



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades
públicas del sector educación, Cañete 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Rosado Naupa, Alfonso Rubén

ASESORA:

Mg. Ancaya Martínez, María Del Carmen Emilia

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ROSADO NAUPA, ALFONSO RUBEN

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública* , ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCACIÓN, CAÑETE 2018.

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 5:45. pm.

JURADOS:

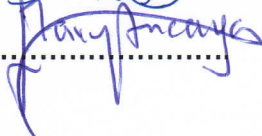
PRESIDENTE: Dra. Calla Vasquez, Kriss Melody

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad

Firma: 

VOCAL: Mg. Ancaya Martínez María del Carmen Emilia

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

ajustar márgenes que hay en tesis

APA

.....

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



Dedicatoria

Con todo cariño y amor a mi esposa Hada a mis Hijos (as) Flor, Johanna, Josselyn, Maria Elena y Elias Benjamin por su apoyo decisivo en la culminacion del presente trabajo de investigacion

Agradecimiento

Quiero dar las gracias a: Dios, mis padres, Elias y Aquila quienes con su humildad y amor hicieron de mi un profesional.

A la Mg. Ancaya Martínez, María Del Carmen Emilia por su apoyo y asesoramiento continuo en el desarrollo de la investigación.

Declaración jurada

Yo, Alfonso Rubén Rosado Naupa, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09184829, con la tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Alfonso Rubén Rosado Naupa

DNI. 09184829

Lima, Enero del 2019

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”, realizado para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Indice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.2.1 Trabajos previos Internacionales	15
1.2.2 Trabajo previos Nacionales	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	35
1.4.1 Problema general	35
1.4.2 Problemas específicos	36
1.5 Justificación del estudio	36
1.5.1 Justificación Teórica	36
1.5.2 Justificación práctica	36
1.5.3 Justificación metodológica	37
1.6 Hipótesis	37
1.6.1 Hipótesis general	37
1.6.2 Hipótesis específicas	37
1.7 Objetivos	38
1.7.1 Objetivo general	38
1.7.2 Objetivos específicos	38
II. Método	

2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variables, operacionalización	41
2.3 Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	45
2.5. Método de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	50
III. Resultados	
3.1 Análisis descriptivo	52
3.2 Análisis inferencial	58
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Instrumentos de medición	81
Anexo 3. Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a la institución	86
Anexo 4. Base de datos de la Prueba Piloto	88
Anexo 5. Base de datos de la muestra	90
Anexo 6. Certificados de validez del contenido de los instrumentos	94
Anexo 7. Artículo Científico	106

Indice de tablas

	Pag.
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa	43
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	44
Tabla 3. Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión administrativa	47
Tabla 4. Resultado de la validez de contenido del instrumento desempeño laboral	47
Tabla 5. Confiabilidad de instrumentos de medición cuantitativa	48
Tabla 6. Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión administrativa	48
Tabla 7. Prueba de confiabilidad variable 2: Desempeño laboral	49
Tabla 8. Nivel de la gestión administrativa	52
Tabla 9. Nivel del desempeño laboral	53
Tabla 10. Nivel de planificación	54
Tabla 11. Nivel de organización	55
Tabla 12. Nivel de dirección	56
Tabla 13. Nivel de control	57
Tabla 14. Correlación gestión administrativa y desempeño laboral	58
Tabla 15. Correlación planificación y desempeño laboral	59
Tabla 16. Correlación organización y desempeño laboral	60
Tabla 17. Correlación dirección y desempeño laboral	61
Tabla 18. Correlación control y desempeño laboral	62

Indice de figuras

	Pag.
Figura 1. La organización de la acción empresarial en los tres niveles de la empresa	24
Figura 2. Trabajo en equipo	28
Figura 3. Nivel de la gestión administrativa	52
Figura 4. Nivel del desempeño laboral	53
Figura 5. Nivel de planificación	54
Figura 6. Nivel de organización	55
Figura 7. Nivel de dirección	56
Figura 8. Nivel de control	57

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra 80 docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete. Se aplicó cuestionarios sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral ambos válidos y confiables para su aplicación a los docentes. Los resultados descriptivos fueron que un 47% presentan una buena gestión administrativa, por otro lado un 35% presentó un nivel regular y un 17.5% presentó un nivel malo de gestión administrativa, con respecto al desempeño laboral el 42.5% presentan un nivel bueno de desempeño laboral y un 36.3% un nivel regular y el 21.3% un nivel malo de desempeño laboral. Entre los resultados inferenciales se evidenció que La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho = 0,711$) y significativamente ($p = 0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Palabras claves: gestión, administrativa, desempeño, laboral, docente.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and labor performance in public entities of the education sector, Cañete 2018. The study was a basic type of cross-sectional, on-experimental, correlational design. The sample shows 80 teachers from public entities in the education sector of Cañete. Questionnaires about administrative management and labor dismemberment were applied, both valid and reliable for their application to teachers. The descriptive results were that 47% present a good administrative management, on the other hand 35% presented a regular level and 17.5% presented a bad level of administrative management, with respect to work performance 42.5% present a good level of performance labor and 36.3% a regular level and 21.3% a bad level of work performance. Among the inferential results it was evidenced that the administrative management is directly related ($Rho = 0,711$) and significantly ($p = 0.001$) with the labor performance in public entities of the education sector, Cañete 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high.

Keywords: management, administrative, performance, work, teaching.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La educación es un proceso que inicia desde la niñez, por lo tanto, es de carácter evolutivo para los seres humanos, no sólo se basa en conocimientos, sino también de actitudes, comportamientos, valores, principios y otros elementos que contribuyen a la formación de las personas, buscando la fijación de patrones que determinen su ser y su hacer; como un individuo de bien para la sociedad.

El papel y la importancia de la educación en la sociedad es tan alta, que desde hace muchos se ha convertido en el objeto de estudio de sistemas de gobierno, organizaciones y nivel mundial, universidades, cumbres, simposios y congresos, entre otras organizaciones, donde se han centrado en conocer, analizar, y establecer los patrones que deben regir la educación y la práctica educativa para la sociedad en la cual se encuentra inmersa, bajo los estándares de calidad, cantidad, inclusión, desempeño docente, gestión administrativa, contenidos, temarios y currículo, incorporación de la tecnología, entre otros.

Actualmente han surgido nuevos estilos y tendencias de cómo realizar una gestión administrativa que apunte a mejorar la calidad. Por ello la “gestión administrativa fue considerada en el mundo laboral como actividades a desarrollar teniendo en cuenta el proceso administrativo y se recomendó a las instituciones para que ayuden en la planificación, organización, ejecución y control” (Bonilla, 2011, p.75). De manera que este proceso trascienda en la construcción de una nueva gestión administrativa, que favorezca a los trabajadores, y la sociedad en general.

En cambio, en el sector educativo es decir en las instituciones educativas no prestan mayor interés en el quehacer administrativo ni tampoco la importancia de la comunicación organizacional en el fortalecimiento y desarrollo institucional.

A nivel nacional en el Perú la gestión administrativa ha sido estudiada de diferentes maneras y uno de los objetivos de las instituciones educativas fue mejorar la calidad educativa. Al respecto el Minedu (2013) señaló que los factores responsables de esta crisis se señalan el inadecuado desempeño docente, las deficiencias en la gestión administrativa. Los responsables de la gestión

administrativa en las instituciones educativas son docentes nombrados que desconocen de administración y de las fases del proceso administrativo y desconocimiento del área que desempeñan y como consecuencia se ve reflejada en una deficiente gestión administrativa

A nivel local en las entidades del sector de educación de Cañete, según la percepción de los docentes, la mayoría de docentes que laboran solo se limitan a cumplir sus labores y no son agentes de cambio. Es por ello, que se considera que existe la necesidad de que sean capaces de motivar, transmitir energía, y alcanzar sus metas. En relación a lo anterior se percibe que uno de los problemas más latentes en la administración es la inadecuada gestión debido a que los responsables de los procesos administrativos han sido docentes que desconocen la gestión administrativa, existe también escasa planificación, donde los responsables, dejan todo a azar, y al no cumplimiento de objetivos trazados; en la institución si existe algún tipo de planificación, solo queda en los documentos internos, es decir teórica, más no práctica. Asimismo, se observa que existen conflictos entre los docentes la misma que provoca rompimiento de relaciones humanas, implicando un clima organizacional deficiente, sin orden, no se tienen en cuenta la imagen y desarrollo institucional y brindar un buen servicio administrativo y esto se traduce en un nivel deficiente de desempeño laboral.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos Internacionales

Armas (2014) menciona en su tesis: *Desarrollo de un modelo de gestión administrativo para MIPYMES florícolas comunitarias*. La investigación tuvo como objetivo implementar un modelo de gestión administrativo para Mipymes florícolas. Se utilizó la investigación de campo a través de la observación directa. Las técnicas que se aplicó fueron la encuesta y la observación. La muestra fue de 105 microempresarios. Los resultados fueron que el 68% de microempresarios opinó sobre la necesidad de desarrollar un modelo de gestión administrativa para Mipymes otro 32% opinión que existe desconocimiento de la gestión administrativa. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión que no existe organización, hay desconocimiento de gestión administrativa, falencias en el proceso de producción,

y carencia de un adecuado registro financiero, lo que confluente en una deficiente gestión administrativa en dicha comunidad.

Ortega (2014) mencionó en su tesis: *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*. La investigación tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa del Talento Humano con el propósito de poder implementar un Plan de Empowerment. El estudio fue descriptivo y explicativa. Para el caso de este estudio se tomó en cuenta (87 personas). Una vez realizada la investigación de campo a los 87 integrantes de la empresa, los resultados fueron que un 54% de los integrantes manifestó la carencia de un plan de capacitación sobre gestión administrativa otro 46% manifestó la necesidad de elaborar un plan de capacitación para mantener empoderados a los participantes. Se llegó a la conclusión que las empresas no cuentan con un plan de capacitación en gestión administrativa para sus empleados, ni tampoco con un programa de motivación personal para mantener a sus participantes empoderados con sus actividades diarias, es decir entregando un trabajo eficiente y eficaz.

Sumba (2014) en su tesis titulada: *Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí*. Su finalidad fue establecer un modelo de gestión administrativa en la zona Sur. La modalidad que utilizaron en su investigación fue cuantitativa descriptiva no experimental. Los resultados fueron que el 85% de colaboradores manifestó que los factores internos se refieren a los problemas provenientes por la gestión del conocimiento sobre la gestión administrativa y un 15% manifestó que el modelo de gestión se debe dar en función a la situación económica, política, social y cultural de las microempresas. Concluyó que se debe aplicar principalmente las fases del proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control, con adecuadas estrategias de diferenciación lo cual contribuirá a mejorar la competitividad de las microempresas.

1.2.2 Trabajo previos Nacionales

Ferrer (2016) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Su propósito fue establecer la relación

entre las variables. El estudio es básico, y el diseño no experimental correlacional, bajo el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 121 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = 0,776 **).

Martínez (2015) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar*. Tuvo como finalidad establecer la relación entre ambas variables. La población fue de 80 trabajadores administrativos. Se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional, sus resultados fueron que existe la Gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Área de Administración del Inabif. Pueblo Libre. Lima. 2015; habiéndose calculado una correlación de 0.416, lo que representa un nivel de correlación moderado.

Morales (2015) *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP*. Su finalidad fue establecer la relación y el diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se utilizó como técnica e instrumento de investigación la encuesta - cuestionario sobre las variables de estudio, que permitió recoger información de la muestra censal compuesta por 150 estudiantes. Los datos fueron procesados con el programa SPSS y se llegó a la conclusión que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza aérea del Perú.

Suárez y Talavera (2015) *La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL N° 06 del distrito Ate Vitarte – 2014*. Su propósito determinar la relación que existe entre las variables. La población está conformada por 132 docentes. La muestra lo conforman 98 docentes, es de tipo probabilística aleatoria simple. Como resultado se obtuvo que la mayoría de los docentes consideran que la gestión

administrativa está en un nivel ineficiente sobre la labor que realizan los directivos, con respecto a la calidad del servicio educativo se considera que no es buena; con una correlación moderada de 0.546.

Muñoz (2015) en su investigación titulada: *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle "La Cantuta"*. Tuvo como propósito determinar la relación entre las variables. El estudio es no experimental. La muestra fue probabilística aleatoria simple de 80 trabajadores. Finalmente se llegó a la conclusión que en los lugares de trabajo donde existe un buen clima laboral existirá una buena gestión administrativa, los trabajadores se identifican con su empresa y tienen orgullo de pertenecer a ella, haciendo que se entreguen más a sus actividades diarias.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Gestión administrativa

Definiciones de gestión

Para Cassini (2014): Es la acción y al efecto de gestionar, acciones para gobernar, dirigir u organizar (p. 77).

Sin embargo, Bastardo (2015) refirió es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad (p. 91).

Al respecto, Chiavenato (2015) es el proceso de administrar, planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar un bien o servicio (p. 82).

Podemos decir que la palabra gestión equivale a realizar acciones principales de planificación y de coordinación, la cual implica un conjunto de actividades que se llevan a cabo para solucionar un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización.

Pintado P. (2011) la gestión del talento humano, difiere en el marco de la concepción de vanguardia, en cuanto administra, descubre, dirige y conduce el talento (habilidades y destrezas) de las personas, ubicándolas estratégicamente

en el desempeño del puesto o actividad que les permita experimentar satisfacción en aquello que deben hacer o podrían hacer, para alcanzar los objetivos metas institucionales y de las personas.

Definiciones de gestión administrativa

Según Ruiz (2015) consideró: un conjunto ordenado de estructuras y procesos, que deben provocar transformaciones o cambios (p. 101).

Para Koontz (2014) es la conducción de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos (p. 134).

Sin embargo, Galindo (2014) señaló: es planificar conocimientos, principios y herramientas que son indispensables para obtener la máxima eficiencia y calidad de una organización (p. 94).

Según Stoner (2015) es el proceso de planificación, organización, dirección y control de los trabajos de los integrantes de la organización y en optimizar el uso de los recursos disponibles con la finalidad de alcanzar metas propuestas (p. 101).

Al analizar las definiciones de estos autores, puedo llegar a definir que la gestión administrativa es el conjunto de actividades mediante las cuales el administrador desarrolla sus funciones con el cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planifica, organiza, dirige, coordina y controla.

Características de la gestión administrativa

Las características principales de la gestión administrativa, que propone Leal (2015) son la:

Universalidad: La gestión administrativa se aplica en todo tipo de organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.

Especificidad: Proporciona un carácter específico y no se debe confundir con otras ciencias. La administración se auxilia de otras ciencias y técnicas, tiene sus propios principios, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas

Unidad temporal: Se da en todo momento en una empresa, con etapas, fases y procesos.

Unidad jerárquica: Toda organización debe contar con un jefe, la unidad de mando con menor o mayor grado de responsabilidad desde la gerencia hasta el último trabajador.

Valor instrumental: la gestión administrativa es un medio para alcanzar objetivos y metas en las organizaciones sociales y la gestión sea eficiente y de calidad.

Amplitud de ejercicio: Se aplica en todos los niveles de una organización, presidentes, gerentes, directores, supervisores, etc.

Interdisciplinariedad: Usa principios relacionados con la ética, valores, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias relacionados con la eficiencia laboral.

Flexibilidad: Adaptabilidad de principios y técnicas administrativas según las necesidades de la empresa u organización social del cual se le atribuye (p. 129).

Procesos de la gestión administrativa

Según Reyes (2015, p.107) son cuatro los procesos y son:

Planeación: es un proceso administrativo que hace posible cumplir objetivos y metas de una empresa, organización social, política.

Sus elementos son los siguientes:

Los propósitos. Son las aspiraciones que persiguen las empresas, organizaciones o grupos sociales del sector público o privado.

La investigación. Son todos los factores asociados que contribuyen al desarrollo y logro de los propósitos de la sociedad.

Los objetivos. Son los resultados que desea obtener una empresa, organización en un tiempo determinado y lograr su objetivo propuesto.

Las estrategias. Son pasos o procedimientos que permiten lograr los objetivos propuestos de la empresa.

Políticas. Son guías para orientar la acción; son criterios, lineamientos de una organización para la toma de decisiones y que contribuya al logro de los objetivos y solución de problemas de la empresa u organización.

Organización: Determina la formación de una estructura, con jerarquías necesarias y agrupación de actividades, para simplificar sus funciones dentro de la empresa.

Sus elementos son:

División del trabajo. Consiste en la especialización y cooperación de las fuerzas laborales en tareas específicas diferentes con el objetivo de mejorar la eficiencia; la jerarquización es decir las funciones de los trabajadores y la departamentalización que consiste en la agrupación de acuerdo a las funciones para ahorrar tiempo, capital y aumento de la producción (Adam Smith 2011).

Coordinación. Es la acción sincronizada de hacer tareas y emplear los recursos necesarios con la finalidad de lograr los objetivos y metas trazadas por la empresa. Tiene sus bases en la autoridad, el servicio mutuo, el conocimiento, disciplina del personal.

Principio gradual o jerárquico: son los deberes según los grados de autoridad y su respectiva responsabilidad.

La responsabilidad: la obligación de responder a la ejecución de los deberes asignados

La unidad de mando: esto significa que un agente debe recibir órdenes de un solo jefe.

El orden: un lugar para cada persona y cada cosa en su lugar.

Dirección: Es la aplicación de conocimientos en la toma de decisiones para guiar a una organización a alcanzar los objetivos propuestos.

Sus elementos son:

Toma de decisiones: Consiste en la evaluación de alternativas para tomar la decisión correcta.

Integración: Es el reclutamiento u obtención de los candidatos que aspiran a un puesto determinado según las funciones que realicen.

Motivación: Es la labor más importante de la dirección se logra la ejecución del trabajo, de acuerdo a normas o patrones de valores y conducta esperados.

Comunicación. Es importante e involucra a los individuos no solo en su papel de comunicadores, sino en el buen uso que a la información que se les da a los trabajadores.

Control: Proceso que regula y garantiza que las actividades planificadas se están cumpliendo de conformidad a los principios, normas, etapas para disminuir los errores y conseguir el logro de los objetivos propuestos por la empresa u organización.

Sus elementos son:

Establecimiento de estándares. Aplicación de una unidad de medida, parámetros, indicadores que servirá como modelo, guía o que permitirá el control.

Medición de resultados. Acción de medir la ejecución de los parámetros, indicadores y los resultados, puede de algún modo modificar la misma unidad de medida y causar efectos en el desempeño, rendimiento productividad de la empresa.

Corrección. Utilidad concreta y tangible del control está en la acción correctiva para integrar y corregir los errores, las desviaciones en relación con los estándares.

Retroalimentación. Medidas correctivas para mejorar la planeación organización, dirección y control (108).

Es importante que toda entidad educativa, organizaciones, empresas tenga en cuenta los procesos que se dan en una gestión administrativa, porque les permite mantener un orden sistemático y ordenado de todas las actividades que se desarrolla, con la finalidad de alcanzar las metas institucionales.

Dimensiones de gestión administrativa

Según Chiavenato (2012) señaló los elementos de toda administración son:

Dimensión 1: Planificación

Consiste en fijar objetivos o logros a cumplir y precisar qué tiempo tomará lograr las metas” Chiavenato (2012, p. 75).

Según Calva (2014) es su finalidad es establecer los objetivos o logros a cumplir y precisar qué tiempo tomará lograr las metas (p. 75).

Según Calva, una buena planeación conlleva a definir bien los objetivos y sobre todo a elaborarlos con cuidado y puntualidad.

Koontz (2014) definió la planeación como la: selección de misiones y objetivos, y acciones para lograrlos. Incluye realizar acciones para lograrlos y así lo que se elija, servirá para organizarlo y elaborarlo con objetividad y precisión (p.123)

De lo señalado por los autores mencionados, se define como planeación administrativa a un camino para resolver los problemas diversos de las organizaciones, empresas, lograr los objetivos, metas planteadas y obtener así un servicio eficiente y de calidad.

Dimensión 2: Organización

Según Chiavenato (2012): Consiste en utilizar el trabajo en busca de objetivos y metas para la empresa, incluye fijar las tareas a realizar, quién las va a hacer, dónde se toman las decisiones y a quién deben rendir cuentas (p.125).

La labor que aquí se lleva está relacionada con las aptitudes (físicas e intelectuales) de cada trabajador a la vez con los recursos que posee la empresa.

Niveles	Organización	Contenido
Institucional	Diseño organizacional	Superestructura de la empresa. Formato organizacional y procesos de comportamiento.
Intermedio	Diseño departamental	Agrupación de unidades en subsistemas, como departamentos o divisiones.
Operacional	Diseño de cargos y tareas	Estructura de las posiciones y las actividades en los cargos.

Figura 1. La organización de la acción empresarial en los tres niveles de la empresa

De acuerdo a Chiavenato (2012, p.125) las actividades más significativas de la organización son:

Realizar la selección minuciosa y detallada de cada trabajador para los diferentes puestos.

Subdividir las tareas en unidades operativas.

Escoger una potestad administrativa para cada sector.

Proporcionar los materiales y recursos a cada sector.

Concentrar las obligaciones operativas en puestos de trabajo por departamento.

Mantener claramente establecidos los requisitos del puesto.

Suministrar facilidades personales y otros recursos.

Ajustar la organización basado en los resultados del control.

De acuerdo a lo descrito la función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles como son humanos, materiales, equipos y financieros para lograr los objetivos.

Dimensión 3: Dirección

Chiavenato (2012, p.134) definió a la dirección como: se refiere a la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones.

Es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados.

De acuerdo a lo descrito es la etapa más importante de todo el proceso administrativo este proceso es la guía y la orientación para lograr cumplir la misión, visión, objetivos y metas de las instituciones.

Dimensión 4: Control

Es un elemento del proceso administrativo que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas. (Chiavenato 2012, p.110).

De acuerdo a lo descrito el control tiene como finalidad principal, señalar las faltas y los errores que se puedan cometer a lo largo de la planificación y de la organización y orientar la dirección de las instituciones a fin de que se pueda mejorar y disminuir más la carga de errores.

Los indicadores son un instrumento indispensable para el control, porque sirven de elemento de comparación para ver el grado de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos, evaluando atributos como calidad, cantidad, tiempo, espacio y satisfacción.

Importancia de la gestión administrativa

Según Hurtado (2016) consideró que es importante porque:

La gestión administrativa es una acción humana y el hombre tiene la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y unas organizaciones efectivas y competitivas es el resto de la gestión administrativa moderna (p.55).

Por ello, Hurtado (2016, p.56) consideró que: “Es uno de los factores más importantes cuando se trata de organizar una empresa”.

La gestión por competencias, son un conjunto de dimensiones o categorías, tales como: valores, rasgos de personalidad, habilidades, conocimientos,

experiencias, actitudes, motivaciones e intereses, liderazgo, capacidad de conducción y otros aspectos cognoscitivos, que identifican al individuo.

Se debe tener en cuenta que con el pasar de los años es mayor la competencia que se presenta en las organizaciones, por lo que siempre se debe estar informados, actualizados e innovar de forma constante, de cómo realizarla de manera correcta la gestión en las instituciones.

La gestión administrativa, considero que es importante porque realiza una serie de acciones laborales en beneficio de una empresa que haga el uso eficiente de los recursos que posee entre ellos el humano que es el encargado de gestionar los diversos procesos que permitan el crecimiento de la empresa, y por ende mejorar la competitividad frente a otras empresas.

Desempeño laboral

Definiciones de desempeño laboral

Minedu (2013, p.23) señaló que el docente es un mediador que debe asumir una actitud crítica, creativa y favorable al cambio con la finalidad de formar integralmente a los estudiantes.

El desempeño docente califica la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p.81)

Díaz (2009) señaló a “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”. (p. 16)

Rueda (2009) definió “la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en recursos psicosociales en un contexto particular”. (p.3)

Montenegro (2003) definió como: “refirió cumplimiento de las funciones y éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno con la finalidad mejorar la calidad educativa y cualificar su profesión”. (p.44)

Podemos inferir al desempeño laboral docente como el conjunto de funciones, roles, conductas relevantes que hacen posible su acción física, cognoscitivas y psicomotoras para el logro de objetivos, metas y mejora continua.

Teorías del desempeño laboral docente

Klingner y Nabaladian (2002, p.252) mencionaron:

Teoría de la equidad. Está referida a la percepción del trabajador de acuerdo al trato que recibe en una organización. (p.253).

Teoría de las expectativas. Se basa en los sentimientos de satisfacción de los trabajadores, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros (p.253).

Las teorías mencionadas se tuvieron como bases teóricas de la problemática de estudio. Siendo la más relevante la teoría de las expectativas basada en la satisfacción de los trabajadores, puesto que es necesario reiterar

Componentes del desempeño laboral

Chiroque (2006), consideró:

Motivación y emocionalidad, comprende las relaciones interpersonales, respeto por la opinión de los demás, equilibrio emocional, asertividad y sobretodo generar un ambiente agradable para el trabajo.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, comprende el nivel de responsabilidades frente al trabajo como la asistencia, puntualidad, dinamismo, disposición al cambio del docente. (Chiroque, 2006, p.49).

Participación, comprende la participación tanto de los estudiantes como de la comunidad donde se desarrolla. (Chiroque, 2006, p. 49).

Características del desempeño laboral

Para Furnham (2000), son:

Adaptabilidad, Grado de efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, Capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

Iniciativa, se la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.

Conocimientos, Nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo.

Trabajo en equipo, Capacidad de desenvolverse eficazmente para alcanzar los objetivos y metas de la organización.



Figura 2. Trabajo en equipo

Estándares de Trabajo, Cumplimiento de las mejores prácticas o estándares que cada trabajador hace bien y lograr mejores resultados eficientes y de calidad para la organización, retroalimentar el sistema continuamente y mejorarlo.

Desarrollo de talentos, es importante para las organizaciones, empresas como ventaja competitiva que está enfocado en el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes de su equipo, planificando actividades de desarrollo, referentes a sus cargos que tienen y futuros.

Potencia el diseño del trabajo, Determina la organización de acuerdo al organigrama funcional y que sea efectivo para el logro de una meta.

Maximiza el desempeño, Establece metas de desempeño/ desarrollo de capacidades y evaluación de los trabajadores de acuerdo a los estándares de trabajo. (p.126)

Tipos de desempeño laboral

Según Montenegro (2003), existen tres tipos:

Desempeño como acción situada, son las acciones que se deben cumplir en el plano educativo. El desempeño se debe convertir en competencia tanto para el docente como estudiante.

Desempeño determinado por factores. Los factores que se relacionan con el desempeño son:

Docente. Cuanto mayor sea su formación profesional, tendrá mayores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. (p.20).

Estudiante. Si los estudiantes son motivados y demuestran interés en sus aprendizajes, notaremos que la labor del docente ha sido satisfactoria, cumpliendo así con el plan de estudios. (p.20).

Contexto. Es la institución con sus recursos físicos en buenas condiciones y humanos con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. (p.20).

Desempeño en campos de acción, los campos de acción de la formación y vida del docente.

Factores que influyen en el desempeño laboral docente

De acuerdo a Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por tres factores:

Factores asociados al docente, referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Factores asociados al estudiante, dependen de las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente (p.75).

Evaluación del desempeño laboral docente

Se considera importante que se evalúe al docente en su quehacer pedagógico, puesto que los resultados obtenidos servirán para mejorar su desempeño laboral y por ende la formación integral del educando.

Como lo señaló Mateo (2005), “la evaluación es importante en el profesorado en la mejora de las comunidades educativas.” (p,94)

Pintado E. (2011) proceso de evaluación de desempeño es fundamental tiene por objetivo examinar las siguientes dimensiones: a) conocimiento y experiencia en la labor que se viene realizando, b) talento (habilidades, destrezas, creatividad,) y valores agregados que le impone a la actividad o labor que desempeña, c) patrones ético morales (socialización y adaptación y consideración a las normas establecidas como filosofía organizacional)

Por los motivos expuestos es necesario crear una cultura evaluativa en los docentes y sobretodo en los especialistas de soporte pedagógico para que se detecten las debilidades y se fortalezcan las potencialidades en su quehacer educativo y conlleve a mejorar la calidad educativa del país.

Estándares del desempeño laboral docente

Los estándares establecen de lo que se sabe y puede hacer quien ingrese al ejercicio docente / otro tipo de trabajo.

Varela y Salgado (2010) un estándar es una regla para medir o evaluar cosas. Es por tanto un conjunto de criterios que se imponen externamente a la tarea de un individuo que va ser evaluado (Bobko y Colella, 1994) y definido sobre la base de criterios de carácter organizacional. Los estándares de desempeño deben ser iguales para todas las personas que cumplen la misma tarea y estables en un periodo de tiempo. El estándar, a diferencia de una meta, tiene un componente evaluativo. Tenemos algunos ejemplos de estándares de desempeño: calidad, cantidad, comunicación, trabajo interpersonal en equipo, análisis de problemas, planeación y organización, creatividad e innovación.

Según Valdés (2009, p.59), señaló que existen tres tipos de estándares:

Estándares mínimos, señalan los niveles de rendimiento que se espera que alcancen y mantengan los profesores.

Estándares competitivos, proporcionan incentivos y compensaciones por su buen rendimiento a los profesores.

Estándares de desarrollo, fomentan el desarrollo de conocimientos, capacidades y actitudes de los profesores.

Funciones de la evaluación del desempeño laboral docente

Para Valdés (2009, p. 46), señaló que existen cuatro funciones:

Función diagnóstica: Manifiesta los aciertos y errores del maestro en un periodo de tiempo.

Función instructiva: Indicadores de los desempeños de los maestros.

Función educativa: Organización de estrategias del docente en función a los resultados de su evaluación.

Función desarrolladora: Se refiere al auto perfeccionamiento del maestro.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2012), “un programa de evaluación de desempeño está bien coordinado y desarrollado proporciona beneficios.” (p,36)

Los beneficios son:

Mejora la comunicación con sus subordinados para que comprendan la evaluación de su desempeño, asimismo se establece reglas, comportamientos y de desempeño que requiere la empresa con respecto a sus empleados porque da a conocer sus expectativas laborales a sus jefes y/o superiores sin embargo identifica que empleados necesitan actualización y/o perfeccionamiento en el área en que se desempeñan por lo cual se ofrece incentivos y estimula la productividad de los trabajadores en la organización.

Louffat (2015) establecer estándares de desempeño, es el primer paso para poder controlar algo, es la definición de patrones de medidas o indicadores de corte cuantitativo o cualitativo que sirven de referencia para poder determinar si la acción administrativa es eficaz o ineficaz, así como poder medir su grado de eficiencia y/o ineficiencia.

Evaluar el desempeño actual, significa apreciar la acción administrativa, retratarla tal como ha sido ejecutada sin juzgarla ni dar opinión sobre ella, solo se trata de recoger la información, la evidencia real del trabajo.

Comparar el desempeño actual con los estándares previstos, se trata de calcular, de medir lo ejecutado en relación con lo previsto. Sirve para determinar si la actividad administrativa fue eficiente o ineficiente. Si han cubierto o no las expectativas de rendimiento cifrados, si ha sido correcta o incorrecta la ejecución, en que se ha acertado y en que se ha fallado si fuese el caso.

Definir las medidas a adoptar, es el momento de proponer las acciones a seguir, en el caso que hubiese fallas, para poder corregirlas. Si, en cambio, el rendimiento hubiese sido óptimo, las acciones a adoptar deberían estar dirigidas a lograr rendimientos todavía superiores en el futuro.

Se puede inferir que los beneficios mejoran la comunicación, las relaciones entre subordinados y jefes, así como también cubrir las expectativas de los empleados, todo esto genera que los empleados se sientan contentos con la labor que realizan dentro de la empresa.

Dimensiones del desempeño laboral

Según Núñez (2017) Cita a Bohórquez (2007).

Aquellas empresas y/o instituciones que prestan servicios, deben considerar factores que influyen directamente en los colaboradores con la finalidad de brindar una excelente atención a los clientes o usuarios que hacen uso del servicio para lo cual se debe incidir en la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo (p.56).

Dimensión 1: Orientación de resultados

Consiste en que los trabajadores y personas visualicen el objetivo de la Institución u organización, luego concientizar su valor de sus acciones y trabajo para que ellos empiecen a involucrarse con la organización.

La persona logra exceder metas de producción de bienes y servicios definidas anteriormente y durante el periodo de tiempo dado por la empresa u organización.

Características:

Establecer objetivos claros y concretos

Establecer indicadores o estrategias para medir los resultados y objetivos

Demostrar motivación en el desarrollo de las actividades para que la Institución reconozca el esfuerzo realizado

Trabajar arduamente hasta la consecución de los objetivos y metas propuestos

Los colaboradores deben tener claro los objetivos y metas de la Institución

En forma semestral o anual evaluar el desempeño laboral

Determinar tiempos para culminar una tarea y controlar el cumplimiento de lo propuesto.

El ambiente de trabajo y clima laboral debe ser apropiado para el buen desempeño laboral y consecución de los objetivos

Reducir costos, recursos y tiempo en el logro de los objetivos

Dimensión 2: Calidad

Consiste en alcanzar la excelencia en un trabajo desarrollado, siempre mejorando la gestión profesional y personal, siempre con la orientación hacia el logro de objetivos, los cuales favorezcan a la organización.

La persona demuestra calidad en la producción de bienes y servicios y logra cumplir o superar metas cuantificables definidas de antemano, menos defectos por unidades producidas.

Características:

Demostrar amabilidad al momento de la atención al cliente

Generar seguridad en las personas

La credibilidad y fiabilidad son muy importantes

Empatía con las personas, para comprender sus necesidades y brindar un servicio adecuado comunicación clara y comprensible, tener una respuesta adecuada

Comprender al cliente de acuerdo a sus necesidades

Ser responsables con el tiempo de respuesta

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Consiste en la forma de involucramiento de las personas lazos de amistad con otras personas, siempre respetando sus formas de vida, cultura, religión, etc.

La persona se gana la confianza y respeto de otros, se muestra considerado en el trato con los demás y tiene en cuenta sus necesidades y sentimientos.

Características:

Tener habilidad efectiva para comunicarse

Saber escuchar es de suma importancia

Tener la capacidad para resolver conflictos

Expresarse de una forma honesta o autentica

Dimensión 4: Iniciativa

Se entiende al emprendimiento de nuevos proyectos, ideas innovadoras, oportunidades con la finalidad de conseguir resultados y objetivos propuestos.

Características:

Mostrar seguridad de sí mismo por tanto tomar una buena decisión

Ser disciplinado para lograr los objetivos propuestos

Ser creativos para transformar y/o cambiar algo

Tomar decisiones con determinación

No tener miedo a los cambios o fracasos

Dimensión 5: Trabajo en equipo

Es una forma o estrategia de lograr un objetivo propuesto, con la ayuda de varias personas que tienen el mismo objetivo común, lo cual es muy favorable, porque hay varias ideas, varias estrategias, formas de desarrollar una estrategia trabajo y es uno de los métodos más recomendables para el logro efectivo de las metas.

La persona trabaja bien en equipo en el logro de las metas y contribuye al logro de los objetivos del equipo y organizacion.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Teórica

Presenta gran variedad y diversidad de teoría respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral a partir de ello se podrán sistematizar para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que estaría demostrando la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación. Valor teórico. Se incrementará el conocimiento científico a través de teorías sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

1.5.2 Justificación práctica

Este trabajo servirá para conocer la gestión administrativa y el desempeño laboral de las entidades del sector de educación de Cañete y permitirá aportar recomendaciones para mejorar la gestión administrativa y por ende el desempeño laboral.

Implicancias prácticas. Los resultados de la investigación ayudarán a resolver los conflictos sobre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes, administrativos, servicios, jerárquicos y directivos.

1.5.3 Justificación metodológica

Se elaboró instrumentos para la recolección de datos sobre la gestión administrativa y desempeño laboral, siendo validados por expertos quienes dieron una opinión favorable de aplicabilidad en la investigación.

Utilidad metodológica. Los instrumentos de medición de las variables gestión administrativa y desempeño laboral son válidos y confiables servirán a otros investigadores para emplearlos en sus investigaciones.

Beneficiará a los estudiantes les servirá para realizar otras investigaciones similares, a los directivos y docentes para que reflexionen sobre los procesos administrativos y a administrativos, servicios, directivos, jerárquicos a mejorar su desempeño laboral.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque de investigación

Utilizado fue cuantitativo, según Vara (2015), recolecta datos y los analiza para comprobar la hipótesis y hace uso de la estadística para el análisis de datos” (p. 56).

Tipo de investigación

Según Vara (2015), el tipo de estudio fue básico y descriptivo correlacional porque “conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos de la realidad” (p. 222). En el estudio se recopiló información, teorías con la finalidad de profundizar sobre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Nivel de investigación

Es de nivel correlacional, según Vara (2015), busca establecer relaciones entre dos o más variables (p.87).

Método de investigación

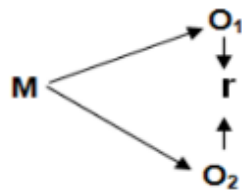
El método utilizado es hipotético- deductivo, según Vara (2015), “Contrasta las hipótesis a la deducción para establecer la verdad o la falsedad de los hechos para llegar a conclusiones” (p. 47).

Método hipotético deductivo se realizó este método con el propósito de contrastar la problemática de estudio con el sustento teórico en función de las variables Gestión administrativa y desempeño laboral.

Diseño de Investigación

Es no experimental, correlacional de corte transversal. Según Vara (2015), “mide la relación entre dos o más variables” (p.237). En la investigación se relacionó las dos variables gestión administrativa y el desempeño laboral.

El diseño correlacional es el siguiente:



Donde:

M: Docentes

O1: Gestión administrativa

O2: Desempeño laboral

r: relación entre variables

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Galindo (2014) señaló: “es planificar conocimientos, principios y herramientas que son indispensables para obtener la máxima eficiencia y calidad de los resultados de cualquier tipo de organización” (p. 94).

Louffat E. (2015) Importancia de los indicadores de gestión. Los indicadores de gestión son importantes, entre otras razones porque (Lopez, 2011: 15-16):

Son una herramienta de planeación organizacional.

Permite evaluar el desempeño

Facilita visualizar tendencias en el desempeño

Son una herramienta útil para realizar estudios comparativos.

Generan información acerca de la capacidad de los procesos

Condicionan el comportamiento de las personas.

Facilitan realizar el seguimiento y la medición

Son una herramienta de evaluación del superior.

Definen criterios de operación

En el análisis de Beltrán (2006: 5) los indicadores se constituyen en una especie de “signos vitales de la organización” mediante unos continuos monitores le permite identificar los diversos síntomas normales y/o anormales que ocurren en las actividades de una empresa.

Definición operacional

Se aplicó la técnica de la encuesta y se elaboró el instrumento un cuestionario sobre la gestión administrativa que contó con 36 preguntas con escalas politómicas de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Minedu (2013, p.23) señaló que el docente es un mediador por ello es necesario que asuma una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, y todos los miembros de la comunidad educativa.

Pintado E. (2011) Proceso de evaluación de desempeño. Es el proceso técnico mediante el cual la gerencia de recursos humanos descubre y analiza, en base al diagnóstico previo, aquellas variables interfirientes que pueden estar entorpeciendo la ejecución y el desempeño de las actividades, funciones y responsabilidades laborales en el empleado, así como también aquellas referidas a sus conductas y comportamientos socio personales al interior de la organización.

Definición operacional

Se aplicó la técnica de la encuesta y se elaboró el instrumento un cuestionario sobre desempeño laboral que contó con 33 preguntas con escalas politómicas de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planificación	Objetivos	1 al 9	Nunca (1)	Mala [36-83]
	Diseño		Casi nunca (2)	Regular [84-131]
	Administración		A veces (3)	Buena [132-180]
Organización	Implementación	10 al 18	Casi siempre (4)	
	Visión		Siempre (5)	
	Misión			
Dirección	Comunicación	19 al 27		
	Evaluación			
	Comportamiento y actitudes			
Control	Liderazgo	28 al 36		
	Estrategias y sistemas de control			
	Monitoreo			
	Evaluación y reconocimiento laboral			

Fuente: Galindo (2014)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Orientación de resultados	Cumplimiento	1 al 7	Nunca	(1) Malo [33-76]
	Planificación		Casi nunca	Regular [77-120]
	Volumen		(2)	Bueno [121-165]
	Racionalización		A veces	(3)
	Compromiso		Casi siempre	(4)
	Preocupación		Siempre	(5)
Calidad	Supervisión	8 al 15		
	Respeto			
	Amabilidad			
	Plazo			
	Responsabilidad			
	Normas			
	Conocimiento			
Relaciones interpersonales	Relaciones	16 al 22		
	Conflictos			
	Empatía			
	Toma de decisiones			
	Influencia			
	Claridad			
Iniciativa	Nuevas ideas	23 al 27		
	Asequibilidad			
	Anticipación			
	Resolución de conflictos			
Trabajo en equipo	Integración	28 al 33		
	Identificación			
	Comunicación			
	Colaboración			
	Compromiso			
	Claridad			

Fuente: Minedu (2013)

2.3 Población y muestra

Según Vara (2015), es el conjunto de todos los individuos a investigar. (p.261). Fue de 120 docentes y administrativos de las entidades públicas del sector educación de Cañete.

La población del tema de investigación comprende todos los docentes, directivos y trabajadores en general que tienen características de ser empleados, en el lugar y en el tiempo.

Muestra

Según Hernández (2014, p. 173) es un sub grupo de la población el cual es delimitado con precisión, además de ser representativa de la población.

La muestra se conformó de 80 docentes y administrativos de las entidades públicas del sector educación de Cañete.

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población definido en sus características

Muestreo

No probabilístico intencional. Es decir, como investigador seleccione la muestra de estudio de investigación de 80 trabajadores entre docentes y administrativos que se encontraron presentes en el momento de aplicación de la encuesta.

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

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, que “consiste en responder las preguntas para obtener datos fiables y válidos” Vara, (2012, p. 299).

Instrumento

Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Ficha técnica 1.

Denominación : Cuestionario de gestión administrativa
Autor : Vera (2018)
Adaptado : Rosado (2018)
Objetivo : Medir la percepción sobre la gestión administrativa
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos
Significación : El cuestionario aplicado está referido a determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Escala de medición : Escala politómica

Baremos:

Mala [36-83]

Regular [84-131]

Buena [132-180]

Ficha técnica 2.

Denominación : Cuestionario de desempeño laboral
Autor : Núñez (2017)
Adaptado : Rosado (2018)
Objetivo : Medir la percepción sobre el desempeño laboral
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos
Significación : El cuestionario aplicado está referido a determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Escala de medición : Escala politómica

Baremos:

Malo [33-76]

Regular [77-120]

Bueno [121-165]

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, Fernández y Batista (2014) la validez de un instrumento representa en niveles aceptables si efectivamente mide el constructo a medir (p.200)

Se empleó el juicio de expertos, que es una técnica que consiste en someter a opinión de expertos en función a los instrumentos diseñados para el objetivo propuesto.

Tabla 3.

Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión administrativa

Juez experto	Resultado
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Ricardo Conde Aldube	Aplicable
Mg. Ilich Pucamayo Palomino	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

Tabla 4.

Resultado de la validez de contenido del instrumento desempeño laboral

Juez experto	Resultado
Dr. Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Ricardo Conde Aldube	Aplicable
Mg. Ilich Pucamayo Palomino	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 3 y 4 el valor de calificación categórica de las variables gestión administrativa y desempeño laboral por los jueces expertos señalaron que la validez de contenido es aplicable a la muestra de estudio.

Confiabilidad:

La fiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto y con dichos resultados se procedió a construir una base de datos y para la determinación de la confiabilidad de dichos datos se aplicó coeficiente de Alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 5.

Confiabilidad de instrumentos de medición cuantitativa

Rangos	Coeficiente de Alpha de Cronbach
Muy alta	Cero punto ochenta y uno a uno
Alta	Cero punto sesenta y uno a cero punto ochenta
Moderada	Cero punto ochenta y uno a cero punto sesenta
Baja	Cero punto veintiuno a cero punto cuarenta
Muy baja	Cero punto cero uno a cero punto veinte.

Fuente: Hernández, Fernández y Batista (2014)

Tabla 6.

Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión administrativa

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.845	36

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete se obtuvo como resultado el alfa de cronbach de 0.845 en la cual indica que existe una alta confiabilidad para la variable gestión administrativa

Tabla 7.

*Prueba de confiabilidad variable 2: Desempeño laboral**Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.738	33

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete se obtuvo como resultado el alfa de cronbach de 0.738 en la cual indica que existe una alta confiabilidad para la variable desempeño laboral.

2.5. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis descriptivo de los datos, tablas de frecuencia para las dos variables principales y para cada dimensión de la variable se realizó con el software estadístico SPSS versión 24.0, los datos fueron tabulados para cada variable con sus respectivas dimensiones y para el análisis inferencial de los resultados se utilizó el Rho de Spearman.

Para la correlación de Spearman se utilizó la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Los niveles de correlación son:

De cero a cero punto diecinueve muy baja correlación

De cero punto veinte a cero punto treinta y nueve baja correlación

De cero punto cuarenta a cero punto cincuenta y nueve moderada correlación

De cero punto sesenta a cero punto setenta y nueve alta correlación

De cero punto ochenta a uno muy alta correlación. (Bisquerra, 1987, p. 189).

2.6 Aspectos éticos

La conceptualización e información recogidas simbolizan y conservan la autoría de donde se recopiló, señalando su referencia bibliográfica de modo adecuado en el cual se soliciten.

Los datos mostrados corresponden a la muestra elegida, siendo verídicas, solicitando autorización a los directivos de la entidad pública del sector educación donde se participaron en la aplicación del cuestionario.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 8.

Nivel de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	17,5
Regular	28	35,0
Buena	38	47,5
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos SPSS24

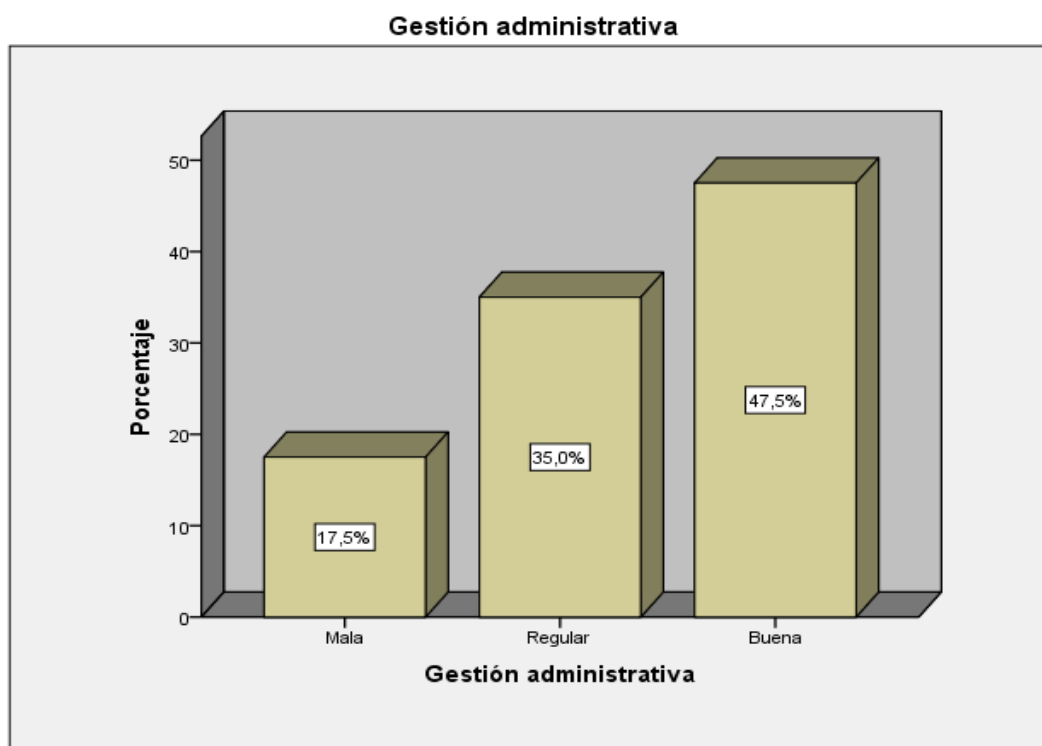


Figura 3. Nivel de la gestión administrativa

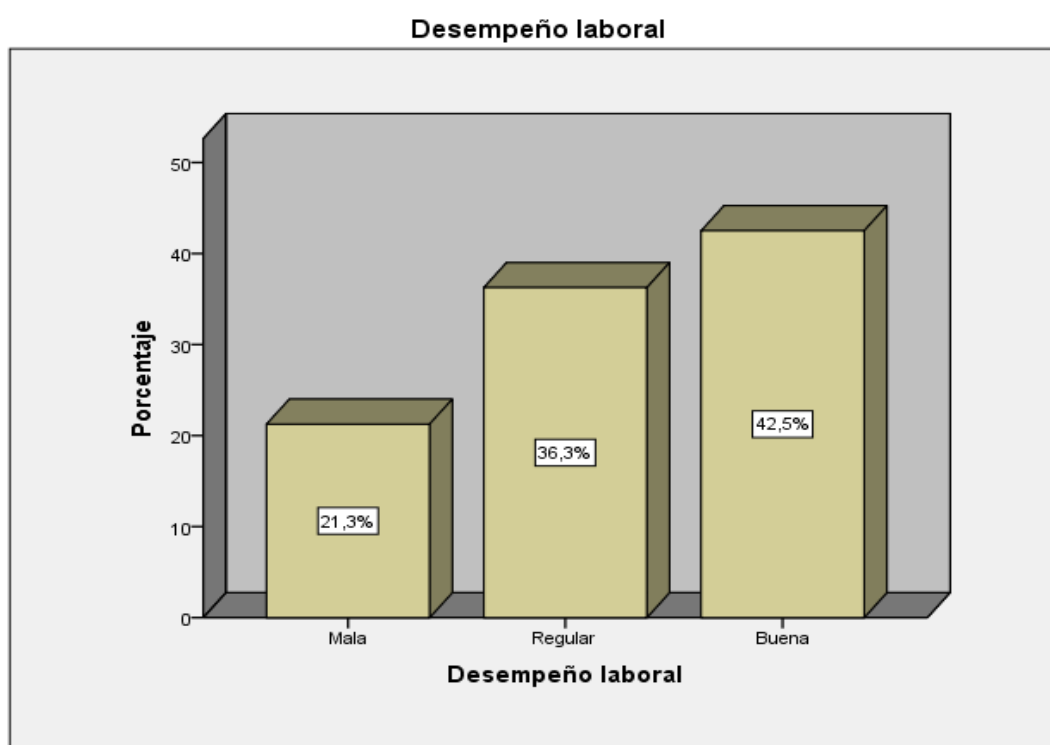
La tabla N^a 8 y Figura 3 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 17.5% de los docentes presentan un nivel de mala de gestión administrativa, por otro lado, el 35% alcanzó un nivel regular, por último, el 47.5% se encuentra en un nivel de buena gestión administrativa de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

Tabla 9.

Nivel del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	17	21,3
Regular	29	36,3
Buena	34	42,5
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos SPSS24

*Figura 4.* Nivel del desempeño laboral

La tabla N^a 9 y Figura 4 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 21.3% de los docentes presentan un nivel malo de desempeño laboral, por otro lado, el 36.3% alcanzó un nivel regular, por último, el 42.5% se encuentra en un nivel de buen desempeño laboral de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

Tabla 10.

Nivel de planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	27	33,8
Regular	19	23,8
Buena	34	42,5
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos SPSS24

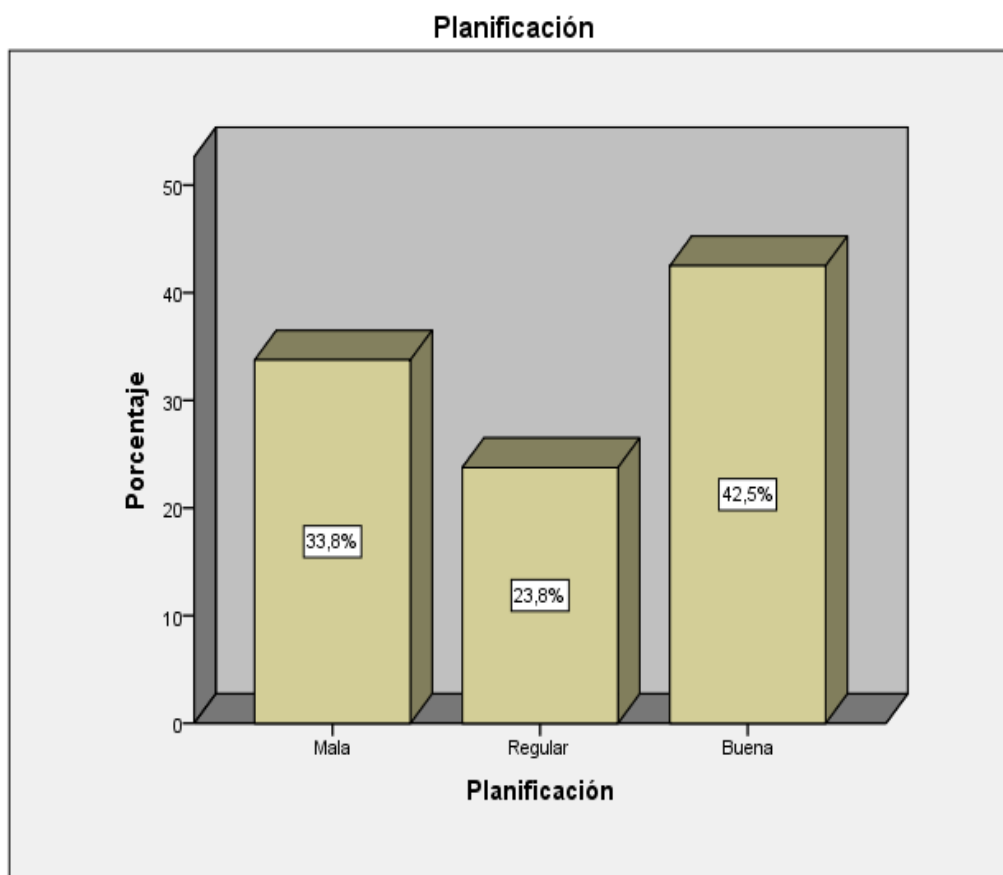


Figura 5. Nivel de planificación

La tabla N^a 10 y Figura 5 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 33.8% de los docentes presentan un nivel de mala planificación, por otro lado, el 23.8% alcanzó un nivel regular, por último, el 42.5% se encuentra en un nivel de buena planificación de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

Tabla 11.

Nivel de organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	27,5
Regular	24	30,0
Buena	34	42,5
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos SPSS24

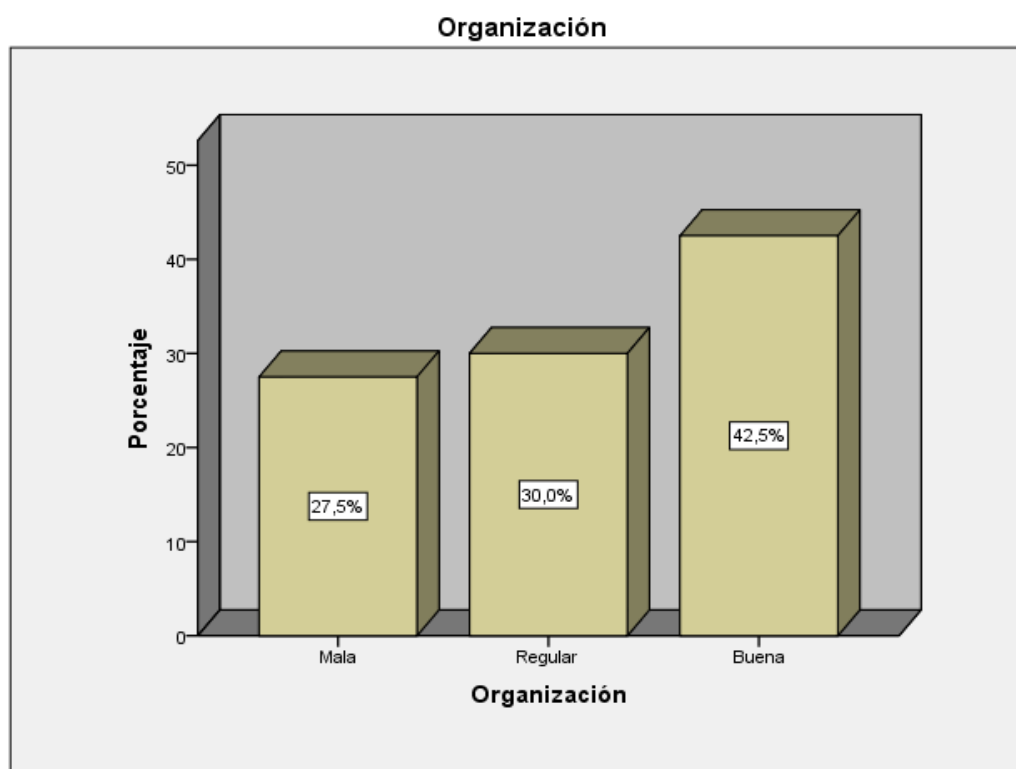


Figura 6. Nivel de organización

La tabla N° 11 y Figura 6 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 27.5% de los docentes presentan un nivel de mala organización, por otro lado, el 30% alcanzó un nivel regular, por último, el 42.5% se encuentra en un nivel de buena organización de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

Tabla 12.

Nivel de dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	24	30,0
Regular	33	41,3
Buena	23	28,8
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos SPSS24

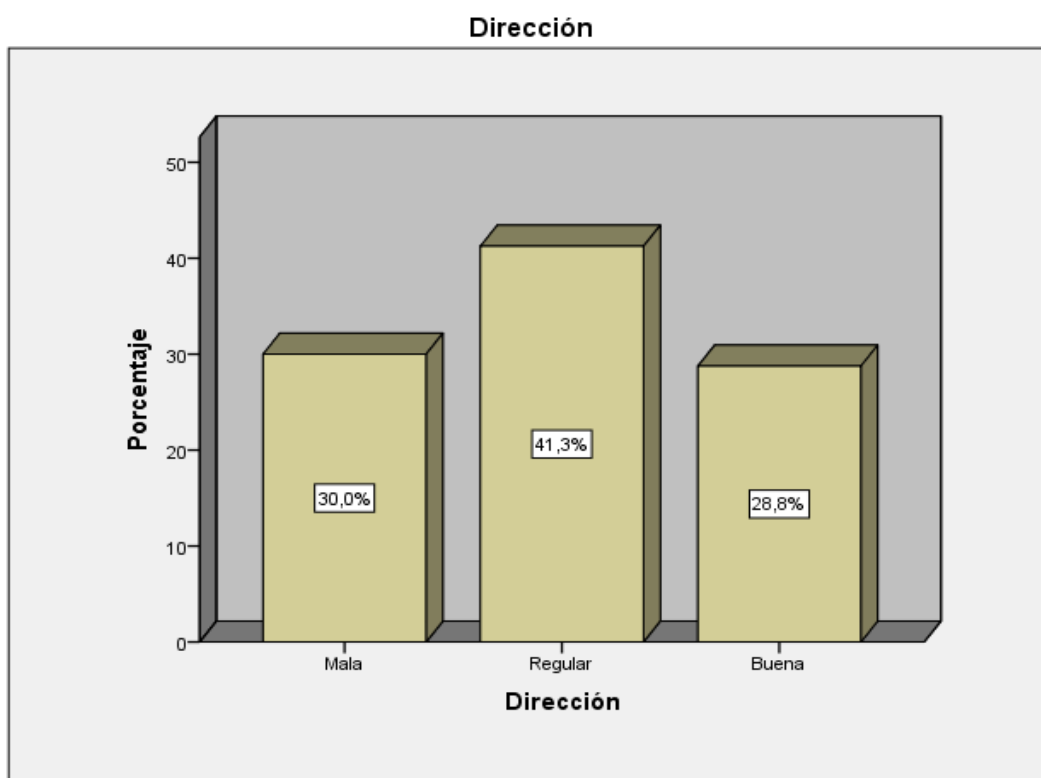


Figura 7. Nivel de dirección

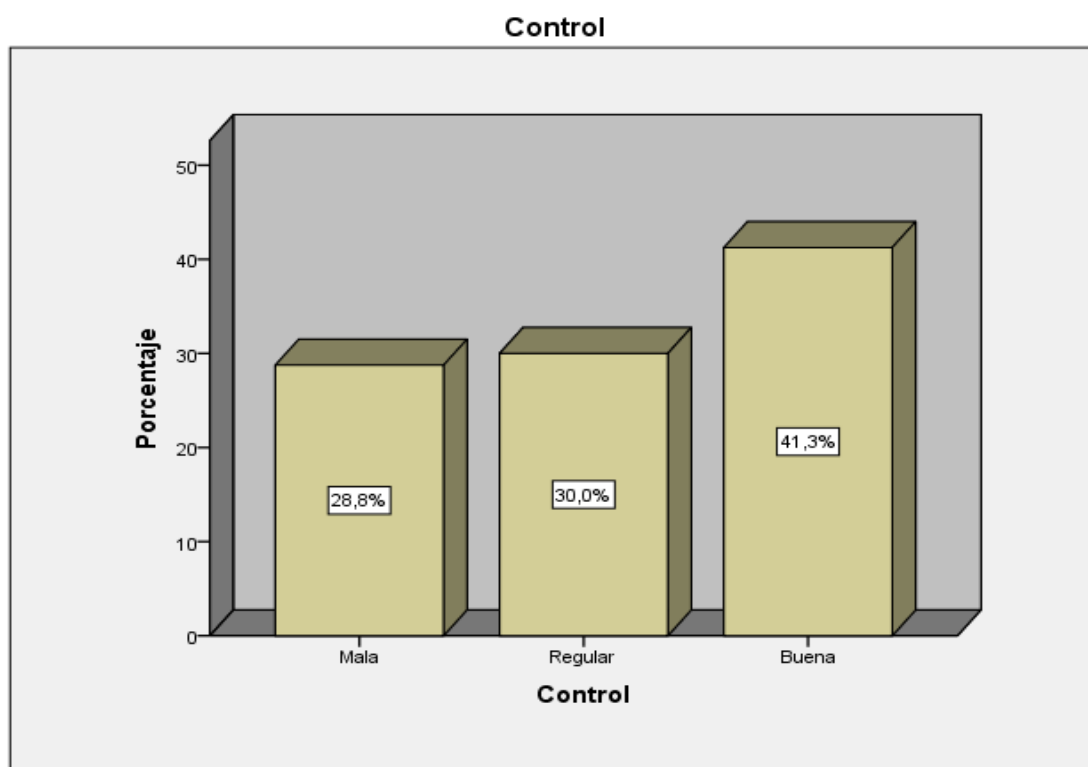
La tabla N^a 12 y Figura 7 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 30% de los docentes presentan un nivel de mala dirección, por otro lado, el 41.3% alcanzó un nivel regular, por último, el 28.8% se encuentra en un nivel de buena dirección de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

Tabla 13.

Nivel de control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	28,8
Regular	24	30,0
Buena	33	41,3
Total	80	100,0

Fuente: Base de datos SPSS24

*Figura 8. Nivel de control*

La tabla N^a 13 y Figura 8 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 28.8% de los docentes presentan un nivel malo de control, por otro lado, el 30% alcanzó un nivel regular, por último, el 41.3% se encuentra en un nivel de bueno de la dimensión control de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

3.2 Análisis inferencial

Para la contrastación de hipótesis se plantea lo siguiente

Nivel de significancia: $p = 0,05 = 5\%$ margen de error máximo

Hipótesis general

Ho. No existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Tabla 14.

Correlación gestión administrativa y desempeño laboral

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño laboral	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Fuente: Base de datos SPSS24

En la tabla 14, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,711 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa

y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Tabla 15.

Correlación planificación y desempeño laboral

		Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,717**
		N	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,717**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

Fuente: Base de datos SPSS24

En la tabla 15, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,717 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hi. Existe relación entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Tabla 16.

Correlación organización y desempeño laboral

		Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
	Organización	Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80

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

Fuente: Base de datos resultado SPSS24

En la tabla 16, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,752 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Tabla 17.

Correlación dirección y desempeño laboral

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,806**
	Dirección	Sig. (bilateral)	.
		N	80
	Coefficiente de correlación	,806**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	80	80

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

Fuente: Base de datos resultado SPSS24

En la tabla 17, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,806 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 4

Ho. No existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Tabla 18.

Correlación control y desempeño laboral

		Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1,000
	Control	Sig. (bilateral)	,708**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	80
		,708**	1,000
		,000	.
		80	80

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

Fuente: Base de datos resultado SPSS24

En la tabla 18, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,708 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,711 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Al respecto Armas (2014). Concluye que el 68% de microempresarios opinó sobre la necesidad de desarrollar un modelo de gestión administrativa para Mipymes; un 32% de los encuestados consideran que existe desconocimiento de la gestión administrativa. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión que no existe organización, hay desconocimiento de gestión administrativa, falencias en el proceso de producción, y carencia de un adecuado registro financiero, a esto se suma la falta de retroalimentación de la gestión, lo que converge a una ineficiente gestión administrativa en dicha comunidad. Para Ferrer (2016) Concluye que existe relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,776 **).

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,717 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Según Ortega (2014) Concluyendo que los 87 integrantes de la empresa, se obtuvo que de los encuestados, un 54% de los integrantes manifestó la carencia de un plan de capacitación sobre gestión administrativa, mientras que

el otro 46% restante manifestó la necesidad de elaborar un plan de capacitación para mantener empoderados a los participantes; de los resultado se puede asumir que las empresas no cuentan con un plan de capacitación en gestión administrativa para sus empleados, ni tampoco con un programa de motivación personal para mantener a sus participantes empoderados con sus actividades diarias, es decir entregando un trabajo eficiente y eficaz. Para Martínez (2015) Concluye que existe certeza significativa para afirmar que: La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Área de Administración del Inabif. Pueblo Libre Lima. 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.416, lo que representa un nivel de correlación moderado.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,752 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Para Sumba (2014) concluye que el 85% de colaboradores revelaron que los factores internos se refieren a los problemas provenientes por la gestión del conocimiento sobre la gestión administrativa y un 15% mostró que el modelo de gestión se debe dar en función a la situación económica, política, social y cultural de las micro empresas, lo que permitió llegar a la conclusión que se debe aplicar principalmente las fases del proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control, con adecuadas estrategias de diferenciación lo cual contribuirá a mejorar la competitividad de las microempresas. Según Morales (2015) Concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman

0,806 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, Para Suárez y Talavera (2015). Concluye que la mayoría de los docentes consideran que la gestión administrativa está en un nivel ineficiente sobre la labor que realizan los directivos, con respecto a la calidad del servicio educativo se considera que no es buena; con una correlación moderada de 0.546. Según Ortega (2014), Concluye que las empresas no cuentan con un plan de capacitación en gestión administrativa para sus empleados, ni tampoco con un programa de motivación personal para mantener a sus participantes empoderados con sus actividades diarias, es decir entregando un trabajo eficiente y eficaz.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, Existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,708 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, Para Muñoz (2015). Concluye que en los lugares de trabajo donde existe un buen clima laboral existirá una buena gestión administrativa, los trabajadores se identifican con su empresa y tienen orgullo de pertenecer a ella, haciendo que se entreguen más a sus actividades diarias. Según Armas (2014) Concluye que el 68% de microempresarios opinó sobre la necesidad de desarrollar un modelo de gestión administrativa para Mipymes; un 32% de los encuestados consideran que existe desconocimiento de la gestión administrativa. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión que no existe organización, hay desconocimiento de gestión administrativa, falencias en el proceso de producción, y carencia de un adecuado registro financiero, a esto se suma la falta de retroalimentación de la gestión, lo que converge a una ineficiente gestión administrativa en dicha comunidad.

V. Conclusiones

- Primera:** La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho = 0,711$) y significativamente ($p = 0.01$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y esta relación es alta. A mejor nivel de gestión administrativa mejora el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.
- Segunda:** La planificación se relaciona directa ($Rho = 0,717$) y significativamente ($p = 0.01$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y esta relación es alta. A mejor nivel de planificación mejora el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.
- Tercera:** La organización se relaciona directa ($Rho = 0,752$) y significativamente ($p = 0.01$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y esta relación es alta. A mejor nivel de organización mejora el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.
- Cuarta:** La dirección se relaciona directa ($Rho = 0,806$) y significativamente ($p = 0.01$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y esta relación es alta. A mejor nivel de dirección mejora el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.
- Quinta:** El control se relaciona directa ($Rho = 0,708$) y significativamente ($p = 0.01$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y esta relación es alta. A mejor nivel de control mejora el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

VI. Recomendaciones

- Primera.** Supervisar y monitorear la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de las entidades públicas del sector de educación de Cañete con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios educativos que se brinda a la comunidad de estudiantes y padres de familia de cañete.
- Segunda.** Realizar capacitaciones de planificación de acciones con los docentes y administrativos con la finalidad de que se puedan cumplir con los objetivos, metas y acciones planificadas a corto, mediano y largo plazo en beneficio de la comunidad educativa y padres de familia de cañete
- Tercera.** Realizar una reingeniería en la organización de las entidades del sector de educación de Cañete a través de rendiciones de cuenta periódicas a los trabajadores administrativos a fin de tener conocimiento el destino de los mismos y exista la confiabilidad de los estudiantes y padres de familia de cañete.
- Cuarta.** Manejar adecuadamente la dirección y que conlleven al involucramiento de los docentes con la institución y contribuyan al éxito de las entidades del sector de educación de Cañete y una buena gestión para mejorar los servicios de los estudiantes y la población de cañete.
- Quinta.** Informar sobre el manejo y control de las entidades del sector educación de Cañete para evitar conflictos entre trabajadores con la finalidad de que mejore su desempeño laboral.

VII. Referencias

- Arancibia, J. (2015). *Clima Organizacional como Herramienta de Gestión*. México: Editorial Trillas.
- Armas, R. (2014). *Desarrollo de un modelo de gestión administrativo para MIPYMES florícolas comunitarias*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bastardo, F. (2015). *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA* (Tesis de maestría) Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Venezuela.
- Bonilla, B. (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*, (Tesis de maestría), Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- Calva, J. (2014). *Análisis de la percepción del clima laboral*. Recuperada de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/referencias.html#.
- Cassini, R. (2014). *Definición de modelo de gestión-Qué es, Significado y Concepto*. (4ta ed.). Caracas: Editorial Romor.
- Chiavenato, I (2012). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*. México. 8ma. Edición. Mc.Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (2012). *Planeación Estratégica – Fundamentos y Aplicaciones*. Edición. Mc.Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 8 de octubre 2018, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Ferrer, M. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

- Furnham, A. (2000). *Psicología Individuo en las Organizaciones*. Cuarta Edición. Edit.Oxford University. Londres.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill
- Hurtado, D. (2016). *Principio de Administración*. 6ta. Edición. Medellín Colombia: ITM.
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de Administración*. Casos y Prácticas. Ed Trillas. 5ta Edición. México.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México DF, ELIAC.
- Koontz, H y Wehrich, H. (2014). *“Administración”*. 14ava. Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Leal, J. (2015). *Principios de la gestión administrativa*. S.A. Mcgraw-Hill /Interamericana de España.
- Recuperada de: <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>.
- Louffat E. (2015). *Administración. Fundamentos de proceso administrativo*. 4ta Edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Cengage Learning Argentina
- Macero, B. (2016). *Gestión administrativa*. Editorial Panapo, Venezuela.
- Martínez, A. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Mateo, J. (2005). *“La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas”* Editorial Horsori Barcelona España.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en -las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

- Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales, R. (2015) *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Muñoz, R. (2015). *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle “La Cantuta”. Lima-Perú.
- Ortega, N. (2014) *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
- Pintado E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. 3ra Edición. Lima – Peru
- Reyes, A. (2015). *Administración de empresas: Teoría y Práctica*. Ed. Limusa. México. 5ta. Ed.
- Robbins, S. (2014). *Administración*. Séptima edición. México.
- Royero, J. (2014). *Modelo de control de gestión para sistemas de Investigación*. Instituto Universitario de Tecnología José Antonio Anzoátegui. México.
- Roque, J. (2016). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Lima.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 15 de enero del 2018, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Ruiz, J. (2015). *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. 6ta. Editorial Panapo, Caracas, Venezuela.
- Stoner, G. (2015). *Administración*. Ed. Pearson Educación. 9na Edición.

- Suárez,L y Talavera,R (2015). *La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 Ugel N° 06 del distrito Ate Vitarte – 2014*.Universidad César Vallejo.
- Sumba, R (2014). *“Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí”*. Universidad Privada Antenor Orrego, Ecuador. Recuperada de:http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/739/1/SUMBA_RUTHM_ODELO_GESTI%C3%93N_ADMINISTRATIVA.pdf
- Terry, G. (2014). *Administración*. Compañía Editorial Continental, México. 7ma.Ed.
- Valdés, H. (2009). *Desempeño del maestro y su evaluación*, editorial pueblo y educación impreso en la empresa gráfica Haydee Santamaría Palma. Cuba.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro, Lima, Perú.
- Varela O. y Salgado E. (2010) *Desempeño de los individuos en las organizaciones*. 1era edición. Ediciones IESA. Editorial Arte. Caracas, Venezuela

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.”

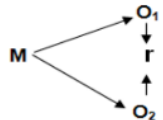
Autor: Alfonso Rubén Rosado Naupa

Línea de investigación: Reforma y modernización del Estado

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>	Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Objetivos Metas Plan estratégico Administración	1 a 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala [36-83] Regular [84-131] Buena [132-180]
			Organización	Misión Visión Objetivos Gestión Comunicación	10 a 18		
Dirección	Eficiencia y eficacia Comportamientos y aptitudes Liderazgo Conflictos laborales	19 a 27					

<p>¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018?</p>	<p>Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>	<p>Existe relación entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>	Control	<p>Control de procesos</p> <p>Supervisión y monitoreo</p> <p>Evaluación</p>	28 a 36		
	<p>Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>	<p>Existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>					
	<p>Establecer la relación entre el control y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>	<p>Existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018.</p>					
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Orientación de Resultados	<p>Cumplimiento</p> <p>Planificación</p> <p>Racionalización</p> <p>Compromiso</p>	1 a 7	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Malo [33-76]</p> <p>Regular [77-120]</p> <p>Bueno [121-165]</p>
			Calidad	<p>Supervision</p> <p>Respeto</p> <p>Amabilidad</p> <p>Plazo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Normas</p> <p>amabilidad</p>	8 al 15		

			<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Iniciativa</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>orientación</p> <p>conflictos</p> <p>empatía</p> <p>toma de decisiones</p> <p>influencia</p> <p>Nuevas ideas</p> <p>Asequible</p> <p>Anticipación</p> <p>Resolución de conflictos</p> <p>Integración</p> <p>Identificación</p> <p>Comunicación</p> <p>Colaboración</p> <p>Compromiso</p> <p>Claridad</p>	<p>16 al 22</p> <p>23 a 27</p> <p>28 a 33</p>		
Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p>	<p>Población:</p> <p>120 docentes de entidades públicas del sector educación, cañete</p> <p>Tipo de muestra</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Vera (2018)</p> <p>Adaptación: Rosado (2018)</p> <p>Ámbito de Aplicación: entidades públicas del Sector educación, Cañete</p> <p>Forma de Administración: Colectiva</p>		<p>Estadística descriptiva</p> <p>Inferencial: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$			

<p>Tipo: básico descriptivo correlacional</p>  <p>M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 80 colaboradores</p> <p>O1 = gestión administrativa</p> <p>O2 = desempeño laboral</p> <p>r = Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas.</p>	<p>Muestreo No probabilístico intencionado.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>80 docentes de entidades públicas del sector educación, cañete</p>	<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Nuñez (2017)</p> <p>Ámbito de Aplicación: entidades públicas del sector Educación, Cañete</p> <p>Forma de Administración: Colectiva</p>	<p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>
---	--	--	---

Anexo 2. Instrumentos de medición

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) Docente:

A continuación, se le presenta un cuestionario que forma parte de una investigación que busca relacionar la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018 así como de recoger la apreciación y detalles para el mejoramiento de la organización del sector educación. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Planificación					
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.					
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).					
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa					
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.					
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.					
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.					
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa.					
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.					
	Dimensión 2. Organización					
10	Conoce la misión de la Institución educativa.					
11	Conoce la visión de la Institución educativa.					

12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.					
13	Conoce los valores de la Institución educativa.					
14	Existe un organigrama de la Institución educativa.					
15	El organigrama está actualizado.					
16	Están definido formalmente el área de gestión administrativa.					
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.					
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.					
	Dimensión 3. Dirección					
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.					
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.					
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.					
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.					
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.					
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.					
25	Está satisfecho con su trabajo.					
26	Existe un líder en la institución educativa					
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo					
	Dimensión 4. Control					
28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.					
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.					
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.					
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.					
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.					
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.					
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.					
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.					
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) Docente:

A continuación, se le presenta un cuestionario que forma parte de una investigación que busca relacionar la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, cañete 2018 así como de recoger la apreciación y detalles para el mejoramiento de la organización del sector educación. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

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

	Items	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Orientación de Resultados					
1	¿Termino mi trabajo oportunamente?					
2.	¿Cumplo con las actividades planificadas?					
3.	¿Planifico mis actividades a realizar?					
4.	¿Realizo un volumen adecuado de trabajo?					
5.	¿Racionalizo adecuadamente los recursos asignados?					
6.	¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?					
7.	¿Me preocupo por alcanzar las metas?					
	Dimensión 2. Calidad					
8	¿No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones?					
9	¿No requiero supervisión frecuente?					

10	¿Mi comportamiento es muy profesional?					
11	¿Me muestro respetuoso con los demás?					
12	¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?					
13	¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?					
14	¿Cumplo con las normas de la institución?					
15	¿Conozco muy bien las actividades propias de mi área?					
	Dimensión 3. Relaciones interpersonales					
16	¿Trato con amabilidad a los clientes?					
17	¿Brindo una adecuada orientación a los clientes?					
18	¿Evito conflictos dentro del equipo?					
19	¿Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás?					
20	¿Participo en la toma de decisiones?					
21	¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?					
22	¿Los clientes me entienden cuando doy una información?					
	Dimensión 4. Iniciativa					

23	¿Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución?					
24	¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?					
25	¿Me muestro asequible a los cambios?					
26	¿Me anticipo a las dificultades?					
27	¿Tengo capacidad de resolver problemas?					
	Dimensión 5. Trabajo en equipo					
28	¿Muestro aptitud para integrarme al equipo?					
29	¿Me identifico fácilmente con los objetivos del Equipo?					
30	¿Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo?					
31	¿Apoyo en las tareas programadas?					
32	¿Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan?					
33	¿La transmisión de mis ideas son claras?					

Anexo 3. Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 17 de noviembre de 2018

Carta de Presentación N° 96 – 2018 EPG – UCV ATE

Señor(a):
LIC. VICENTE AYALA BULEJE
 DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, CAÑETE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSADO NAUPA, ALFONSO RUBÉN;** identificado con **DNI N°09184829** y código de matrícula N° **7001176796**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

" GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCACIÓN, CAÑETE 2018"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Mg. María del Carmen Ancaya Martínez
 Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
 Universidad César Vallejo

Autorizar
26/11/2018
[Signature]



Lic. Vicente Ayala Buleje
 DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, CAÑETE

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
 "CAÑETE"

Trámite Documentario y Archivo

RECEPCIÓN

Expediente N°: 4656
 Fecha: 26 NOV 2018
 Firma: [Signature] 12:04



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 17 de noviembre de 2018

Carta de Presentación N° 95 – 2018 EPG – UCV ATE

Señor(a):

Magíster FREDY BEJARANO HUAMAN

DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PACARAN-CAÑETE

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSADO NAUPA, ALFONSO RUBÉN;** identificado con DNI N°09184829 y código de matrícula N° 7001176796; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

" GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCACIÓN, CAÑETE 2018"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Maria del Carmen Ancaya Martinez

Mg. María del Carmen Ancaya Martínez

Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 4. Base de datos de la Prueba Piloto

Variable 1: Gestión administrativa

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	v	
1	3	2	3	4	2	5	2	2	4	2	5	2	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	2	1	5	5	1	5	4	3	4	2	4	2	5	2		
2	2	1	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	4	3	2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	4	1	3	3	4	3	2	1	1		
3	3	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	5	5	5	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	5	2	4	3	1	3	3	1	2		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	3	1	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	1	3	3	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	2	4	2	3	1	1		
6	4	3	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	5	5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	4	1	3	2	2	2	4	3	1		
7	2	4	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	4	2	3	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	5	5	3	3	3	2	4	2		
8	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	3	2	2	5	2	3	2	3		
9	5	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	3	3	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	1	3	3	2	5	2	5	2	5		
10	2	2	3	4	3	2	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	4	3	2	2	1	5	4	4	3	2	2	5	5	5	3	2	3	2	3	4		
11	3	1	5	1	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	3	4	2	3	3	2	5	2	5	5		
12	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	3	1	1	4	2	3	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	1	1	4	1	4	3	2	1	1		
14	4	3	2	4	3	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	3	1	5	2	2	4	3	3	4	1	5	2	1	3	3	1	2		
15	2	4	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	3	3	2	4	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5			
16	3	2	2	5	5	5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	3	2	3	4	5	2	3	2	5	5	2	5	1	4	2	3	1	1		
17	5	2	3	4	2	3	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	5	5	5	2	5	2	3	4	5	5	1	2	2	4	3	1		
18	4	2	2	4	5	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2		
19	2	3	2	5	5	2	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	3	5	5	3	5	2	3	2	3		
20	2	5	5	2	2	3	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	3	1	4	5	5	5	2	5	2	5	
21	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
22	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	3	3	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	1	3	3	2	5	2	5	2	5	3	3		
23	3	4	3	2	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	4	3	2	2	1	5	4	4	3	2	2	5	5	5	3	2	2	2	3	4	5	2		
24	5	1	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1	2	5	5	5	2		
25																																						
26																																						

[Conjunto_de_datos1] D:\0000\Alfonso\Estadística 1\Gestión administrativa.sa

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	36

Variable 2: Desempeño laboral

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	
1	4	5	3	3	2	1	1	3	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	1	2	3	1	3	5	4	3	2	
2	5	4	3	3	3	1	2	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	5	5	5	3	4	1	3	3	
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	5	
4	5	4	3	2	3	5	4	3	2	1	1	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	4	3	3	2	1	1	3	
5	5	5	3	2	4	4	1	3	3	1	2	4	3	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	3	1	4	2	4	3	3	1	2	4	
6	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	4	2	4	3	2	5	5	5	5	2	
7	5	4	2	2	3	4	4	2	3	1	1	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	1	5	2	2	3	1	1	3	
8	1	5	2	2	1	1	2	2	4	3	5	4	3	2	1	1	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	4	3	5	4	
9	5	4	3	3	1	2	3	3	2	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	2	1	4	4	3	3	2	4	4	1	
10	1	5	2	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	3	2	5	5	
11	3	4	2	3	1	1	5	2	5	2	4	4	2	3	1	1	2	3	4	4	2	3	1	1	1	3	5	2	2	5	2	4	4	
12	4	5	2	4	3	1	1	2	2	5	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	3	1	3	5	2	3	2	2	5	5	2	
13	5	5	3	2	4	2	2	3	3	5	5	3	3	2	4	2	3	2	5	3	3	2	4	2	4	5	4	4	3	3	5	5	3	
14	1	4	5	3	2	3	1	5	4	3	4	5	2	3	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	3	4	5	
15	1	5	4	5	2	5	3	4	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	4	1	4	1	3	5	5	
16	2	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	1	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	4	5	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	5	5	2	4	4	4	4	2	3	1	
18	4	4	5	4	5	2	3	5	2	2	4	3	1	5	5	3	3	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	3	5	2	2	4	3	
19	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	2	4	2	4	4	5	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	3	5	3	3	2	4	
20	4	5	4	2	2	3	1	4	5	2	3	2	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	1	4	5	2	3	2	
21																																		

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos3] D:\0000\Alfonso\Estadística 1\Desempeño laboral.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	33

Anexo 5. Base de datos de la muestra

Base de datos de la variable1: Gestión administrativa

Base de datos de la Variable Gestión administrativa																																					
Nº	Planificación									Organización								Dirección							Control												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	
1	1	2	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	1	2	1	1	3	1	1	4	1	3	3	4	5	3	
2	5	2	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	5	2	
4	5	5	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	2	4	5	5	3	3	2	
5	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	
6	5	2	1	5	2	2	3	5	4	5	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	2	1	1	3	
7	5	2	5	3	5	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	3	4	5	2	
8	3	5	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	4	5	3	3	3	
9	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	5	4	
10	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	5	2	1	3	
11	3	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	3	2	4	3	4	3	1	2	2	3	
12	3	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	3	2	3	1	5	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	
13	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	5	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	
14	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	4	3	2	4	3	5	5	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	
15	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	5	1	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	
16	1	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	5	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
17	4	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
18	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	3	5	5	5	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	
19	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	2	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	
20	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	5	2	3	2	3	4	4	1	4	1	3	2	2	3	
21	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	2	1	3	5	5	2	2	3	5	3	5	3	5	3	2	1	3	2	
22	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	2	2	3	3	3	5	5	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	
23	5	2	3	4	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	2	3	4	1	3	2	1	3	1	2	5	5	5	5	2	3	4	2	
24	1	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	5	5	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	5	5	3	5	
25	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	2	2	5	3	1	2	2	5	4	2	1	2	1	2	2	2	2	
26	5	5	5	4	5	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
27	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	
28	5	3	2	3	5	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	3	5	
29	5	3	2	3	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	2	5	2	5	3	2	3	3	
30	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	
31	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
32	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	5	3	
33	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	
34	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	
35	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	1	2	5	2	5	2	2	3	3	
36	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	4	2	5	3	2	1	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	
38	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	4	
39	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	1	4	5	5	2	3	4	2	3	2	5	2	5	2	3	3	3	3	
40	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3	

41	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	2	1	3	5	4	5	3	2	1	2	5	3	2	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3		
42	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	2	2	5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5		
43	2	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	2	3	4	1	3	2	3	5	5	5	2	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	1		
44	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	5	5	3	2	3	2	3	4	4	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	2	4	2	3	4		
45	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	1	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	5	3		
46	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	3	3	4	3		
47	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	3	4	2	5	2		
48	5	4	5	4	1	4	5	3	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	5	3	5	4	5	4	1		
49	4	1	4	5	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	5	3	5	4	5	4	1	4	5	2		
50	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3		
51	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3		
52	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3		
53	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	3	3	1	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	3	5		
54	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	2		
55	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	2	5	4	5	5	2	2	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	5	5		
56	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2		
57	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	2	3	2	3	3	5	5	4		
58	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2		
59	2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	3	2	3	2	3	5	3	3		
60	5	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	3	2	1	3	4	5	5	3	2	4	3		
61	5	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	2	3	2		
62	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	3	4	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1		
63	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	5	3	2	1	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3		
64	1	5	5	5	5	2	2	2	3	3	5	4	5	4	1	4	5	3	2	4	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	3	1	5	5	5	5		
65	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	4	1	4	5	2	2	2	3	2	3	4	5	5	2	3	5	5	5	3	3	2	5	2	2	4	3		
66	1	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	5	5	3	2	5	4	5	1	1	5	5	5	5		
67	5	2	1	1	2	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	5	2	3	2	3	4	5	2	1	1	2	
68	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	2	5	5	3	3		
69	3	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	3	5	5	4	3	2	3	3	3	2	3		
70	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2		
71	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	3	4	4	4	3	
72	5	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5		
73	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2		
74	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	1	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	
75	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3
76	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4		
77	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	2	4	5	3	3	2	3	3	1	2	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1		
78	3	2	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	3	2	5	4	3	3	2	4	5	5
79	5	5	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	5	5	3	3	2		
80	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	3	3	2	4	5	2	

Base de datos de la variable 2: Desempeño laboral

Base de datos de la Variable desempeño laboral																																		
N°	Orientación de resultados							Calidad								Relaciones Interpersonales						Iniciativa					Trabajo en equipo							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	
1	1	2	3	3	3	1	1	2	4	2	3	4	1	2	1	1	3	1	5	5	5	5	5	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	4
2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	2	4	3	5	
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	1
4	1	4	2	4	3	2	2	3	3	4	5	4	5	2	1	3	3	2	1	1	2	1	3	4	3	3	2	1	4	2	4	5	4	
5	3	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	3	4	2	3	
6	5	4	3	4	3	3	2	3	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	2	3	2	5	4	5	4	3	4	5	3	
7	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	1	3	1	3	2	1	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	
8	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	4	5	4	4	2	2	
9	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	5	5	4	5	3	4	3	2	3	2	2	4	2	1	3	
10	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	2	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	3	2	2	3	
11	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	5	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	3	2	3	2	2	2	
13	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	1	
14	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	1	2	1	2	3	5	2	4	5	2	3	3	5	5	3	
15	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	2	4	3	3	5	4	3	1	1	4	3	3	1	3	4	1	3	
16	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	2	1	3	5	4	5	3	2	2	3	4	3	5	5	3	2	2	4	4	5	3	2	
17	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	1	1	2	
18	2	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	2	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	5	5	2	
19	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	5	5	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	1	2	4	5	5	3	4	3	1	5	
20	2	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	2	2	5	2	3	3	5	3	5	4	2	4	3	1	1	2	2	3	2	1	2	
21	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	1	3	2	2	2	1	3	5	2	3	5	2	3	3	4	2	2	
22	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	2	2	4	3	2	3	
23	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	5	5	5	3	3	4	4	
24	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	2	5	4	3	2	3	
25	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	1	4	5	2	3	2	4	4	4	
26	2	2	3	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5	3	4	3	3	2	1	5	2	2	3	3	3	4	
27	5	5	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	5	3	5	5	4	2	2	3	
28	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5	4	4	3	2	1	3	2	3	3	
29	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	1	2	1	3	1	2	3	2	4	
30	1	2	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	3	5	5	4	3	1	2	2	4	3	3	
31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	1	3	2	2	2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	
32	3	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	4	2	5	3	2	1	3	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	
33	4	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	
34	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	1	4	5	5	2	3	4	2	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	5	5	4	1	
35	3	3	4	1	3	2	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	3	4	2	4	3	
36	4	2	5	3	2	1	3	5	4	5	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	4	2	5	5	3	2	
37	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	3	5	5	3	1	2	2	3	4	3	2	3	4	3	1	1	2	3	3	
38	1	4	5	5	2	3	4	1	3	2	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	2	2	1	4	5	2	3	5	
39	4	3	3	1	5	5	3	2	3	2	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	
40	4	1	2	1	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	5	4	5	4	1	3	2	4	4	1	2	3	3	2	

41	2	2	4	2	2	2	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	1	3	2	2	4	1	3	3	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	3	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	
43	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	
44	3	2	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	5	2	2	3	
45	2	2	2	5	3	4	1	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	5	2	3	5	3	1	3	2	3	2	2	2	5	3	
46	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	3	2	2	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	5	5	1	3	2	
47	2	3	2	4	3	2	3	4	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	2	3	2	3	2	1	5	3	
48	5	5	5	2	2	5	5	5	3	3	1	5	5	3	5	5	4	5	2	2	3	2	2	1	2	5	4	5	5	5	3	1	5	
49	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	5	3	5	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
50	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	2	5	4	5	5	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	5	
51	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	4	5	5	4	3	5	5	2	3	1	2	2	2	3	2	
52	5	2	2	4	3	5	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	1	1	2	1	3	3	2	5	4	5	2	2	2	3	3	
53	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	5	5	4	5	3	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
54	5	4	5	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	3	2	3	
55	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	5	3	3	5	2	3	5	2	2	2	2	4	4	3	2	
56	2	1	1	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	3	
57	1	3	2	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	4	3	
58	2	2	1	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	4	3	
59	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	5	5	2	2	2	2	3	3	3	4	
60	5	4	5	3	3	2	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	2	3	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	3	2	2	
61	3	3	2	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	5	5	2	4	3	3	1	5	3	1	3	3	3	2	4	2	3	
62	5	5	5	1	1	2	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	2	5	5	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	3	2	4	
63	2	1	1	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	
64	5	5	5	2	5	4	5	5	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	5	3	3	4	3	3	3	1	2	5	5	5	2	3	3	
65	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	5	3	2	3	1	2	2	3	3	3	
66	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	3	2	2	2	5	4	2	4	1	2	2	3	3	4	
67	3	1	1	2	1	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	5	3	2	1	3	1	1	3	3	3	
68	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	5	3	4	4	
69	3	1	3	5	3	4	1	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	4	4	
70	5	5	5	2	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
71	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	4	4	4	3	4	1	2	1	2	2	3	2	4	3	3	
72	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	5	2	2	2	2	1	1	3	3	3	
73	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	2	1	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	4	
74	5	2	2	2	2	5	5	5	4	4	2	2	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	1	3	5	4	5	2	2	4	2	2	
75	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	1	
76	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	4	5	4	
77	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	
78	3	2	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	5	2	2	3	
79	2	2	2	5	3	4	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	3	2	5	2	3	5	3	1	3	2	3	2	2	2	2	5	3	
80	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	3	2	2	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	1	3	2

Anexo 6. Certificados de validez del contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 :Planeación							
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.	/		/		/		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	/		/		/		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa	/		/		/		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.	/		/		/		
6	Se diseña planes estratégicos en la Institución educativa.	/		/		/		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.	/		/		/		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa.	/		/		/		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	/		/		/		
	Dimensión 2 :Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Esta claramente definido la misión de la Institución educativa.	/		/		/		
11	Esta claramente definido la visión de la Institución educativa.	/		/		/		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.	/		/		/		
13	Los valores están bien definidos en la Institución educativa. .	/		/		/		
14	El organigrama está definido formalmente en la Institución educativa.	/		/		/		
15	El organigrama está actualizado.	/		/		/		
16	Está definida formalmente el área de gestión administrativa.	/		/		/		
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.	/		/		/		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	/		/		/		
	Dimensión 3 :Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.	/		/		/		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	/		/		/		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	/		/		/		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	/		/		/		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	/		/		/		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	/		/		/		
25	Está satisfecho con su trabajo.	/		/		/		
26	Existe un líder en la institución educativa	/		/		/		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	/		/		/		
	Dimensión 4. Control	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Orientación de Resultados								
1.	¿Termino mi trabajo oportunamente?	/		/		/		
2.	¿Cumplo con las actividades planificadas?	/		/		/		
3.	¿Planifico mis actividades a realizar?	/		/		/		
4.	¿Realizo un volumen adecuado de trabajo?	/		/		/		
5.	¿Racionalizo adecuadamente los recursos asignados?	/		/		/		
6.	¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?	/		/		/		
7.	¿Me preocupo por alcanzar las metas?	/		/		/		
Dimensión 2. Calidad		Si	No	Si	No	Si	No	
8.	¿No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones?	/		/		/		
9.	¿No requiero supervisión frecuente?	/		/		/		
10.	¿Mi comportamiento es muy profesional?	/		/		/		
11.	¿Me muestro respetuoso con los demás?	/		/		/		
12.	¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?	/		/		/		
13.	¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?	/		/		/		
14.	¿Cumplo con las normas de la institución?	/		/		/		
15.	¿Conozco muy bien las actividades propias de mi área?	/		/		/		
Dimensión 3. Relaciones Interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	
16.	¿Trato con amabilidad a los clientes?	/		/		/		
17.	¿Brindo una adecuada orientación a los clientes?	/		/		/		
18.	¿Evito conflictos dentro del equipo?	/		/		/		
19.	¿Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás?	/		/		/		
20.	¿Participo en la toma de decisiones?	/		/		/		
21.	¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?	/		/		/		
22.	¿Los clientes me entienden cuando doy una información?	/		/		/		
Dimensión 4. Iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	
23.	¿Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución?	/		/		/		
24.	¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?	/		/		/		
25.	¿Me muestro asequible a los cambios?	/		/		/		
26.	¿Me anticipo a las dificultades?	/		/		/		

27.	¿Tengo capacidad de resolver problemas?	/		/		/	
	Dimensión 5. Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No
28.	¿Muestro aptitud para integrarme al equipo?	/		/		/	
29.	¿Me identifico fácilmente con los objetivos del Equipo?	/		/		/	
30.	¿Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo?	/		/		/	
31.	¿Apoyo en las tareas programadas?	/		/		/	
32.	¿Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan?	/		/		/	
33.	¿La transmisión de mis ideas son claras?	/		/		/	

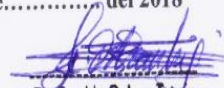
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [1] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

..... de..... del 2018


 Dr. Freddy Ochoa Tataje
 METODOLOGÍA INVESTIG. G.

Firma del Experto Informante.

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 :Planeación							
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	✓		✓		✓		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa	✓		✓		✓		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 :Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Esta claramente definido la misión de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Esta claramente definido la visión de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Los valores están bien definidos en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
14	El organigrama está definido formalmente en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
15	El organigrama está actualizado.	✓		✓		✓		
16	Está definida formalmente el área de gestión administrativa.	✓		✓		✓		
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 :Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	✓		✓		✓		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	✓		✓		✓		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	✓		✓		✓		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	✓		✓		✓		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Está satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Existe un líder en la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	✓		✓		✓		
	Dimensión 4. Control	Si	No	Si	No	Si	No	

28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.	/	/	/	
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	/	/	/	
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	/	/	/	
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	/	/	/	
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	/	/	/	
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	/	/	/	
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	/	/	/	
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	/	/	/	
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DONDE AYUDE RICARDO LEAÑO DNI: 07087813

Especialidad del validador:..... ARQUITECTO

24 de NOV del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Orientación de Resultados							
1.	¿Termino mi trabajo oportunamente?	✓		✓		✓		
2.	¿Cumplo con las actividades planificadas?	✓		✓		✓		
3.	¿Planifico mis actividades a realizar?	✓		✓		✓		
4.	¿Realizo un volumen adecuado de trabajo?	✓		✓		✓		
5.	¿Racionalizo adecuadamente los recursos asignados?	✓		✓		✓		
6.	¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?	✓		✓		✓		
7.	¿Me preocupo por alcanzar las metas?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2. Calidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8.	¿No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones?	✓		✓		✓		
9.	¿No requiero supervisión frecuente?	✓		✓		✓		
10.	¿Mi comportamiento es muy profesional?	✓		✓		✓		
11.	¿Me muestro respetuoso con los demás?	✓		✓		✓		
12.	¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?	✓		✓		✓		
13.	¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
14.	¿Cumplo con las normas de la institución?	✓		✓		✓		
15.	¿Conozco muy bien las actividades propias de mi área?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3. Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	¿Trato con amabilidad a los clientes?	✓		✓		✓		
17.	¿Brindo una adecuada orientación a los clientes?	✓		✓		✓		
18.	¿Evito conflictos dentro del equipo?	✓		✓		✓		
19.	¿Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás?	✓		✓		✓		
20.	¿Participo en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
21.	¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?	✓		✓		✓		
22.	¿Los clientes me entienden cuando doy una información?	✓		✓		✓		
	Dimensión 4. Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	
23.	¿Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución?	✓		✓		✓		
24.	¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?	✓		✓		✓		
25.	¿Me muestro asequible a los cambios?	✓		✓		✓		
26.	¿Me anticipo a las dificultades?	✓		✓		✓		


27.	¿Tengo capacidad de resolver problemas?	✓		✓		✓	
	Dimensión 5. Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No
28.	¿Muestro aptitud para integrarme al equipo?	✓		✓		✓	
29.	¿Me identifico fácilmente con los objetivos del Equipo?	✓		✓		✓	
30.	¿Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
31.	¿Apoyo en las tareas programadas?	✓		✓		✓	
32.	¿Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan?	✓		✓		✓	
33.	¿La transmisión de mis ideas son claras?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: CONDE ALDUDE RICARDO LATOPE DNI: 07087813
 Especialidad del validador: ARQUITECTO

24 de NOV del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 :Planeación							
1	Es factible la planeación en la Institución educativa.	/		/		/		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	/		/		/		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución educativa.	/		/		/		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución educativa.	/		/		/		
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución educativa.	/		/		/		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución educativa.	/		/		/		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución educativa.	/		/		/		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución educativa.	/		/		/		
	Dimensión 2 :Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Esta claramente definido la misión de la Institución educativa.	/		/		/		
11	Esta claramente definido la visión de la Institución educativa.	/		/		/		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución educativa.	/		/		/		
13	Los valores están bien definidos en la Institución educativa.	/		/		/		
14	El organigrama está definido formalmente en la Institución educativa.	/		/		/		
15	El organigrama está actualizado.	/		/		/		
16	Está definida formalmente el área de gestión administrativa.	/		/		/		
17	Existe una buena comunicación en la Institución educativa.	/		/		/		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	/		/		/		
	Dimensión 3 :Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución educativa.	/		/		/		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	/		/		/		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	/		/		/		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	/		/		/		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	/		/		/		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	/		/		/		
25	Está satisfecho con su trabajo.	/		/		/		
26	Existe un líder en la institución educativa.	/		/		/		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo.	/		/		/		
	Dimensión 4. Control	Si	No	Si	No	Si	No	

28	Son controlados todos los procesos en la Institución educativa.	/		/	/	
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	/		/	/	
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	/		/	/	
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	/		/	/	
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	/		/	/	
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	/		/	/	
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	/		/	/	
35	Existen medidas de control financiero en la Institución educativa.	/		/	/	
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	/		/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser Aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Pumacayo Patomino, Illich DNI: 43700917

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

..... de..... del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Orientación de Resultados								
1.	¿Termino mi trabajo oportunamente?	✓		✓		✓		
2.	¿Cumplo con las actividades planificadas?	✓		✓		✓		
3.	¿Planifico mis actividades a realizar?	✓		✓		✓		
4.	¿Realizo un volumen adecuado de trabajo?	✓		✓		✓		
5.	¿Racionalizo adecuadamente los recursos asignados?	✓		✓		✓		
6.	¿Asumo con compromiso los objetivos de la Institución?	✓		✓		✓		
7.	¿Me preocupo por alcanzar las metas?	✓		✓		✓		
Dimensión 2. Calidad								
8.	¿No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones?	✓		✓		✓	No	
9.	¿No requiero supervisión frecuente?	✓		✓		✓		
10.	¿Mi comportamiento es muy profesional?	✓		✓		✓		
11.	¿Me muestro respetuoso con los demás?	✓		✓		✓		
12.	¿Cumplo con los plazos de ejecución de actividades?	✓		✓		✓		
13.	¿Cumplo con responsabilidad las tareas encomendadas?	✓		✓		✓		
14.	¿Cumplo con las normas de la institución?	✓		✓		✓		
15.	¿Conozco muy bien las actividades propias de mi área?	✓		✓		✓		
Dimensión 3. Relaciones interpersonales								
16.	¿Trato con amabilidad a los clientes?	✓		✓		✓	No	
17.	¿Brindo una adecuada orientación a los clientes?	✓		✓		✓		
18.	¿Evito conflictos dentro del equipo?	✓		✓		✓		
19.	¿Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás?	✓		✓		✓		
20.	¿Participo en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
21.	¿Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros?	✓		✓		✓		
22.	¿Los clientes me entienden cuando doy una información?	✓		✓		✓		
Dimensión 4. Iniciativa								
23.	¿Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución?	✓		✓		✓	No	
24.	¿Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos?	✓		✓		✓		
25.	¿Me muestro asequible a los cambios?	✓		✓		✓		
26.	¿Me anticipo a las dificultades?	✓		✓		✓		

27.	¿Tengo capacidad de resolver problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 5. Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
28.	¿Muestro aptitud para integrarme al equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	¿Me identifico fácilmente con los objetivos del Equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	¿Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	¿Apoyo en las tareas programadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	¿Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	¿La transmisión de mis ideas son claras?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento goza de suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Pumacayo Palomino, Ilich Irán DNI: 43700917

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

24 de NOV. del 2018



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 7. Artículo Científico



**Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades
públicas del sector educación, Cañete 2018**

AUTOR:

Br. Alfonso Rubén Rosado Naupa

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo – Sede Lima Este

Gestión de políticas publicas

1. **TITULO:** *“Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*
2. **AUTOR:** Br. Alfonso Rubén Rosado Naupa
3. **RESUMEN:** El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra 80 docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete. Se aplicó cuestionarios sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral ambos válidos y confiables para su aplicación a los docentes. Los resultados descriptivos fueron que un 47% presentan una buena gestión administrativa, por otro lado un 35% presentó un nivel regular y un 17.5% presentó un nivel malo de gestión administrativa, con respecto al desempeño laboral el 42.5% presentan un nivel bueno de desempeño laboral y un 36.3% un nivel regular y el 21.3% un nivel malo de desempeño laboral. Entre los resultados inferenciales se evidenció que La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,711$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
4. **PALABRAS CLAVE:** gestión, administrativa, desempeño, laboral, docente.
5. **ABSTRACT:** The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and labor performance in public entities of the education sector, Cañete 2018. The study was a basic type of cross-sectional, non-experimental, correlational design. The sample shows 80 teachers from public entities in the education sector of Cañete. Questionnaires about administrative management and labor dismemberment were applied, both valid and reliable for their application to teachers. The descriptive results were that 47% present a good administrative management, on the other hand 35% presented a regular level and 17.5% presented a bad level of administrative management, with respect to work performance 42.5% present a good level of performance labor and 36.3% a regular level and 21.3% a bad level of work performance. Among the inferential results it was evidenced that the administrative management is directly related ($Rho = 0,711$) and

significantly ($p = 0.001$) with the labor performance in public entities of the education sector, Cañete 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high.

6. **KEYWORDS:** management, administrative, performance, work, teaching.
7. **INTRODUCCIÓN:** La educación es un proceso que inicia desde la niñez, por lo tanto, es de carácter evolutivo para los seres humanos, no sólo se basa en conocimientos, sino también de actitudes, comportamientos, valores, principios y otros elementos que contribuyen a la formación de las personas, buscando la fijación de patrones que determinen su ser y su hacer; como un individuo de bien para la sociedad. El papel y la importancia de la educación en la sociedad es tan alta, que desde hace muchos se ha convertido en el objeto de estudio de sistemas de gobierno, organizaciones y nivel mundial, universidades, cumbres, simposios y congresos, entre otras organizaciones, donde se han centrado en conocer, analizar, y establecer los patrones que deben regir la educación y la práctica educativa para la sociedad en la cual se encuentra inmersa, bajo los estándares de calidad, cantidad, inclusión, desempeño docente, gestión administrativa, contenidos, temarios y currículo, incorporación de la tecnología, entre otros. Actualmente han surgido nuevos estilos y tendencias de cómo realizar una gestión administrativa que apunte a mejorar la calidad. Por ello la “gestión administrativa fue considerada en el mundo laboral como actividades a desarrollar teniendo en cuenta el proceso administrativo y se recomendó a las instituciones para que ayuden en la planificación, organización, ejecución y control” (Bonilla, 2011, p.75). De manera que este proceso trascienda en la construcción de una nueva gestión administrativa, que favorezca a los trabajadores, y la sociedad en general. En cambio, en el sector educativo es decir en las instituciones educativas no prestan mayor interés en el quehacer administrativo ni tampoco la importancia de la comunicación organizacional en el fortalecimiento y desarrollo institucional.

A nivel nacional en el Perú la gestión administrativa ha sido estudiada de diferentes maneras y uno de los objetivos de las instituciones educativas fue mejorar la calidad educativa. Al respecto el MINEDU (2013) señaló que los factores responsables de esta crisis se señalan el inadecuado desempeño

docente, las deficiencias en la gestión administrativa. Los responsables de la gestión administrativa en las instituciones educativas son docentes nombrados que desconocen de administración y de las fases del proceso administrativo. A nivel local en las entidades del serctor de educación de Cañete, según la percepción de los docentes, la mayoría de docentes que laboran solo se limitan a cumplir sus labores y no son agentes de cambio. Es por ello, que se considera que existe la necesidad de que sean capaces de motivar, transmitir energía, y alcanzar sus metas. En relación a lo anterior se percibe que uno de los problemas más latentes en el área administrativa es la inadecuada gestión debido a que los responsables de los procesos administrativos han sido docentes que desconocen el área administrativa, existe también escasa planificación, donde los responsables, dejan todo a azar, y al no cumplimiento de objetivos trazados, existe algún tipo de planificación, solo queda en los documentos internos, es decir teórica, más no práctica. Asimismo, se observa que existen conflictos entre los docentes la misma que provoca rompimiento de relaciones humanas, implicando un clima organizacional deficiente, sin orden, no se tienen en cuenta la imagen y desarrollo institucional y brindar un buen servicio administrativo y esto se traduce en un nivel malo de desempeño laboral. Para consolidar la problemática descrita y buscar posibles alternativas de solución se recurrió a la revisión de trabajos previos internacionales como nacionales más relevantes que guardan relación con la problemática de estudio. En cuanto a los trabajos previos internacionales tenemos a Ortega (2014) mencionó en su tesis: *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*. La investigación tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa del Talento Humano con el propósito de poder implementar un Plan de Empowerment. El estudio fue descriptivo y explicativa. Para el caso de éste estudio se tomará en cuenta (87 personas). Una vez realizada la investigación de campo a los 87 integrantes de la empresa, los resultados fueron que un 54% de los integrantes manifestó la carencia de un plan de capacitación sobre gestión administrativa otro 46% manifestó la necesidad de elaborar un plan de capacitación para mantener empoderados a los participantes. Se llegó a la conclusión que las empresas no cuentan con un plan

de capacitación en gestión administrativa para sus empleados, ni tampoco con un programa de motivación personal para mantener a sus participantes empoderados con sus actividades diarias, es decir entregando un trabajo eficiente y eficaz. Sin embargo, Sumba (2014) en su tesis titulada: *Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí*. Su finalidad fue establecer un modelo de gestión administrativa en la zona Sur. La modalidad que utilizaron en su investigación fue cuantitativa descriptiva no experimental. Los resultados fueron que el 85% de colaboradores manifestó que los factores internos se refieren a los problemas provenientes por la gestión del conocimiento sobre la gestión administrativa y un 15% manifestó que el modelo de gestión se debe dar en función a la situación económica, política, social y cultural de las micro empresas. Concluyó que se debe aplicar principalmente las fases del proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control, con adecuadas estrategias de diferenciación lo cual contribuirá a mejorar la competitividad de las microempresas. Finalmente, Armas (2014) mencionó en su tesis: *Desarrollo de un modelo de gestión administrativo para Mipymes florícolas comunitarias*. La investigación tuvo como objetivo implementar un modelo de gestión administrativo para Mipymes florícolas. Se utilizó la investigación de campo a través de la observación directa. Las técnicas fueron la encuesta y la observación. La muestra fue de 105 microempresarios. Los resultados fueron que el 68% de microempresarios opinó sobre la necesidad de desarrollar un modelo de gestión administrativa para Mipymes otro 32% opinión que existe desconocimiento de la gestión administrativa. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión que no existe organización, hay desconocimiento de gestión administrativa, falencias en el proceso de producción, y carencia de un adecuado registro financiero. Con lo referente a trabajos previos nacionales tenemos a: Ferrer (2016) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Su propósito fue establecer la relación entre las variables. El estudio es básico, y el diseño no experimental correlacional, bajo el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 121 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los

trabajadores. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,776 **). Al respecto, Martínez (2015) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar*. Tuvo como finalidad fue establecer la relación entre ambas variables. La población fue de 80 trabajadores administrativos. Se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional, sus resultados fueron que existe la Gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Área de Administración del Inabif. Pueblo Libre. Lima. 2015; con una correlación de 0.416, lo que representa un nivel de correlación moderado y Finalmente, Morales (2015) *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP*. Su finalidad fue establecer la relación y el diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se utilizó como instrumento de investigación la encuesta - cuestionario sobre las variables de estudio, que permitió recoger información de la muestra censal compuesta por 150 estudiantes. Los datos fueron procesados con el programa SPSS y se llegó a la conclusión que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente. Los autores e investigaciones referidas señalan la importancia de la gestión administrativa en todo quehacer empresarial o educativo y está ligada al desempeño laboral de los trabajadores. Es relevante definir la gestión administrativa de acuerdo a Ruiz (2015) consideró: " un conjunto ordenado de estructuras y procesos, que deben provocar transformaciones o cambios"(p. 101) sin embargo para Koontz (2014) es "la conducción de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos" (p. 134). Finalmente, Galindo (2014) señaló: "es planificar conocimientos, principios y herramientas que son indispensables para obtener la máxima eficiencia y calidad de una organización" (p. 94). Al analizar las definiciones de estos autores, puedo llegar a definir que la gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el administrador desarrolla cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Con lo referente al desempeño laboral,

al respecto el Minedu (2013, p.23) señaló que el docente es un mediador que debe asumir una actitud crítica, creativa y favorable al cambio con la finalidad de formar integralmente a los estudiantes. El desempeño docente califica la calidad profesional en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011, p.81), sin embargo, para Rueda (2009) definió “la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en recursos psicosociales en un contexto particular”. (p.3) y, Montenegro (2003) definió como: “refirió cumplimiento de las funciones y éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno con la finalidad mejorar la calidad educativa y cualificar su profesión”. (p.44), Finalmente, Díaz (2009) señaló a “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”. (p. 16). Podemos inferir al desempeño laboral docente como el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción y mejora continua.

- 8. MÉTODOLÓGIA: *Diseño:*** Es no experimental, correlacional de corte transversal. Según Vara (2015), “mide la relación entre dos o más variables” (p.237). En la investigación se relacionó las dos variables gestión administrativa y el desempeño laboral.

El diseño correlacional es el siguiente:

Donde: M: Docentes O1: Gestión administrativa O2: Desempeño laboral

r: relación entre variables

Enfoque de investigación: El enfoque utilizado fue cuantitativo, según Vara (2015), recolecta datos y los analiza para comprobar la hipótesis y hace uso de la estadística” (p. 56).

Tipo de estudio: Según Vara (2015), el tipo de estudio fue básico porque “conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos de la realidad” (p. 222). En el estudio se recopiló información, teorías con la finalidad de profundizar sobre las variables gestión administrativa y comunicación organizacional.

Nivel de investigación: Es de nivel correlacional, según Vara (2015), busca establecer relaciones entre dos o más variables (p.87).

Método de investigación: El método utilizado es hipotético- deductivo, según Vara (2015), “Contrasta las hipótesis a la deducción para establecer la verdad o la falsedad de los hechos para llegar a conclusiones” (p. 47).

Población: Según Vara (2015), es el conjunto de todos los individuos a investigar. (p.261). Fue de 120 docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete.

Muestra: Según Hernández (2014, p. 173) es un sub grupo de la población el cual es delimitado con precisión, además de ser representativa de la población. Estuvo conformada por 80 docentes y administrativos que se encontraron en el momento de la encuesta en las entidades públicas del sector educación de Cañete

Muestreo: No probabilístico intencional. Es decir, el investigador selecciono la muestra de estudio.

Instrumento (s) y/o materiales: El instrumento según Hernández, et al. (2014) señalaron “un instrumento enfatiza el proceso del diseño de investigación elaborado con procedimientos psicométricos” (p.178) Para el presente estudio se consideró la técnica de la encuesta y se elaboró un cuestionario sobre la gestión administrativa que contó con 36 preguntas con escalas politómicas de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) y para la segunda variable desempeño laboral se elaboró un cuestionario sobre desempeño laboral que contó con 33 preguntas con escalas politómicas de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos para ser aplicados a la muestra de estudio. Así mismo se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete se obtuvo como resultado el alfa de cronbach de 0.845 en la cual indica que existe una alta confiabilidad para la variable gestión administrativa y para el desempeño laboral fue de 0.738 el cual indica que existe una alta confiabilidad

Procedimiento: El análisis descriptivo de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 24.0, los datos fueron tabulados para cada variable con sus respectivas dimensiones y para el análisis inferencial de los resultados se utilizó el Rho de Spearman.

9. RESULTADOS: *Análisis descriptivos*

La tabla N° 1 y Figura 1 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 17.5% de los docentes presentan un nivel de mala de gestión administrativa, por otro lado, el 35% alcanzó un nivel regular, por último, el 47.5% se encuentra en un nivel de buena gestión administrativa de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

La tabla N° 2 y Figura 2 se puede observar que los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, el 21.3% de los docentes presentan un nivel malo de desempeño laboral, por otro lado, el 36.3% alcanzó un nivel regular, por último, el 42.5% se encuentra en un nivel de buen desempeño laboral de los docentes de las entidades públicas del sector educación de Cañete, 2018.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho. No existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

En la tabla 3, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 711 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

En la tabla 4, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 806 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

Hipótesis específica 4

Ho. No existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

Hi. Existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018

En la tabla 5, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 708 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

- 10. DISCUSIÓN:** En el trabajo de investigación titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados. En cuanto a la hipótesis general, Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,711 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Al respecto Armas (2014). Concluye que el 68% de microempresarios opinó sobre la necesidad de

desarrollar un modelo de gestión administrativa para Mipymes; un 32% de los encuestados consideran que existe desconocimiento de la gestión administrativa. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión que no existe organización, hay desconocimiento de gestión administrativa, falencias en el proceso de producción, y carencia de un adecuado registro financiero, a esto se suma la falta de retroalimentación de la gestión, lo que converge a una ineficiente gestión administrativa en dicha comunidad. Para Ferrer (2016) Concluye que existe relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,776 **). En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe relación entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 717 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la planificación y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Según Ortega (2014) Concluyendo que los 87 integrantes de la empresa, se obtuvo que de los encuestados, un 54% de los integrantes manifestó la carencia de un plan de capacitación sobre gestión administrativa, mientras que el otro 46% restante manifestó la necesidad de elaborar un plan de capacitación para mantener empoderados a los participantes; de los resultado se puede asumir que las empresas no cuentan con un plan de capacitación en gestión administrativa para sus empleados, ni tampoco con un programa de motivación personal para mantener a sus participantes empoderados con sus actividades diarias, es decir entregando un trabajo eficiente y eficaz. Para Martínez (2015) Concluye que existe certeza significativa para afirmar que: La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Área de Administración del Inabif. Pueblo Libre Lima. 2015; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.416, lo que representa un nivel de correlación moderado. En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe relación entre la organización y desempeño laboral en

entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 752 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la organización y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Para Sumba (2014) concluye que el 85% de colaboradores revelaron que los factores internos se refieren a los problemas provenientes por la gestión del conocimiento sobre la gestión administrativa y un 15% mostró que el modelo de gestión se debe dar en función a la situación económica, política, social y cultural de las micro empresas, lo que permitió llegar a la conclusión que se debe aplicar principalmente las fases del proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control, con adecuadas estrategias de diferenciación lo cual contribuirá a mejorar la competitividad de las microempresas. Según Morales (2015) Concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú. En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe relación entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 806 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la dirección y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, Para Suárez y Talavera (2015). Concluye que la mayoría de los docentes consideran que la gestión administrativa está en un nivel ineficiente sobre la labor que realizan los directivos, con respecto a la calidad del servicio educativo se considera que no es buena; con una correlación moderada de 0.546. Según Ortega (2014), Concluye que las empresas no cuentan con un plan de capacitación en gestión administrativa para sus empleados, ni tampoco con un programa de motivación personal para mantener a sus participantes empoderados con sus actividades diarias, es decir entregando un trabajo eficiente y eficaz. En cuanto a la Hipótesis específica 4,

Existe relación entre el control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, según la correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,708 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la control y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018, Para Muñoz (2015). Concluye que en los lugares de trabajo donde existe un buen clima laboral existirá una buena gestión administrativa, los trabajadores se identifican con su empresa y tienen orgullo de pertenecer a ella, haciendo que se entreguen más a sus actividades diarias. Según Armas (2014) Concluye que que el 68% de microempresarios opinó sobre la necesidad de desarrollar un modelo de gestión administrativa para MIPYMES; un 32% de los encuestados consideran que existe desconocimiento de la gestión administrativa. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión que no existe organización, hay desconocimiento de gestión administrativa, falencias en el proceso de producción, y carencia de un adecuado registro financiero, a esto se suma la falta de retroalimentación de la gestión, lo que converge a una ineficiente gestión administrativa en dicha comunidad.

11. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,711$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda: La planificación se relaciona directa ($Rho=0,717$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Tercera: La organización se relaciona directa ($Rho=0,752$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta: La dirección se relaciona directa ($Rho=0,806$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Quinta: El control se relaciona directa ($Rho=0,708$) y significativamente ($p=0.001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

12. REFERENCIAS

- Armas, R. (2014). *Desarrollo de un modelo de gestión administrativo para MIPYMES florícolas comunitarias*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 8 de octubre 2018, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Ferrer, M. (2016) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill
- Martínez, A. (2015) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales, R. (2015) *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

- Ortega, N. (2014) *Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
- Rueda, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque*. Recuperado el 15 de enero del 2018, de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol11no2/contenido-rueda3.pdf>
- Ruiz, J. (2015) *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. 6ta. Editorial Panapo, Caracas, Venezuela.
- Stoner, G. (2015). *Administración*. Ed. Pearson Educación. 9na Edición.
- Sumba, R (2014) "*Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí*". Universidad Privada Antenor Orrego, Ecuador.
- Recuperada de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/739/1/SUMBA_RUTHM_ODELO_GESTI%C3%93N_ADMINISTRATIVA.pdf
- Terry, G. (2014). *Administración*. Compañía Editorial Continental, México. 7ma. Ed.
- Valdés, H. (2009). *Desempeño del maestro y su evaluación*, editorial pueblo y educación impreso en la empresa gráfica Haydee Santamaría Palma. Cuba.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro, Lima, Perú

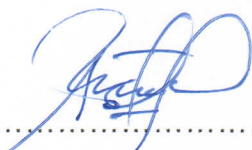
Declaración jurada de artículo científico

Yo, Alfonso Rubén Rosado Naupa, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09184829, con artículo científico: "Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo científico es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el artículo científico no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo científico no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el artículo científico se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Lima, Enero del 2019

Alfonso Rubén Rosado Naupa

DNI. 09184829

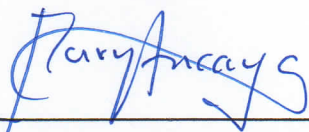
Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María del Carmen Emilia Ancaya Martínez, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018”** del estudiante **Alfonso Ruben Rosado Naupa**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **22 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin

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

Lima, 19 de enero del 2019



Mg. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez

DNI: 10352960

Resumen de coincidencias

22 %

1	repositorio.upia.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	studylib.es Fuente de Internet	1 %
4	www.webyempresas.c... Fuente de Internet	1 %
5	fr.slideshare.net Fuente de Internet	1 %



Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación. Carrera 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Magister en Gestión Pública



AUTORA:
Mg. Andrea Arceña María Del Carmen Umilo

ASESORA:
Cecilia Patricia

UNIDAD DE INVESTIGACION
Gestión de Políticas Públicas

2018

Handwritten signature



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

By. ROSADO NAUPA ALFONSO RUBEN

TESIS TÍTULADA :

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCACIÓN, CAÑETE 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.

SUSTENTADO EN FECHA: 22 - 01 - 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Asesora Metodológico y Estadística
ORCID ID: 0000-0003-4204-1321

