6.	Aspectos éticos	48
III.	RESULTADOS.....	49
3.1.	A nivel descriptivo	50
3.2.	A nivel inferencial	59
	3.2.2.Prueba de hipótesis.....	60
	3.2.2.1. Para la hipótesis general	60
	3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1	62
	3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2	64
	3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3	66
IV.	DISCUSIÓN	68
V.	CONCLUSIONES	74
VI.	RECOMENDACIONES	77
VII.	REFERENCIAS.....	79

ANEXOS

Instrumentos de medición

Validez y confiabilidad

Matriz de consistencia

Constancia

RESUMEN

El estudio estuvo orientado a analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017. El enfoque utilizado para el desarrollo del estudio fue el cuantitativo, mientras que el método empleado para la ejecución fue el deductivo inductivo. Los procedimientos investigativos respondieron al diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio consideró a 55 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, mientras que la muestra comprendió a 40 unidades de estudio. La técnica y el instrumento empleados para el acopio de información fue la encuesta y el cuestionario. El recojo, procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos, demandó la elaboración de tablas estadísticas y para el análisis inferencial se calcularon estadígrafos de dispersión y asociación. Los resultados demuestran que el 47,5% de trabajadores consideran regular la relación entre gestión administrativa y el desempeño profesional. Las conclusiones afirman que existe relación directa fuerte entre gestión administrativa y desempeño profesional, en razón a que el valor de $\tau_b=0,678$ y al ser el $p_valor=0,000$ se ha asumido la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Gestión administrativa, desempeño profesional

ABSTRACT

The study was oriented to analyze the relationship that exists between the administrative management and the professional performance of the workers of the Local Educational Management Unit of Vilcas Huamán in the year 2017. The approach used for the development of the study was quantitative, while the method used for the execution was the inductive deductive. The investigative procedures responded to the cross-sectional descriptive correlational design. The study population considered 55 workers of the Local Educational Management Unit of Vilcas Huamán, while the sample comprised 40 study units. The technique and the instrument used for the collection of information was the survey and the questionnaire. The collection, processing, presentation, analysis and interpretation of the data required the elaboration of statistical tables and for the inferential analysis, dispersion and association statisticians were calculated. The results show that 47,5% of the respondents consider that the administrative management and performance is regular. The conclusions state that there is a moderate direct relationship between administrative management and professional performance, because the value of $\tau_b = 0.678$ and since $p_value = 0.000$ has assumed the research hypothesis and the null hypothesis has been rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%.

Key words:

Administrative management, professional performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial todos los sistemas educativos vienen implementando diferentes reformas en todos los componentes que comprenden el proceso educativo, es decir a nivel administrativo, institucional, pedagógico y comunitario, razón por la cual se prioriza el desarrollo de las capacidades personales y profesionales de todos los actores educativos, y principalmente de aquellos que están directamente vinculados a la gestión administrativa, en el entendido de que cada uno de los componentes del sistema educativo, debe proporcionar y efectivizar el trabajo encomendado, para asegurar que el servicio que se brinda sea de calidad y satisfaga las demandas y expectativas de los usuarios y de la población en general.

A nivel internacional:

El Ministerio de Educación de Colombia, conjuntamente con UNICEF, encargaron la realización de un estudio a nivel de diagnóstico a un equipo de investigadores, respecto a los problemas que aquejan al sistema educativo colombiano a nivel institucional, administrativo, pedagógico y comunitario. Entre las conclusiones a las que se arriba en el estudio mencionado se registra que el 57,2% de actores educativos, sostienen que las sedes regionales y provinciales de educación priorizan la gestión administrativa en desmedro de los procesos pedagógicos, lo que perjudica la eficiencia y efectividad del servicio educativo, la misma que se refleja en la demora de la distribución de los recursos y materiales a cada institución educativa. (Foro Nacional Educativo, 2015).

Es fundamental precisar que en nuestro país, se reproduce la misma tendencia en las unidades de gestión local de educación, en la que todos los procesos netamente pedagógicos son desatendidos sistemáticamente, priorizando la parte administrativa, lo que perjudica todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, esto debido a que a nivel de estas instituciones no se ha sistematizado aun estrategias y enfoques del tipo gerencial, que tenga en cuenta el logro de metas y objetivos institucionales, a través de criterios de

planificación, gestión de los recursos humanos y materiales y sistema de control y evaluación.

En Uruguay, el Organismo No Gubernamental Calidad y Equidad Educativa, desarrolló un estudio prospectivo, respecto al nivel de eficiencia y productividad de los trabajadores que laboran en las sedes regionales de educación con la finalidad de valorar su incidencia en los procesos pedagógicos, en ese sentido en el informe final de este estudio se registra que, el 56% de los trabajadores que laboran en estas sedes descentralizadas educativas, se ubican en la valoración regular respecto a su desempeño profesional, siendo el indicador más recurrente, el perfil profesional con el que cuenta el trabajador que no corresponde al puesto de trabajo que desempeña en la institución. (ONG Calidad y Equidad Educativa, 2014).

En nuestro país existe todo un movimiento de reforma del servicio que prestan los trabajadores de las instituciones públicas, para mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad, porque según los reportes y estudios realizados para implementar dichas normas, en la mayoría de la instituciones públicas, el nivel de productividad no satisface las expectativas institucionales, razón por la cual muchas de estas instituciones no logran alcanzar a fin de año los objetivos y metas planificadas, lo que perjudica sustancialmente la gestión institucional.

Beno (2016), en un estudio desarrollado sobre la importancia de la gestión administrativa en el sistema educativo argentino, sostiene que:

La gestión administrativos en los países latinoamericanos obedece al contexto económico y social, la misma que determina la forma y el objetivo de su desarrollo histórico, por lo que su comprensión y explicación demanda un análisis estructural, de lo contrario pierde perspectiva cualquier iniciativa de reformarla. (p. 79)

Efectivamente, comprender y explicar la importancia que reviste la gestión administrativa en el sistema educativo requiere de una visión global, a nivel económico y político, solo así se podrá organizarla sistemáticamente

para efectivizar la formación de los estudiantes, que en resumen es el propósito último que persiguen todos los sistemas educativos.

A nivel nacional

En el sistema educativo peruano, el Ministerio de Educación a través de programas de capacitación y especialización viene implementando políticas para dotar y proporcionar de información teórica y práctica a los profesionales que laboran en la parte de la gestión administrativas, la misma que se sustenta en enfoques de una gestión administrativa descentralizada, participativa y transparente, orientado a agilizar y efectivizar los procesos administrativos para ser eficiente y eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, razón y objetivo vital de todo el sistema educativo peruano.

Para Salazar (2016) atender todos los componentes del proceso educativo implica reorientar la mirada a la eficiencia de la gestión administrativa, porque la dotación de recursos humanos y materiales, así como la organización de los procesos y sistemas económicos que se generan al interior de las instituciones educativas es de suma importancia, porque la labor del profesor de aula, así como de los directores de las instituciones educativas, requiere y demanda el apoyo logístico eficiente, de lo contrario todo el sistema educativo se resiente y no logra alcanzar los objetivos curriculares previstos en los documentos normativos.

Para Foro Educativo (2016) la gestión administrativa como componente vital en el engranaje que representa el sistema educativo ha sido descuidada, en razón de que la mayoría del personal que laboran en las sedes regionales de educación, así como en las unidades de gestión educativa local, no cuenta con capacidades y competencias ligadas a criterios gerenciales, por lo que solo se administra los recursos materiales, económicos y humanos, pero no se gestiona estos procesos, razón por la cual existen una cantidad innumerable de problemas, todas ellas ligadas a estilos de gestión burocráticas, informales e improvisados.

El Ministerio de Educación a través de los programas de desarrollo de la gestión administrativa, viene impulsando programas y proyectos orientados a agilizar y dinamizar los procesos relacionados con la celeridad, la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa, principalmente en las sedes regionales de educación, así como en las unidades de gestión local, en razón de que se cuenta con registros que señalan que existe una correlación directa fuerte ($\rho=0,874$) entre la eficacia del servicio educativo y la gestión administrativa, lo que significa que es necesario perfeccionar y dinamizar estos procesos a fin de garantizar la calidad del servicio educativo.

A nivel local

La Dirección Regional de Educación a través de la Dirección de Gestión Pedagógica, ha emitido el informe consolidado de la supervisión y monitoreo a la gestión institucional de las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Ayacucho, en la que se afirma que existen dificultades en la ejecución de las actividades técnico pedagógicas programados, debido a que esta unidades no cuentan con el personal idóneo, competente y capacitado en enfoques y metodología silgados al presupuesto por resultados, por lo que generan cuellos de botella en muchos procedimientos administrativos que limitan y complican la ejecución de las actividades y los gastos asignados a cada uno de ellos.

En los informes de la Defensoría del Pueblo de la sede Ayacucho, existen una cantidad considerable de denuncias sobre demora de las solicitudes presentadas a las diferentes unidades de gestión educativas en la mayoría de las provincias, lo que nos permite inferir que la organización institucional en estas dependencias no obedecen a criterios gerenciales, sino están absorbidas por criterios netamente normativos, configurando una gestión burocrática y poco eficiente, que en un conjunto, limitan la calidad del servicio educativo que el sistema ofrece a la población.

En este contexto se ha desarrollado el presente estudio que tiene como propósito analizar el nivel de asociación e intensidad con el que se relacionan

las variables de estudio, las mismas que se ciñen a las exigencias investigativas establecidas por la universidad.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

Villa (2015) presentó el trabajo de investigación titulado: Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Sede Regional de Educación de Jujuy, Argentina. Para viabilizar los procedimientos investigativos, este estudio asumió el enfoque cuantitativo de la investigación, razón por la cual el procesamiento y análisis de la información requirió el uso de métodos estadísticos. La población y la muestra lo constituyeron el total de trabajadores que laboran en dicha sede educativa, que en total fueron 60 unidades de estudio. Para el acopio de los datos, se utilizó y se elaboró la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que, existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral ($\rho=0,694$; $p_valor=0,02 < \alpha=0,05$), lo que significa que en el área de estudio existen áreas o direcciones aisladas, las mismas que retrasan y perjudican la calidad del servicio que ofrecen, en razón de que los trabajadores carecen de información teórico y práctica que permita realizar su trabajo en forma eficiente y eficaz.

Tapia (2016) desarrolló el estudio investigativo titulado: Gestión administrativa y perfil profesional en la sede educativo del ayuntamiento de Coquimbo, Chile. Para efectivizar este estudio el autor decidió asumir el diseño descriptivo correlacional de corte transversal, debido a que el objetivo de la investigación fue analizar la relación que existe entre las variables de estudio. La técnica utilizada en el acopio de la información ha sido la encuesta, y para el registro de los datos, el autor elaboró y aplicó el cuestionario de alternativa múltiple. La muestra de estudio considerados en el proceso de la investigación fue de 85 trabajadores administrativos que cumplen diferentes funciones en la sede regional tomada como área de estudio. En relación a los resultados podemos señalar que el 48,9% de trabajadores se ubican en la valoración regular respecto a la gestión administrativa, mientras que el 52% opina que la labor que realiza no se adecua al perfil profesional que posee, lo

que implica que la gestión de los recursos humanos al interior de esta institución no responde a las necesidades e intereses institucionales.

Quinteros (2015) desarrollo el estudio investigativo titulado: Influencia de la gestión administrativa en la efectividad del nivel de productividad en el Municipio de Sinaloa, México. Estudio de tipo correlacional que consideró a 48 trabajadores unidades de estudio. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que ha permitido se registren los datos fue el cuestionario. Los resultados afirman que, los niveles de productividad alcanzan a superar el promedio nacional, a partir de la organización efectiva de la gestión administrativa, en base a la atención y desarrollo del talento humano.

A nivel nacional:

Yalle (2016) cuya tesis se titula: La gestión administrativa y la imagen institucional de la II.EE N° 7073 de la UGEL N° 01, demostró que existe correlación directa y significativa entre las dos variables de estudio. ($\tau_b=0,614$; $p_valor(0,000) < 0,05$). Para lograr alcanzar sus conclusiones, la investigadora utilizó el diseño descriptivo correlacional, la misma que demandó la aplicación de un cuestionario que consideró ítems para cada uno de sus dimensiones. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras estadísticas y la muestra comprendió a 45 docentes de la mencionada institución educativa. Los resultados registran que el valor de $\rho=0,487$, lo que significa que la relación entre las variables de estudio es directa y moderada, debido a que, la imagen institucional depende del servicio a nivel de la gestión administrativa que presta la institución, la misma que la mayoría de los casos fue observada por los docentes, porque no satisface las demandas y necesidades de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa.

Fernández (2015) presentó a la Universidad César Vallejo la tesis titulada: Relación de la gestión administrativa y el desempeño profesional en la UGEL de Tarata, Tacna. Este estudio fue presentado para optar el título de Magíster en Administración de la Educación, la misma que se desarrolló bajo

los lineamientos metodológicos del enfoque cuantitativo, el método deductivo y el diseño correlacional descriptivo. El diseño muestral consideró a 45 trabajadores administrativos como muestra de estudio, mientras que el recojo y registro de la información fue posible gracias al empleo de la encuesta y el cuestionario. Los resultados demuestran que, la organización de la sede provincial de la Ugel de Tarata obedece a criterios subjetivos, la misma que no considera el perfil, las competencias y experiencia del personal que labora, lo que genera que en algunas direcciones y dependencias no se viabiliza los procedimientos administrativos con la celeridad y eficiencia requerida, por lo que la gestión institucional se ve perjudicada. Además, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que la relación entre las variables y las dimensiones es significativa ($\tau_b=0,658$; $p_valor=0,000 < \alpha=0,05$).

Sulca (2015) presentó un estudio de investigación titulado: Gestión administrativa y el desempeño profesional en la Dirección Regional de La Libertad. La investigación se desarrolló bajo los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa, habiendo asumido el diseño descriptivo correlacional como estructura para desarrollar cada una de las actividades investigativas exigidas por este diseño. La población estuvo conformada por 56 trabajadores de la mencionada sede educativa. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados afirman que existe relación entre las dos variables de estudio, en la medida que el valor de $\tau_B=0,674$, lo que significa que el desempeño profesional se ve favorecido a partir de la pertinencia y efectividad de una gestión administrativa organizada con criterios gerenciales.

A nivel local:

Sulca (2016) presentó un estudio investigativo titulado: Relación de la gestión administrativa y las capacidades gerenciales en la UGEL de Huancasancos, Ayacucho 2016. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre gestión administrativa y capacidades gerenciales, mientras que la hipótesis asumió que existe relación directa fuerte entre las variables

de estudio. El diseño muestral estableció como población y muestra al total de trabajadores que laboran en esta sede educativa, que en total suman 32. Para sistematizar los datos fue necesario aplicar la encuesta que a través de un cuestionario permitió registrar la información necesaria para presentar los resultados. Las conclusiones registran que el 45,8% de los trabajadores consideran que en la UGEL Huancasancos, el estilo de gestión que caracteriza a la institución es normativo, por lo que muchas veces los problemas que se presentan a nivel de la gestión institucional, administrativa y pedagógica quedan entrampados, porque muchas veces, las normas establecidas no consideran casuísticas que se presentan en la realidad, perjudicando el logro de los objetivos institucionales.

Gutiérrez (2014) presentó un estudio con fines de obtener el grado de magíster en administración de la educación titulado: Influencia del desarrollo de competencias directivas en la eficiencia de la gestión administrativa de la UGEL Lucanas. Investigación que asumió el diseño descriptivo correlacional para ejecutar cada una de las actividades investigativas previstas. La muestra de estudio estuvo conformada por 39 trabajadores de la UGEL Lucanas, mientras que el acopio de información demandó el empleo de la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados afirman que existe correlación directa moderada entre las variables ($\rho=0,488$; $p_valor=0,000<0,05$), lo que implica que existen limitaciones en la organización, ejecución y evaluación de todos los procesos que comprende la gestión institucional en la sede educativa, en razón de que la mayoría de los trabajadores que laboran en la UGEL no tienen formación administrativa o económica, sino formación docente, por lo que en situaciones coyunturales que demandan conocimiento técnico y científico específico, no pueden resolver los problemas surgidos en el mismo proceso, por lo que el nivel de efectividad y ejecución de actividades quedan truncos.

Contreras (2014) presentó un estudio de investigación titulado: Relación de la gestión administrativa y el clima institucional en la UGEL La Mar. Este estudio se desarrolló bajo las exigencias metodológicas e investigativas del diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo

conformada por 39 trabajadores y la técnica y el instrumento utilizado en el acopio de información fue la encuesta y el cuestionario. Los resultados afirman que el valor de $Rho=0,687$, lo que significa que existe relación directa fuerte entre las variables, es decir que el clima institucional al ser un componente esencial en el desarrollo eficiente de toda organización, necesita y demanda las condiciones adecuadas para fortalecer las interrelaciones personales entre el personal, por lo que una gestión administrativa que valora y reconoce el trabajo de su personal favorece sustancialmente las relaciones interpersonales y laborales al interior de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión administrativa

Definición

Para Anzola (2015) es el conjunto de actividades que conjuga el planeamiento, la organización, dirección y control orientados al logro de metas y objetivos institucionales, en función al despliegue, desempeño y responsabilidad de los integrantes de una organización.

La gestión administrativa compromete el trabajo conjunto de un grupo de profesionales, por lo que resulta vano tratar de alcanzar metas y objetivos institucionales a partir de esfuerzos individuales, por lo que es necesario que los profesionales que se desarrollan en la gestión pública, traten de alcanzar los objetivos previstos a partir del trabajo individual.

En la mayoría de las instituciones que tienen que ver con el proceso educativo, llámese institución educativa o direcciones regionales y unidades de gestión local, se observa que aun prevalece el trabajo individual por encima de las ventajas que ofrece el trabajo en equipo, por ello es que la gestión administrativa adolece de muchas observaciones y problemas, porque actualmente los enfoques y los métodos sobre esta materia, exigen que se implementa y practique como política institucional el trabajo en equipo.

Para Segovia (2016) debemos diferenciar la gestión administrativa de la gestión educativa, por lo que considera que la administración como tal se refiere a la disciplina que, en base a teorías y principios económicos, organiza la forma y manera de cómo una institución debe funcionar para alcanzar sus metas trazadas.

Para el caso de la administración educativa, este autor, considera que es el proceso sistemático de la aplicación de un conjunto de técnicas, métodos, estrategias e instrumentos orientados al funcionamiento eficaz de una entidad, en base a la supervisión de los procesos de planeamiento, control, ejecución y evaluación de cada una de las actividades programadas.

Para Mendieta (2013):

La gestión administrativa es el conjunto de actividades, procedimientos y acciones orientados a regular con criterio científico los recursos humanos y materiales que la entidad dispone, para el logro efectivo de los objetivos institucionales, las mismas que exigen la evaluación de la distribución de tareas, las responsabilidades de cada miembro de la entidad. (p. 84)

La gestión de los recursos en forma efectiva es la característica esencial que describe a la gestión administrativa, por lo que los parámetros para evaluar la eficiencia y eficacia de este componente educativo se basa en la maximización de los recursos con los que se cuenta, y los logros alcanzados según lo previsto en los documentos técnico pedagógicos.

Otro aspecto esencial en la definición de la gestión administrativa es la capacidad que deben tener los profesionales que dirigen las instituciones para saber delegar las responsabilidades, gracias a la cual se dinamiza los procesos y se alcanzan a lograr las metas previstas, de lo contrario el sistema se satura, haciéndolo burocrático y anacrónico, es decir que no responde a las demandas y necesidades de la gestión en sí, aletargado los procesos.

Para Campos (2016) la gestión administrativa es la capacidad que demuestran los funcionarios para planificar, ejecutar y evaluar las acciones previstas, con los recursos materiales y humanos con los que entidad cuenta,

por lo que es importante la organización sistemática de cada uno de los procesos previstos en la ejecución de las actividades.

Bolívar (2016) define a la gestión administrativa como la administración en sí de todos los procesos educativos, con la única finalidad de lograr los objetivos curriculares previstos en la normatividad vigente, las que orientan y determinan la toma de decisiones y el ejercicio administrativo de cada uno de los trabajadores de la entidad.

En base a lo mencionado por este autor, debemos acoger la idea de la toma de decisiones, que en realidad compromete a la evaluación de la información disponible en un momento coyuntural para asumir decisiones que necesariamente deben beneficiar a la entidad. Hecho que en la mayoría de las instituciones públicas no se garantiza, porque no existe una cultura de previsión en base a la planificación estratégica, lo que genera que, en la mayoría de los casos, las decisiones que se asumen son desacertadas, porque no se ha contado con suficiente información que corrobore la determinación tomada.

En el caso de la gestión administrativa en el ámbito educativo, podemos mencionar a Zagastizabal (2015), quien sostiene que:

“... esta viene a ser la capacidad institucional que poseen las organizaciones educativas para planificar estrategias, ejecutarlas efectivamente, controlarlas y valorarlas, haciendo uso racional y pertinente de los recursos con los que cuenta la institución, orientados al logro de los propósitos educativos, las mismas que se reflejan en logro de aprendizajes previstos en los documentos curriculares”. (p. 98)

En la gestión administrativa se debe tener en cuenta que todos los esfuerzos desplegados a nivel de la logística que debe proporcionar las sedes regionales y las unidades de gestión local, deben tener el único propósito de facilitar el trabajo docente a fin de que el desempeño en aula sea eficiente y eficaz, lo que asegura que los alumnos logren alcanzar un nivel de formación

e instrucción de acuerdo a las exigencias que la sociedad en su conjunto demanda.

En la mayoría de las unidades de gestión educativa local, existen dificultades para viabilizar los procedimientos administrativos que aseguren brindar una logística efectiva, por ello es que existen casos en el que la distribución de los materiales educativos recién se efectiviza en los meses de agosto, setiembre, perjudicando considerablemente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

1.3.1.1. Dimensiones de la gestión administrativa

1. Planeación

Para Maraví (2016) es la previsión sistemática de estrategias y recursos que mejoran las probabilidades de lograr los objetivos previstos en base al control de variables que por la naturaleza de la incertidumbre podrían perjudicar el desarrollo de las actividades previstas.

La planeación es un componente de la planificación, por lo tanto, se caracteriza de controlar imprevistos que pudiesen suceder a futuro, asegurando de esta manera la mejor toma de decisiones.

La planeación eleva la probabilidad de alcanzar las metas y objetivos previstos, por lo tanto, mejora los niveles de eficiencia y efectividad, así como el fortalecimiento del compromiso y la identificación con la misión y la visión de la organización.

El logro de los objetivos previstos, gracias a un proceso de planeación, estimula el nivel de eficiencia y productividad del personal que labora en la organización, porque se incrementa el nivel de satisfacción por el trabajo realizado, al observar los trabajadores que el esfuerzo desplegado a permitido alcanzar las metas previstas.

Debemos señalar que uno de los principales problemas en la gestión pública en nuestro país es la falta de una cultura de planeación,

por lo que la toma de decisiones y la ejecución de actividades solo se base y apela a la experticia, y en algunos casos, o en todos, la improvisación se ha convertido en práctica institucional, razón por la cual, no se logra alcanzar los objetivos, perjudicando sustancialmente la gestión institucional, administrativa y pedagógica.

Para Ponce (2016):

La planeación tiene como propósito fijar el derrotero y el curso de las acciones programadas, en función a una secuencia lógica de procesos y procedimientos que considera periodos y recursos, las misma que minimizan los riesgos que implica la ejecución de toda actividad, asegurando de esta manera que lo previsto se cumpla. (p. 63)

Las instituciones que se han adecuado a las necesidades y demandas coyunturales sustentan su quehacer en la planeación administrativa, porque le permite controlar los imprevistos que surgen como procesos dialécticos, por lo que es necesario prevenir sus efectos y controlar los perjuicios que podrían ocasionar en la realización de las actividades programadas.

2. Organización

La organización según Olivares (2015) es el proceso sistemático de diseñar cada uno de los componentes que constituyen la entidad para lograr los objetivos planificados, en función al uso efectivo y racional de los medios y recursos con los que se cuenta.

En las entidades públicas de nuestro país, no se toma en cuenta muchas veces este componente esencial de la administración, por lo que la organización de estas entidades no logra aprovechar al máximo los recursos humanos y materiales con los que cuenta, razón por la cual, muchas de ellas se convierten en instituciones burocráticas, que no logran brindar un servicio adecuado a los clientes o los usuarios.

Para Reggiardo (2015) la organización es:

Componente de la gestión administrativa que configura un esquema estructurado de cada uno de los procesos que implica la prestación del servicio o la fabricación del producto de forma intencionada, garantizando la asignación de tareas, según las competencias y capacidades del personal, asegurando de esta forma el cumplimiento y logro de los objetivos previstos.

Lo esencial de la organización es que ofrece una serie de métodos, estrategias, técnicas y procedimientos para estructurar la organización de la entidad con criterio científico, en base a la maximización de los recursos con los que se cuenta, aprovechando las potencialidades del personal humano que labora en la institución, en base al objetivo y propósito a ser alcanzado en un tiempo pre establecido.

Según Alarcón (2016, p. 39):

La organización como componente de la gestión administrativa es la que se ocupa en clasificar de manera sistemática las actividades previamente establecidas con la intención de lograr los objetivos previstos, de acuerdo a la coordinación vertical y horizontal a nivel del personal directivo y los trabajadores, apelando a la competencia del responsable de dirigir cada una de las áreas, y contando como elemento esencial con la supervisión y el monitoreo permanente.

Muchas veces en la administración pública de nuestro país, los procedimientos administrativos son improvisados y responden solo a criterios de la experiencia, por lo que se desperdicia esfuerzos y recursos al interior de las instituciones públicas, porque no se cuenta con personal directivo capacitado en la organización estratégica de entidades, por lo que se genera el entrampamiento y la demora en los servicios que la entidad presta ya sea a los clientes o los usuarios.

La organización como componente de la gestión administrativa tiene la función de determinar el diseño que debe tener la organización, para distribuir sistemáticamente las tareas y funciones que cada

trabajador debe cumplir en función del perfil profesional que posee, eliminando de esta forma la confusión y la incertidumbre cuando se generen problemas en los procesos administrativos, a causa de la responsabilidad que le asiste a cada uno de los trabajadores.

Otro aspecto esencial que debemos manifestar acerca de la organización es la distribución de roles que le compete a cada uno de los trabajadores y directivo de la entidad, la misma que debe adecuarse a las necesidades y expectativas de la organización, y en base principalmente a las capacidades y competencias que tienen cada uno de ellos, asegurando sacar lo mejor de ellos para beneficio del logro de los objetivos institucionales, reflejados en un trabajo eficiente y eficaz.

3. Dirección

Para Fayol (1980), la dirección como parte de la gestión administrativa es la responsable de planificar, organizar, dirigir y controlar cada uno de los procesos que compromete la prestación del servicio y la elaboración del producto, tratando de aprovechar al máximo los recursos humanos, económicos y materiales con los que cuenta la entidad.

Para este autor la entidad es un grupo social y como tal debe ser direccionado en base a un propósito definido, que en el caso de las empresas son las metas establecidas, por lo que resulta imprescindible contar con profesionales que tengan la competencia y la capacidad para liderar a los trabajadores, tratando de obtener el máximo esfuerzo para beneficio de la organización.

La dirección a nivel de las instituciones públicas en nuestro país no responde a las necesidades y expectativas de la organización, porque en la mayoría de los casos el profesional encargado para asumir la dirección de cada una de las unidades que componen la institución no

cuenta con el perfil deseado, menos aun con la capacidad de liderazgo, por lo que no se logra alcanzar las metas previstas.

En estudios de diagnóstico realizados en nuestro país para identificar los problemas que aqueja a la administración pública se ha identificado que uno de los que más incide es la falta de profesionales que poseen las competencias para dirigir la organización, porque muchas veces se confunde liderar con mandar o en todo caso el gerente del jefe, razón por la cual surgen una cantidad considerable de problemas que perjudican el logro de los objetivos institucionales.

La dirección concebida según criterios gerenciales se diferencia de criterios ligados a estructuras verticales como es el de mandar, obedecer, reprimir, por lo que es necesario que en nuestro país se implementa políticas para desarrollar las capacidades gerenciales de los funcionarios, de tal forma que se reorienta la forma de dirigir las instituciones públicas.

La dirección al tener la necesidad de contar con profesionales que orienten todo su esfuerzo en el logro de objetivos comunes, requiere de líderes que cuenten con competencias gerenciales, los mismos que a través de la persuasión logren aunar esfuerzos para alcanzar las metas previstas en beneficio de la entidad y de todo el personal en general.

4. Control

Para Soria (2015) es una parte vital de la gestión administrativa que tiene la tarea de evaluar el rendimiento de los trabajadores y las actividades, con el único propósito de asegurar el logro de los objetivos institucionales.

El sistema de control es un mecanismo netamente formativo, es decir que tiene el propósito de acompañar, supervisar o monitorear al trabajador para que el trabajo que realice sea eficiente y eficaz.

Desde los primeros intentos de sistematizar la gestión administrativa, el componente de control ha sido delimitado bajo dos grades perspectivas, la primera de ellas denominada perspectiva limitada la considera con un proceso de verificación de los resultados obtenidos, en base a criterios de costo beneficio y si las actividades realizadas responden a las necesidades y expectativas de la empresa.

La segunda perspectiva denominada amplia, la concibe como un proceso que no solo es responsabilidad de la parte directiva, sino que compromete a todo el personal, orientado al proceso de seguimiento, acompañamiento, monitoreo y supervisión de cada una de las actividades programadas, con el propósito de asegurar el logro de las metas y los objetivos previamente planificados.

Para Camones (2015) el control permite identificar problemas y corregirlos, en base a valoraciones cualitativas y cuantitativas, en la medida que debe ser entendida que la organización es un grupo social, por lo tanto, convergen diferentes necesidades, aspiraciones y expectativas, por lo que el seguimiento técnico que se realiza a cada una de las actividades programadas es una exigencia, solo así se podrá aunar esfuerzos para alcanzar y concretizar la misión y la visión de la organización.

1.3.2. Desempeño profesional

Para Serrano (2015) el desempeño profesional es la capacidad que tiene el trabajador para cumplir eficiente y eficazmente las funciones y tareas asignadas en base a procedimientos y metas establecidas.

Según esta definición podríamos inferir que el desempeño profesional es la capacidad que poseen las personas con formación técnica o universitaria que les permite transformar y aplicar el conocimiento en la producción de nuevas formas de solución de problemas inherentes a la función que realizan.

El desempeño profesional debe reflejar en un evento práctico y real, las competencias y capacidades que posee el trabajador en la solución de un problema práctico en base a criterios netamente administrativos, demostrando eficiencia y eficacia, la misma que redundará en beneficio de la organización, porque del esfuerzo individual de los trabajadores, organizados y orientados con criterios técnico científicos, se asegura la competitividad de la entidad, la misma que se refleja en los logros de los objetivos institucionales.

El desempeño profesional para Mendoza (2016, p. 47):

Es el proceso consciente en el que la persona que posee formación técnica y científica desarrolla una serie de actividades de forma eficiente y eficaz, en correspondencia con las necesidades y exigencias institucionales, caracterizado por un nivel de interrelaciones sociales acordes con el desempeño efectivo, en base al respeto, profesionalismo y práctica de valores institucionales.

Efectivamente, el desempeño profesional no solo se limita a la ejecución idónea, eficiente y eficaz de la labor encomendada, sino que compromete el nivel adecuado de interrelacionarse con todas las personas, sean estos compañeros de trabajo y principalmente con el público usuario, porque la organización se nutre de la percepción adecuada que tiene el usuario sobre la forma de la organización, acrecentando una imagen institucional acorde a los objetivos estratégicos que posee la empresa.

Para Añorga (2016) el desempeño profesional es importante porque está ligada al componente de la gestión de los recursos humanos, por lo que constituye una variable esencial dentro de la organización empresarial, en la medida que la profesión es un tipo de actividades técnica o científicamente aprendida, la misma que a través de su aplicación permite cumplir una tarea en forma eficaz, lo que garantiza la celeridad de todos los procesos.

Es importante destacar que los autores citados hacen énfasis en la formación técnica o universitaria que posee el personal que labora en la entidad, para determinar el desempeño profesional, pero es necesario señalar que al interior de las instituciones existen una cantidad considerable de trabajadores que si bien es cierto no tuvieron la oportunidad de realizar estudios, por la experiencia han alcanzado un grado de perfeccionamiento que hace que la tarea realizada sea eficiente y eficaz.

Por lo tanto, bajo esta premisa, y atendiendo a los señalado por Jaúregui (2016), podemos afirmar que el desempeño profesional viene a ser la labor que realiza de forma eficaz un trabajador formado técnica y científicamente, así como aprendido a través de a práctica y la experiencia, con idoneidad, solvencia y eficacia, en la producción de bienes o en la prestación de un servicio.

Como mencionamos, el desempeño profesional no solo se limita a la capacidad de realizar tareas en forma efectiva de acuerdo a la formación académica recibida, sino también compromete la experiencia y la práctica en la realización de una tarea específica que permite que el trabajador sin formación académica realice una tarea de forma eficiente y eficaz.

Un aspecto esencial que debemos abordar en lo que concierne al desempeño profesional es la solución de problemas que surgen en le quehacer diario, porque es inadecuado pensar que el solo hecho de tener formación académica asegura al trabajador realizar una tarea de forma efectiva, sino que es necesario apelar a otras capacidades producto de la experiencia, para que pueda resolver cualquier contingencia que surja en la labor realizada.

El desempeño profesional también está ligado según Urbina (2015) a los niveles de productividad y competitividad, tanta del trabajador como en de la organización. En ese sentido las organizaciones que tienen una visión estratégica, implementan políticas

de desarrollo de las competencias y las capacidades de su personal a fin de mejorar los niveles de productividad, asegurando de esta manera la competitividad de la empresa en un mercado cada vez más exigente.

El desempeño profesional obedece a la capacidad que posee el trabajador para realizar una tarea de forma adecuada, por lo mismo la captación o reclutamiento de las personas, necesariamente deben ser sistemática y atendiendo criterios técnicos y científicos, no solo en aspectos de desempeño evidente en la tarea a ser realizada, sino el nivel de compromiso, identidad, expectativas e intereses que posee el trabajador, para ser parte de todo el grupo, en la medida que los logros institucionales compromete actualmente el trabajo en equipo.

1.3.2.1. Dimensiones del desempeño profesional

1. Habilidades profesionales

Las habilidades profesionales según Salazar (2013) es el conjunto de destrezas, hábitos, conductas y pensamientos que el trabajador posee, que le permite desempeñarse eficazmente en una organización.

Las habilidades profesionales, para algunos autores, se logra a través de la práctica, por lo que se refiere más a la dimensión operativa del trabajo efectivo. Es decir, está ligado a la solvencia que tiene el trabajador para efectivizar una tarea práctica.

Otros autores consideran que las habilidades profesionales es el conjunto de aptitudes, talentos y pericia que demuestra el trabajador en la realización o concreción de una actividad específica, por lo que necesariamente compromete dimensiones no solo procedimentales, sino también cognitivas y afectivas.

Las habilidades profesionales, consideradas por Palomino (2014) como pericia para realizar de manera efectiva una actividad específica, se basa en una formación académica o experiencial, por lo que se hace necesario que las organizaciones generen no solo espacio para

promover el desenvolvimiento del trabajador, sino confianza y compromiso en el desarrollo de sus aptitudes.

Si bien es cierto que la formación académica universitaria o técnica es esencial en el desarrollo de las habilidades profesionales, se debe también tener en cuenta aquellas habilidades formadas a través de la práctica diaria, lo que mucho denominan experiencia, por lo que actualmente se procura complementar la formación académica con la práctica, para asegurar el desarrollo de las habilidades profesionales.

Las habilidades profesionales que actualmente valoran con mayor énfasis las empresas tienen que ver con la capacidad del trabajador para tener la predisposición de adaptarse al cambio, esto en función a que actualmente vivimos en un mundo cambiante y competitivo, donde la pauta de progresos lo determina la incertidumbre, por lo que se necesita un personal con capacidad de adaptación, que siempre considera los problemas como oportunidades para aprender y reaprender.

Otra habilidad profesional que es esencial en todo trabajador es la creatividad y la innovación, en la medida que las actividades que se realizan en la organización, si bien es cierto obedecen a procedimientos sistematizados, no están exentas de problemas, por lo que se requiere personal que tenga la visión abierta que le permite aprovechar los recursos de su entorno para solucionar de manera creativa los problemas.

La habilidad profesional de la comunicación es una de las más vitales, porque un trabajador que no tenga la capacidad para interrelacionarse con los demás no es indispensable en cualquier centro laboral, por lo que el trabajador debe desarrollar habilidades sociales que asegure una comunicación empática y asertiva con los demás miembros del grupo de trabajo.

2. Experiencia profesional

Para Váldez (2016) comprende el conjunto de conocimientos prácticos acumulados por una persona en el ejercicio de sus funciones o en el trabajo realizado, la misma que en muchos casos, a nivel de valoración cuantitativa, está ligada a la cantidad de años que lleva ejerciendo la persona en el cargo o en la actividad realizada.

Para algunos autores la experiencia profesional depende de la cantidad de años que el trabajador viene ejerciendo su labor, que, según estos autores, lo perfecciona y lo capacita para desenvolverse eficazmente al interior de la institución.

La experiencia profesional para Domínguez (2013) es la acumulación de conocimientos teóricos y prácticos, que el trabajador adquiere producto de la experiencia en el trabajo realizado, lo que lo capacita para desarrollar una actividad de forma eficiente, alcanzado niveles de productividad acordes con los intereses y objetivos de la organización.

La experiencia profesional generalmente se mide en años de servicio, esto desde un enfoque positivista, es decir, que la acumulación de la cantidad de años que viene laborando el trabajador en una determinada área lo capacita para realizar una actividad de forma idónea, pero es necesario sostener que en muchos casos, los años dedicados en realizar un actividad, no garantiza la eficacia del trabajo, porque la experiencia laboral no solo compromete actividades prácticas, sino aptitudes que demandan desarrollo de habilidades cognitivas, procedimentales y afectivas.

Muchas veces la experiencia profesional queda registrada en el currículum vitae como años de servicio en una entidad, pero actualmente existen otros enfoques que conciben que la experiencia profesional, no solo se trata de cantidad de años dedicados a una labor específica, sino

el desarrollo de capacidades y competencias adquiridos en los años dedicados a la tarea realizada.

3. Motivaciones personales

Las motivaciones personales en el ámbito laboral están definidas por Manrique (2013) como la inclinación y predisposición innata del trabajador para comprometerse e identificarse con la labor realizada o con las funciones asignadas, en el entendido de que los logros institucionales también son logros personales.

Las motivaciones personales engloban un conjunto de variables, pero todas ellas coinciden en la necesidad de conjugar los intereses del trabajador con los intereses de la empresa, de lo contrario el nivel motivacional del trabajador decae, perjudicando los niveles de productividad y competitividad.

Según Iglesias (2014) las motivaciones personales tienen un componente netamente afectivo, es decir, que obedecen a situaciones subjetivas de compromiso, identificación del trabajador con la misión y la visión de la organización, en base a la satisfacción de necesidades e intereses particulares, las que al coincidir con los objetivos institucionales viabilizan la ejecución de las actividades programadas.

Existen factores que determinan los niveles motivacionales de los trabajadores, entre ellos podemos citar la vocación, que es la predisposición afectiva y actitudinal de trabajador de quedar satisfecho con el trabajo realizado, la misma que debe ser promovida y potencializada por el personal directivo de la organización, para mejorar los niveles de productividad y competitividad.

Otro de los elementos a tomar en cuenta respecto a los niveles motivacionales viene a ser la edad del trabajador, esta variable determina los niveles de compromiso y identificación con la institución, y es recurrente observar que cuanto más joven es el trabajador, los niveles

de compromiso y motivacionales no son muy altos, mientras que, a mayor edad, se observa que la identificación con los fines y objetivos de la organización es mayor.

Otro aspecto que se debe considerar en las motivaciones profesionales viene a ser el nivel de formación, porque esta variable determina muchas veces el nivel motivacional de los trabajadores, quienes al contar con formación académica tienen y presentan diferentes aspiraciones, que determinan su eficiencia y eficacia en el trabajo encomendado.

En el sistema laboral peruano, principalmente en la gestión administrativa de las instituciones públicas, muchas veces no es tomado en cuenta el nivel de motivación de los trabajadores para realizar las actividades asignadas, por lo que los niveles de productividad y competitividad de la organización no alcanza las metas previstas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?

1.4.2. Específicos

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

La justificación relacionada a la pertinencia del estudio considera que el estudio proporciona información vital para implementar estrategias que permitan mejorar el desempeño profesional de los trabajadores del área de estudio, en función de una estructuración eficiente de la gestión administrativa, la misma que beneficia sustancialmente a los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa de Vilcas Huamán.

La justificación relacionada a la relevancia social, considera que nuestro estudio es relevante porque los beneficiados con el estudio vienen a ser todos los actores educativos de la provincia de Vilcas Huamán, por el hecho de que, al mejorar el desempeño profesional de los trabajadores de dicha entidad, se estarán asegurando la viabilidad de los procesos administrativos, reflejados en una mejor atención al usuario.

La justificación teórica considera que el estudio desarrollado debe proporcionar información sustancial sobre gestión administrativa y desempeño laboral, que necesariamente incrementa el cuerpo de conocimientos y en base a las conclusiones registradas en el estudio se pueda generar nuevas hipótesis de investigación que pueden ser desarrolladas en el nivel explicativo de la investigación.

La justificación práctica del estudio considera que a través del presente estudio se aporta elementos que contribuyen a solucionar el problema del desempeño profesional y como está vinculada a las dificultades que se tienen a nivel de la gestión administrativa en la sede provincial de educación tomada como área de estudio.

La utilidad metodológica de nuestro estudio comprende la posibilidad de que los instrumentos elaborados para el recojo de información la haber sido evaluados bajo los criterios de validez y confiabilidad puedan ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas con las dos variables de estudio.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

1.6.2. Específicos

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.
2. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.
3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

1.7.2. Específicos

1. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.
2. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las competencias profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.
3. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

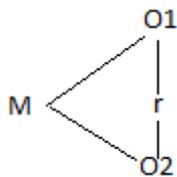
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Para Pino (2012) el diseño es el documento que organiza cada uno de los procedimientos exigidos para ejecutar el estudio.

El diseño elegido para realizar cada una de las actividades programadas en el proceso de ejecución del trabajo de investigación, ha sido el descriptivo correlacional de corte transversal, debido a que el objetivo de la investigación es analizar la relación que existe entre las variables, sin tener la intención de determinar relaciones de causa y efecto entre las variables.

Esquema:



Donde:

O1 es la medición a la variable gestión administrativa

O2, es la medición a la variable desempeño profesional

r, es el nivel de asociación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: gestión administrativa

Variable 2: desempeño profesional

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es la capacidad que posee el personal directivo para efectivizar los recursos humanos y materiales, a través de los procesos de planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2012)	La variable será valorada a partir de evaluar, a través de un cuestionario, el logro de metas y objetivos establecidos para los componentes de planeación, organización, dirección y control. (Anzola, 2015)	Planeación	Objetivos metas	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Organización	Estrategias Procesos Procedimientos	
			Dirección	Documentos normativos Proyecto estratégico	
			Control	Supervisión Monitoreo Evaluación	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Es la capacidad que posee el trabajador para desempeñarse en forma competente en función a sus habilidades, experiencia y motivaciones, asegurando el logro de los objetivos institucionales. (Mendoza, 2016)	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre la organización, la ejecución y el control del personal que labora en la institución educativa. (Mendoza, 2016)	Habilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Destreza laboral ✓ Eficiencia ✓ Eficacia 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos ✓ Competencias ✓ Perfil 	
			Motivaciones profesionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proactivo ✓ Identidad ✓ Compromiso 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población es el conjunto conformado por todos los sujetos, eventos, fenómenos que están comprendidos en una situación problemática, los mismos que proporcionan información. (Kerlinger, 2000)

La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, que laboran en el ejercicio 2017, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio conformada por trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, 2017

Condición	fi	f%
Nombrados	38	69.1
Contratados	17	30.9
Total	55	100.0

Nota: N=55; Registro del Cuadro de Asignación de Personal 2017

2.3.2. Muestra

Según Kerlinger (2000) la muestra es el subconjunto de la población que tiene las mismas características de la población, lo que permite realizar diversas operaciones estadísticas, que pueden ser generalizados a toda la población.

La muestra de estudio ha sido calculada mediante la siguiente fórmula estadística:

$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$		
Marco muestral	N =	55
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$)	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Probabilidad de éxito	p =	0.500
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	0.080
Tamaño de la muestra	n =	40.45

Tabla 2

Población de estudio conformada por trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, 2017

Condición	fi	f%
Nombrados	28	69.1
Contratados	12	30.9
Total	40	100.0

Nota: n=40; Registro del Cuadro de Asignación de Personal 2017

2.3.3. Muestreo

Según Carrasco (2012) el muestreo es el procedimiento investigativo que comprende técnicas que permiten identificar a cada uno de los individual que conforman la muestra.

Para el caso de nuestro estudio y en función a las exigencias de las investigaciones que se desarrollan en el nivel relacional, el muestreo fue al azar probabilístico, garantizando que todas las unidades de estudio tuvieran la posibilidad de ser elegidas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Según Bardales (2014) son las competencias que posee el investigador que le permite sistematizar con criterios estadístico el acopio de información vital para el proceso de la investigación.

La técnica empleada en el recojo de información fue la encuesta, la misma que consideró 30 ítems para el cuestionario que mide gestión administrativa y 27 ítems para el cuestionario que mide la variable desempeño profesional, elaborados en base a los indicadores, las mismas que admiten valoraciones de respuesta múltiple del tipo escala Likert.

2.4.2. Instrumentos

Para Hernández (2014) constituye el medio físico, objetivo en el que se registra lo evidenciado en la técnica.

En función a la técnica de recolección de datos elegido se ha considerado elaborar y aplicar el cuestionario, para el caso de las dos variables de estudio.

2.4.3. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir gestión administrativa</i>
Autores	María del Carmen Villar del Campo.
Año de edición	2015
País de origen	Perú.
Ámbito de aplicación	Instituciones de la administración pública

Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la gestión administrativa		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Planeación Organización Dirección Control		
Adaptado	Investigadores		
Campo de aplicación	Personal que labora en las instituciones públicas		
Validez estadística	Evaluado con modelo estadístico ítem-total, calculando la R de Pearson para cada ítem.		
Índice de confiabilidad	Calculado a través de Alpha de Cronbach, cuyo registro es de 0,845		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	NI de acuerdo, ni en desacuerdo		3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 30 – 78 puntos Regular : 78 – 102 puntos Bueno : 102 – 126 puntos Excelente : 126 – 150 puntos		

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir desempeño profesional</i>
Autores	José Huertas Carrillo
Año de edición	2016
País de origen	Perú.
Ámbito de aplicación	Instituciones de la administración pública
Administración	Individual
Objetivo	Valorar el desempeño profesional
Duración	40 minutos

Dimensiones	Habilidades profesionales Experiencia profesional Motivaciones profesionales		
Adaptado	Investigadores		
Campo de aplicación	Personal que labora en las instituciones públicas		
Validez estadística	Evaluado con modelo estadístico ítem-total, calculando la R de Pearson para cada ítem.		
Índice de confiabilidad	Calculado a través de Alpha de Cronbach, cuyo registro es de 0,892		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	NI de acuerdo, ni en desacuerdo		3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 72 puntos Regular : 72 – 93 puntos Bueno : 93 – 114 puntos Excelente : 114 – 135 puntos		

2.4.4. Validez

Según Bardales (2014) la validez comprende la característica esencial del instrumento que le permite asegurar los objetivos previstos, es decir que el instrumento mide lo que tiene que medir.

La validez de los instrumentos demandó el empleo del modelo estadístico ítem total, que consiste en comparar la varianza de cada uno de los ítems en función a la varianza total, para lo cual se ha calculado la R de Pearson, habiendo registrado este estadígrafo un valor superior a 0,2 en cada ítem.

2.4.5. Confiabilidad

La confiabilidad para Hernández (2014) comprende la posibilidad probabilística de que el instrumento replique los resultados obtenidos en diferentes muestras de estudio.

La confiabilidad de los instrumentos utilizados demandó el cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach, para ambos instrumentos, los cuales registraron el valor de 0,45 para el cuestionario que mide la variable gestión administrativa y 0,892 para el cuestionario que mide el desempeño profesional.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos comprendieron dos procesos, a nivel cognitivo, se ha utilizado procedimientos del método de análisis y síntesis, mientras a nivel operativo se aplicó los instrumentos de recolección de datos, cuyos resultados fueron ingresados al software estadístico SPSS V22, que nos ha permitido realizar los cálculos estadísticos a nivel descriptivo e inferencial, así como las diferentes tablas estadísticas requeridas para la comprobación de las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Para garantizar esta parte del estudio desarrollado, se ha solicitado la autorización de las autoridades del área de estudio, así como el registro de los textos utilizados en todo el informe final, asegurando de esta manera la propiedad intelectual de los autores citados.

Debemos señalar que la universidad a través del uso de la plataforma Turnitin asegura la originalidad del presente estudio.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Resultados sobre gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	11	27.5
Regular	21	52.5
Bueno	5	12.5
Excelente	3	7.5
Total	40	100.0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 3, registran que el 52,5% (21) de trabajadores opinan que la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es regular; mientras que el 27,5% (11) considera que es deficiente.

La gestión administrativa comprende varios componentes, en ese sentido la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores sobre este variable es regular, lo que significa que existen dificultades en algunos procesos que impiden la viabilización efectiva de las actividades prevista, en función a la planificación y organización de la misma institución.

Tabla 4

Resultados sobre planeación en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	12	30,0
Regular	18	45,0
Bueno	7	17,5
Excelente	3	7,5
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 4, registran que el 45,0% (18) de trabajadores opinan que la planeación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es regular; mientras que el 30,0% (12) considera que es deficiente.

No es común observar que en las instituciones públicas la programación de actividades obedezca a criterios técnicos considerados en la planeación, por lo que la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores de la sede educativa tomada como área de estudio es regular respecto a este componente, en la medida que en la mayoría de los casos la programación de actividades obedece a criterios subjetivos.

Tabla 5

Resultados sobre Organización en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	9	22,5
Regular	16	40,0
Bueno	11	27,5
Excelente	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 5, registran que el 40,0% (16) de trabajadores opinan que la organización en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es regular; mientras que el 22,5% (9) considera que es deficiente.

La organización en la unidad de gestión educativa local tomada como área de estudio se ciñe a criterios netamente normativos del tipo funcional, cuando la necesidad y exigencias de la realidad educativa en la provincia de Vilcas Huamán exige una organización del tipo estratégica, por tal razón la percepción de la mayoría de los trabajadores es regular para lo que concierne a la organización de la institución.

Tabla 6

Resultados sobre Dirección en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	15	37,5
Regular	15	37,5
Bueno	7	17,5
Excelente	3	7,5
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 6, registran que el 37,5% (15) de trabajadores opinan que la dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es regular; mientras que en ese mismo porcentaje consideran que es deficiente.

La dirección de las entidades públicas requiere de personal capacitado e implementando en enfoques de dirección del tipo estratégico, en ese sentido, la mayoría de los trabajadores consideran que esta parte de la gestión administrativa es regular, porque no se cuenta con personal que posee características gerenciales para dirigir de forma eficiente la institución.

Tabla 7

Resultados sobre control en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	7	17,5
Regular	20	50,0
Bueno	9	22,5
Excelente	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 7, registran que el 50,0% (20) de trabajadores opinan que el control en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es regular; mientras que el 17,5% (7) consideran que es deficiente.

Los sistemas de control implementados en la sede provincial educativa tomada como área de estudio, no tiene el carácter formativo, es decir la de identificar problemas para mejorar los procesos, sino que se caracteriza por realizar exclusivamente la verificación de lo ejecutado, razón por la cual, la mayoría de los encuestados considera que esta etapa es regular, porque no tiene carácter represivo.

Tabla 8

Resultados sobre desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	10	25,0
Regular	24	60,0
Bueno	4	10,0
Excelente	2	5,0
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 8, registran que el 60,0% (24) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto al desempeño profesional; mientras que el 25,0% (10) se ubica en la valoración deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los trabajadores, en base a la respuesta al cuestionario aplicado, se ubican en la valoración regular, lo que significa que existen problemas para desarrollar con mejor performance el trabajo encomendado, debido a que la gestión administrativa de la institución no considera criterios para la gestión efectiva de los recursos humanos, con las que cuenta.

Tabla 9

Resultados sobre habilidades profesionales en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	12	30,0
Regular	18	45,0
Bueno	6	15,0
Excelente	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 9, registran que el 45,0% (18) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto al desarrollo de las habilidades profesionales; mientras que el 30,0% (12) se ubica en la valoración deficiente.

Las habilidades profesionales comprenden hábitos, actitudes, aptitudes, destrezas y experticia en el trabajo realizado, la misma que es promovida y desarrollada en función al contexto laboral en el que se desenvuelve el trabajador, por lo que, en base a los resultados presentados en esta tabla, podemos inferir que existen dificultades para efectivizar con solvencia las habilidades profesionales que posee el personal que labora en esta sede educativa.

Tabla 10

Resultados sobre experiencia profesional en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	11	27,5
Regular	15	37,5
Bueno	9	22,5
Excelente	5	12,5
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 10, registran que el 37,5% (18) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto a la experiencia profesional; mientras que el 27,5% (11) se ubica en la valoración deficiente.

La experiencia profesional en una entidad cuya organización se estructura bajo criterios normativos solo considera la cantidad de años que el trabajador tiene en la entidad, por lo que bajo estos criterios, los encuestados consideran que este componente es regular, lo que significa que el nivel de conocimientos y habilidades adquiridas por medio de la ejecución de actividades, no satisface las expectativas de los trabajadores, por ello es que a nivel institucional, la gestión administrativa no asegura el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 11

Resultados sobre motivaciones profesionales en la Unidad de Gestión Educativa Vilcas Huamán, 2017

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	11	27,5
Regular	16	40,0
Bueno	10	25,0
Excelente	3	7,5
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide gestión administrativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 11, registran que el 40,0% (16) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto a las motivaciones profesionales; mientras que el 27,5% (11) se ubica en la valoración deficiente.

El nivel motivacional de los trabajadores depende de muchos factores, pero todos ellos responden a satisfacción de necesidades individuales, referidos a logro de objetivos y perspectiva personal y profesional, que, en función a los resultados organizados en esta tabla, nos permite afirmar que los niveles motivacionales no satisfacen las expectativas laborales, personales y profesionales de los trabajadores.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 12

Resultados de la prueba de normalidad de los datos acopiados

valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades_profesionales	,837	40	,000
Experiencia_profesional	,864	40	,000
Motivaciones_profesionales	,864	40	,000
Gestión_administrativa	,818	40	,000
Desempeño_profesional	,786	40	,000
Planeación	,844	40	,000
Organización	,874	40	,000
Dirección	,832	40	,000
Control	,856	40	,000

Nota: n=40; grados de libertad=40; p-valor=0,000, para todos los casos

INTERPRETACIÓN

La prueba de normalidad permite evaluar si los datos configuran la curva normal, justamente para saber si el estadígrafo a ser elegido es del tipo paramétrico o no paramétrico, en ese sentido podemos observar que el valor de la probabilidad (p_{valor}) es igual a 0,000 en todos los casos, por lo tanto, podemos afirmar que estos no configuran distribución normal por lo tanto se ha elegido el estadígrafo denominado tau_b de Kendall, por las razones expuestas y por ser la variable del tipo ordinal.

Para la evaluación de la prueba de normalidad existen dos estadígrafos que permiten realizar este proceso, el primero es Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza cuando la muestra es superior a 50 unidades de estudio, y el segundo es el de Shapiro-Wilks que se utiliza cuando la muestra es menor a 50, por lo que en el caso de nuestro estudio se utilizó el segundo de los nombrados.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

Tabla 13

Contraste entre gestión administrativa y desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

Valores			Gestión administrativa				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Desempeño profesional	Deficiente	Recuento	8	1	1	0	10
		% del total	20,0%	2,5%	2,5%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	3	19	2	0	24
		% del total	7,5%	47,5%	5,0%	0,0%	60,0%
	Bueno	Recuento	0	1	2	1	4
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	2,5%	10,0%
	Excelente	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	11	21	5	3	40	
	% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%	

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 13 nos permiten observar que, el 47,5% (19) de trabajadores consideran regular la gestión administrativa y el desempeño profesional.

Tabla 14

Resultados de la correlación entre gestión administrativa y desempeño profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

		Valores	Gestión administrativa	Desempeño profesional
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: tau_b=0,678; p_valor=0,000; $\alpha=0,05$. Estadígrafo tau_B, porque los datos no configuran distribución normal y son del tipo ordinal. (tabla 12)

INTERPRETACIÓN

Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% existen suficientes argumentos investigativos y estadísticos que nos permiten afirmar que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, en razón de que el valor de tau_b=0,678 lo que determina que la relación es directa y fuerte, mientras que al ser el p_valor=0,000< α (0,05) se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Tabla 15

Contraste entre gestión administrativa y habilidades profesionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

Valores			Gestión administrativa				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
habilidades profesionales	Deficiente	Recuento	8	3	1	0	12
		% del total	20,0%	7,5%	2,5%	0,0%	30,0%
	Regular	Recuento	1	17	0	0	18
		% del total	2,5%	42,5%	0,0%	0,0%	45,0%
	Bueno	Recuento	1	1	4	0	6
		% del total	2,5%	2,5%	10,0%	0,0%	15,0%
	Excelente	Recuento	1	0	0	3	4
		% del total	2,5%	0,0%	0,0%	7,5%	10,0%
Total	Recuento	11	21	5	3	40	
	% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%	

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 15 nos permiten observar que, el 47,5% (19) de trabajadores consideran regular la gestión administrativa y las habilidades profesionales.

Tabla 16

Resultados de la correlación entre gestión administrativa y habilidades profesionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Valores			Gestión administrativa	habilidades profesionales
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,576*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	habilidades profesionales	Coeficiente de correlación	,576*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: tau_b=0,576; p_valor=0,000; $\alpha=0,05$

INTERPRETACIÓN

Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% existen suficientes argumentos investigativos y estadísticos que nos permiten afirmar que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, en razón de que el valor de tau_b=0,576 lo que determina que la relación es directa y moderada, mientras que al ser el p_valor=0,000 < $\alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Tabla 17

Contraste entre gestión administrativa y experiencia profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

Valores			Gestión administrativa				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
experiencia profesional	Deficiente	Recuento	6	4	0	1	11
		% del total	15,0%	10,0%	0,0%	2,5%	27,5%
	Regular	Recuento	3	12	0	0	15
		% del total	7,5%	30,0%	0,0%	0,0%	37,5%
	Bueno	Recuento	1	3	5	0	9
		% del total	2,5%	7,5%	12,5%	0,0%	22,5%
	Excelente	Recuento	1	2	0	2	5
		% del total	2,5%	5,0%	0,0%	5,0%	12,5%
Total		Recuento	11	21	5	3	40
		% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 17 nos permiten observar que, el 30,0% (12) de trabajadores consideran regular la gestión administrativa y la experiencia profesional.

Tabla 18

Resultados de la correlación entre gestión administrativa y experiencia profesional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

		Valores	Gestión administrativa	experiencia profesional
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,415*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	experiencia profesional	Coeficiente de correlación	,415*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: tau_b=0,415; p_valor=0,000; $\alpha=0,05$

INTERPRETACIÓN

Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% existen suficientes argumentos investigativos y estadísticos que nos permiten afirmar que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, en razón de que el valor de tau_b=0,415 lo que determina que la relación es directa y moderada, mientras que al ser el p_valor=0,000 < $\alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

Tabla 19

Contraste entre gestión administrativa y motivaciones profesionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017

Valores			Gestión administrativa				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
motivaciones profesionales	Deficiente	Recuento	7	3	1	0	11
		% del total	17,5%	7,5%	2,5%	0,0%	27,5%
	Regular	Recuento	3	12	1	0	16
		% del total	7,5%	30,0%	2,5%	0,0%	40,0%
	Bueno	Recuento	1	6	3	0	10
		% del total	2,5%	15,0%	7,5%	0,0%	25,0%
	Excelente	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	7,5%
Total	Recuento	11	21	5	3	40	
	% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%	

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 19 nos permiten observar que, el 30,0% (12) de trabajadores consideran regular la gestión administrativa y las motivaciones profesionales.

Tabla 20

Resultados de la correlación entre gestión administrativa y motivaciones profesionales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.

		Valores	Gestión administrativa	motivaciones profesionales
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,543*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	motivaciones profesionales	Coeficiente de correlación	,543*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: tau_b=0,543; p_valor=0,000; $\alpha=0,05$

INTERPRETACIÓN

Con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% existen suficientes argumentos investigativos y estadísticos que nos permiten afirmar que, existe relación significativa entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, en razón de que el valor de tau_b=0,543 lo que determina que la relación es directa y moderada, mientras que al ser el p_valor=0,000 < $\alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En las instituciones públicas de nuestro país, la gestión administrativa presenta una serie de dificultades relacionados con la eficiencia y eficacia en los procesos y procedimientos que aseguren el logro de los objetivos institucionales, debido a múltiples factores, entre las que se encuentran la falta de planeación, organización, dirección y control de las actividades programadas, la misma que incide notablemente en el nivel de desempeño profesional de los trabajadores que laboran en las entidades públicas.

La discusión demanda el análisis de la comparación entre los resultados obtenidos en nuestro estudio con aquellos registrados en los antecedentes, sustentado en las bases teóricas, en tal sentido, se ha organizado, esta parte del informe final de la siguiente manera:

La tabla 3 registran que el 52,5% (21) de trabajadores opinan que la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es regular; mientras que el 27,5% (11) considera que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Villa (2015) quien en su tesis titulado: Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Sede Regional de Educación de Jujuy, Argentina, afirma que, existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral ($\rho=0,694$; $p_valor=0,02 < \alpha=0,05$), lo que significa que en el área de estudio existen áreas o direcciones aisladas, las mismas que retrasan y perjudican la calidad del servicio que ofrecen, en razón de que los trabajadores carecen de información teórico y práctica que permita realizar su trabajo en forma eficiente y eficaz.

Estos resultados tienen sustento teórico en la propuesta de Anzola (2015) quien considera que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que conjuga el planeamiento, la organización, dirección y control orientados al logro de metas y objetivos institucionales, en función al despliegue, desempeño y responsabilidad de los integrantes de una organización.

Podemos manifestar que la gestión administrativa comprende varios componentes, en ese sentido la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores sobre este variable es regular, lo que significa que existen dificultades en algunos

procesos que impiden la viabilización efectiva de las actividades prevista, en función a la planificación y organización de la misma institución.

La tabla 8, registran que el 60,0% (24) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto al desempeño profesional; mientras que el 25,0% (10) se ubica en la valoración deficiente, corroborando los resultados obtenidos por (Tapia, 2016) quien en su tesis titulado: Gestión administrativa y perfil profesional en la sede educativo del ayuntamiento de Coquimbo, Chile, afirma que, el 48,9% de trabajadores se ubican en la valoración regular respecto a la gestión administrativa, mientras que el 52% opina que la labor que realiza no se adecua al perfil profesional que posee, lo que implica que la gestión de los recursos humanos al interior de esta institución no responde a las necesidades e intereses institucionales.

Lo señalado tiene sustento teórico en la propuesta de Mendoza (2016), cuando afirma que, el desempeño profesional es el proceso consciente en el que la persona que posee formación técnica y científica desarrolla una serie de actividades de forma eficiente y eficaz, en correspondencia con las necesidades y exigencias institucionales, caracterizado por un nivel de interrelaciones sociales acordes con el desempeño efectivo, en base al respeto, profesionalismo y práctica de valores institucionales.

Al respecto en el área de estudio observamos que la mayoría de los trabajadores, en base a la respuesta al cuestionario aplicado, se ubican en la valoración regular, lo que significa que existen problemas para desarrollar con mejor performance el trabajo encomendado, debido a que la gestión administrativa de la institución no considera criterios para la gestión efectiva de los recursos humanos, con las que cuenta.

La tabla 9 registran que el 45,0% (18) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto al desarrollo de las habilidades profesionales; mientras que el 30,0% (12) se ubica en la valoración deficiente, corroborando los resultados obtenidos por Yalle (2016) quien en su tesis titulado: La gestión administrativa y la imagen institucional de la II.EE N° 7073 de la UGEL N° 01, afirma que, existe correlación directa y

significativa entre las dos variables de estudio. ($\tau_b=0,614$; $p_{\text{valor}} (0,000) < 0,05$), lo que significa que la relación entre las variables de estudio es directa y moderada, debido a que, la imagen institucional depende del servicio a nivel de la gestión administrativa que presta la institución, la misma que en la mayoría de los casos fue observada por los docentes, porque no satisface las demandas y necesidades de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa.

Esta afirmación tiene sustento en la propuesta teórica de Palomino (2014) quien considera que las habilidades profesionales vienen a ser la pericia para realizar de manera efectiva una actividad específica, se basa en una formación académica o experiencial, por lo que se hace necesario que las organizaciones generen no solo espacio para promover el desenvolvimiento del trabajador, sino confianza y compromiso en el desarrollo de sus aptitudes.

Consideramos oportuno señalar que las habilidades profesionales comprenden hábitos, actitudes, aptitudes, destrezas y experticia en el trabajo realizado, la misma que es promovida y desarrollada en función al contexto laboral en el que se desenvuelve el trabajador, por lo que, en base a los resultados presentados en esta tabla, podemos inferir que existen dificultades para efectivizar con solvencia las habilidades profesionales que posee el personal que labora en esta sede educativa.

La tabla 10, registran que el 37,5% (18) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto a la experiencia profesional; mientras que el 27,5% (11) se ubica en la valoración deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Fernández (2015) quien en su tesis titulado: Relación de la gestión administrativa y el desempeño profesional en la UGEL de Tarata, Tachna, afirma que, la organización de la sede provincial de la Ugel de Tarata obedece a criterios subjetivos, la misma que no considera el perfil, las competencias y experiencia del personal que labora, lo que genera que en alguna direcciones y dependencias no se viabiliza los procedimientos administrativos con la celeridad y eficiencia requerida, por lo que la gestión institucional se ve perjudicada. Además, existen suficientes argumentos

estadísticos para afirmar que la relación entre las variables y las dimensiones es significativa ($\tau_b=0,658$; $p_{\text{valor}}=0,000 < \alpha=0,05$).

La propuesta teórica que sustenta esta afirmación es el de Váldez (2016) quien considera que la experiencia profesional comprende el conjunto de conocimientos prácticos acumulados por una persona en el ejercicio de sus funciones o en el trabajo realizado, la misma que en muchos casos, a nivel de valoración cuantitativa, está ligada a la cantidad de años que lleva ejerciendo la persona en el cargo o en la actividad realizada.

De lo señalado podemos notar que la experiencia profesional en una entidad cuya organización se estructura bajo criterios normativos solo considera la cantidad de años que el trabajador tiene en la entidad, por lo que bajo estos criterios, los encuestados consideran que este componente es regular, lo que significa que el nivel de conocimientos y habilidades adquiridas por medio de la ejecución de actividades, no satisface las expectativas de los trabajadores, por ello es que a nivel institucional, la gestión administrativa no asegura el logro de los objetivos institucionales.

La tabla 11 registran que el 40,0% (16) de trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán se ubican en la valoración regular, respecto a las motivaciones profesionales; mientras que el 27,5% (11) se ubica en la valoración deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Sulca (2016) quien en su tesis titulado: Relación de la gestión administrativa y las capacidades gerenciales en la UGEL de Huancasancos, Ayacucho 2016, afirma que, el 45,8% de los trabajadores consideran que en la UGEL Huancasancos, el estilo de gestión que caracteriza a la institución es normativo, por lo que muchas veces los problemas que se presentan a nivel de la gestión institucional, administrativa y pedagógica quedan entrampados, porque muchas veces, las normas establecidas no consideran casuísticas que se presentan en la realidad, perjudicando el logro de los objetivos institucionales.

Lo señalado tiene asidero teórico en la propuesta de Iglesias (2014) quien sostiene que las motivaciones personales tienen un componente netamente afectivo, es decir, que obedecen a situaciones subjetivas de compromiso,

identificación del trabajador con la misión y la visión de la organización, en base a la satisfacción de necesidades e intereses particulares, las que al coincidir con los objetivos institucionales viabilizan la ejecución de las actividades programadas.

Es preciso considerar que el nivel motivacional de los trabajadores depende de muchos factores, pero todos ellos responden a satisfacción de necesidades individuales, referidos a logro de objetivos y perspectiva personal y profesional, que, en función a los resultados organizados en esta tabla, nos permite afirmar que los niveles motivacionales no satisfacen las expectativas laborales, personales y profesionales de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

En estudios de enfoque cuantitativo las conclusiones se ciñen estrictamente a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis Hernández y Otros (2014), mientras que el análisis del logro de los objetivos de la investigación y resultados a nivel descriptivo son insumos para la discusión de resultados, en ese sentido se registran las siguientes conclusiones:

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, en razón de que el valor de $\tau_b=0,678$ lo que determina que la relación es directa y fuerte, mientras que al ser el $p_valor=0,000<\alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 14)
2. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, debido a que el valor de $\tau_b=0,576$ lo que determina que la relación es directa y moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000<\alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 16)
3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, debido a que el valor de $\tau_b=0,415$ lo que determina que la relación es directa y moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000<\alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 18)
4. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017, en razón de que el valor de $\tau_b=0,543$ lo que determina que la relación es directa y moderada, mientras que al ser el

$p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 20)

VI. RECOMENDACIONES

Los responsables de dirigir la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, deben organizar eventos de capacitación y actualización sobre enfoques y métodos relacionados a competencias directivas y gerenciales, a fin de proporcionar información teórica y práctica sobre las formas eficientes y eficaces de organizar y dirigir una institución pública.

Es necesario que las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, organicen reuniones de trabajo para socializar estrategias que permitan mejorar las habilidades profesionales de los trabajadores, y de esta manera estrechar lazos afectivos entre personal directivo y actores educativos, que necesariamente redundarán en beneficio de la institución.

Se hace imprescindible organizar estrategias que permitan sistematizar los criterios para valorar la experiencia profesional, la misma que debe considerar no solo la cantidad de años que el trabajador posee en la institución, sino también las competencias y habilidades desarrolladas en el desempeño laboral.

Los profesionales que tienen la responsabilidad de dirigir la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, deben procurar elevar los niveles de motivación del personal que labora en la institución, para lo cual deben implementar estrategias que permitan mejorar los niveles de compromiso e identificación de todos los trabajadores con la misión, visión y valores estratégicos de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, B. (2016). *Competencias gerenciales y la organización estratégica*. Lima: San Marcos.
- Anzola, M. (2015). *Gestión administrativa y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Añorga, J. (2016). *El enfoque sistémico de las organizaciones*. Lima: San Marcos.
- Bardales, J. (2014). *Métodos y técnicas en la investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Beno, M. (2016). *Gestión administrativa y responsabilidad social*. Buenos Aires: Trillas.
- Bolívar, B. (2016). *Gestio educativa. Planeación y control*. Lima: San Marcos.
- Calidad y Equidad Educativa. (2014). *Estudio prospectivo del nivel de desempeño en las sedes regionales de educación de la República del Uruguay*. Montevideo: ONG-CE.
- Camones, M. (2015). *Control, supervisión y acompañamiento de procesos administrativos*. Lima: San Marcos.
- Campos, A. (2016). *Fundamentos teóricos en la admnistración educativa*. Lima: Talleres gráfico.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Contreras, H. (2014). *Relación de la gestión administrativa y el clima institucional en la UGEL La Mar*. San Miguel: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Domínguez, G. (2013). *Experiencia profesional y el desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Fayol, F. (1980). *Administración científica*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

- Fernández, M. (2015). *Relación de la gestión administrativa y el desempeño profesional en la UGEL de Tarata, Tacna*. Tarata: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Foro Educativo. (2016). Lima: San Marcos.
- Foro Nacional Educativo. (2015). *Diagnóstico del sistema educativo colombiano*. Medellín: UNICEF.
- Gutiérrez, C. (2014). *Influencia del desarrollo de competencias directivas en la eficiencia de la gestión administrativa de la UGEL Lucanas*. Puquio: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Iglesias, M. (2014). *Nivel motivacional del trabajador en la gestión estratégica*. Lima: UNMSM.
- Jaúregui, M. (2016). *Producción de conocimientos en la gestión estratégica*. Lima: San Marcos.
- Kerlinger, F. (2000). *Técnicas de investigación social*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill.
- Manrique, P. (2013). *Motivaciones personales y estrategias laborales*. Lima: San Marcos.
- Maraví, J. A. (2016). *Procesos de planificación estratégica*. Lima: San Marcos.
- Mendieta, A. (2013). *Gestión administrativa y procesos pedagógicos*. Lima: UNMSM.
- Mendoza, L. A. (2016). *Desempeño profesional y competencias laborales*. Lima: San Marcos.

- Olivares, V. (2015). *Procesos de la gestión administrativa*. Lima: UNMSM.
- Palomino, H. (2014). *Habilidades profesionales y desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Ponce, M. A. (2016). *Planeación administrativa*. Lima: UNFV.
- Quinteros, P. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en la efectividad del nivel de productividad en el Municipio de Sinaloa, México*. Sinaloa: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.
- Reggiardo, M. (2015). *Competencias directivas y la organización de las empresas*. Lima: San Marcos.
- Salazar, M. (2013). *Habilidades profesionales y competencias directivas*. Lima: San Marcos.
- Salazar, M. (2016). *Gestión administrativa y eficiencia escolar*. Lima: San Marcos.
- Segovia, V. (2016). *Métodos y estrategias de trabajo en la gestión administrativa*. Lima: San Marcos.
- Serrano, M. (2015). *Competencias profesionales y objetivos estratégicos*. Lima: San Marcos.
- Soria, G. (2015). *Control y sistemas de supervisión*. Lima: San Marcos.
- Sulca, E. (2016). *Relación de la gestión administrativa y las capacidades gerenciales en la UGEL de Huancasancos, Ayacucho 2016*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Sulca, M. (2015). *Gestión administrativa y el desempeño profesional en la Dirección Regional de La Libertad*. Trujillo: Estudio de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.

- Tapia, J. L. (2016). *Gestión administrativa y perfil profesional en la sede educativo del ayuntamiento de Coquimbo, Chile*. Coquimbo: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Católica de Valparaíso.
- Urbina, J. A. (2015). *Desempeño profesional y el desarrollo productivo*. Lima: UNFV.
- Váldez, M. (2016). *Experiencia profesional y desempeño laboral*. Lima: San Marcos.
- Villa, S. A. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Sede Regional de Educación de Jujuy, Argentina*. Jujuy: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Mendoza, Argentina.
- Yalle, E. (2016). *La gestión administrativa y la imagen institucional de la II.EE N° 7073 de la UGEL N° 01*. Huancavelica: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Zagastizabal, M. (2015). *Gestión educativa y logro de aprendizajes*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE OPINIÓN – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colega, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño profesional, para lo cual te pedimos tengas a bien de responder a las interrogantes registradas en este documento. Te agradecemos cordialmente tu apoyo. Muchas gracias.

I. DATOS INFORMATIVOS

Condición: Nombrado () Contratado () Otro: _____

Sexo: M () F ()

II. CUESTIONES

Valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: PLANEACIÓN					
1. La planeación que se implementa en la institución permite alcanzar los objetivos institucionales.					
2. Los objetivos institucionales, se elaboran en base a criterios de planeación.					
3. Los objetivos institucionales atienden las necesidades de los usuarios de la institución					
4. Las metas consideradas para cada actividad son cumplidas a cabalidad					
5. Las metas son evaluadas permanentemente en cada una de las actividades.					
6. Las metas formuladas inicialmente son factibles de ser realizadas.					
DIMENSIÓN II: ORGANIZACIÓN					
7. Las estrategias implementadas para viabilizar la gestión administrativa son eficientes					
8. Las estrategias que se organizan a nivel de la institución responden a la realidad					
9. Las estrategias atienden las expectativas de los trabajadores					
10. Los procesos organizados a nivel de la institución permiten viabilizar las actividades programadas					
11. Los procesos organizados a nivel de la institución favorecen la gestión institucional					
12. Los procesos organizados a nivel institucional permiten resolver los problemas en la gestión administrativa					
13. Los procedimientos organizados a nivel institucional permiten a celeridad en la atención de los usuarios					
14. Los procedimientos organizados a nivel institucional agilizan los trámites administrativos					

15. Los procedimientos organizados a nivel institucional responden a las necesidades institucionales.					
DIMENSIÓN III: DIRECCIÓN					
16. Los documentos normativos se ciñen a las necesidades y diagnóstico de la institución.					
17. Los documentos normativos fueron sistematizados en forma conjunta con los trabajadores					
18. Los documentos normativos sustentan el quehacer institucional					
19. Los proyectos estratégicos implementados por la institución permiten el logro de los objetivos institucionales					
20. Los proyectos estratégicos viabilizan las actividades programadas					
21. Los proyectos estratégicos fueron elaborados e base al diagnóstico institucional					
DIMENSIÓN IV: CONTROL					
22. Existe un sistema de supervisión a nivel institucional					
23. La supervisión encuentra acogida a nivel de los trabajadores					
24. La supervisión considera las necesidades y expectativas de los trabajadores					
25. El monitoreo permite identificar los problemas a nivel de la gestión administrativa					
26. El monitoreo encuentra acogida en los trabajadores					
27. El monitoreo permite la retroalimentación de la información acopiada					
28. La evaluación permite valorar los logros institucionales alcanzados					
29. La evaluación ha sido socializada a nivel de todo el personal de la institución					
30. La evaluación predispone de forma positiva a los trabajadores					

Muchas gracias

CUESTIONARIO DE OPINIÓN – DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colega, estamos realizando un trabajo de investigación sobre gestión administrativa y desempeño laboral, para lo cual te pedimos tengas a bien de responder a las interrogantes registradas en este documento. Te agradecemos cordialmente tu apoyo. Muchas gracias.

III. DATOS INFORMATIVOS

Condición: Nombrado () Contratado () Otro: _____

Sexo: M () F ()

IV. CUESTIONES

Valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: HABILIDADES PROFESIONALES					
1. El personal que labora en la institución demuestra destreza laboral en su desempeño					
2. Es evidente la destreza labora de los trabajadores la misma que se evidencia en la celeridad del servicio					
3. Las destrezas laborales de los trabajadores es desarrollada a nivel institucional					
4. El servicio que presta el trabajador es eficiente					
5. La eficiencia demostrada por e trabajador de la institución permite alcanzar los objetivos institucionales					
6. La eficiencia del trabajador es una política institucional					
7. La eficacia del servicio prestado por el trabajador se evidencia en logro de las metas					
8. La ejecución de gasto de la institución alcanza el promedio deseado en base a la efectividad del trabajador					
9. La efectividad del trabajador en la labor que realiza permite prestar un servicio de calidad a los usuarios					
DIMENSIÓN II: EXPERIENCIA PROFESIONAL					
10. Los conocimientos alcanzado por los trabajadores de la institución permite alcanzar los objetivos institucionales					
11. Es política institucional desarrollar el nivel de conocimiento de los trabajadores					
12. La eficiencia en el servicio prestado por la entidad es producto del nivel de conocimiento alcanzado					
13. Las competencias demostrada por el trabajador en la función que realiza permite alanzar las metas institucionales					
14. La institución promueve el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores					

15. Las competencias laborales de los trabajadores es el capital máspreciado que posee la institución					
16. El perfil de los trabajadores se adecua al puesto de trabajo que ocupa					
17. El perfil profesional del trabajador es producto de una política de incentivos					
18. Es política institucional mejorar el perfil profesional dl trabajador					
DIMENSIÓN III: MOTIVACIONES PROFESIONALES					
19. Los trabajadores se muestran proactivo en el trabajo realizado					
20. Los trabajadores demuestran ser proactivos a través de iniciativas e interés demostrado en mejorar el servicio prestado					
21. Los trabajadores demuestra ser proactivos, porque se muestran predispuestos a contribuir en el logro de los objetivos institucionales					
22. La mayoría de los trabajadores se identifican con la misión de la institución					
23. La visión institucional es un medio de identificación del trabajador con su centro de trabajo					
24. La identificación del trabajador con su institución se ve reflejada en la predisposición en alcanzar las metas institucionales.					
25. El compromiso que demuestra el trabajador con a función que realiza en la institución permite alcanzar los objetivos y las metas					
26. Se percibe un nivel de compromiso adecuado por pate del trabajador con su institución					
27. El nivel de compromiso demostrado por el trabajador asegura brindar un servicio de calidad a los usuarios					

Muchas gracias

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

MATRIZ - ÍTEM TOTAL
INSTRUMENTO - CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	NÚMERO DE ÍTEMS																														TOTAL	PEARSON	CONDICIÓN	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
N° DE PARTICIPANTES	1	3	5	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	76	0.38	Válido
	2	2	3	3	2	4	5	5	5	3	4	2	5	5	5	3	4	2	3	2	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	3	112	0.48	Válido
	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	5	3	2	3	2	2	3	2	82	0.61	Válido
	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	78	0.39	Válido
	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	112	0.48	Válido
	6	3	3	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	2	3	4	2	3	4	5	5	5	3	3	111	0.62	Válido
	7	3	2	5	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	2	99	0.51	Válido
	8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95	0.44	Válido
	9	3	3	1	3	5	5	1	3	3	1	3	5	1	3	3	1	3	1	3	5	5	1	5	5	1	3	3	1	3	3	95	0.60	Válido
	10	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	112	0.47	Válido
	11	3	2	2	3	2	3	2	3	5	5	5	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	2	97	0.36	Válido
	12	2	3	5	5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	5	89	0.38	Válido
	13	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	73	0.41	Válido
	14	3	3	2	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	5	3	2	5	3	2	4	3	2	3	3	92	0.28	Válido
	15	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	124	0.31	Válido
	16	3	3	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	2	3	4	2	3	4	5	5	5	3	3	111	0.38	Válido
	17	3	2	5	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	2	99	0.45	Válido
	18	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95	0.39	Válido
	19	3	3	1	3	5	5	1	3	3	1	3	5	1	3	3	1	3	1	3	5	5	1	5	5	1	3	3	1	3	3	86	0.41	Válido
	20	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	112	0.51	Válido
	21	3	2	2	3	2	3	2	3	5	5	5	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	2	97	0.33	Válido
	22	2	3	5	5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	5	89	0.29	Válido
	23	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	73	0.49	Válido
	24	3	3	2	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	5	3	2	5	3	2	4	3	2	3	3	92	0.54	Válido

25	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	124	0.33	Válido
26	3	2	2	3	2	3	2	3	5	5	5	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	2	97	0.40	Válido
27	2	3	5	5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	5	89	0.61	Válido
28	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	73	0.48	Válido
29	3	3	2	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	5	3	2	5	3	2	4	3	2	3	3	92	0.47	Válido
30	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	124	0.61	Válido

CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	30

MATRIZ - ÍTEM TOTAL
INSTRUMENTO - CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO PROFESIONAL

	NÚMERO DE ÍTEMS																											TOTAL	PEARSON	CONDICIÓN	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27				
N° DE PARTICIPANTES	1	3	5	2	3	2	5	3	5	5	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	79	0.28	Válido	
	2	2	3	3	5	3	4	2	5	2	3	4	5	5	5	3	4	2	3	2	4	5	5	5	3	4	2	3	96	0.51	Válido
	3	3	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	3	2	2	3	2	89	0.39	Válido
	4	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	83	0.42	Válido
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	95	0.54	Válido
	6	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	5	5	5	3	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3	95	0.62	Válido
	7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	3	2	3	5	2	83	0.38	Válido
	8	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	95	0.39	Válido
	9	3	3	1	3	3	1	3	5	5	5	5	5	1	3	3	1	3	1	3	5	5	1	3	3	1	3	3	95	0.42	Válido
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	93	0.38	Válido
	11	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	2	3	5	5	5	2	81	0.41	Válido
	12	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	5	5	3	2	3	2	3	3	2	5	77	0.38	Válido
	13	3	2	5	3	5	5	5	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	76	0.41	Válido
	14	3	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	3	2	4	3	2	3	2	4	5	3	2	4	3	2	3	3	88	0.28	Válido
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	101	0.31	Válido
	16	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	5	5	5	3	4	3	2	3	4	5	5	5	3	3	95	0.38	Válido
	17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	3	2	3	5	2	83	0.45	Válido
	18	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	95	0.39	Válido
	19	3	3	1	3	3	1	3	5	5	5	5	5	1	3	3	1	3	1	3	5	5	1	3	3	1	3	3	81	0.41	Válido
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	93	0.51	Válido
	21	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	2	3	5	5	5	2	81	0.33	Válido
	22	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	5	5	3	2	3	2	3	3	2	5	77	0.29	Válido
	23	3	2	5	3	5	5	5	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	76	0.49	Válido

24	3	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	5	3	2	4	3	2	3	2	4	5	3	2	4	3	2	3	3	88	0.65	Válido
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	101	0.60	Válido	
26	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	5	5	2	3	2	3	2	3	5	5	5	2	81	0.46	Válido	
27	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	5	5	3	2	3	2	3	3	2	5	77	0.39	Válido	
28	3	2	5	3	5	5	5	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	76	0.47	Válido	
29	3	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	3	2	4	3	2	3	2	4	5	3	2	4	3	2	3	3	88	0.49	Válido	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	101	0.59	Válido	

CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	27

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017?</p>	<p>General:</p> <p>Analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las motivaciones profesionales</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la experiencia profesional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planeación ✓ Organización ✓ Dirección ✓ Control <p>Variable 2: Desempeño profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades profesionales ✓ Experiencia profesional ✓ Motivaciones profesionales 	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional transversal</p> <p>Población: 55 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán.</p> <p>Muestra: 40 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán</p> <p>Muestreo: Azar probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos:</p>

	de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.	motivaciones profesionales de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán en el año 2017.		Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación
--	--	---	--	---

ANEXO 4: CONSTANCIA



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UGEL VILCAS HUAMÁN



LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMAN, OTORGA LA PRESENTE

CONSTANCIA DE AUTORIZACION:

A. don **Wilfredo Flores Jauregui**, con DNI N°28591038, para que pueda recoger y validar la información para su proyecto de investigación de tesis de las áreas administrativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huaman, con la finalidad de optar la Maestría en Gestión Pública.

Se le otorga la presente constancia a solicitud del recurrente para los fines que estime conveniente

Vilcas huaman, 28 de enero del 2018

 **GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL 311-UGEL VILCAS HUAMÁN
alvarez
Mg. J. Ruth Palomino Gutiérrez
DIRECTORA DEL PROGRAMA SECTORIAL III