



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución
Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Alejo Remigio, Julio Cesar (ORCID: 0000-0001-7993-2924)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (ORCID: 0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, que con su apoyo incondicional en cada circunstancia de este viaje lleno de aprendizajes. Gracias por acompañarme en cada momento y demostrarme que con amor, dedicación y constancia todo se puede.

A mis padres, que gracias a ellos y a sus esfuerzos soy lo que soy como persona; quienes con mucho trabajo me han sacado adelante y me apoyado para llegar hasta aquí.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por brindarme la oportunidad de llegar hasta aquí, por brindar cada día lo necesario para lograr mis sueños y ser mi principal motor en este trayecto educativo.

A mis padres y mi familia, por su amor reflejado en confianza, por creer en mí todos los días y transmitírmelo ante cualquier adversidad; gracias por tanta unión y tanta entrega.

A la Universidad y sus directivos, por ser ese puente entre el conocimiento y la obtención de uno de mis más grandes sueños en sus espacios, por brindarme enseñanzas y aprendizajes necesarios para mi formación profesional y por dejar en mí huellas imborrables.

A mi asesor, por guiarme en mi tesis. Por compartir sus conocimientos conmigo y ayudarme a aprobar este escalón para el logro de esta meta.

Y a Dios, por su infinita bondad y amor, por ser mi guía principal, por dirigir mi vida y permitirme lograr mis sueños, y por guiarme a mi crecimiento personal y profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de Investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Variables y dimensiones	12
Tabla 2 Ítems y valoración	13
Tabla 3 Distribución de población y muestra	14
Tabla 4 Coeficiente Alpha de Cronbach	15
Tabla 5 Criterios de evaluación del coeficiente de correlación	16
Tabla 6 Coeficiente Rho de Spearman de las dimensiones de la variable gestión Administrativa con respecto a la relación existente con la variable Desempeño Laboral	20
Tabla 7 Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa N°2015 de los Olivos, Lima-2021	21
Tabla 8 Frecuencia absoluta de la dimensión Planeación	22
Tabla 9 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Planeación	22
Tabla 10 Frecuencia absoluta de la dimensión Organización.....	23
Tabla 11 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Organización	24
Tabla 12 Frecuencia absoluta de la dimensión Dirección	25
Tabla 13 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Dirección.....	25
Tabla 14 Frecuencia absoluta de la dimensión Control	26
Tabla 15 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Control	27
Tabla 16 Frecuencia absoluta de la dimensión Eficiencia	28
Tabla 17 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Eficiencia	28
Tabla 18 Frecuencia absoluta de la dimensión Eficacia	29
Tabla 19 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Eficacia	30
Tabla 20 Frecuencia absoluta de la dimensión Calidad.....	31
Tabla 21 Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Calidad	31

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Gestión Administrativa.....	18
Figura 2 Nivel de Desempeño Laboral	19
Figura 3 Frecuencia relativa de la dimensión Planeación	23
Figura 4 Frecuencia relativa de la dimensión Organización	24
Figura 5 Frecuencia relativa de la dimensión Dirección	26
Figura 6 Frecuencia relativa de la dimensión Control.....	27
Figura 7 Frecuencia relativa de la dimensión Eficiencia	29
Figura 8 Frecuencia relativa de la dimensión Eficacia.....	30
Figura 9 Frecuencia relativa de la dimensión Calidad	32

Resumen

La orientación principal de este estudio es analizar y establecer cuál es la correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021; observándose que dicho tema se ha abordado de manera distinta y con varios puntos de vista en el transcurrir de los años, por lo que recurre a una investigación, de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental correlacional, con una equitativa muestra de acuerdo a la población, integrada por 53 trabajadores docentes de la institución educativa; donde se implementó encuestas y cuestionarios para la respectiva selección de datos. Se aplicó al cuestionario, el coeficiente Alpha de Cronbach para verificar su confiabilidad y el mismo arrojó un valor de 0.81; a su vez, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, con un margen de error de 0,05; arrojando valores de 0,02 para la correlación existente entre las dimensiones Planeación, Organización, Dirección y Control y la variable Desempeño Laboral, y un valor de 0,01 para la correlación existente entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral; por lo que se confirma la hipótesis planteada de una relación entre ambas variables.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, institución educativa.

Abstract

The main orientation of this study is to analyze and establish what is the correlation between the administrative management variables and job performance in the Educational Institution No. 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021; observing that this topic has been approached in a different way and with various points of view over the years, which is why it resorts to research, with a quantitative approach, of an applied type, of a non-experimental correlational design, with a fair sample of according to the population, made up of 53 teaching workers from the educational institution; where surveys and questionnaires were implemented for the respective data selection. Cronbach's Alpha coefficient was applied to the questionnaire to verify its reliability and it yielded a value of 0.81; in turn, the Spearman Rho coefficient was used, with a margin of error of 0.05; yielding values of 0.02 for the existing correlation between the Planning, Organization, Direction and Control dimensions and the Labor Performance variable, and a value of 0.01 for the existing correlation between Administrative Management and Labor Performance; Therefore, the hypothesis of a relationship between both variables is confirmed.

Keywords: administrative management, job performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector educación pública, la gestión administrativa está vinculada a las directrices del estado, a través del ente público correspondiente en este caso de estudio la unidad educativa está adscrita al Ministerio de Educación (en adelante MINEDU), lo que puede constituirse en un factor limitante en la toma de decisiones en especial cuando el director no cuenta con suficientes recursos financieros, materiales para apoyar a los docentes, que afecta de manera directa al desempeño de sus labores. La unidad educativa N°2015 Manuel González Prada ubicada en Los Olivos, no es la excepción y la problemática que nos lleva a realizar este estudio, es la ineficiencia en la gestión administrativa carente de una planeación, para las programaciones que implique el alcance de los objetivos formulados, afectando el desempeño laboral.

Pomalaza (2017) indicó que la gestión administrativa en cualquier área ha sido de vital importancia, y enfocado al ámbito educativo, engloba a la forma como se debe coordinar de manera continua los recursos humanos, financieros, de seguridad y tiempo para garantizar el correcto funcionamiento de una comunidad educativa, asimilándose al respeto y cumplimiento de las regulaciones legales impartidas por la autoridad correspondiente.

Pomalaza (2017) manifestó que las Instituciones Educativas en el sector público, es decir en donde los recursos están gerenciados por el Estado, van a tener las limitaciones propias de la gestión administrativa pública, que en muchos casos merma las expectativas de los trabajadores (profesores). El Ministerio de Educación (MINEDU), es el organismo encargado del control de estas instituciones educativas y por ende de crear políticas encaminadas al logro de los objetivos. No obstante, este organismo está sujeto a las decisiones del Estado.

Benites y Castillo (2018) indicaron que la relación al desempeño laboral a través del cual se miden las competencias de los trabajadores, según el rendimiento en las tareas asignadas de acuerdo a cada cargo, se refiere puntualmente a todo lo que hace el trabajador y no necesariamente a todo lo que sabe hacer, es allí donde las aptitudes y el comportamiento en grado de satisfacción laboral constituyen piezas importantes dentro de la productividad de la empresa. Las unidades educativas son consideradas como una empresa, en

donde el director o administrador debe mantener la suficiente sinergia para lograr el mejor desempeño laboral de su equipo de trabajo.

El principal problema radica en la gestión administrativa llevada a cabo por el director o administrador en base a la ejecución de planes diseñados para un mejor funcionamiento dentro de la institución educativa, ya que en el caso de la institución educativa N°2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos, se trata de una gestión pública inadecuada ya que el personal quien la ejecuta no reúnen el perfil requerido. Por ello se relacionan dos variables la gestión administrativa y el desempeño laboral durante el año 2021.

En cuanto a la problemática se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021? y los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°2015 de Los Olivos, Lima 2021?; ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°2015 de Los Olivos, Lima 2021?; ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°2015 de Los Olivos, Lima 2021?; ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°2015 de Los Olivos, Lima 2021.

En esta investigación la justificación es establecer el grado de repercusión en la ejecución de la gestión administrativa sobre el desempeño de los trabajadores de la institución objeto a estudio, así como también medir la contribución que este modelo permite alcanzar conforme a los estándares educativos establecidos en sus leyes y reglamentos. La justificación práctica radica en la puesta en marcha de soluciones efectivas tendientes a favorecer la obtención de los objetivos en empatía con el personal. Justificación social, aporte a la formación idónea de los estudiantes de esta institución, así como un ambiente armonioso de trabajo que garantice una educación de calidad. Justificación metodológica una vez alcanzado a través de la aplicación de procedimientos y técnicas la confiabilidad de la investigación, y la validación por parte de expertos de los instrumentos empleados en la recolección de datos de esta investigación. La Justificación teórica está representada por los aportes y el valor agregado que

el investigador a través de la indagación de antecedentes y estudios previos, que permiten la comprensión y los alcances de esta investigación.

Los objetivos desarrollados en este estudio son: Objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021; y los objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021; determinar qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021; determinar qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021; determinar qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021.

La hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021 y las hipótesis específicas: Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021; existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de los Olivos, Lima 2021; existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021; existe relación entre la control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Vivas, Martínez y Solís (2020) desarrollaron el control escolar para contribuir en mejoras académicas durante la pandemia. Se describió el análisis con una muestra de 25 trabajadores de la comunidad de Talca. La referencia estadística se realizó mediante la aplicación del instrumento con escala de Likert para la selección de los datos; con el cual se obtuvo una confiabilidad de 0.93 en fórmula de alfa de Cronbach. Como resultados se pudieron observar que dentro de la institución los procesos administrativos no se estaban llevando a cabo de manera correcta, por lo que su desempeño no era el más eficiente, afectando con ello toda la estabilidad organizacional, así como a su vez, destacaban que la parte directiva no contaba con la capacitación adecuada para tomar las riendas de una gerencia institucional. Por lo que se pudo concluir que la planificación, organización y control dentro de una institución deben estar dirigidos por un personal completamente capacitado para ello, debido a que en ocasión de decisión está basada en los conocimientos gerenciales que se tengan, asimismo, se plantea un sistema de organización que pueda adaptarse a los requerimientos del recinto universitario y optimizar entonces, el desempeño de los trabajadores.

Montoya y Bello (2016) presentaron la satisfacción de los trabajadores en relación con la atmósfera laboral, cuyo fin fue distinguir la asociación entre ambas variables, siendo de enfoque cuantitativo, 166 trabajadores encuestados sobre satisfacción laboral teniendo en cuenta las características sociodemográficas, se obtuvo un 95% de los docentes sentirse satisfechos de estos un 80% dijeron percibir un clima organizacional de alto nivel de aceptación, y se tomó en cuenta la conclusión que con un nivel de colaboración y confianza alto por parte de los superiores a los trabajadores se como consecuencia un mayor alcance en de satisfacción en su área de trabajo. Además, se indicó que las expectativas por parte docentes estaban fijadas por un lado según su apreciación personal y por el otro las exigencias profesionales y que ambos contribuían a la satisfacción o insatisfacción a la hora de evaluarlos.

Tigua (2015) realizó un estudio acerca de la diligencia en cuestiones administrativas y su vinculación con el desarrollo de actividades por parte de los trabajadores en un establecimiento de cuerpo de bomberos en la localidad de Quevedo en el país de Ecuador, la investigación es cuantitativa no experimental,

con una muestra de 51 trabajadores, que es el total de la población, los instrumentos empleados fueron: encuesta , entrevista, procesándolos a través del programa Excel con el cual se obtuvo tablas para el análisis de resultados; estos demostraron que la comunicación efectiva, relaciones interpersonales son determinantes ante el desempeño laboral deseado. Existiendo una correlación significativa entre las variables presentadas en el cuerpo de bomberos de Quevedo.

Malandera (2016) señaló el estudio realizado en Argentina que una gestión hacia los docentes podría causar enfermedades como síndrome de burnout, por estar sometidos a actividades estresantes no consideradas en las asignaciones de sus actividades. En el estudio participaron 123 docentes de seis colegios privados, y para la evaluación se empleó el conteo de burnout de Maslach y Jackson teniendo en cuenta los factores sociodemográficos y laborales, se usó para las estadísticas el método de regresión múltiples, en donde las conclusiones que la insatisfacción laboral es causa de dicho síndrome, y que el factor edad repercute significativamente en especial en los docentes de menor edad.

Quiroz y Vega (2020) investigaron sobre la incidencia entre la forma de gestionar las tareas administrativas y el crecimiento del educador. (Trabajo de Grado). Trujillo, Perú. El estudio consistió en vincular a las variables de pública N° 80826 en Huaranca, de la libertad en el año 2019. En base a una investigación descriptiva, correlacional, se empleó una muestra de 40 docentes cuyos resultados en la correlación de las variables en cuestión fue en el coeficiente Rho de Spearman $r=0,567$, categoría por debajo de lo estimado que es 0,005; por lo cual se descarta la hipótesis nula y la hipótesis alterna se confirma evidenciando la relación significativa de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

García (2019) realizó un estudio investigativo cuya referencia es hacia la gestión administrativa y su consecuencia en el desarrollo de las actividades del personal docente en la institución citada por ellos (Trabajo de Grado). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. Se diseñaron acciones de gestión administrativas que fueran capaces de mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa” del distrito José Leonardo Ortiz, en el cual se seleccionaron 42 participantes divididos entre docentes y personal administrativo, a los cuales se le aplicaron una encuesta con escala Likert; técnica la cual fue

validada y determinada su confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Entre los resultados se pudo observar el señalamiento por parte del personal hacia una estrategia donde se integre al grupo de trabajadores, es decir, que puedan trabajar de manera grupal, a su vez, se evidenció la falta de motivación hacia el desarrollo de actividades de organización administrativa por la falta de recompensa por ello; por lo que propuso un conjunto de acciones, como herramientas básicas basadas en seminarios y talleres que logren mejorar las actividades de los trabajadores tratando las capacitaciones constantes y orientaciones acerca de los sistemas administrativos, así como a su vez, se sugirió que se implementaran incentivos capaces de motivar al personal.

Benites y Castillo (2018) realizaron una investigación que se basó en definir y determinar cómo influye la gestión administrativa sobre el desempeño laboral en el personal docente, realizada con una muestra no probabilística de 30 trabajadores educativos de la localidad, sostuvo un diseño correlacional aplicando dos cuestionarios para la evaluación requerida. Se pudo evidenciar que dentro de la institución el nivel de diligencia administrativa presentaba un 100% en un nivel poco adecuado, de esta misma forma se presentó el nivel del desempeño laboral; asimismo, el coeficiente de correlación utilizado arrojó un coeficiente de 0,487. Por lo que se concluyó que la gestión administrativa influye de manera significativa sobre el desenvolvimiento de los trabajadores en la institución sede del estudio Trujillo en el periodo 2017.

Romero (2018) realizó un estudio en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). El estudio tiene un diseño correlacional, de tipo experimental, y con el objetivo principal de relacionar las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en Pasco en el año 2018, se analizó principalmente como se estaba aplicando la gestión administrativa pública frente a las condiciones de trabajo del personal. Para ello se seleccionó una muestra de 25 trabajadores de forma intencional a quienes se aplicó una encuesta, cuyos resultados fueron $r= 0,780$ y $t=6,141$, con un valor crítico de 1,96 para la representación gráfica de la curva de Gauss, lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, detectando que existía una relación entre las variables analizadas.

Cajo (2018) desarrolló un trabajo de investigación (Trabajo de Grado) en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Perú. El cual consistió en medir la relación entre estas dos variables en el ministerio de agricultura y riego en el 2018, presenta una investigación cualitativa, con diseño no experimental, teniendo en cuenta una muestra de 52 participantes encuestados a través de un cuestionario de 18 ítems estilo escala de Likert, obteniendo los siguientes resultados después de contrastar la hipótesis a través del método Chi cuadrado, por lo cual se concluyó que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores y que el efecto es positivo.

Carrasco (2018) desarrolló en su trabajo la incidencia de gestionar en la parte administrativa los recursos para causar impacto positivo en el buen desempeño de las actividades de trabajadores, Escuela de Posgrado, Lima, Perú. El estudio tuvo como principal objetivo determinar cuál es la incidencia de variable sobre la otra, sostuvo un método investigativo hipotético deductivo, de corte transversal y no experimental, teniendo la misma cantidad para la población que, para la muestra no probabilística de 120 docentes, activos dentro de la institución. El grado de confiabilidad de los instrumentos, con una técnica de encuesta y un instrumento de cuestionario, fue dada por la opinión de Expertos, a su vez que se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach para su validación, que fueron de 0.88 para la variable gestión administrativa, 0.84 para la variable desempeño laboral y 0.9 para la variable imagen institucional. Concluye que la gestión administrativa y el desempeño laboral inciden de manera positiva de acuerdo con el coeficiente R² de Nagelkerke con un valor de 39,1% con una significancia estadística de 0,00 el cual es menor a 0,05; por lo que se evidenció que mientras mejor sea llevada la gestión administrativa y el desempeño laboral mejor imagen institucional contara la organización educativa emblemática,

Pomalaza (2017) planteó como objetivo general para la investigación establecer la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, el cual se enmarcó en un tipo de investigación básica, con un método inductivo, analítico y descriptivo, de nivel correlacional. Tuvo una muestra conformada por 47 individuos, dividida entre personal directivo y educadores de la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica. La información recolectada se obtuvo a través de cuestionarios validados por juicio de expertos, donde se

indago sobre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral. En el presente trabajo investigativo se llegó a la conclusión de que en la institución donde se llevó a cabo, presenta una gestión administrativa con un nivel favorable, por lo que su desempeño laboral del personal es estable y aceptable para el desarrollo educativo; a su vez, los coeficientes utilizados muestran que el valor entre ambas variables es de 0.758, con $p= 0.00$ de Significancia, el cual es mejor al 0.05, por el cual se evidencia que la variable desempeño laboral está expuesta por la gestión administrativa.

Meza (2019) realizó el trabajo de investigación “Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Autoridad Administrativa Del Agua Mantaro - Huancayo 2019.” (Trabajo de Grado). Universidad de Huánuco. El cual tuvo como principal objetivo identificar cómo afecta la gestión administrativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro. En dicho estudio se utilizó una metodología cuantitativa de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional, no experimental de corte trasversal correlaciona; con una población de 19 trabajadores a los cuales se les fue aplicado una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los datos obtenidos fueron sometidos al programa estadístico SPSS y al coeficiente de correlación de Spearman; el cual arrojó como resultados un valor de 0,066; con lo que se pudo concluir que la Gestión Administrativa tiene una correlación muy baja positiva con el desempeño de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro –Huancayo 2019.

Velásquez (2020) realizó también un trabajo de investigación “La Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral De Los Docentes En El Colegio Nacional Manuel García Cerrón Del Distrito De Puente Piedra En El Año 2019”. (Trabajo de Grado). Universidad Privada del Norte. Tuvo como objetivo principal determinar la correlación existente entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los docentes del colegio Nacional Manuel García Cerrón. Con una muestra de 76 docentes dentro de la institución, la investigación fue llevada a cabo con un enfoque cuantitativo y un modelo descriptivo correlacional, fue aplicada una técnica de recolección de datos de encuesta con dos cuestionarios como instrumento; los cuales fueron sometidos al coeficiente Alpha de Cronbach un valor de 0,92 y 0,68 para cada uno. A su vez, los resultados obtenidos fueron

analizados bajo el coeficiente de Spearman, el cual arrojó una sig. Bilateral de 0.00 el cual es mejor a 0.05 y un coeficiente de 0,73; con lo que se puede concluir que la Gestión Administrativa tiene una correlación directa alta con el Desempeño Laboral dentro del Colegio Nacional Manuel García Cerrón.

Teorías relacionadas al tema: Gestión Administrativa

Quiroz & Vega, (2020) menciona en su investigación, en lo referente a la variable independiente gestión administrativa, se puede definir como la forma de gerenciar al recurso humano, a los recursos financieros empleando mecanismos y estrategias que puedan alcanzar los objetivos dictados por la organización; desglosando el concepto de gestión se designa al proceso que cumple con la planificación de acciones programadas por el directivo correspondiente a obtener los fines para los cuales se crearon; y el proceso administrativo está constituido por la planeamiento organizacional y el anejo idóneo de recursos puestos a disposición de un director o gerente (Quiroz & Vega, 2020).

Por su parte, Anzola (2019) define que la gestión administrativa es un conjunto de todas las actividades que se llevan a cabo para coordinar y organizar de manera sistemática una organización, ya sea en grupo o de manera individual; con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas planteadas, con un despliegue de personal significativo para que dichas actividades puedan ser llevadas a cabo de la manera más eficiente.

Ferrer (2019) define que las dimensiones de esta variable la constituyen la planeación, la organización y la dirección. En relación a la planeación, es el conjunto de pasos a seguir para cumplir los objetivos deseados, esta planeación debe realizarse mediante tres actividades: ambiental, organizacional y estratégicas, siendo la primera dependiente de los desafíos y las oportunidades en el contexto ambiental, la segunda analizando las potencialidades, fortalezas y debilidades que tenga la organización y muy importante poder tomar las decisiones adecuadas a través de la aplicación de estrategias flexibles a corto, mediano o largo plazo.

Uriarte (2021) menciona que para que la planeación pueda resultar óptima para la organización deben ser cumplidos unos procedimientos específicos capaces de orientar al personal y dirigirlos hacia el buen desarrollo organizacional, como primer paso se tiene el establecer los objetivos, es decir,

que se debe determinar de manera clara y precisa cual es la meta específica que se quiere alcanzar en cada área en particular, como segundo paso esta el establecer el plan de acción, es decir, que se debe plantear cuales son los procedimientos y actividades que el personal deberá cumplir para alcanzar los objetivos. Asimismo, como tercer paso se tiene establecer estrategias alternativas, en las que analiza cuáles son los caminos alternos que se pueden tomar si se presentan inconvenientes, por último, está el análisis de la planeación, en este paso se determinara la eficacia de la planificación propuesta una vez cumplido el plazo de realización, permitiéndose así mejorar las planificaciones futuras.

Ramirez (2021) define que la organización es la forma mediante la cual se distribuyen los recursos financieros y los recursos humanos usando un plan trazado por la dirección administrativa la dirección: es el diseño y coordinación de las estrategias y directrices por medio de las que se alcanzaran los objetivos, entre ellas el liderazgo empático con los colaboradores, la comunicación efectiva; así como también el manejo de incentivos que motiven a los trabajadores.

Raffino (2020) define que la organización consiste en diseñar una estructura que sea capaz de satisfacer y distribuir los recursos dentro de la organización a las distintas áreas para así ordenar las actividades, siendo asignadas al personal que esté capacitado y sean llevados a cabo de manera eficaz; por lo que la organización dentro de una gestión administrativa, es un factor que debe efectuarse correctamente, ya que de allí dependerá el desarrollo de la organización.

Raffino (2020) también se considera la dirección, esta consiste en la ejecución de las estratégicas planteadas con anterioridad, es la que orienta al personal hacia los objetivos trazados, para ello, quien dirige esa dirección debe ser capaz de liderar, motivar y ser comunicativo; no solo imponiendo, sino que, a su vez, escuchando los que a su cargo tienen que decir. La dirección lleva implícita el incentivo que debe tener un empleado para la realización de sus actividades de manera más óptima, por lo que, se debe encargar de mecanismos que puedan motivar e incentivar a los empleados.

Mendoza, García, Delgado, y Barreiros (2018) define a la última dimensión que es el control, el cual se puede definir como un conjunto de procesos que se

llevan a cabo dentro de las instituciones con la finalidad de verificar si el plan de acción se está llevando a cabo de la manera en la que se estableció, si las órdenes dadas están siendo acatadas y si el rendimiento de los trabajadores está acorde con los estándares establecidos, garantizando con ello el bien desenvolvimiento organizacional.

Velasco (2018) define a la variable dependiente, desempeño laboral como el conjunto formado por todas las actividades y responsabilidades desarrolladas y asumidas por el trabajador inherentes a su cargo y que son evaluadas de acuerdo a sus competencias en el cumplimiento de esas actividades, deben ser del conocimiento de las partes involucradas, su importancia radica en el efecto sobre la productividad de la organización. En este caso se analizan las dimensiones eficiencia, eficacia y calidad, siendo ambos conceptos complementarios la diferencia radica en que la eficiencia promueve maximizar los recursos (económicos, capital humano, materiales entre otros), y la eficacia promueve optimizar el alcance en el logro de los objetivos. Por su parte, la calidad involucra el trato y los valores con los que se desarrollan la relación laboral entre empleados y empleador, tiene que ver con la satisfacción de los trabajadores, debido a que es el evaluador por excelencia dentro de una organización. A su vez, involucra las condiciones laborales que los directivos brindan al trabajador para el desempeño de las actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación:

Hernández (2016) indica que este tipo de investigación es de un enfoque cuantitativo y aplicada, ya que usa el procesamiento de datos previa selección, para ajustar las preguntas sobre el estudio o para obtener nuevos cuestionamientos al realizar el proceso interpretativo.

Diseño de investigación:

Epquin (2021) indica que el diseño de investigación es correlacional y no experimental, ya que se efectúa la proporción en la cual se relacionan las variables, pero en ningún caso se manipulan las mismas según (Hernández, 2016). En esta investigación se identifica la situación problemática de la unidad educativa posteriormente se realizará a través de estadísticas mediante la descripción o inferencia la relación entre las variables en cuestión.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables en estudio son cuantitativas, y se detallaran a continuación:

Tabla 1

Variables y dimensiones

Variable		Dimensiones
		Planeación
		Organización
Gestión Administrativa	Variable Independiente	Dirección
		Control
		Eficiencia
Desempeño Laboral	Variable Dependiente	Eficacia
		Calidad

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

Población:

Salazar y Del Castillo (2018) indicaron que la población la conforman todo el personal docente de la institución, un total de 53 trabajadores docentes, la muestra es representativa y puede extraerse parcial o total de los elementos de la población.

Muestra:

Se tomó el total de la población como muestra (53) por la cantidad y la accesibilidad a los trabajadores.

Unidad de análisis:

Son todos los trabajadores docentes de la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada

Tabla 2

Distribución de población y muestra

Categorías	Número de Docentes
Inicial	9
Primaria	15
Secundaria	28
Total	53

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica:

Por el tipo de enfoque cuantitativo, se aplicará una encuesta que evaluará ambas variables; diseñándose un cuestionario de preguntas que al ser aplicado a la muestra seleccionada arroje los datos necesarios para responder con las hipótesis y cumplir con los objetivos planteados.

Instrumento:

El instrumento implementado será un cuestionario al estilo escala de Likert de 5 puntos. El cual se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones de las variables. Conformado por 28 preguntas, en su totalidad; las cuales se dividen en 16 preguntas para la variable Gestión Administrativa en sus cuatro dimensiones y 12 preguntas para la variable Desempeño Laboral en sus tres dimensiones.

Se empleó una escala ordinal, puntada del 1 al 5, los cuales se detallan de la siguiente manera: Totalmente De Acuerdo (1), De acuerdo (2), Indeciso (3), En Desacuerdo (4), Totalmente En Desacuerdo (5).

Tabla 3

Ítems y valoraciones

Variable	Dimensiones	Ítem	Valoración
Gestión Administrativa	Planeación	1 al 4	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
	Organización	5 al 8	
	Dirección	9 al 12	
	Control	13 al 16	
Desempeño Laboral	Eficiencia	17 al 20	
	Eficacia	21 al 24	
	Calidad	25 al 28	

Validez y Confiabilidad:

Contreras y Novoa (2018) indica que empleará el coeficiente de Alpha de Cronbach para verificar la confiabilidad del instrumento y la prueba correlacional de Spearman para el análisis de correlación de variables. Para el coeficiente Alpha de Cronbach se consideró la siguiente escala:

Por debajo de 0.60 es inaceptable.

De 0.60 a 0.65 es indeseable.

Entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable.

De 0.70 a 0.80 es respetable.

De 0.80 a 0.90 es buena

De 0.90 a 1.00 muy buena

Tabla 4*Coeficiente Alpha de Cronbach*

Alpha de Cronbach	N° de Items
0,81	28

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitará por escrito el permiso a la institución educativa para aplicar el cuestionario al personal docente; debido a la situación de pandemia realizarán virtualmente, por lo cual se debe tener información sobre número telefónico o correo electrónico de los docentes; una vez que se tengan toda la data resultante de la aplicación de los instrumentos, serán procesadas usando el programa SPSS 25, para la obtención de tablas de frecuencias relativas y absolutas y sus respectivas graficas de barras. De esta forma se obtendrán los resultados.

El cuestionario se llevará a cabo de manera personal, por lo que el personal docente de la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, responderá a esta herramienta de forma individual, que le será enviada de forma digital.

En el presente estudio considera en el coeficiente Rho de Spearman las siguientes escalas:

Tabla 5*Crterios para la evaluaci3n del coeficiente de correlaci3n*

Valores	Significado
[-1.00]	Correlaci3n indirecta perfecta
<-1.00 — -0.90]	Correlaci3n indirecta muy alta
<-0.90 — -0.70]	Correlaci3n indirecta alta
<-0.70 — -0.40]	Correlaci3n indirecta moderada
<-0.40 — -0.20]	Correlaci3n indirecta baja
<-0.20 — - 0.00>	Correlaci3n indirecta muy baja
[0.00]	Correlaci3n nula
<0.00 — 0.20>	Correlaci3n directa muy baja
[0.20 — 0.40>	Correlaci3n directa baja
[0.40 — 0.70>	Correlaci3n directa moderada
[0.70 — 0.90>	Correlaci3n directa alta
[0.90 — 1.00>	Correlaci3n directa muy alta
[1.00]	Correlaci3n directa perfecta

3.6. M3todos de an3lisis de datos

Obteniendo los resultados del cuestionario aplicado, se procedi3 a implementar herramienta estadística establecida para la observaci3n y verificaci3n de los resultados; con la finalidad de representar de manera clara, correcta y precisa las figuras y los cuadros que expongan y expliquen la informaci3n.

Por lo que, el coeficiente de Rho de Spearman se utilizara para calcular la relaci3n lineal de las variables, el programa SPSS 25 ayudara a mostrar los gr3ficos porcentuales que expresen los resultados arrojados. Permitiendo establecer el grado y el nivel de dependencia que tenga una variable sobre la otra y con ello, poder dar respuesta a la problem3tica.

3.7. Aspectos Éticos

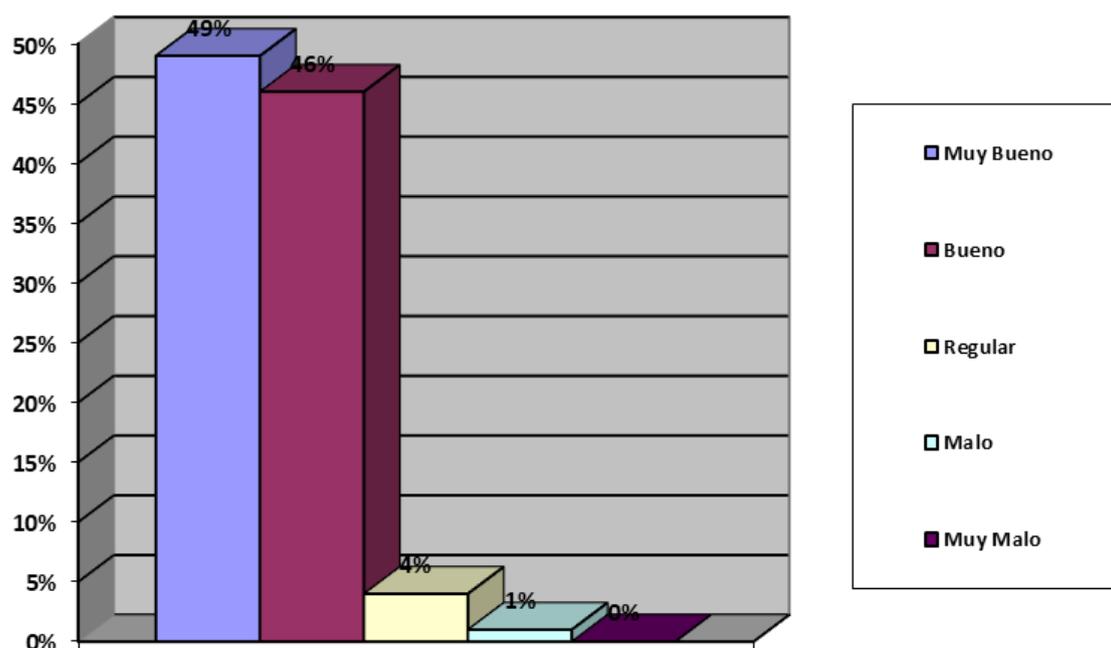
Empleando para el estudio principios éticos, tales como la puntualidad, el respeto, la eficiencia, la justicia, la responsabilidad y la ética laboral, para ejercer los procedimientos y dar cumplimiento con el cronograma establecido para la culminación exitosa del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de Nivel de Gestión Administrativa en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021

Figura 1

Nivel de Gestión Administrativa

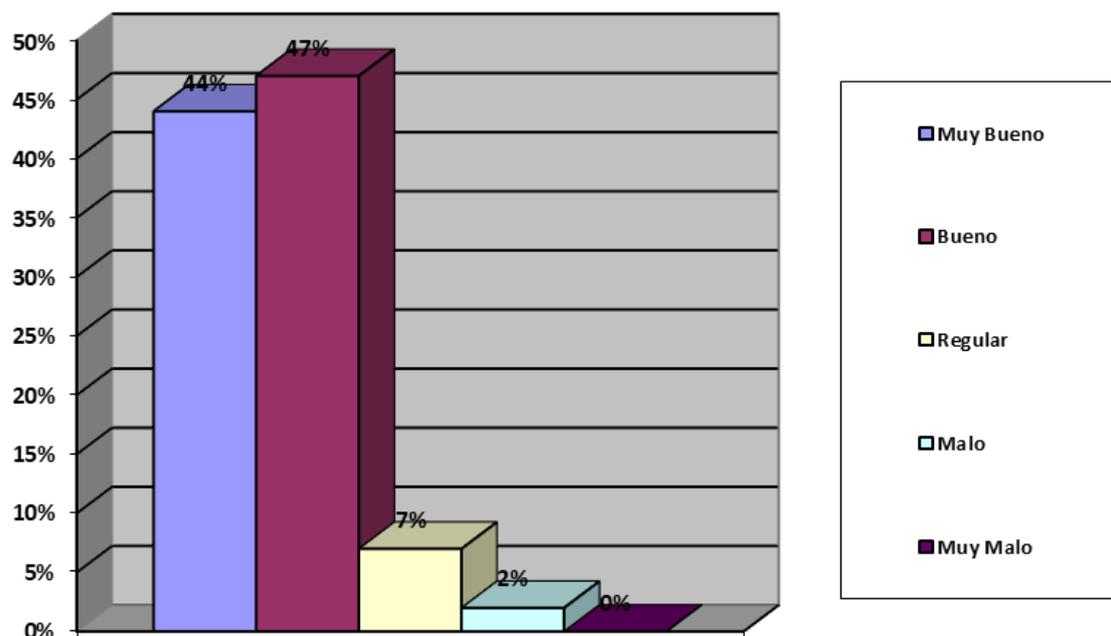


Interpretación: En la figura 1 se puede evidenciar que el nivel dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021, se encuentra con un en las siguientes condiciones: 49% para un nivel Muy Bueno, 46% para un nivel bueno, un 4% para el nivel regular, un 1% para el nivel Malo, y un 0% para el nivel Muy Malo. Por lo que se puede evidenciar, que la muestra manifiesta que la variable Gestión Administrativa dentro de la institución es llevada a cabo de manera satisfactoria, permitiendo así la buena función de los servicios brindados dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021.

4.2. Análisis de Nivel de Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021

Figura 2

Nivel de Desempeño Laboral



Interpretación: En la figura 2 se puede evidenciar que el nivel dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021, se encuentra con un en las siguientes condiciones: 44% para un nivel Muy Bueno, 47% para un nivel bueno, un 7% para el nivel regular, un 2% para el nivel Malo, y un 0% para el nivel Muy Malo. Por lo que se puede evidenciar, que la muestra manifiesta que la variable Desempeño Laboral dentro de la institución es llevada a cabo de manera satisfactoria, permitiendo así la buena función de los servicios brindados dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021.

4.3. Análisis de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa con respecto a la relación existente con la variable Desempeño Laboral

Tabla 6

Coefficiente Rho-Spearman de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa con respecto a la relación existente con la variable Desempeño Laboral

Correlación Rho-Spearman		
Dimensiones	Desempeño Laboral	
Planeación	Coeficiente de correlación	0,79
	Sig.	0.01
	N	28
Organización	Coeficiente de correlación	0,79
	Sig.	0.02
	N	28
Dirección	Coeficiente de correlación	0,79
	Sig.	0.02
	N	28
Control	Coeficiente de correlación	0,79
	Sig.	0.02
	N	28

Considerando los siguientes aspectos:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

-Sig. $\geq \alpha$ Se acepta la relación existente

-Sig. $< \alpha$ Se rechaza la relación existente

Interpretación: en lo expuesto en la tabla 6 se puede evidenciar, que las dimensiones Planeación, Organización, Dirección y Control muestran una Correlación Directa Alta, con el Desempeño Laboral, arrojando un coeficiente de 0.79 en todas ellas, con un valor de significancia $p=0.02$, lo cual es menor a 0.05; por lo que se acepta la relación existente entre las dimensiones y la variable.

4.4. Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021

En el presente trabajo se plantea la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021

Considerando los siguientes aspectos:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

-Sig. $\geq \alpha$ Se acepta la hipótesis alternativa

-Sig. $< \alpha$ Se rechaza la hipótesis alternativa

Tabla 7

Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima-2021

Correlación Rho-Spearman		
Variables		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	0,84
Gestión Administrativa	Sig.	0,01
	N	28

Interpretación: Se puede observar en la tabla 6 la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con el resultado arrojado en el coeficiente Rho de Spearman, los cuales muestran un valor de 0,84 para la variable Gestión Administrativa con un valor de significancia $p=0,01$, el cual es menor a 0,05, y un coeficiente de 0,82 para variable Desempeño Laboral con un valor de significancia $p=0,02$, el cual es menor a 0,05. Por lo que se puede concluir, que existe una relación directa alta entre las variables de estudio y por ende, se acepta la hipótesis alternativa planteada.

4.5. Frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

4.5.1. Análisis de la dimensión Planeación

Tabla 8

Frecuencia absoluta en la dimensión Planeación

Escalas	Indicadores			
	P1	P2	P3	P4
Totalmente de acuerdo	28	8	26	18
De acuerdo	25	36	27	18
Indeciso	0	7	0	13
En desacuerdo	0	2	0	2
Totalmente en desacuerdo	0	0	2	2

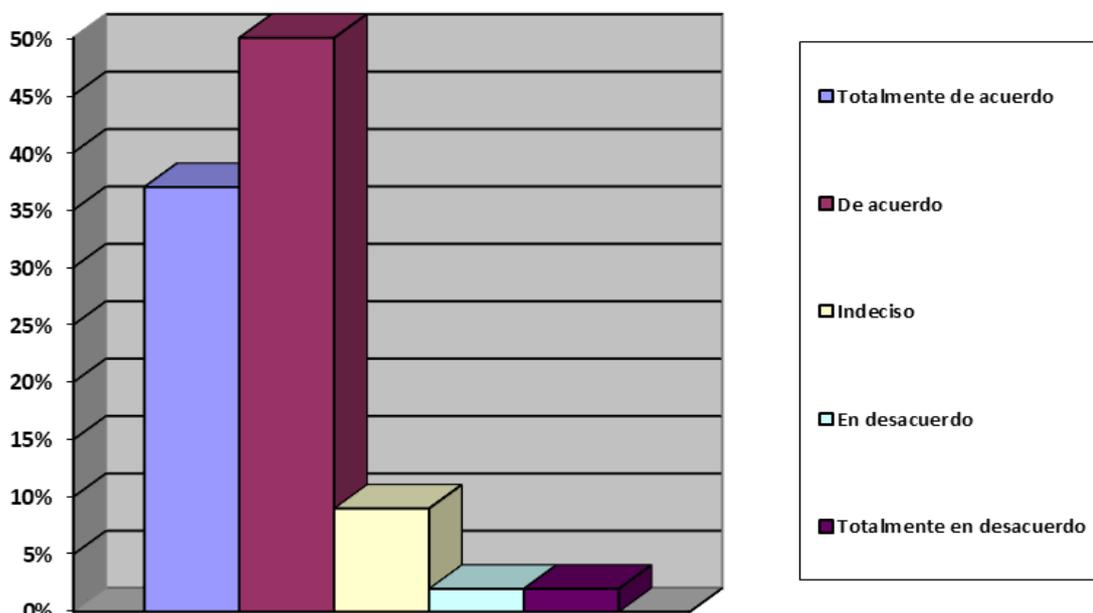
Tabla 9

Frecuencia relativa y acumulada en la dimensión Planeación

Escalas	Frecuencia	
	Relativa	Acumulada
Totalmente de acuerdo	37%	37%
De acuerdo	50%	87%
Indeciso	9%	96%
En desacuerdo	2%	98%
Totalmente en desacuerdo	2%	100%

Figura 3

Frecuencia relativa de la dimensión Planeación



Interpretación: en la figura 3, se puede observar que un 37% de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo con la gestión realizada con respecto a la planeación dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, por otro lado, se evidencia que solo un 2% de los encuestados expresaron que están Totalmente en Desacuerdo con la planeación, lo que acredita que no presentan una deficiencia significativa en dicho aspecto, lo que tiene por consecuencia alcanzar los objetivos y metas planteadas.

4.5.2. Análisis de la dimensión Organización

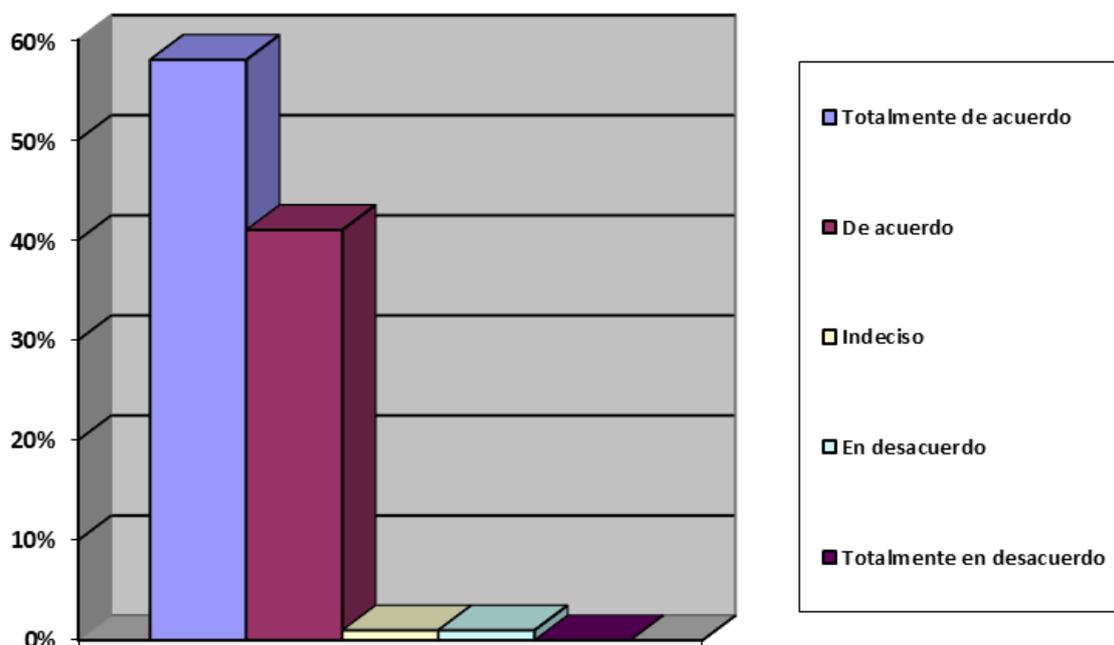
Tabla 10

Frecuencia absoluta de la dimensión Organización

Escalas	Indicadores			
	P5	P6	P7	P8
Totalmente de acuerdo	33	37	24	28
De acuerdo	20	16	29	21
Indeciso	0	0	0	2
En desacuerdo	0	0	0	2
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0

Tabla 11*Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Organización*

Escalas	Frecuencia	
	Relativa	Acumulada
Totalmente de acuerdo	58%	58%
De acuerdo	41%	98%
Indeciso	1%	99%
En desacuerdo	1%	100%
Totalmente en desacuerdo	0%	100%

Figura 4*Frecuencia relativa de la dimensión Organización*

Interpretación: en la figura 4, se puede observar que un 58% y 41% de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo, respectivamente, con la gestión realizada con respecto a la Organización dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, por otro lado, se evidencia que un 1% de los encuestados expresaron que están Indeciso con la Organización empleada, lo que acredita que no presentan una deficiencia significativa en dicho aspecto, lo que tiene por consecuencia alcanzar los objetivos y metas planteadas.

4.5.3. Análisis de la dimensión Dirección

Tabla 12

Frecuencia absoluta de la dimensión Dirección

Escalas	Indicadores			
	P9	P10	P11	P12
Totalmente de acuerdo	18	23	27	33
De acuerdo	31	28	24	18
Indeciso	4	2	2	2
En desacuerdo	0	0	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0

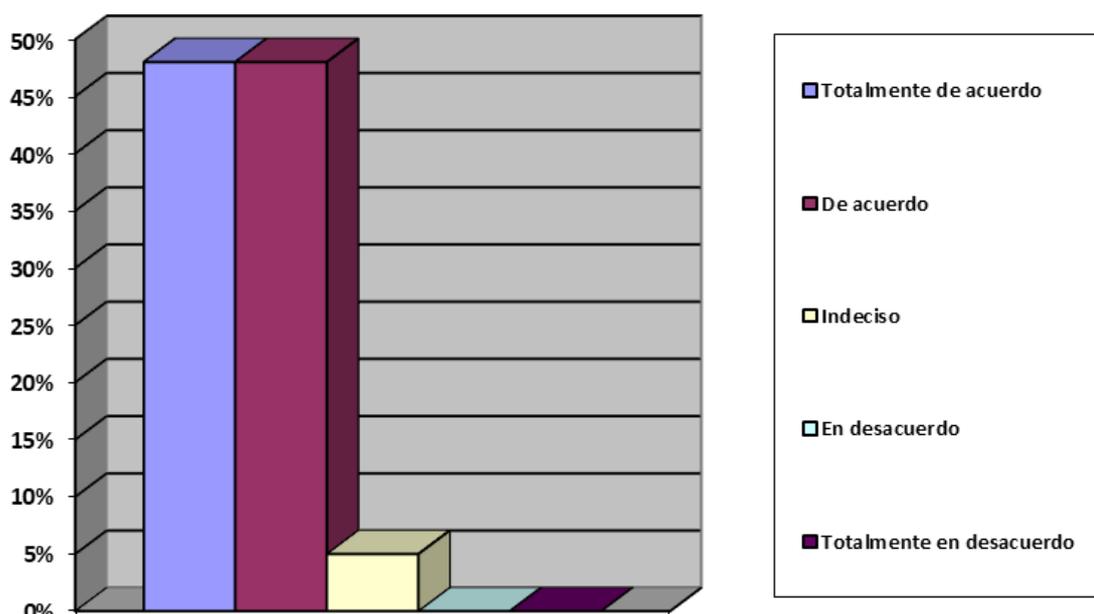
Tabla 13

Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Dirección

Escalas	Frecuencia	
	Relativa	Acumulada
Totalmente de acuerdo	48%	48%
De acuerdo	48%	95%
Indeciso	5%	100%
En desacuerdo	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0%	100%

Figura 5

Frecuencia relativa de la dimensión Dirección



Interpretación: en la figura 5, se puede observar que un 48% de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo y De acuerdo, con la gestión realizada con respecto a la forma de Dirección dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, por otro lado, se evidencia que un 5% de los encuestados expresaron que están Indecisos con la Dirección, lo que acredita que no presentan una deficiencia significativa en dicho aspecto, lo que tiene por consecuencia alcanzar los objetivos y metas planteadas.

4.5.4. Análisis de la dimensión Control

Tabla 14

Frecuencia absoluta de la dimensión Control

Escalas	Indicadores			
	P13	P14	P15	P16
Totalmente de acuerdo	37	25	26	25
De acuerdo	16	28	25	28
Indeciso	0	0	2	0
En desacuerdo	0	0	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0

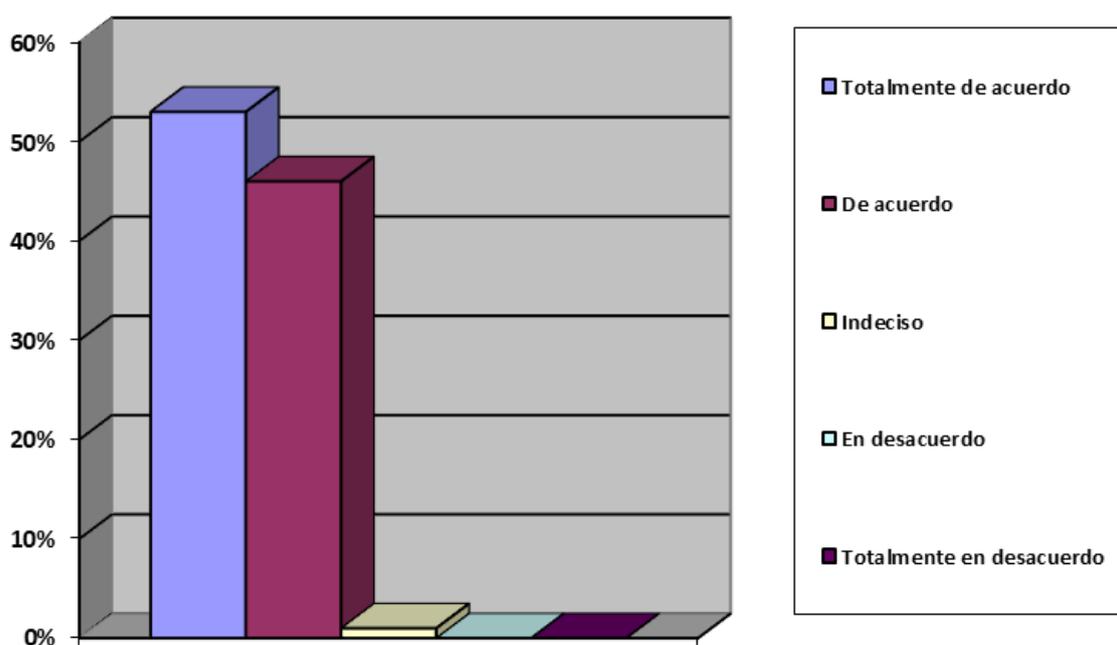
Tabla 15

Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Control

Escalas	Frecuencia	
	Relativa	Acumulada
Totalmente de acuerdo	53%	53%
De acuerdo	46%	96%
Indeciso	1%	100%
En desacuerdo	0%	100%
Totalmente en desacuerdo	0%	100%

Figura 6

Frecuencia relativa de la dimensión Control



Interpretación: en la figura 6, se puede observar que un 53% y 46% de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo y De acuerdo, respectivamente, con la gestión realizada con respecto a la forma de Control dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, por otro lado, se evidencia que un 5% de los encuestados expresaron que están Indecisos con la Dirección, lo que acredita que no presentan una deficiencia significativa en dicho aspecto, lo que tiene por consecuencia alcanzar los objetivos y metas planteadas.

4.6. Frecuencias de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

4.6.1. Análisis de la dimensión Eficiencia

Tabla 16

Frecuencia absoluta de la dimensión Eficiencia

Intervalos	Escalas	Indicadores			
		P17	P18	P19	P20
1	Totalmente de acuerdo	4	28	27	9
2	De acuerdo	33	20	26	32
3	Indeciso	10	5	0	10
4	En desacuerdo	6	0	0	2
5	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0

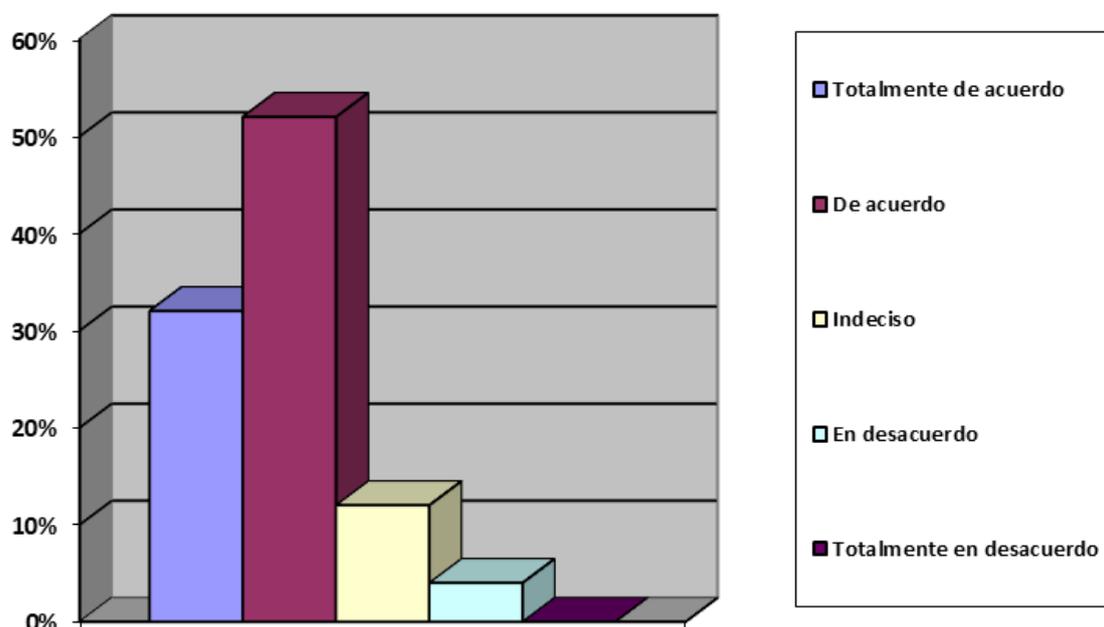
Tabla 17

Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Eficiencia

Intervalos	Escalas	Frecuencia	
		Relativa	Acumulada
1	Totalmente de acuerdo	32%	32%
2	De acuerdo	52%	84%
3	Indeciso	12%	95%
4	En desacuerdo	4%	99%
5	Totalmente en desacuerdo	0%	100%

Figura 7

Frecuencia relativa de la dimensión Eficiencia



Interpretación: en la figura 6, se puede observar que un 32% y 52% de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo, respectivamente, con la gestión realizada con respecto a la Eficiencia dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, por lo que, se evidencia que un 4% de los encuestados expresaron que están En Desacuerdo con la Eficiencia de los trabajadores, lo que acredita que no presentan una deficiencia significativa que tiene por consecuencia alcanzar los objetivos y metas planteadas.

4.6.2. Análisis de la dimensión Eficacia

Tabla 18

Frecuencia absoluta de la dimensión Eficacia

Intervalos	Escalas	Indicadores			
		P21	P22	P23	P24
1	Totalmente de acuerdo	14	23	27	18
2	De acuerdo	30	28	16	35
3	Indeciso	9	2	6	0
4	En desacuerdo	0	0	2	0
5	Totalmente en desacuerdo	0	0	2	0

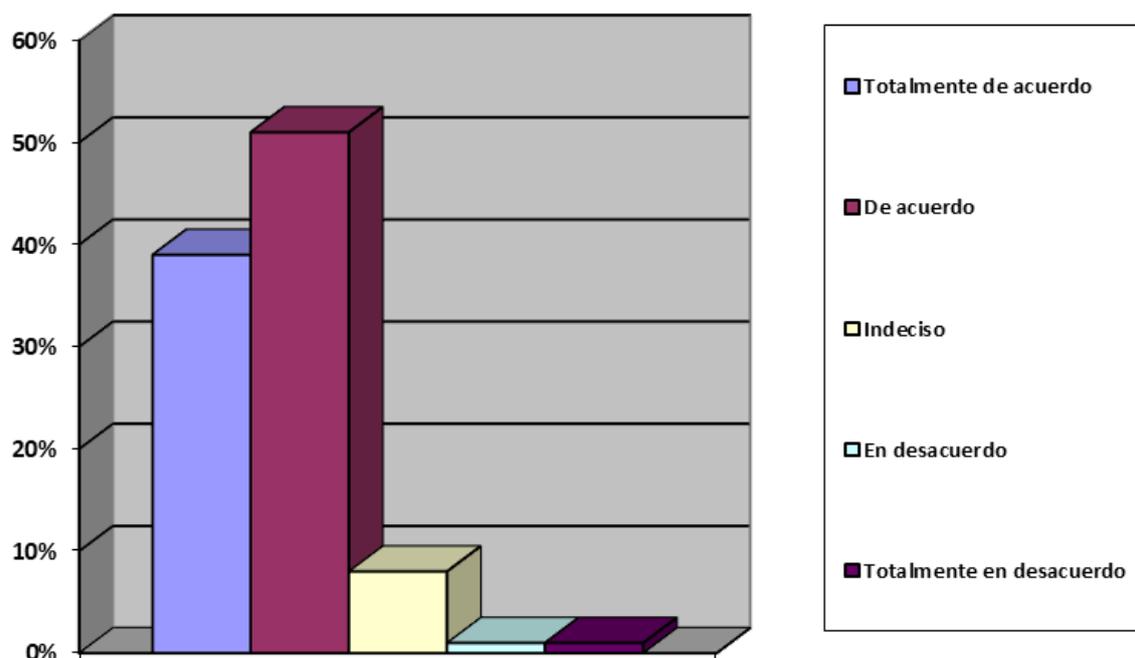
Tabla 19

Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Eficacia

Intervalos	Escalas	Frecuencia	
		Relativa	Acumulada
1	Totalmente de acuerdo	39%	39%
2	De acuerdo	51%	90%
3	Indeciso	8%	98%
4	En desacuerdo	1%	99%
5	Totalmente en desacuerdo	1%	100%

Figura 8

Frecuencia relativa de la dimensión Eficacia



Interpretación: en la figura 7, se puede observar que un 39% y 51%, de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo, respectivamente, con la gestión realizada con respecto a la Eficiencia dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, sin embargo, se evidencia que un 1% de los encuestados expresaron que están En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo con la Eficacia de los trabajadores, lo que acredita que no presentan una deficiencia significativa que tiene por consecuencia alcanzar los objetivos y metas planteadas.

4.6.3. Análisis de la dimensión Calidad

Tabla 20

Frecuencia absoluta de la dimensión Calidad

Intervalos	Escalas	Indicadores			
		P25	P26	P27	P28
1	Totalmente de acuerdo	26	39	33	34
2	De acuerdo	25	14	20	19
3	Indeciso	2	0	0	0
4	En desacuerdo	0	0	0	0
5	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0

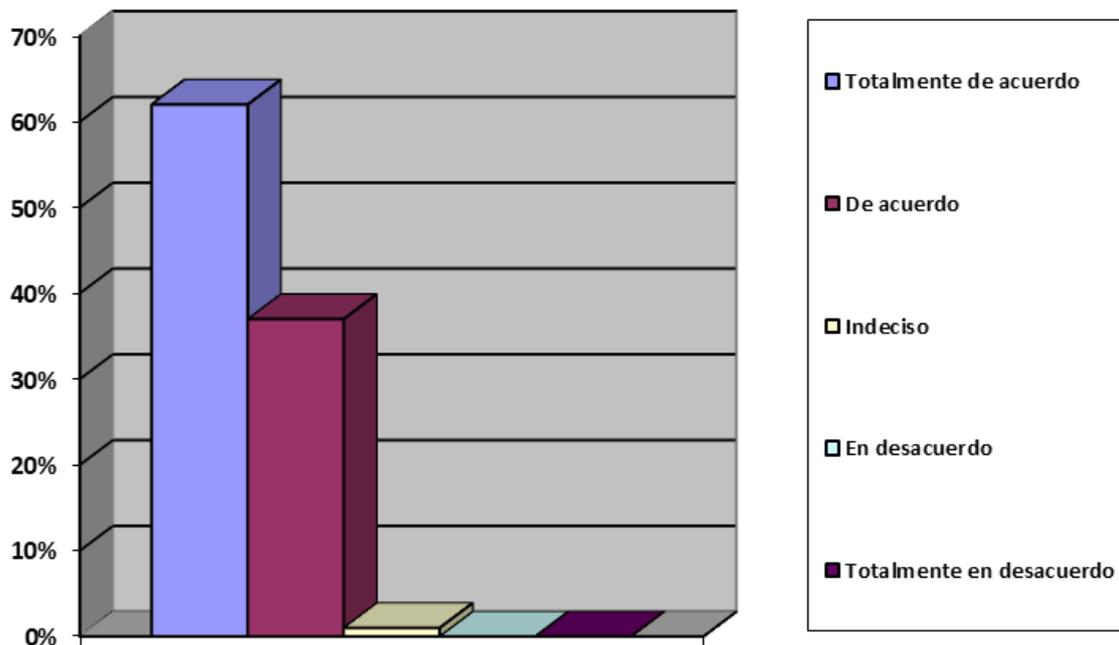
Tabla 21

Frecuencia relativa y acumulada de la dimensión Calidad

Intervalos	Escalas	Frecuencia	
		Relativa	Acumulada
1	Totalmente de acuerdo	62%	62%
2	De acuerdo	37%	99%
3	Indeciso	1%	100%
4	En desacuerdo	0%	100%
5	Totalmente en desacuerdo	0%	100%

Figura 9

Frecuencia relativa de la dimensión Calidad



Interpretación: en la figura 9, se puede observar que un 67% y 37%, de la muestra manifiesta estar Totalmente de Acuerdo y De Acuerdo, respectivamente, con la gestión realizada con respecto a la Calidad dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, sin embargo, se evidencia que un 1% de los encuestados expresaron que están En Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo con la Calidad de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Moreno (2016) indicó que para el adecuado desempeño de las actividades asignadas a un trabajador que se mide luego en sus competencias, distinguiendo lo que hace de lo que sabe hacer, van de la mano a una gestión administrativa eficiente y eficaz: comparado con el estudio en cuestión resulta satisfactorio ubicar instituciones de loable labor, que peritan un desarrollo actitudinal en pro de los resultados esperados.

Desde el punto de vista de Vivas, Martínez & Solís (2020), en un estudio realizado en la ciudad de Talca, Chile sobre la gestión administrativa en relación al desarrollo académico en tiempos de pandemia se obtuvo como resultados que en esa institución los procesos administrativos no funcionaban de forma eficiente a los objetivos trazados, por lo que el desempeño no era óptimo trayendo consigo desestabilidad en procesos de desarrollo académico. El estudio llegó a la conclusión que la planificación, organización y control dentro de la institución debía estar dirigido por un personal capacitado y preparado para tomar decisiones en pro de la organización y el rendimiento académico; sin embargo, si comparamos estos resultados con el estudio realizado detectamos que la gestión administrativa en relación a la organización y control son aspectos diligentes y motivadores para que el personal cumpla con sus tareas, como se demuestra en esta investigación.

En otro estudio investigativo realizado por Montoya y Bello (2016) en el mismo País en una Universidad estatal, cuyo objetivo era demostrar la relación existente entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, con el 95% de participación de los docentes de esa institución, en donde el 80% dijo estar satisfechos con el clima organizacional y tener confianza en sus superiores, además indicaron que las expectativas docentes se basaban en aprecio al personal, estos resultados son equivalentes a los del estudio en donde el aprecio hacia las necesidades del personal son indicador del sentido de pertenencia del docente, teniendo en consideración que la conducta es una decisión personal.

En cuanto al Perú, un estudio sobre la gestión administrativa para el desempeño laboral en la institución educativa Virgen de la medalla milagrosa, en Chiclayo, se obtuvo un resultado con evolución del personal docente y

administrativo satisfactoria en cuanto a las estrategias de integración en grupos de trabajo, no obstante, en el aspecto motivacional se evidencio la falta de recompensas por el logro de objetivos. Y en cuanto al estudio en cuestión sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral hay afinidad y contradicciones con estos análisis anteriores, ya que a pesar que se tomó como muestra en la investigación al personal docente y administrativo, ambos estuvieron de acuerdo en que el nivel de satisfacción entre los aspectos importantes como planeación, organización, dirección y control, se llevan a tener eficiencia, eficacia y calidad en esta institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Para la variable gestión administrativa se obtuvo resultados del 49% y 46%, en donde los niveles fueron muy bueno y bueno respectivamente, lo que se traduce en un nivel de satisfacción por parte de la muestra encuestada, es decir, los docentes dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021.

Segunda: Para la variable desempeño laboral se obtuvo resultados de 44% y 47%, en donde los niveles fueron muy bueno y bueno respectivamente, lo que se traduce en un nivel de satisfacción por parte de la muestra encuestada, es decir, los docentes dentro de la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021.

Tercera: Según el coeficiente de correlación Rho-Spearman en cuanto a la variable gestión administrativa arrojó un resultado de 0.84 y, en la variable desempeño laboral un 0.82, con un nivel de significancia 0.01 y 0.02, cuyos valores demuestran una correlación alta, por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

Cuarta: Se concluye que existe una correlación significativa y positiva entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos, Lima 2021.

Quinta: Para la dimensión planeación se obtuvo resultados de 37% y 50%, de respuestas totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, por lo que concluye que en esta dimensión las personas encuestadas mostraron estar

satisfechas con la planeación dentro de la institución educativa N° 2015 de los Olivos. El resultado del coeficiente de correlación fue de 0.79, con valor de significancia de 0.01, demuestra una correlación directa alta por lo que se acepta la hipótesis específica 1.

Sexta: Para la dimensión organización se obtuvo resultados de 58% y 41% de las respuestas totalmente de acuerdo y en acuerdo respectivamente, por lo que se concluye que para esta dimensión las personas encuestadas mostraron estar satisfechas con la organización dentro de la Institución Educativa N° 2015 de los Olivos. El resultado del coeficiente de correlación fue de 0.79, con valor de significancia de 0.02, demuestra una correlación directa alta por lo que se acepta la hipótesis específica 2.

Séptima: Para la dimensión dirección se obtuvo resultados de 48% y 48% de las respuestas totalmente de acuerdo y en acuerdo respectivamente, por lo que se concluye que para esta dimensión las personas encuestadas mostraron estar satisfechas con la forma de dirección que se ejecuta en la Institución Educativa N° 2015 de los Olivos. El resultado del coeficiente de correlación fue de 0.79, con valor de significancia de 0.02, demuestra una correlación directa alta por lo que se acepta la hipótesis específica 3.

Octava: Para la dimensión control se obtuvo resultados de 53% y 46% de las respuestas totalmente de acuerdo y en acuerdo respectivamente, por lo que se concluye que para esta dimensión las personas encuestadas mostraron estar satisfechas con la forma de control que se ejecuta en la Institución Educativa N° 2015 de los Olivos. El resultado del coeficiente de correlación fue de 0.79, con valor de significancia de 0.02, demuestra una correlación directa alta por lo que se acepta la hipótesis específica 4.

VII. RECOMENDACIONES

Al obtener resultados de correlación positiva entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, nos permite recomendar estrategias tendientes a mantener la institución en esa gestión de buena calidad, para el personal logrando alcanzar los estándares esperados.

En este momento de pandemia mundial, se recomienda la adquisición y habilitación de bibliotecas virtuales al alcance de los investigadores en donde puedan obtener acceso a teorías y estudios relacionados con sus carreras.

De igual forma es interesante crear talleres y cursos dirigidos a los docentes para estimular el trabajo en equipo, que con el distanciamiento social se han dejado en segundo lugar, pudieran usarse los medios virtuales.

REFERENCIAS

- Alvarado Silva, S. C, Quero Romero, Y. M. & Bolívar Aparicio, M. E. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio de Miranda. *Negotium*, 12(35), 56-79. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Arámbulo Vizcarra, V. & Luna Serrano, E. (2013). La influencia de las características del profesor y del curso en los puntajes de evaluación docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(58). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662013000300012
- Bastidas, V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito. Ecuador. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La %20estructura.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf)
- Benites, L. & Castillo, D. (2018) Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017. Perú. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R. Mulder, M. (2019). Stimulating teachers' team performance through team-oriented HR practices: the roles of affective team commitment and information processing. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 856-878. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1322626>
- Cabrera Delgado, R. A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. *La Esperanza*, 2019. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3425>
- Cajo, L. (2018) Influencia De La Gestión Administrativa En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Ministerio De Agricultura Y Riego, Lima, 2018. Lima-Perú. Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

- Carrasco, M. (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018. Lima-Perú. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Contreras, S. y Novoa, F. (2018) Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS.
- Díaz-Ferrer, Y., Cruz-Ramírez, M., Pérez-Pravia, M. C., & Ortiz-Cárdenas, T. (2020). El método criterio de expertos en las investigaciones educacionales: visión desde una muestra de tesis doctorales. *Revista Cubana de Educación Superior* 39(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000100018
- Dorenkamp, I. & Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *The journal of higher education*, 90(1), 56-84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.148464>
- Erdal Meric, E. Erdem, M. E. (2020). Prediction of Professional Commitment of Teachers by the Job Characteristics of Teaching Profession. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 26(2), 449-494. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1266748.pdf>
- Epquin, L. (2021) Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina Descentralizada de los procesos electorales San Martín, 2020. Perú. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado
- Ferrer, M. (2017) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. Cajamarca-Perú.
- Fardella Cisternas, C. (2012). Truths about teaching, effects, and subjective consequences of teacher's evaluation in Chile. Universidad de Chile. *Revista de Psicología*, 21(1), 209-227. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26423189009.pdf>
- Fernández, S. Rosales, M. (2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. Argentina. Congreso Iberoamericano de

- Ciencia Tecnología, Innovación y Educación, 1582.
<https://silo.tips/download/administracion-educativa-la-planificacionestrategica-y-laspracticasygerenciale>
- Galarza Villalva, M. F., Mora Romero, J. L. & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos. Ecuador. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>
- García, J. (1999). Análisis multirrasgo-multimétodo en la validación de instrumentos para la evaluación de la calidad docente. Universidad Complutense de Madrid, 214, 417-44
- García, G. (2019) Gestión administrativa para el desempeño laboral en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" distrito José Leonardo Ortiz, 2019. Chiclayo-Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- George, D. & Mallery, P. (2003) SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update. (4th ed.) Boston-Estados Unidos.
- González, L. (2014). El poder de la organización informal en la gestión educativa. Revista Educación, 27(1).
- Hendrawijaya, A. T., Hilmi, M. I., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2020). Determinants of Teacher Performance with Job Satisfactions Mediation. International Journal of Instruction, 13(3), 845-860. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación, (4a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2016). Metodología de la investigación. (6ta ed.) México D.F.- México. McGraw-Hill.
- Huerta, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. México
- Islam, T., Rashel, M. A. & Sang Gyun, N. (2019). The Role of Management and Monitoring in achieving Quality Primary Education at Char Area in Bangladesh. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 18(7), 245-260.

<https://doi.org/10.26803/ijlter.18.7.16>

- Lazo Serrano, L. I., Lazo Serrano, C. A. & Ramírez Encalada, A. J. (2017). The importance of the training of educational managers in institutions of the Ecuadorian education. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3(39).
https://www.researchgate.net/publication/319176351_La_importancia_de_la_formacion_de_gerentes_educativos_en_instituciones_de_enseñanza_ecuatoriana
- Lorren, N. (2018) clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa INPROCONSA S.A.C. en el primer semestre 2017
Lima- Perú
- López, S. (2017). *Gestión de recursos humanos* (1a. ed.). México: Mc. Grau Hill.
- Martínez Lalangui, X. J. & Ochoa Galarza, G. E. (2013). *Gestión de talento humano y optimización del rendimiento personal de cultivo y post cosecha en la empresa Floricola Verdillano Cia. Ltda.* [Tesis de maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/434>
- Martínez, G. Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12(6).
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Maslow, A. H. (2005). *The management Maslow*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A. p. 39
- Malandera, N. (2016) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. Argentina.
- Mendoza, W., Garcia, T. Delgado, M. & Barreiros, I. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica* ISSN: 2477-8818. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>.
Ecuador.
- Meza, M. (2019) *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Autoridad Administrativa Del Agua Mantaro - Huancayo 2019*. Huancayo – Perú. Universidad de Huancayo.

- Montoya. & Bello, N (2016) Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena Chile.
- Moreno (2016) Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje. México.
- Morillo-Flores, J., Shardin Flores, L., Uribe Martínez, J. & Mesia Norberto, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 503-511. <https://doi.org/10.9756/INTJECSE/V12I1.201031>
- Moscoso Pesántez, A. P. (2012). Los procesos de la gestión administrativa y su influencia en los procesos de calidad. Quito. [Tesis de maestría]. Universidad Tecnológica Equinoccial. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2643/1/47919_1.pdf
- Muñoz Morales, N. C. & González González, A. E. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Científica*, 4. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>
- Pacheco-Grandos, J., Robles, C. & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Revista Información tecnológicas*, 29(5), 259-266. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pérez, H. (2010). Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nufio". Nicaragua. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Picado Cruz, M. C. (2016). Gestión, liderazgo y valores en el cuerpo docente de la escuela de educación básica Gabriel García Moreno, Los Ríos. [Tesis de maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4683>
- Polat, E. (2020). Prediction of Professional Commitment of Teachers by the Job Characteristics of Teaching Profession. *Educational Administration:*

Theory and Practice, 26.

- Pomalaza, L. (2017) *Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral En La Institución Educativa N° 37001 De Huancavelica – 2017*. Huancayo-Perú. Universidad Peruana de los Andes.
- Quiroz, L. & Vega, Y. (2019) *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la libertad*, 2019. Trujillo-Perú.
- Raffino, M. (2020) *Gestión administrativa*
Argentina. Recuperado de: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.
- Ramírez, L. (2021) *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino*. Tarapoto-Perú
- Rojas, J. & Valencia M. (2017) *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista Espacios Vol.39(N° 06) Año 2018.Pag.11 Medellín-Colombia
- Romero, J. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco*, 2018. Pasco-Perú.
- Salinas Zamora, S. E. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 - 2011* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2653>
- Silva Adriano, L. E., Niama Rivera, L. M., Carrera Silva, K. A., Rodríguez Solarte, A. E. & Villalva Heredia, C. I. (2018). *Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 4(1). <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/768>
- Solano Leal, M. B. (2018). *Calidad de Gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del instituto Colombo-Venezolano* [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos.

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1008>

- Soto, R., Mera, J., Nuñez, C., Sisto, V. & Fardella, C. (2016). Between the effectivity and affectivity: new teachers in times of new public management. *Journal Athenea Digital*, 16, 3-19. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1528>.
- Tigua, V. (2015) *Gestión Administrativa Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Benemérito Cuerpo De Bomberos De La Ciudad De Quevedo 2015*. Quevedo-Ecuador.
- Uriarte, J. (2021) *Planeación Administrativa*. Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/planeacion-administrativa/>
- Vahidi, M., Areshtanab, H. N., y Bostanabad, M. A. (2016). La relación entre la inteligencia emocional y la percepción del desempeño laboral entre las enfermeras en el noroeste de Irán. *Scientifica*. Recuperado de <https://link.gale.com/apps/doc/A517720881/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=6e54960e>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: (5ta reim.)*, Lima, Perú: San Marcos.
- Velasco, J. (2018) *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf> - Colombia
- Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020) *Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia*. *Revista Scientific*, 5(18), 24-45, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24->
- Villas-Boas, A. (2014). *Procesos y programas de neuropsicología educativa*. Ministerio de Cultura, Educación y Deporte. <http://itenlearning.com/docs/17198.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021?	Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Planeación	Objetivos, Distribución de recursos, planificación	Del 1 al 4	Escala Likert, Ordinal
			Organización	Trabajo en equipo, responsabilidad, jerarquía organizacional	Del 5 al 8	
			Dirección	Control, administración, motivación, orientación	Del 9 al 12	
			Control		Del 13 al 16	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
			¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021?	Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Eficiencia	Integración, Utilización de Recursos, responsabilidad	Del 17 al 20	Escala Likert, Ordinal
			¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficacia en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021?	Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficacia en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Eficacia	Estrategias, Toma de Decisiones, Capacitación, logro de objetivos	Del 21 al 24	
			¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la calidad en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021?	Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la calidad en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Existe relación entre la gestión administrativa y la calidad en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021	Calidad		Del 25 al 28	
NIVEL-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICAS A UTILIZAR					
TIPO: Aplicada	POBLACIÓN: 53, Personal docente de la institución educativa.	Variable 1: Gestión Administrativa		DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y grafica en barras					
ENFOQUE: Cuantitativo		Variable 2: Desempeño laboral							
DISEÑO: No Experimental	MUESTRA: 53, Personal docente de la institución educativa	TÉCNICA: Encuesta	INSTRUMENTO: Cuestionario	INFERENCIAL: Prueba Correlacional de Spearman					
NIVEL: Correlacional		ÁMBITO DE APLICACIÓN: Institución Educativa N° 2015 de Los Olivos - Lima	FORMA DE ADMINISTRACIÓN: Individual						

Matriz De Operacionalización De Las Variables

Variable	Dimensiones	Ítem	Criterios
Gestión Administrativa	Planeación	1 al 4	Es el conjunto de pasos a seguir para cumplir los objetivos deseados, esta planeación debe realizarse mediante tres actividades: ambiental, organizacional y estratégicas. (Ferrer, 2017)
		Organización	5 al 8
	Dirección		9 al 12
		Control	13 al 16
Desempeño Laboral	Eficiencia	17 al 20	Promueve maximizar los recursos económicos, capital humano, materiales entre otros. (Rojas, 2017)
	Eficacia	21 al 24	Promueve optimizar el alcance en el logro de los objetivos. (Rojas, 2017)
	Calidad	25 al 28	Involucra el trato y los valores con los que se desarrollan la relación laboral entre empleados y empleador, tiene que ver con la satisfacción de los trabajadores. (Velasco, 2018)

Instrumento de Recolección de Datos

Objetivo Conocer la opinión sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021.

Instrucción Marque usted con un (X), el grado en el que esté de acuerdo con las siguientes preguntas. La tabla que se muestra a continuación representa el significado de la escala mencionada

Nota Lea con cuidado las alternativas de respuestas entregadas. Marque usted en la alternativa que más lo identifique. Marque usted solo una alternativa por ítem.
Alternativas de respuestas:

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

Nº	PREGUNTAS	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Indeciso	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
ítems	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN					
1	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?					
2	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?					
3	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?					
4	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
5	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?					
6	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?					
7	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?					
8	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
9	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?					
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?					

11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?					
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?					
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumplimiento los objetivos institucionales?					
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?					
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?					
DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA						
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?					
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?					
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?					
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?					
DIMENSIÓN 6: EFICACIA						
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?					
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?					
23	¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?					
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable?					
DIMENSIÓN 7: CALIDAD						
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?					
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?					
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?					
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?					

Resultados

Instrumento de Recolección de Datos

PREGUNTAS	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Indeciso	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
DIMENSIÓN 1: PLANEACION					
¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?	28	25	0	0	0
¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?	8	36	7	2	0
¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?	26	27	0	0	0
¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?	18	18	13	2	2
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?	33	20	0	0	0
¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?	37	16	0	0	0
¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?	24	29	0	0	0
¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?	28	21	2	2	0
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?	18	31	4	0	0
¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?	23	28	2	0	0
¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?	27	24	2	0	0
¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?	33	18	2	0	0
DIMENSIÓN 4: CONTROL					
¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?	37	16	0	0	0
¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?	25	28	0	0	0
¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?	26	25	2	0	0

¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?	25	28	0	0	0
DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA					
¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?	4	33	10	6	0
¿Cómo docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?	28	20	5	0	0
¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?	27	26	0	0	0
¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?	9	32	10	2	0
DIMENSIÓN 6: EFICACIA					
¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?	14	30	9	0	0
¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?	23	28	2	0	0
¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?	27	16	6	2	2
¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable?	18	35	0	0	0
DIMENSIÓN 7: CALIDAD					
¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?	26	25	2	0	0
¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?	39	14	0	0	0
¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?	33	20	0	0	0
¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?	34	19	0	0	0

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 24 de junio de 2021

Carta P. 278-2021-UCV-EPG-SP

Mg.
ELDER LUIS ESPINO MARTINEZ
Director
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2015 MANUEL GONZALES PRADA

De mi mayor consideración:

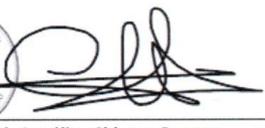
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALEJO REMIGIO, JULIO CESAR**; identificado(a) con DNI/CE N° 46188422 y código de matrícula N° 7002530110; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2015 MANUEL GONZALES PRADA, LOS OLIVOS 2021”

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 2015 "MANUEL GONZÁLEZ PRADA"



Av. Manuel Gonzales Prada s/n Cdra. 3
Urb. Villa Los Ángeles Distrito de los Olivos
5218001



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Los Olivos, 15 de julio de 2021

OFICIO N° 91 -2021-DIE2015-MGP.

Señor (a):

Ruth Angelica Chicama Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales

Universidad Cesar Vallejo

Presente. –

Asunto : Autorización

Referencia : Carta P.278-2021 - UCV-EPG-SP

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez, en atención al documento de la referencia; se **AUTORIZA** al Sr. **JULIO CESAR ALEJO REMIGIO** con DNI N°46188422 a recopilar información en nuestra institución educativa para su proyecto de tesis sobre **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021**.

Además, se autoriza que el nombre de nuestra institución educativa pueda ser utilizado y publicado en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo y demás portales científicos.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,




Mg. ELDER LUIS ESPINO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL
C.M 1040834813

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Elder Luis Espino Martinez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de Administración de Negocios – MBA de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado profesional de Maestro en Administración de Negocios.

El título del proyecto de investigación es: ***“Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

JULIO CESAR ALEJO REMIGIO

D.N.I: 46188422



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PLANEACION														
1	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?				/				/				/	
2	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?				/				/				/	
3	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?				/				/				/	
4	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?				/				/				/	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION														
5	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?				/				/				/	
6	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?				/				/				/	
7	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?				/				/				/	
8	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?				/				/				/	
DIMENSIÓN 3: DIRECCION														
9	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?				/				/				/	
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?				/				/				/	
11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?				/				/				/	
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?				/				/				/	
DIMENSIÓN 4: CONTROL														
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?				/				/				/	
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?				/				/				/	
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?				/				/				/	
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?				/				/				/	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Bello Garcia, Hipólito DNI: 32263368

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio de 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
	DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA										
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?			/			/			/	
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?			/			/			/	
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?			/			/			/	
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?			/			/			/	
	DIMENSIÓN 6: EFICACIA										
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?			/			/			/	
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?			/			/			/	
23	¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?			/			/			/	
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable?			/			/			/	
	DIMENSIÓN 7: CALIDAD										
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?			/			/			/	
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?			/			/			/	
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?			/			/			/	
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?			/			/			/	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Bello Garcia Hipólito **DNI:** 32263368

Especialidad del validador: Educación

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio de 2021


Mg. Hipólito Bello García
 SUB DIRECTOR
Firma del Experto Informante.
Especialidad: Educación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: PLANEACION											
1	¿Usted como docente se involucra en los planes de acción para alcanzar los objetivos?			/			/			/	
2	¿Usted como docente conoce las estrategias gerenciales planteadas para el logro de los objetivos?			/			/			/	
3	¿Usted conoce y cumple con los cronogramas establecidos?			/			/			/	
4	¿La distribución de materiales es equitativa de acuerdo con las necesidades dentro de la Institución?			/			/			/	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION											
5	¿Los docentes trabajan en equipo para lograr los objetivos de la Institución?			/			/			/	
6	¿Usted conoce de manera clara la jerarquía organizacional?			/			/			/	
7	¿Considera como docente que se cumple con los reglamentos y normativas de la institución?			/			/			/	
8	¿Le delegan a Usted responsabilidades de confianza en su área?			/			/			/	
DIMENSIÓN 3: DIRECCION											
9	¿Cree Usted que las actividades llevadas a cabo dentro de la institución son correctamente coordinadas?			/			/			/	
10	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce el personal directivo influye positivamente en el logro de los objetivos?			/			/			/	
11	¿La institución brinda asesorías al personal sobre las actividades y objetivos planteados?			/			/			/	
12	¿Considera usted que el personal directivo motiva al personal al cumplimiento de sus metas?			/			/			/	
DIMENSIÓN 4: CONTROL											
13	¿El personal directivo supervisa el trabajo que usted realiza como docente?			/			/			/	
14	¿Considera usted que el personal directivo verifica que se estén cumpliendo los objetivos institucionales?			/			/			/	
15	¿El personal directivo corrige adecuadamente las fallas encontradas en su desempeño laboral?			/			/			/	
16	¿Considera usted que el personal directivo evalúa el desempeño laboral de los docentes de la institución de forma constante?			/			/			/	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FLORES FERNÁNDEZ, EVARISTO REINERIO DNI: 27277574

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio de 2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Educación



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	DIMENSIÓN 5: EFICIENCIA										
17	¿Cree que la institución cuenta con los recursos necesarios para su buen funcionamiento?			/			/			/	
18	¿Como docente se siente satisfecho con las actividades que cumplen diariamente?			/			/			/	
19	¿El personal docente utiliza los recursos materiales proporcionados de manera responsable?			/			/			/	
20	¿Cree usted que el racionamiento de los recursos es óptimo para la realización de las labores en la institución?			/			/			/	
	DIMENSIÓN 6: EFICACIA										
21	¿Cree usted que en la institución se crean estrategias dinámicas y creativas para fomentar el trabajo en equipo?			/			/			/	
22	¿El personal docente toma decisiones y aporta ideas en distintas áreas para ayudar la gestión administrativa?			/			/			/	
23	¿La institución está constantemente capacitando al docente para el logro de sus objetivos?			/			/			/	
24	¿Considera usted que hasta la fecha el grado de satisfacción laborable como docente es aceptable?			/			/			/	
	DIMENSIÓN 7: CALIDAD										
25	¿Usted como docente se preocupa por capacitarse y actualizarse constantemente?			/			/			/	
26	¿Demuestra usted, una conducta apropiada con las autoridades y el personal de la institución?			/			/			/	
27	¿Considera usted, tener una buena coordinación y relación con los miembros de su institución?			/			/			/	
28	¿Considera usted, que su desempeño laboral ha mejorado con respecto al año anterior?			/			/			/	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FIORES FERNÁNDEZ, EVARISTO REINERIO

DNI: 27277574

Especialidad del validador: Educación

15 de junio de 2021

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Educación