



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores
del Colegio Divino Corazón de Jesús del distrito de Barranca, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Sarmiento Calderón, Naysha Fabiola (ORCID: 000-0002-4796-1322)

Díaz Urrunaga, María Claudia (ORCID: 000-0003-1592-8146)

ASESOR:

Díaz Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CALLAO — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo está dedicado a nuestros padres quienes se esfuerzan a diario y nos brindan su apoyo incondicional para cumplir nuestros sueños y metas. Gracias a ellos por ser la motivación en nuestras vidas y confiar siempre en nosotros, a nuestros abuelitos por compartir momentos significativos y ser parte de nuestro orgullo

Agradecimiento

A Dios por permitirnos culminar nuestros estudios guiándonos en cada momento a pesar de las dificultades que se nos presentan en el camino y así lograr nuestras metas, a nuestros padres por ser principales promotores de nuestros sueños y a nuestro asesor por haber compartido sus conocimientos su entrega y dedicación durante el proceso de la elaboración de tesis que nos permitió el desarrollo de este proyecto para alcanzar los resultados esperados.

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	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operalización.....	11
3.3 Población y muestra	15
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i> Confiabilidad de prueba piloto - Alfa de Cronbach	19
<i>Tabla 2.</i> Niveles de la gestión administrativa	21
<i>Tabla 3.</i> Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa	22
<i>Tabla 4.</i> Niveles del desempeño laboral.....	23
<i>Tabla 5.</i> Niveles de las dimensiones del desempeño laboral	24
<i>Tabla 6.</i> Tabla cruzada gestión administrativa * desempeño laboral.....	25
<i>Tabla 7.</i> Prueba de chi2	26
<i>Tabla 8.</i> Tabla cruzada planeación * desempeño laboral.....	27
<i>Tabla 9.</i> Prueba de chi2	28
<i>Tabla 10.</i> Tabla cruzada organización * desempeño laboral.....	29
<i>Tabla 11.</i> Prueba de chi2	30
<i>Tabla 12.</i> Tabla cruzada dirección * desempeño laboral.....	31
<i>Tabla 13.</i> Prueba de chi2	32
<i>Tabla 14.</i> Tabla cruzada control * desempeño laboral	33
<i>Tabla 15.</i> Prueba de chi2	34

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Niveles de la gestión administrativa	21
<i>Figura 2.</i> Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa.....	22
<i>Figura 3.</i> Niveles del desempeño laboral	23
<i>Figura 4.</i> Niveles de las dimensiones del desempeño laboral.....	24

Resumen

La presente tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022”, estableció como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, con respecto a la metodología la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 45 colaboradores y el muestreo fue no probabilístico intencional, en cuanto a la técnica fue la encuesta mediante su instrumento el cuestionario, así mismo se empleó el χ^2 , teniendo como valores a $X^2_c=30.453$ y el $X^2_t=9.49$, a un 95% de confianza y 4 grados de libertad, observamos que se encuentra dentro de la regla de decisión para poder concluir que si existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral y Colegio Divino Corazón de Jesús

Abstract

The present thesis entitled "Administrative management and work performance of the collaborators of the Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022", established as an objective to determine the relationship between administrative management and the work performance of the collaborators of the Colegio Divino Corazón de Jesús. del Distrito de Barranca, 2022, regarding the methodology, the research was of an applied type, quantitative approach, correlational level and non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 45 collaborators and the sampling was intentional non-probabilistic, in terms of the technique was the survey through its instrument the questionnaire, likewise the chi² was used, having as values $X^2_c=30.453$ and $X^2_t=9.49$, at 95% confidence and 4 degrees of freedom, we observed that it is within the decision rule to be able to conclude that there is a direct relationship between administrative management and job performance.

Keywords: Administrative management, work performance and Colegio Divino Corazón de Jesús

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el ámbito internacional, Mendivel, Lavado y Sánchez (2020) expresan que el motivo de existencia de las organizaciones es poder satisfacer las necesidades de la sociedad, a cambio de ciertas cantidades monetarias que compensan los esfuerzos y recursos empleados. Por ello, la gestión administrativa de una determinada empresa u organización es un elemento crucial, ya que los resultados esperados o el éxito esperado depende de ello.

Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) consideran que es muy complicado lograr que los trabajadores no basen sus comportamientos en modelos laborales de la antigüedad y en adaptaciones. Además, mencionan que no solo es suficiente evaluar el desempeño de los trabajadores considerando sus elementos cognitivos e intelectos, sino que también es necesario analizar las fortalezas y capacidades propias.

Ballina (2021) indica que en los países de América Latina es muy escaso el uso o guía de la teoría administrativa, debido a que las instituciones educativas que brindan carreras de contabilidad y administración utilizan referencias o fuentes de una orientación anglosajona antigua, muy diferente a las necesarias en la actualidad.

Paredes y Quiroz (2021) consideran al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos de los trabajadores cuando realizan sus respectivas funciones correspondientes al cargo asignado, pudiéndose ver reflejadas las habilidades de los mismos. También consideran que el desempeño de cada colaborador influye directamente en el grupo, y, por tanto, en los resultados obtenidos. Por ello, resulta necesario realizar evaluaciones periódicas sobre el desempeño del personal, para poder medirlo y tomar las medidas correspondientes.

En el ámbito nacional, Zavaleta (2021) menciona que un reto complicado para las organizaciones es la correcta administración de los recursos que poseen para lograr los objetivos establecidos; ello depende de la gestión que realicen considerando las estrategias y la administración tanto de recursos pertinentes como de los trabajadores. Además, considera

que los avances en tecnología complican o alteran las estrategias y los procesos que realizan las organizaciones.

Medina (2017) considera que el desempeño laboral de una organización es un distintivo con respecto a las demás organizaciones, en términos de progreso. También especifica las cualidades a considerar en los partícipes laborales, siendo las necesidades, capacidades y habilidades.

Anchelia et. al. (2021) mencionan que los elementos más importantes de la organización son los mismos trabajadores, ya que depende de ellos la realización de funciones, siendo necesaria una adecuada administración y dirección por parte de los gerentes o jefes de cada área, los cuales deben estar capacitados para dirigir a la organización y para tener la visión empresarial clara, pudiendo así lograr el éxito esperado y diferenciarse de la competencia.

En el contexto local, el Colegio Divino Corazón de Jesús se encuentra ubicado en el distrito de Barranca, departamento de Lima y el cual integra la UGEL 16 BARRANCA. Se identificó como uno de los principales problemas la gestión administrativa y el desempeño laboral por algunas deficiencias en la planeación de políticas, procedimientos, estrategias y tácticas, organización en la división del trabajo, departamentalización, jerarquización y coordinación, dirección en la motivación, liderazgo, comunicación y supervisión y, por último, el control.

De acuerdo a lo aludido, está trayendo como consecuencia problemas entre compañeros de trabajo y en el colegio como: falta de eficacia, logro de resultados auténticos y optimistas y satisfacción dentro de la organización. Debido a la realidad descrita anteriormente se tuvo como problema de investigación ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?

Asimismo, se dio respuesta a los siguientes problemas específicos: (1) ¿Cómo se relaciona la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?, (2) ¿Cómo se relaciona la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?, (3) ¿Cómo se relaciona la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022? y (4) ¿Cómo se relaciona el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?

Por otro lado, esta investigación no solo responde a los problemas planteados, sino que está fundamentada en su importancia y en los aportes que brindó. En primer lugar, la presente investigación contó con justificación teórica debido a que se consideraron aportes e investigaciones validadas de diversos autores para tener mayor información y así tratar a profundidad las variables de investigación. Contó con justificación práctica, ya que con la aplicación de los instrumentos fue posible conocer la opinión de cada uno de los colaboradores en relación a los ítems planteados para poder elaborar recomendaciones y brindarlas a la institución para tratar de mejorar la problemática; y contó con justificación metodológica, ya que fue una investigación de tipo aplicada, en cuanto al enfoque se enmarca dentro del cuantitativo, de nivel correlacional y contó con diseño no experimental de corte transversal.

Seguidamente, para responder a los problemas señalados líneas arriba se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, asimismo, se tuvo como objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, (2) Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, (3)

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022 y (4) Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.

Respecto a la formulación y planteamiento de las hipótesis, serían la hipótesis general de investigación: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, además, como hipótesis específicas se propusieron: Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022, Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022 y, Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Acerca del contexto internacional, se tienen los siguientes aportes:

Flores (2020) en su estudio definió como objetivo: hallar la relación de ambas variables. La metodología utilizada demuestra que el estudio fue descriptivo, asimismo tuvo diseño no experimental y utilizó al método hipotético deductivo. También, la población y muestra se conformó en base a 10 trabajadores de la mencionada empresa, como técnica se utilizó la encuesta. Se obtuvo que la gestión administrativa que realizaba la empresa no era adecuada, ocasionando que los trabajadores no demuestren un correcto desempeño de sus actividades. El estudio concluye que la primera variable influye sobre la segunda.

Estupiñan (2021) en su estudio estableció como objetivo: determinar la relación de ambas variables consideradas. La metodología utilizada demuestra que fue descriptiva, correlacional, contó con diseño transaccional, como técnica se utilizó la entrevista. Sobre la población, se sabe que fue conformada por 268 funcionarios públicos del Gobierno del mencionado lugar. En los resultados se demostraron los valores porcentuales concernientes a la opinión de los trabajadores sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de trabajo, donde se obtuvo que, un 20,9% no estableció relación entre ambas variables, un 36,1% expresó que están totalmente en desacuerdo o en desacuerdo y el 43% del total indicó que si ambas variables se relacionan. La investigación se concluye considerando que las dos variables de estudio poseen una correlación positiva alta.

Morales (2021) en su investigación determinó como objetivo: determinar la relación de ambas variables. La metodología utilizada demuestra que fue de enfoque cuantitativo, fue de diseño no experimental y transversal, también fue descriptiva correlacional, asimismo fue de campo. Tanto la entrevista como la encuesta fueron las técnicas que se aplicaron. Se obtuvo y se concluye que ambas variables poseen una relación directa, indicando que la primera variable influye sobre la segunda.

Se obtuvo y se concluye que ambas variables poseen una relación directa, indicando que la primera variable influye sobre la segunda.

Acerca del contexto nacional, se tienen los siguientes aportes:

Rojas y Vílchez (2018) en su estudio definieron como objetivo: hallar la relación de ambas variables. El estudio corresponde al tipo aplicado, fue correlacional, tuvo diseño no experimental, asimismo tuvo enfoque cuantitativo. La población se conformó por 50 trabajadores, que fueron seleccionados considerando criterios de inclusión. Se utilizó la encuesta. Se obtuvo que ambas variables presentaron como valor de Pearson: 0,641, considerando el valor $p=0,000$. Concluyendo así que las dos variables consideradas demuestran una correlación lineal positiva.

Cappelletti (2021) en su investigación estableció como objetivo: determinar la relación de ambas variables. La metodología utilizada demuestra que dicho estudio fue de tipo aplicada y su nivel se enmarcó en el correlacional, tuvo enfoque cuantitativo, contó con diseño no experimental de corte transversal. El conjunto muestral fue conformado por 37 trabajadores de la mencionada Gerencia. Se utilizaron como técnica e instrumento tanto la encuesta como el cuestionario. Se obtuvo que, el valor de Pearson de ambas variables fue: 0,785, considerando: $p= 0,000$. Concluyendo así que ambas variables poseen relación positiva. Existe relación positiva entre la planeación administrativa y control administrativo con el desempeño laboral.

Lozano (2021) en su estudio definió como objetivo: determinar la relación de ambas variables. La metodología utilizada demuestra que el estudio corresponde al tipo aplicado, fue correlacional, contó con diseño no experimental y tuvo enfoque cuantitativo. El conjunto muestral se conformó por 57 trabajadores de la mencionada Sociedad. Se utilizó como instrumento al cuestionario. Se concluye que las dos variables consideradas presentaron correlación positiva muy alta, indicando que si la primera variable mejora, la segunda también. Existe correlación positiva alta de la planificación, organización, dirección y control con el desempeño laboral.

A continuación, se desarrollará el marco teórico de la variable: Gestión administrativa

La primera variable es importante puesto que con ella se pueden lograr los objetivos de las organizaciones de manera efectiva, sumado a ello, Farroñay y Ancaya (2016) consideran que para que una empresa pueda tener resultados positivos y/o el éxito esperado necesita realizar una adecuada gestión administrativa, debido a que por medio de la mencionada se realiza la planeación, organización, dirección y control de los recursos, así como las actividades y políticas para lograr los objetivos.

Como se mencionó, la gestión administrativa beneficia a las organizaciones en poder utilizar sus recursos eficientemente para cumplir sus metas, donde Mendoza et al. (2018) consideran que les permite a las organizaciones establecer, lograr y evaluar los objetivos que tengan, además de utilizar de forma eficiente los recursos necesarios.

La gestión administrativa conlleva un grupo de procesos sistemáticos para que se pueda realizar de manera correcta, donde Scanlan (como se citó en Arguello et al., 2020) considera que abarca elementos cruciales como: planeación, organización, dirección y control, acerca de los procesos pertenecientes a la estructura administrativa de una organización para lograr las metas implantadas.

Asimismo, siguiendo con la gestión administrativa y los beneficios que trae a las organizaciones, se trata la perspectiva en relación a la administración, donde Ramírez, Ramírez y Calderón (como se citó en Pérez et. al, 2022) expresan que, por medio de la administración, las empresas u organizaciones pueden desarrollar continuamente a los trabajadores, ello debido a que son los que realizan las actividades de producción de productos y/o servicios que ofrecen las mencionadas, dependiendo de ello la rentabilidad de las empresas. Lo mencionado podría beneficiarlas considerablemente, logrando diferenciarlas de la competencia por la calidad y mejora continua.

Teorías con respecto a la variable gestión administrativa:

Chiavenato y Sapiro (2017) consideran que la administración por objetivos (APO) se centra en establecer objetivos, pero con una diferencia, que es asegurarse que se puedan verificar y medir. No se centra tanto en los resultados de las actividades y los medios. Es de importancia considerar la APO, debido a que por medio de la mencionada se establecen los objetivos a realizar en un determinado periodo de tiempo, simplificando las acciones y esfuerzos correspondientes.

Cardona et al. (2018) se basan en “la teoría clásica de la administración”, en donde el autor Fayol menciona que tanto la administración como la organización se pueden tratar o realizar de forma similar. Pero los autores mencionan que poseen ciertas diferencias, por ejemplo, la administración es el conjunto de procesos interrelacionados y la organización abarca la estructura de funciones y disposición de recursos. La mencionada teoría es importante debido a que cada elemento de los cuatro que conforman la gestión administrativa se abarca de forma diferente y desde perspectivas distintas, donde dependiendo de ello se pueden obtener resultados positivos o negativos para la empresa.

Lozada et al. (2019) mencionan que la teoría general de la administración se centra en estudiar la administración en las empresas u organizaciones considerando la interrelación de seis primordiales componentes, como lo son: tareas, estructura, personas, tecnología, ambiente y competitividad. Además, mencionan que, al estar interrelacionados, cada componente influye en los demás y los demás influyen sobre cada uno. La teoría que se menciona es importante debido a que se enfatizan los elementos más importantes a considerar y que queda en las empresas hacer todo lo posible para que se realicen de forma idónea, logrando así administrar correctamente sus funciones y en el posterior logro de los resultados esperados o hasta mejores resultados.

A continuación, se desarrollará el marco teórico de la variable:
Desempeño laboral

El desempeño laboral representa la forma de realización de actividades por parte de los trabajadores y los resultados obtenidos por los mismos en relación a los esperados por las organizaciones, donde Casas (como se citó en Noda, 2017) considera que abarca la eficacia, eficiencia y las relaciones interpersonales de los trabajadores que se dan en una organización.

Siguiendo con el concepto de la variable, Chiavenato (como se citó en Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020) considera que representa si el trabajador realiza sus actividades o logra sus metas de la forma esperada, resultando ser una ventaja competitiva con respecto a las demás empresas.

Con el desempeño laboral, las organizaciones pueden determinar si los trabajadores pueden cumplir con sus funciones y de qué manera o con qué actitudes las realizan, y a partir de ello elaborar las conclusiones sobre esas situaciones, por ejemplo, si demuestran un adecuado desempeño, si necesitan capacitaciones, etc. Considerando lo mencionado, Paz (como se citó en Olivera, Leyva y Napán, 2021) menciona que, por medio del desempeño laboral de los trabajadores se pueden analizar situaciones y aplicar medidas correspondientes. Por ejemplo, si un trabajador se desempeña bien y constantemente busca mejorar se le podrá aumentar el sueldo. Asimismo, dependiendo del buen o mal desempeño, se asciende o despide a los trabajadores. Abarca también las capacitaciones periódicas para desarrollar las capacidades necesarias de los partícipes laborales en las funciones y la forma de reaccionar frente a determinadas situaciones externas.

Con la evaluación del desempeño laboral, las organizaciones pueden determinar los motivos que perjudican a los trabajadores en cumplir sus funciones correctamente y a partir de ello elaborar y aplicar medidas correspondientes, también les permite identificar las destrezas sobresalientes de los trabajadores en la realización de sus funciones. Considerando lo mencionado, Canales, López y Napán (2021) consideran que es un método bastante importante para cualquier organización o empresa, debido a que periódicamente se analizan los resultados obtenidos en un determinado periodo de tiempo por cada trabajador, asimismo se evalúa el progreso y las capacidades que van reforzando.

Teorías con respecto a la variable desempeño laboral:

Vallejo (2016) menciona que “la teoría X” enfatiza que a las personas promedio no les gusta trabajar y asumir responsabilidades, conllevando a que otras personas las controlen y/o sancionen si no realizan sus actividades de la forma esperada. Resulta importante la teoría X debido a que brinda una perspectiva general sobre las personas en el ámbito laboral, con el cual se pueden elaborar investigaciones y se puede guiar de los parámetros que posee.

Cisternas y Muñoz (2017) mencionan que “la teoría Y” enfatiza que las personas mediante el trabajo pueden encontrar cierta forma de satisfacción, debido a que los trabajadores se autocontrolan para cumplir sus actividades de la forma esperada en su cargo o responsabilidad asignada, además que al tener creatividad puede mejorar su forma de laborar. La teoría Y resulta importante porque brinda una perspectiva general sobre el comportamiento de las personas frente al trabajo, con la cual se puede realizar investigaciones con fines determinados para una mayor profundización sobre la temática o para tratar ámbitos relacionados.

Cardona et al. (2018) consideran que “la teoría Z” de William Ouchi se enfoca en las relaciones humanas en el ámbito laboral, donde se busca establecer un nuevo paradigma para las empresas, basándose en que el entorno laboral tiene que ser un ambiente de desarrollo tanto de forma individual como colectiva de los trabajadores, logrando ello en base a la confianza, trabajo en equipo, atención a las relaciones humanas, toma de decisiones en grupo y relaciones sociales estrechas, los cuales son los principios más importantes. La teoría Z es importante debido a que brinda un paradigma nuevo sobre la persona con el trabajo, que se centra específicamente en que la empresa se comprometa con sus trabajadores, brindando los recursos necesarios y demostrando su consideración y responsabilidad para fomentar mejores relaciones laborales, obteniendo así un mejor rendimiento del personal y obteniendo la empresa una mayor productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Fue de tipo aplicada. Gabriel (2017) considera que en el mencionado tipo se aplican los conocimientos obtenidos hacia determinadas circunstancias o situaciones.

Enfoque: El enfoque fue cuantitativo. Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que el mencionado enfoque es apropiado cuando se quieren probar hipótesis a través de la estadística.

Nivel: Fue correlacional. Gómez (2020) considera que las investigaciones correlacionales se enfocan en determinar la relación de 2 variables en un determinado conjunto objeto de estudio.

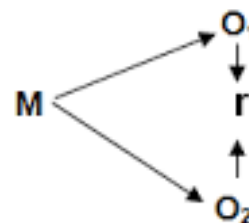
Diseño: Fue de diseño no experimental de corte transversal. Donde Hernández y Mendoza (2018) mencionan que no se manipulan las variables o informaciones de éstas y que la recolección de los datos se realiza una única vez.

M = Muestra

O1 = Gestión administrativa

O2 = Desempeño laboral

r = Relación



3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1 Gestión administrativa

Definición Conceptual:

Scanlan (como se citó en Arguello et al., 2020) considera que abarca elementos cruciales como: planeación, organización, dirección y control acerca de los procesos pertenecientes en la estructura administrativa de la organización para lograr las metas implantadas.

Definición Operacional:

La variable 2 se operacionaliza teniendo en cuenta las siguientes dimensiones con sus indicadores correspondientes.

Dimensión: Planeación

Arguello et al. (2020) consideran que la planeación es el punto de partida de cualquier proceso administrativo, debido a que se compone de los objetivos a lograr en plazos determinados, los lineamientos, las actividades a realizar y las formas en cómo se deben realizar.

Indicadores:

Políticas: Arguello et al. (2020) consideran que son el conjunto de principios, normas, lineamientos y valores con los que se guía la empresa para el desarrollo de sus ocupaciones.

Procedimientos: Arguello et al. (2020) mencionan que es la secuencia de operaciones que se realizan para cumplir las funciones.

Estrategia: Arguello et al. (2020) indican que son los planes de acción que se elaboran en torno a la situación y posibilidades de la empresa y que se ejecutan para lograr los objetivos que se tenga.

Tácticas: Arguello et al. (2020) mencionan que abarcan las actividades o tareas que componen las estrategias, las cuales son necesarias para lograr los resultados esperados.

Dimensión: Organización

Arguello et al. (2020) consideran que la organización abarca las normas y funciones que deben realizar los trabajadores, asimismo abarca concretar las disposiciones de recursos necesarios para realizar las actividades, siendo los recursos humanos, financieros y materiales.

Indicadores:

División del trabajo: Arguello et al. (2020) expresan que significa distribuir o separar las tareas que debe cumplir un determinado grupo de personas, para que se puedan realizar de forma estructurada.

Departamentalización: Arguello et al. (2020) indican que significa agrupar las actividades o tareas a realizar y los trabajadores necesarios en determinados ámbitos o departamentos de la empresa, para que se lleve a cabo el desarrollo de forma eficiente y lógica.

Jerarquización: Arguello et al. (2020) consideran que abarca especificar el cargo o rango de cada integrante de un grupo de personas, que se asignan mediante las capacidades y conocimientos que posean, eligiendo a un jefe de cada área.

Coordinación: Arguello et al. (2020) expresan que es la comunicación y la integración de actividades que se lleva a cabo por un grupo de personas, o departamentos.

Dimensión: Dirección

Arguello et al. (2020) consideran que la dirección es la responsabilidad del administrador de asegurar que se puedan lograr los objetivos, además de mantener una adecuada comunicación con los trabajadores, así como la supervisión de resultados o progresos y la motivación debida para incentivarlos al logro de metas. Abarca también la toma de decisiones y liderazgo.

Indicadores:

Motivación: Arguello et al. (2020) mencionan que es el estímulo o conjunto de estímulos que impulsan a una persona a actuar de determinadas formas, para lograr la satisfacción de la necesidad que tenga.

Liderazgo: Arguello et al. (2020) indican que es la capacidad de una persona que posee rasgos diferenciales para dirigir a un grupo de personas a realizar determinadas actividades y cumplir con los objetivos establecidos en la planificación.

Comunicación: Arguello et al. (2020) consideran que es el vínculo que permite el intercambio de información que se da entre dos a más personas, siendo tanto el emisor como el receptor, considerando elementos como el canal, contexto, código.

Coordinación: Arguello et al. (2020) expresan que es la actividad que posee como finalidad utilizar los recursos disponibles de forma eficiente y eficaz para la correcta realización de actividades.

Dimensión: Control

Arguello et al. (2020) consideran que el control se realiza en cualquier fase o proceso, debido a que se analizan los resultados obtenidos y se toman medidas correspondientes para corregir errores si hubiera o potenciar para obtener mejores resultados. Tiene una relación vital con la planificación, organización y dirección, debido a que, si una entidad o empresa las realiza conjuntamente, puede lograr de la forma esperada sus objetivos.

Indicadores:

Establecimiento de estándares: Arguello et al. (2020) Consideran que abarca los resultados medibles y posibles que se esperan obtener en determinados periodos de tiempo.

Medición: Arguello et al. (2020) mencionan que la medición abarca la verificación de los resultados obtenidos con los resultados esperados, donde se asignan indicadores para evaluar el progreso, dentro de los periodos: antes, durante y después.

Establecimiento de la comparación: Arguello et al. (2020) consideran que principalmente se basa en analizar el progreso obtenido con el esperado o estándar, donde el jefe o gerente evalúa y toma las medidas correspondientes, sobre todo en el caso que no se aproximen al progreso esperado.

Comparación: Arguello et al. (2020) mencionan que significa el análisis de las tres actividades mencionadas para la posterior toma de decisiones y así poder lograr solucionar problemas o adoptar medidas para el mejoramiento de resultados.

Escala de medición:

La variable de esta investigación se registró en escala ordinal.

3.2.2 Variable 2 Desempeño laboral

Definición Conceptual:

Casas (como se citó en Noda, 2017) considera que abarca la eficacia, eficiencia y las relaciones interpersonales de los trabajadores que se dan en una organización.

Definición Operacional:

La variable 2 se operacionaliza teniendo en cuenta las siguientes dimensiones con sus indicadores correspondientes.

Dimensión: Eficacia

Casas (como se citó en Noda, 2017) menciona que representa centrarse en los objetivos y cumplirlos de la forma esperada.

Indicadores:

Planificación: Lusthaus et al. (como se citó en Noda, 2017) consideran que la planificación abarca el análisis sobre las necesidades de la empresa, donde se establecen los recursos necesarios y sus respectivas cantidades, junto con los procedimientos a realizar para satisfacerlas y lograr los objetivos establecidos.

Conocimiento: Noda (2017) menciona que es el conjunto de información y experiencia que posee una persona sobre una determinada actividad, elemento, ámbito o circunstancia. Los conocimientos son necesarios para poder realizar una actividad de la forma esperada o actuar frente a ciertas situaciones.

Remuneración: Noda (2017) indica que abarca el dinero y beneficios que se le atribuye a los trabajadores por la prestación de sus servicios, que requieren las empresas para realizar sus actividades y por ende logren sus objetivos.

Supervisión: Boland et al. (como se citó en Noda, 2017) mencionan que es necesaria ya que por medio de la supervisión se pueden analizar los resultados obtenidos y poder controlar o guiar a los trabajadores para que se dirijan a los resultados esperados y mantener la mejora continua.

Dimensión: Eficiencia

Merli (como se citó en Noda, 2017) considera que es la relación entre los recursos utilizados con los resultados obtenidos de la realización de una determinada actividad o proceso.

Indicadores:

Logro de objetivos: Noda (2017) indica que se basa en alcanzar los objetivos establecidos o los resultados esperados, mediante la responsabilidad y cooperación de los trabajadores considerando los lineamientos organizacionales.

Recursos utilizados: Noda (2017) menciona que son las cantidades de herramientas, insumos y elementos que se utilizan para realizar determinadas actividades.

Tiempo: Noda (2017) expresa que es la cantidad de horas que se utilizan para realizar actividades o funciones, que representa un elemento importante en la decisión de compra del cliente, específicamente si la empresa se tarda en brindarle el producto o servicio.

Funciones: Noda (2017) indica que son las responsabilidades laborales de los trabajadores, de los cuales dependen los procesos que realiza la empresa.

Dimensión: Relaciones interpersonales

Casas (como se citó en Noda, 2017) expresa que son los vínculos que se establecen o se crean entre las personas, también menciona que existe una diversidad de relaciones interpersonales, pero las principales son las relaciones familiares, amicales, laborales y afectivas. Cada una de las relaciones interpersonales influye en la persona misma, debido a que se vincula con su forma de pensar y actuar.

Indicadores:

Trabajo en equipo: Anger-Egg y Aguilar (como se citó en Noda, 2017) consideran que se conforma mediante un grupo de personas que comparten determinadas capacidades y conocimientos y que poseen metas en común, y que realizan actividades que se encaminan hacia el logro correcto de objetivos establecidos.

Comunicaciones: Noda (2017) menciona que abarca las formas de comunicación tecnológica de las personas, siendo por medio de celulares, plataformas virtuales; donde se comparten informaciones, emociones, etc. y se da una interacción más abierta.

Relaciones: Noda (2017) indica que abarcan los tipos de vínculos que se establecen entre las personas, influyendo así en la personalidad y pensamientos.

Manejo de conflictos: Borrini et al. (como se citó en Noda, 2017) consideran que en el manejo de conflictos se analizan y se toman las medidas correspondientes para solucionar los conflictos presentes, mediante una comunicación pacífica.

Escala de medición:

La variable de esta investigación se registró en escala ordinal.

3.3 Población y muestra

Población: Se conforma por los colaboradores. Para Ventura (2017) es el grupo de individuos, situaciones, registros con características similares o iguales que se desean investigar. A continuación, se detalla cómo está constituida la plana orgánica de la institución:

Colaboradores	Nº
Docentes	34
Personal administrativo	11
Total	45

Criterios:

Inclusión: Todos los colaboradores contratados del área administrativa y personal docente del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca.

Exclusión: No se considera al personal de mantenimiento.

Muestreo: Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, debido a que la población se conforma por una cantidad pequeña. Támara y Manterola (2017) mencionan que el mencionado muestreo posibilita al investigador elegir a los elementos que conformarán la muestra de un conjunto.

Unidad de análisis: Está constituida por el colaborador del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la encuesta, con la cual se recolectó información de la muestra. Archenti (como se citó en Pozzo, Borgobello y Pierella, 2019) la considera una técnica o método que se utiliza para recopilar información en base a las opiniones de los elementos que conforman la muestra.

Instrumento: Fue el cuestionario, el cual es el más utilizado cuando el estudio se dirige a personas. López y Fachelli (2015) indican que mediante el cuestionario se logra recopilar los datos necesarios de la muestra para el desarrollo de la investigación, donde los datos personales permanecen bajo el anonimato, además que posee una determinada estructura en base a la claridad para el entendimiento de los participantes.

Ficha técnica

Cuestionario para evaluar la gestión administrativa	
Autores:	Sarmiento Calderón, Naysha Fabiola Diaz Urrunaga, Maria Claudia
Año:	2022
Objetivo:	Evaluar el nivel de la gestión administrativa
Destinatarios:	Colaboradores del Colegio
Aplicación:	Individual
Estructura:	Consigna 16 ítems en 4 dimensiones: Planeación (1-4), organización (5-8), dirección (9-12) y control (13-16)
Duración:	1 hora
Puntuación:	Escala Likert

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral	
Autores:	Sarmiento Calderón, Naysha Fabiola Diaz Urrunaga, Maria Claudia
Año:	2022

Objetivo:	Evaluar el nivel del desempeño laboral
Destinatarios:	Colaboradores del Colegio
Aplicación:	Individual
Estructura:	Consigna 12 ítems en 4 dimensiones: Eficacia (1-4), eficiencia (5-8) y relaciones interpersonales (9-12)
Duración:	1 hora
Puntuación:	Escala Likert

Validación: Se realizó a través del juicio de expertos. Martínez y March (2015) afirman que la validación de un instrumento demuestra la relación de lo que se ha medido con lo que se debería haber medido. Véase en Anexo 4

Confiabilidad: Se utilizó el Alfa de Cronbach para ambas variables. López et al. (2019) lo manifiestan como el nivel o grado de coherencia de un instrumento que se aplica para medir una determinada variable.

Tabla 1. Confiabilidad de prueba piloto - Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Gestión Administrativa	0,88	16
Desempeño Laboral	0,91	12

Fuente: SPSS 25

3.5 Procedimientos

Bunge (2017) menciona que se realizan determinados procedimientos para tratar y evaluar la problemática de la investigación.

En la investigación se presentan dos cuestionarios que fueron previamente validados, donde los investigadores los aplicaron a los 45 colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús que conforman la muestra. Posteriormente, se procedió a crear una base de datos en el programa Excel y en el cual se colocaron las alternativas de respuesta que se muestran. Luego, se realizó el procesamiento y análisis de la base de datos creada utilizando el software estadístico SPSS; donde los datos que se obtienen fueron interpretados estadísticamente considerando las hipótesis de investigación y para luego realizar la discusión de resultados, junto con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

Mayorga et al. (2020) consideran que existen 2 ramas de la estadística, siendo tanto la estadística descriptiva, la cual consiste en describir o detallar los resultados obtenidos considerando cantidades porcentuales, por medio de tanto tablas como figuras, y la estadística inferencial, la cual consiste en determinar el grado de relación de las variables de estudio.

Para dicho estudio se utilizó el programa Excel, para elaborar la base de datos obtenidos de los instrumentos, para posteriormente procesarlos en el software SPSS. Posterior a ello, se utilizó el χ^2 para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Salazar, Icaza y Alejo (2018) aluden son las cualidades que se consideran para definir la ética que se considerará en la investigación.

Objetividad: La presente investigación se desarrolló utilizando datos reales, como parte de la sustentación de la misma.

Respeto: Se citó a los autores de los conceptos o información recopilada para formar parte del marco teórico, teniendo en cuenta las normas APA.

Honestidad: Se solicitó el permiso al colegio en el que se basó la investigación, para comunicar los fines académicos de la recopilación de información necesaria a la dirección y poder obtener su aprobación para la realización del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2. Niveles de la gestión administrativa

	(fi)	(%)
Válido Deficiente	4	8,9
Regular	32	71,1
Bueno	9	20,0
Total	45	100,0

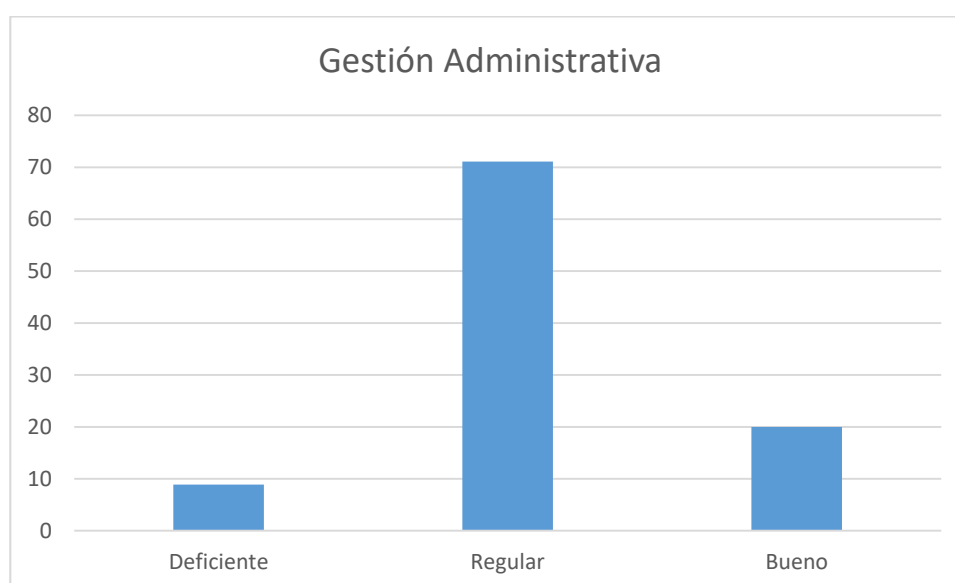


Figura 1. Niveles de la gestión administrativa

Se aprecia que en la tabla 2 y figura 1, el 8,9% de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca lo consideran deficiente, 71,1% regular y 20,0% bueno.

Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa

	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Planeación	30	66,7%	9	20,0%	6	13,3%	0	0,0%
Organización	0	0,0%	22	48,9%	23	51,1%	0	0,0%
Dirección	16	35,6%	27	60,0%	2	4,4%	0	0,0%
Control	5	11,1%	27	60,0%	13	28,9%	0	0,0%

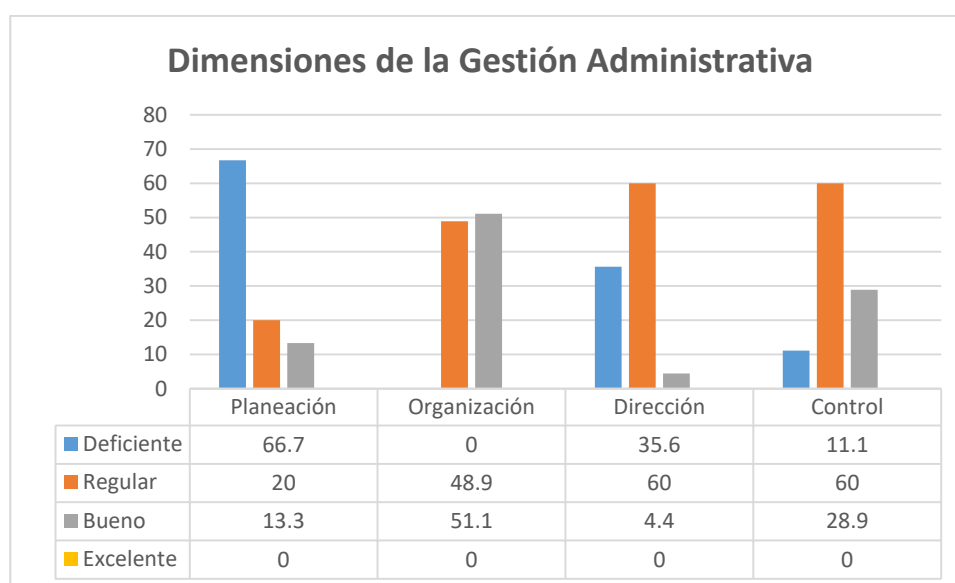


Figura 2. Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa

Se aprecia que en la tabla N° 3 y la figura 2, en cuanto a la planeación: el 66.7% de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca la consideran deficiente, 20% regular, 13.3% bueno y 0,0% excelente. Con respecto a la organización, el 0,0% es deficiente. 48,9% regular, 51,1% bueno y 0,0% excelente. Por lo que se refiere a la dirección, el 35,6% es deficiente, el 60,0% regular, 4,4% bueno y 0,0% excelente. Por otra parte, en relación al control, el 11,1% es deficiente, 60,0% regular, el 28,9% bueno y 0,0% excelente.

Tabla 4. Niveles del desempeño laboral

		(fi)	(%)
Válido	Muy débil	12	26,7
	Débil	20	44,4
	Fuerte	13	28,9
	Total	45	100,0

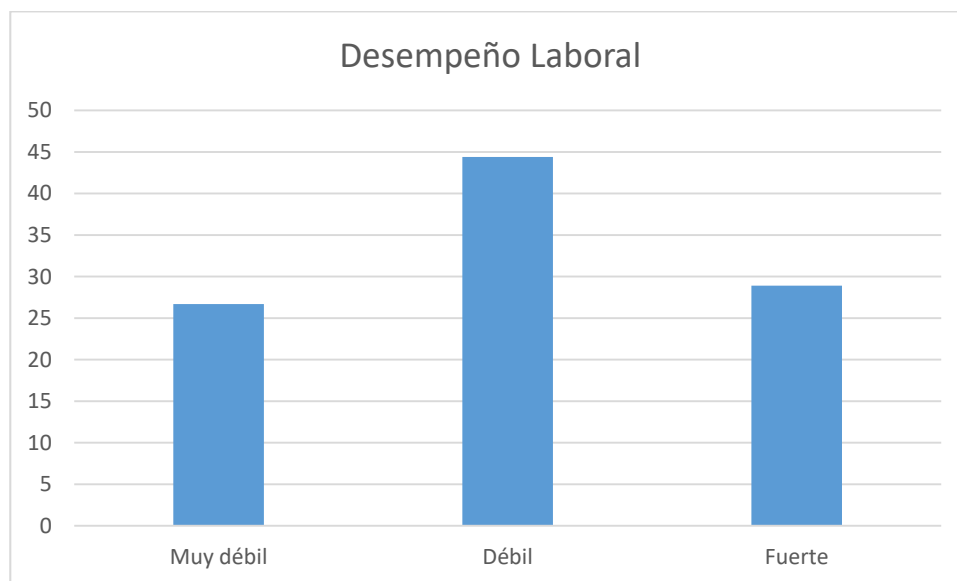


Figura 3. Niveles del desempeño laboral

Se aprecia que en la tabla 4, el 26,7% de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca lo consideran muy débil, 44,4% débil y 28,9% fuerte.

Tabla 5. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral

	Muy débil		Débil		Fuerte		Muy fuerte	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Eficacia	18	40,0%	9	55,6%	6	4,4%	0	0,0%
Eficiencia	13	28,9%	14	44,4%	31	26,7%	0	0,0%
Relaciones Interpersonales	17	37,8%	21	17,8%	4	44,4%	0	0,0%

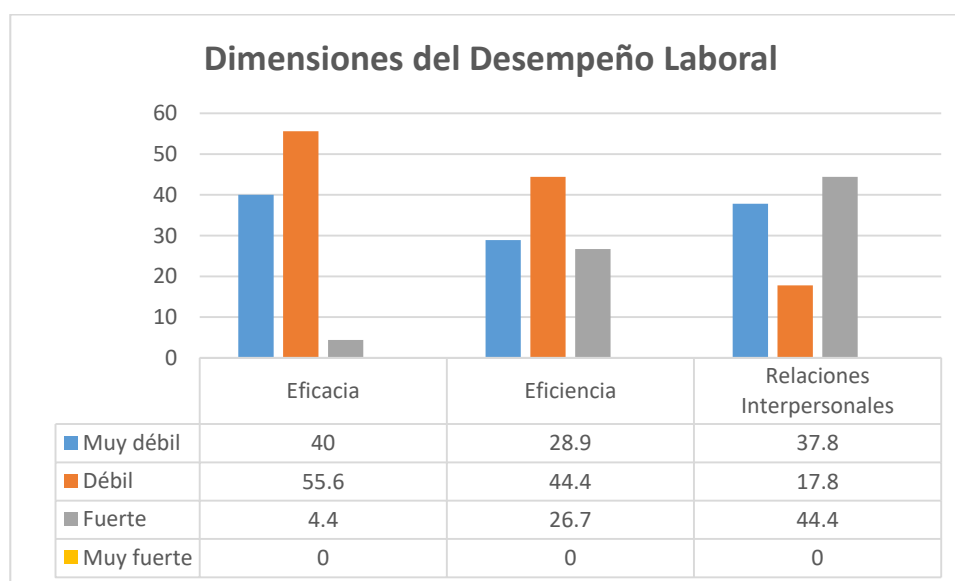


Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral

Se aprecia que en la tabla N° 5 y la figura 4, en cuanto a la eficacia: el 40.0% de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca la consideran muy débil, 55,6% débil, 4,4% fuerte y 0,0% muy fuerte. Con respecto a la eficiencia el 28,9% es muy débil, 44,4% débil, 26,7% fuerte y 0,0% muy fuerte. Por lo que se refiere a las relaciones interpersonales, el 37,8% es muy débil, 17,8% débil, 44,4% fuerte y 0,0% muy fuerte.

Prueba hipótesis general

Tabla 6. Tabla cruzada gestión administrativa * desempeño laboral

			Desempeño Laboral			
			Muy débil	Débil	Fuerte	Total
Gestión Administrativa	Deficiente	% Gestión	4	0	0	4
		Administrativa	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	% Gestión	8	19	5	32
		Administrativa	25,0%	59,4%	15,6%	100,0%
	Bueno	% Gestión	0	1	8	9
		Administrativa	0,0%	11,1%	88,9%	100,0%
Total	% Gestión	12	20	13	45	
	Administrativa	26,7%	44,4%	28,9%	100,0%	

De la tabla 6, se puede apreciar que del 100% de la gestión administrativa que se encuentran en el nivel deficiente pertenece al 100% del nivel muy débil del desempeño laboral. Asimismo, del 100% de la gestión administrativa que pertenecen al nivel regular incumbe al 25,0% del nivel muy débil, 59,4% débil y 15,6% fuerte del desempeño laboral. Por último, del 100% de la gestión administrativa que pertenecen al nivel bueno incumbe al 11,1% del nivel débil y 88.9% fuerte del desempeño laboral.

Formulación de hipótesis para contrastar

(Ha): Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

(Ho): No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

La regla de decisión para aceptar una hipótesis es la siguiente:

- Si el χ^2_c es mayor a χ^2_t se acepta la hipótesis del investigador, caso contrario se rechaza.

Tabla 7. Prueba de chi2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,453 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	29,612	4	,000
Asociación lineal por lineal	20,008	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

Interpretación: Teniendo como valores a $\chi^2_c=30.453$ y el $\chi^2_t=9.49$, a un 95% de confianza y 4 grados de libertad, observamos que se encuentra dentro de la regla de decisión para poder concluir que si existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

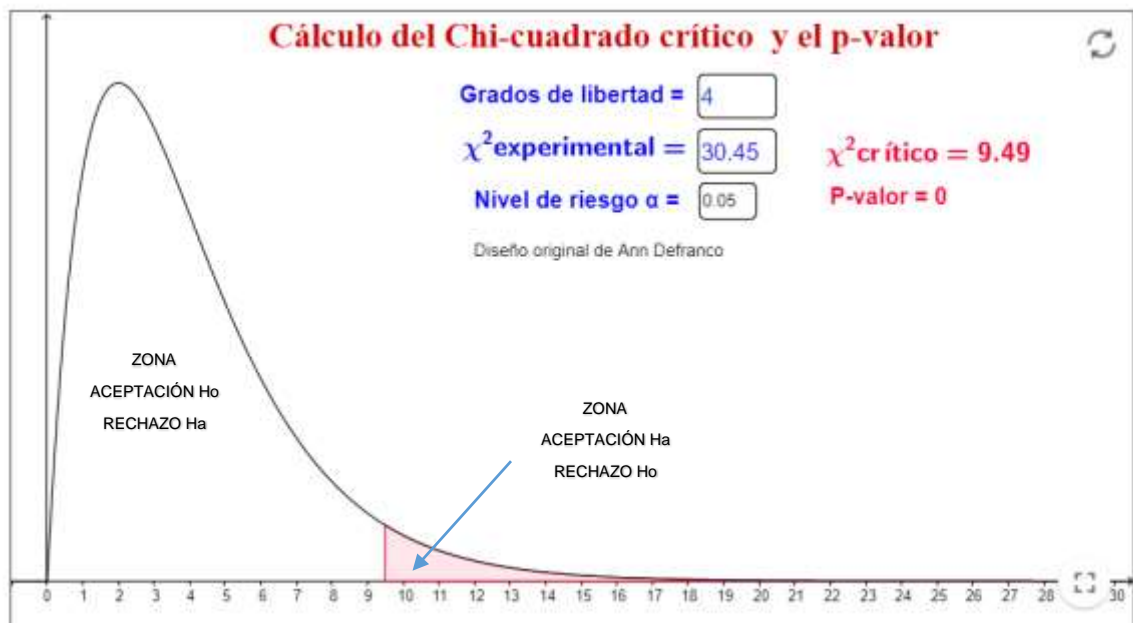


Tabla 8. Tabla cruzada planeación * desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Muy débil	Débil	Fuerte	Total
Planeación	Deficiente	% Planeación	12	15	3	30
			40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
	Regular	% Planeación	0	5	4	9
			0,0%	55,6%	44,4%	100,0%
	Bueno	% Planeación	0	0	6	6
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		% Planeación	12	20	13	45
			26,7%	44,4%	28,9%	100,0%

De la tabla 8, se puede apreciar que del 100% de la planeación que se encuentran en el nivel deficiente pertenece al 40,0% del nivel muy débil del desempeño laboral, 50,0% débil y 10,0% fuerte. Asimismo, del 100% de la planeación que pertenecen al nivel regular incumbe al 55,6% del nivel débil y 44,4% fuerte. Por último, del 100% de la planeación del nivel bueno corresponde al 100% del nivel fuerte del desempeño laboral.

Formulación de hipótesis para contrastar

(Ha): Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

(Ho): No existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

La regla de decisión para aceptar una hipótesis es la siguiente:

- Si el X^2_c es mayor a X^{2t} se acepta la hipótesis del investigador, caso contrario se rechaza.

Tabla 9. Prueba de chi2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,087 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	27,478	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,321	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60.

Interpretación: Teniendo como valores a $\chi^2_c=24.087$ y el $\chi^2_t= 9.49$, a un 95% de confianza y 4 grados de libertad, observamos que se encuentra dentro de la regla de decisión para poder concluir que si existe relación directa entre la planeación y el desempeño laboral.

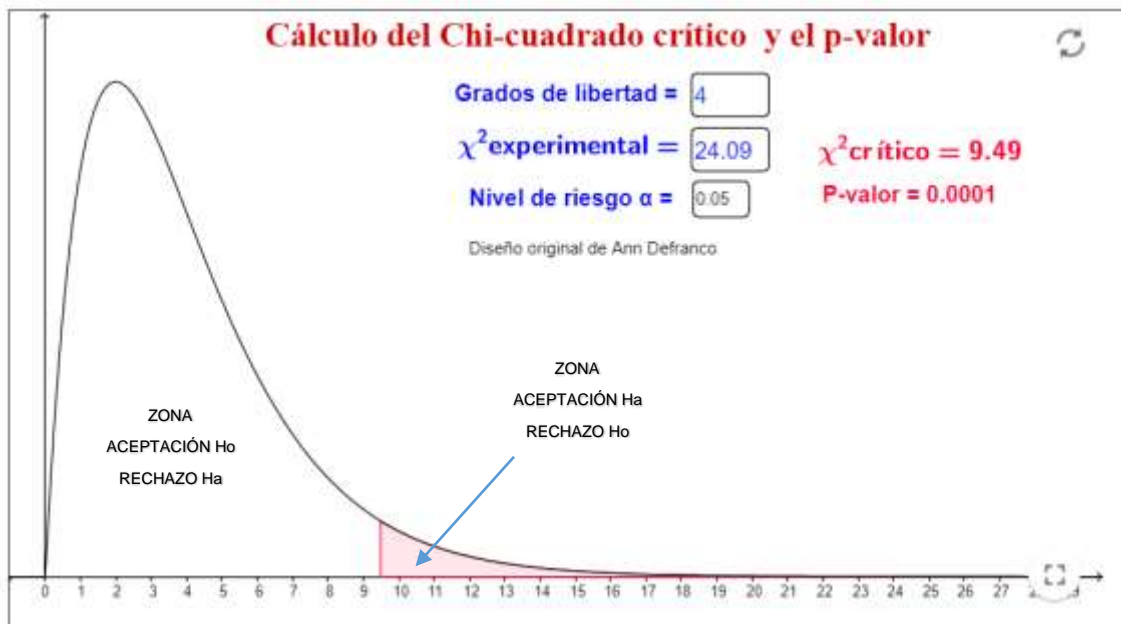


Tabla 10. Tabla cruzada organización * desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Muy débil	Débil	Fuerte	Total
Organización	Regular	% Organización	11	10	1	22
			50,0%	45,5%	4,5%	100,0%
	Bueno	% Organización	1	10	12	23
			4,3%	43,5%	52,2%	100,0%
Total	% Organización		12	20	13	45
			26,7%	44,4%	28,9%	100,0%

De la tabla 10, se puede apreciar que del 100% de la organización que se encuentran en el nivel regular pertenece al 50,0% del nivel muy débil, 45,5% débil y 4,5% fuerte del desempeño laboral. Asimismo, del 100% del desempeño laboral que pertenecen al nivel bueno incumbe al 4,3% del nivel muy débil, 43,5% débil y 52,2% fuerte del desempeño laboral.

Formulación de hipótesis para contrastar

(Ha): Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

(Ho): No existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

La regla de decisión para aceptar una hipótesis es la siguiente:

- Si el X^2_c es mayor a X^2_t se acepta la hipótesis del investigador, caso contrario se rechaza.

Tabla 11. Prueba de chi2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,628 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	20,700	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,235	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,87.

Interpretación: Teniendo como valores a $\chi^2_c=17.628$ y el $\chi^2_t=5.99$, a un 95% de confianza y 2 grados de libertad, observamos que se encuentra dentro de la regla de decisión para poder concluir que si existe relación directa entre la organización y el desempeño laboral.

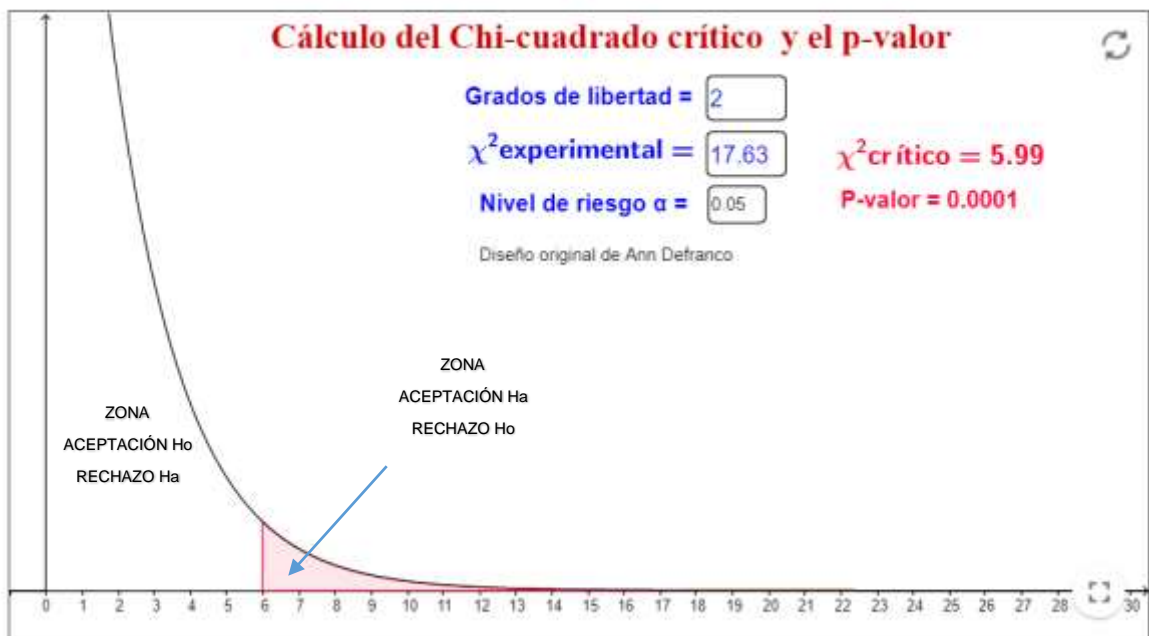


Tabla 12. Tabla cruzada dirección * desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Muy débil	Débil	Fuerte	Total
Dirección	Deficiente	% Dirección	10	4	2	16
			62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
	Regular	% Dirección	2	16	9	27
			7,4%	59,3%	33,3%	100,0%
	Bueno	% Dirección	0	0	2	2
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		% Dirección	12	20	13	45
			26,7%	44,4%	28,9%	100,0%

De la tabla 12, se puede apreciar que del 100% de la dirección que se encuentran en el nivel deficiente pertenece al 62,5% del nivel muy débil, 25,0% débil y 12,5% fuerte de la dirección. Asimismo, del 100% de la dirección que pertenecen al nivel regular incumbe al 7,4% del nivel muy débil, 59,3% débil y 33,3% fuerte del desempeño laboral. Por último, del 100% de la dirección del nivel bueno corresponde al 100,0% del nivel fuerte del desempeño laboral.

Formulación de hipótesis para contrastar

(Ha): Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

(Ho): No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

La regla de decisión para aceptar una hipótesis es la siguiente:

- Si el X^2_c es mayor a X^2_t se acepta la hipótesis del investigador, caso contrario se rechaza.

Tabla 13. Prueba de chi2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,749 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,706	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,726	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

Interpretación: Teniendo como valores a $\chi^2_c=20.749$ y el $\chi^2_t=9.49$, a un 95% de confianza y 4 grados de libertad, observamos que se encuentra dentro de la regla de decisión para poder concluir que si existe relación directa entre la dirección y el desempeño laboral.

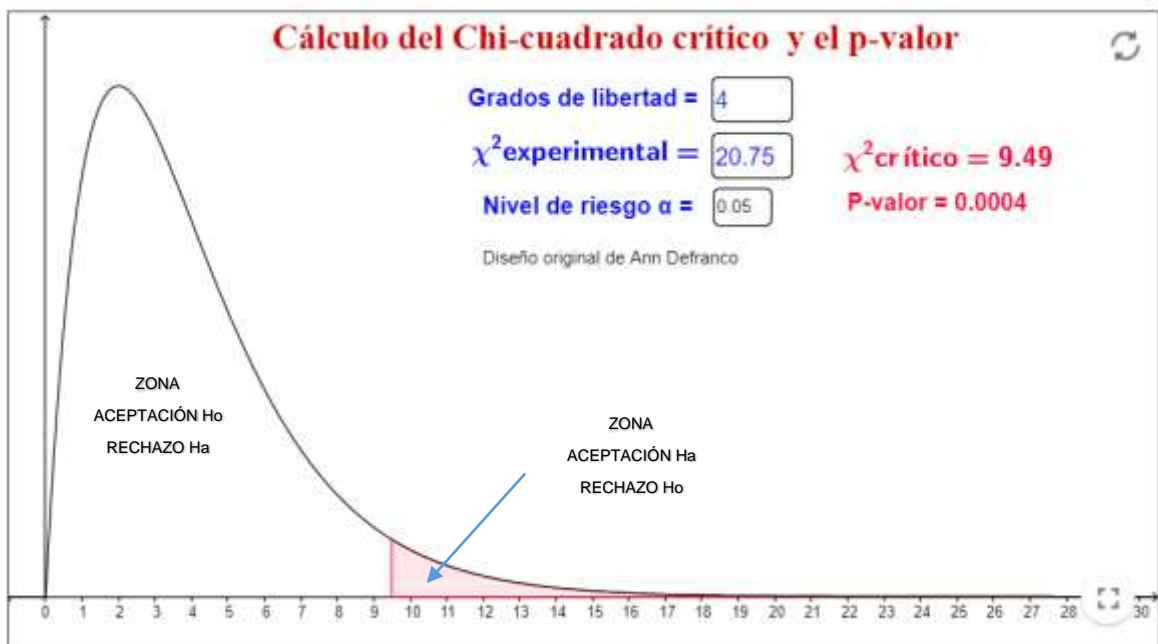


Tabla 14. Tabla cruzada control * desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Muy débil	Débil	Fuerte	Total
Control	Deficiente	1	4	0	5
		20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	Regular	11	13	3	27
		40,7%	48,1%	11,1%	100,0%
	Bueno	0	3	10	13
		0,0%	23,1%	76,9%	100,0%
Total	% Control	12	20	13	45
		26,7%	44,4%	28,9%	100,0%

De la tabla 14, se puede apreciar que del 100% del control que se encuentran en el nivel deficiente pertenece al 20,0% del nivel muy débil y 80,0% débil del desempeño laboral. Asimismo, del 100% del control que pertenecen al nivel regular incumbe al 40,7% del nivel muy débil, 48,1% débil y 11,1% fuerte del desempeño laboral. Por último, del 100% del control que se encuentran en el nivel bueno corresponde al 23,1% del nivel débil y 76.9% fuerte del desempeño laboral.

Formulación de hipótesis para contrastar

(Ha): Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

(Ho): No existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022

La regla de decisión para aceptar una hipótesis es la siguiente:

- Si el X^2_c es mayor a X^2_t se acepta la hipótesis del investigador, caso contrario se rechaza.

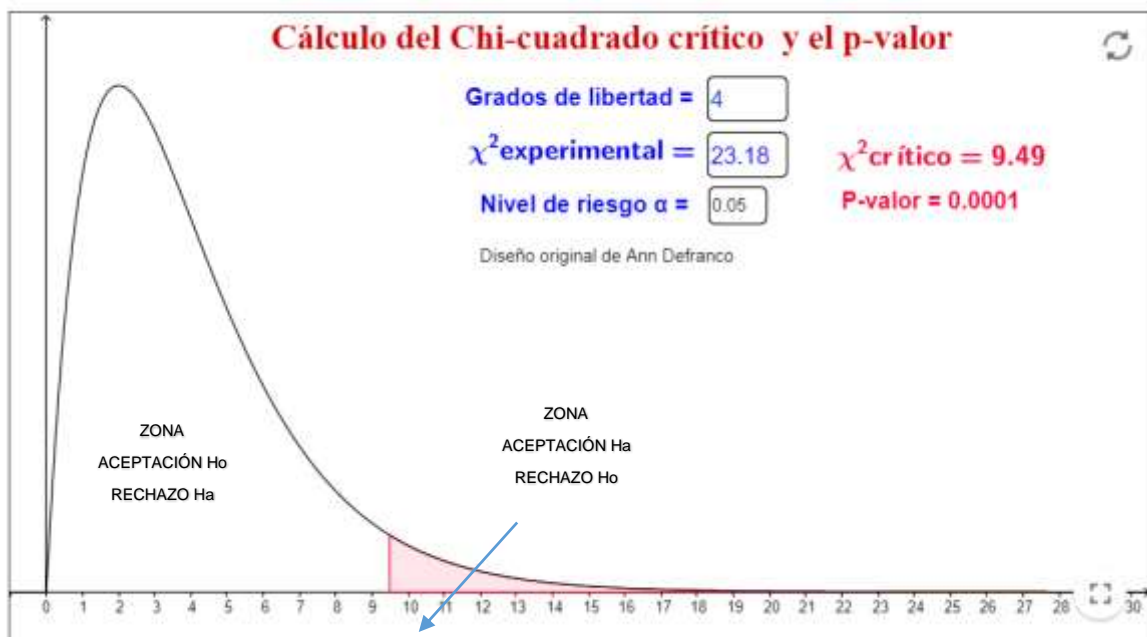
Tabla 15. Prueba de chi2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,178 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,453	4	,000
Asociación lineal por lineal	12,445	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,33.

Interpretación: Teniendo como valores a $\chi^2_c=23.178$ y el $\chi^2_t=9.49$, a un 95% de confianza y 4 grados de libertad, observamos que se encuentra dentro de la regla de decisión para poder concluir que si existe relación directa entre el control y el desempeño laboral.



V. DISCUSIÓN

En lo concerniente a la hipótesis general, el resultado del χ^2 es mayor a X^2_t , por ende, si existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022. El presente hallazgo coincide con el estudio de Flores (2020), en la cual finaliza que la primera variable influye en la segunda. Igualmente, con el estudio de Estupiñan (2021), la cual concluyen que ambas variables poseen una correlación positiva alta. Asimismo, con Cappelletti (2021), quien comprobó que ambas variables poseen relación positiva. Por último, con Lozano (2021) quien concluye que las dos variables consideradas presentaron correlación positiva muy alta.

En lo concerniente a la hipótesis específica 1, el resultado del χ^2 es mayor a X^2_t , por ende, si existe relación directa entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022. El presente hallazgo confirma con el estudio de Cappelletti (2021) en la cual finalizó que existe relación positiva entre la planeación administrativa con el desempeño laboral así mismo en el estudio de Lozano (2021) que existe correlación positiva alta entre la planificación y el desempeño laboral.

En lo concerniente a la hipótesis específica 2, el resultado del χ^2 es mayor a X^2_t , por ende, si existe relación directa entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022. El presente hallazgo confirma con el estudio de Lozano (2021) que existe correlación positiva alta entre la organización y el desempeño laboral.

En lo concerniente a la hipótesis específica 3, el resultado del χ^2 es mayor a X^2_t , por ende, si existe relación directa entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022. El presente hallazgo confirma con el estudio de Lozano (2021) que existe correlación positiva alta entre la dirección y el desempeño laboral.

En lo concerniente a la hipótesis específica 4, el resultado del χ^2 es mayor a X^2_t , por ende, si existe relación directa entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022. El presente hallazgo confirma con el estudio de Cappelletti (2021) que existe correlación positiva alta entre la dirección y el desempeño laboral así mismo en el estudio de Lozano (2021) que existe correlación positiva alta entre el control y el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de $\chi^2=30.453$ determinando una correlación de manera positiva considerable.

Se determinó que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de $\chi^2=24.087$ determinando una correlación de manera positiva considerable.

Se determinó que existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de $\chi^2=17.628$ determinando una correlación de manera positiva considerable.

Se determinó que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de $\chi^2=20.749$ determinando una correlación de manera positiva considerable.

Se determinó que existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca siendo el p valor menor a 0.05 y un índice de correlación de $\chi^2=23.178$ determinando una correlación de manera positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al promotor del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca capacitar periódicamente tanto a los directivos como a los trabajadores, enfatizando métodos y estrategias para mejorar la gestión administrativa que se lleva a cabo y así poder incrementar el desempeño laboral.

Se recomienda al promotor del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca ejemplificar o mencionar situaciones donde se deba realizar la toma de decisiones, proponiendo: Políticas, procedimientos, estrategias y tácticas.

Se recomienda al promotor del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca fomentar cambios en la organización que contemple: División del trabajo, departamentalización, jerarquización y coordinación.

Se recomienda al promotor del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca favorecer a la dirección que contemple: Motivación, liderazgo, comunicación y supervisión.

Se recomienda al promotor del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca impulsar mejoras en el control que contemple: Establecimiento de estándares, medición, comparación y acción correctiva.

REFERENCIAS

- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y representaciones*, 9(1). Recuperado de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C. y Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos básicos*. (1.ª ed.). Bolívar: Pons Publishing House
- Ballina, F. (2021). ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina?. *Ensayos de Economía*, 31(58). Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/85905/80201>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1). Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bunge, M. (2017). Scientific statement. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000300016
- Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021). Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Cappelletti, X. (2021). La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72356>
- Cardona, Y., Chumaceiro, A., Beltrán, L., Contreras, A., Acurero, M., Gómez, C., Gómez, E., Vitola, S., Arce, J., Jiménez, L. y Caldera, K. (2018). *Enfoques, Teorías, Perspectivas del Administración de empresas y sus programas académicos*. Sincelejo: CECAR
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (3.ª ed.). México, D.F: McGrawHill Education
- Cisternas, B. y Muñoz, G. (2017). *Teoría administrativa*. Chile: Escuela Universitaria de Administración y Negocios

- Estupiñan, M. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019 (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperada de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>
- Farroñay, P. y Ancaya, M. (2016). Administrative management and knowledge of ICT in primary teachers at educational institutions Innova Schools of San Juan de Lurigancho and Ate. *Revista Hamut'ay*, 3(1). Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/HAMUT/article/view/998/955>
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la Ferretería San Pedrito de la ciudad de Riobamba*. (Tesis de título, Universidad Nacional de Chimborazo). Recuperada de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7485>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2). Recuperado de <http://ucbconocimiento.ucbcba.edu.bo/index.php/JSARS/article/view/332/283>
- Gómez, E. (2020). *Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGrawHill Education
- Lozada, A., Gutiérrez, M., Granda, M., Mendiola, C. y Fernández, F. (2019). *Introducción a la administración. Manual del estudiante*. Lima: Universitat de San Martín de Porres
- Lozano, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70358>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (3.^a ed.). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona
- López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). Recuperado de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

- Martínez, M. y March, T. (2015). Características de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, (20). Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2512/2319>
- Mayorga, R., Sillis, K., Martínez, A. y Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud*. 8(16). Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/5806/7202>
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72). Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Mendoza, W., Delgado, M., García, T. y Barreiro, I. (2018). Internal control and its influence on the administrative management of the public sector. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 4(4). Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835/pdf>
- Morales, A. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ámbato). Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32663/1/023%20ADP.pdf>
- Noda, S. (2017). Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del Restaurante de Mar y Piedra de la ciudad de Huánuco 2017 (Tesis de título, Universidad de Huánuco). Recuperada de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/813;jsessionid=701025BFFDD02A9158E17E886A8B1FDA>
- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2). Recuperado de <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46). Recuperado de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6-PRISCILA46>
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3). Recuperado de <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537/292>
- Pérez, W., Serrano, J., Colcha, R. y Moreno, M. (2022). Administrative Management and Quality of Service According to Legal Regulations. *Pol. Con.*, 7(2). Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3634>
- Pozzo, M., Borgobello, A. y Pierella, M. (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales (Relmecs)*, 8(2). Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/74242>
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018 (Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener). Recuperada de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad & Sociedad*, 10(1). Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/798/898>
- Támara, O. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: ESPOCH
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4). Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>
- Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Revista Comuni@cción*, 12(1). Recuperado de <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/489>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La mencionada variable se operacionaliza considerando 4 dimensiones, las cuales poseen sus respectivos indicadores.	Planeación	Políticas Procedimientos Estrategias Tácticas	Ordinal
		Organización	División del trabajo Departamentalización Jerarquización Coordinación	
		Dirección	Motivación Liderazgo Comunicación Supervisión	
		Control	Establecimiento de estándares Medición Comparación Acción correctiva	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	La mencionada variable se operacionaliza considerando 3	Eficacia	Planificación Conocimientos Remuneración Supervisión	Ordinal
		Eficiencia	Logro de objetivos Recursos utilizados Tiempo Funciones	

	dimensiones, las cuales poseen sus respectivos indicadores.	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo Comunicaciones Relaciones Manejo de conflictos	
--	-------------------------------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	--

<p>del Distrito de Barranca, 2022?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022?</p>	<p>2. Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.</p> <p>4. Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.</p>	<p>2. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.</p> <p>3. Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.</p> <p>4. Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.</p>		<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo - Funciones - Trabajo en equipo - Comunicaciones - Relaciones - Manejo de conflictos 	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022”, el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala valorativa:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Gestión administrativa		N	CN	AV	CS	S
D1: Planeación		1	2	3	4	5
1	Políticas Considera que las políticas establecidas en el Colegio son adecuadas					
2	Procedimientos Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir los objetivos del Colegio					
3	Estrategias Considera que las estrategias son idóneas para cumplir con los objetivos del Colegio					
4	Tácticas Considera que las tácticas establecidas son adecuadas en el Colegio					
D2: Organización		1	2	3	4	5
5	División del trabajo Se realiza una equitativa división del trabajo en el Colegio					
6	Departamentalización					

	Se realiza una idónea departamentalización de cargos en el Colegio					
7	Jerarquización Se realiza una adecuada jerarquización considerando las capacidades de los colaboradores en el Colegio					
8	Coordinación Se realiza una puntual coordinación de funciones en el Colegio					
D3: Dirección		1	2	3	4	5
9	Motivación Considera que el Colegio mantiene motivados a los colaboradores					
10	Liderazgo Considera que el Colegio demuestra un buen liderazgo					
11	Comunicación Considera que el Colegio promueve una adecuada comunicación					
12	Supervisión Considera que el Colegio realiza una idónea supervisión de las actividades					
D4: Control		1	2	3	4	5
13	Establecimiento de estándares Usted cree que el Colegio establece estándares alcanzables					
14	Medición Usted cree que los resultados se miden de la forma esperada en el Colegio					
15	Comparación Usted considera que se comparan los resultados obtenidos con los estándares deseados en el Colegio					
16	Acción correctiva Usted cree que el Colegio designa las acciones correctivas acorde a los resultados obtenidos					

Desempeño laboral		N	CN	AV	CS	S
D1: Eficacia		1	2	3	4	5
1	Planificación Considera que el Colegio realiza una adecuada planificación					
2	Conocimientos Posee los conocimientos necesarios para realizar sus actividades en el Colegio					
3	Remuneración Considera que la remuneración que se le atribuye es justa en el Colegio					
4	Supervisión Se realiza una correcta supervisión de las actividades en el Colegio					
D2: Eficiencia		1	2	3	4	5
5	Logro de objetivos Usted logra sus objetivos de la forma esperada en el Colegio					
6	Recursos utilizados Usted utiliza pocos recursos para realizar sus funciones en el Colegio					
7	Tiempo Usted logra sus objetivos en el menor tiempo posible en el Colegio					
8	Funciones Usted desempeña sus funciones correctamente en el Colegio					
D3: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
9	Trabajo en equipo Considera que se demuestra el trabajo en equipo en el Colegio					
10	Comunicaciones Considera que el sistema de comunicaciones que se da en el colegio es la adecuada					
11	Relaciones Considera que las relaciones laborales son buenas en el Colegio					
12	Manejo de conflictos Considera que el Colegio puede manejar los conflictos					

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

"Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	Considera que las políticas establecidas en el Colegio son adecuadas	x		x		x	
2	Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir los objetivos del Colegio	x		x		x	
3	Considera que las estrategias son idóneas para cumplir con los objetivos del Colegio	x		x		x	
4	Considera que las tácticas establecidas son adecuadas en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
5	Se realiza una equitativa división del trabajo en el Colegio	x		x		x	
6	Se realiza una idónea departamentalización de cargos en el Colegio	x		x		x	
7	Se realiza una adecuada jerarquización considerando las capacidades de los colaboradores en el Colegio	x		x		x	
8	Se realiza una puntual coordinación de funciones en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN							
9	Considera que el Colegio mantiene motivados a los colaboradores	x		x		x	
10	Considera que el Colegio demuestra un buen liderazgo	x		x		x	
11	Considera que el Colegio promueve una adecuada comunicación	x		x		x	
12	Considera que el Colegio realiza una idónea supervisión de las actividades	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: CONTROL							
13	Usted cree que el Colegio establece estándares alcanzables	x		x		x	
14	Usted cree que los resultados se miden de la forma esperada en el Colegio	x		x		x	
15	Usted considera que se comparan los resultados obtenidos con los estándares deseados en el Colegio	x		x		x	
16	Usted cree que el Colegio designa las acciones correctivas acorde a los resultados obtenidos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Huamán Juan Martin

DNI: 08676160

Especialidad del validador:

- 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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

"Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: EFICACIA							
1	Considera que el Colegio realiza una adecuada planificación	x		x		x	
2	Posee los conocimientos necesarios para realizar sus actividades en el Colegio	x		x		x	
3	Considera que la remuneración que se le atribuye es justa en el Colegio	x		x		x	
4	Se realiza una correcta supervisión de las actividades en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA							
5	Usted logra sus objetivos de la forma esperada en el Colegio	x		x		x	
6	Usted utiliza pocos recursos para realizar sus funciones en el Colegio	x		x		x	
7	Usted logra sus objetivos en el menor tiempo posible en el Colegio	x		x		x	
8	Usted desempeña sus funciones correctamente en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES							
9	Considera que se demuestra el trabajo en equipo en el Colegio	x		x		x	
10	Considera que el sistema de comunicaciones que se da en el colegio es la adecuada	x		x		x	
11	Considera que las relaciones laborales son buenas en el Colegio	x		x		x	
12	Considera que el Colegio puede manejar los conflictos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Huamán Juan Martín
Especialidad del validador: Licenciado en Administración

DNI: 08676160

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.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

"Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	Considera que las políticas establecidas en el Colegio son adecuadas	x		x		x	
2	Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir los objetivos del Colegio	x		x		x	
3	Considera que las estrategias son idóneas para cumplir con los objetivos del Colegio	x		x		x	
4	Considera que las tácticas establecidas son adecuadas en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
5	Se realiza una equitativa división del trabajo en el Colegio	x		x		x	
6	Se realiza una idónea departamentalización de cargos en el Colegio	x		x		x	
7	Se realiza una adecuada jerarquización considerando las capacidades de los colaboradores en el Colegio	x		x		x	
8	Se realiza una puntual coordinación de funciones en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN							
9	Considera que el Colegio mantiene motivados a los colaboradores	x		x		x	
10	Considera que el Colegio demuestra un buen liderazgo	x		x		x	
11	Considera que el Colegio promueve una adecuada comunicación	x		x		x	
12	Considera que el Colegio realiza una idónea supervisión de las actividades	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: CONTROL							
13	Usted cree que el Colegio establece estándares alcanzables	x		x		x	
14	Usted cree que los resultados se miden de la forma esperada en el Colegio	x		x		x	
15	Usted considera que se comparan los resultados obtenidos con los estándares deseados en el Colegio	x		x		x	
16	Usted cree que el Colegio designa las acciones correctivas acorde a los resultados obtenidos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aliaga López Percy

DNI: 15590569

Especialidad del validador:

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

Firma del Experto Informante.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

"Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: EFICACIA							
1	Considera que el Colegio realiza una adecuada planificación	x		x		x	
2	Posee los conocimientos necesarios para realizar sus actividades en el Colegio	x		x		x	
3	Considera que la remuneración que se le atribuye es justa en el Colegio	x		x		x	
4	Se realiza una correcta supervisión de las actividades en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA							
5	Usted logra sus objetivos de la forma esperada en el Colegio	x		x		x	
6	Usted utiliza pocos recursos para realizar sus funciones en el Colegio	x		x		x	
7	Usted logra sus objetivos en el menor tiempo posible en el Colegio	x		x		x	
8	Usted desempeña sus funciones correctamente en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES							
9	Considera que se demuestra el trabajo en equipo en el Colegio	x		x		x	
10	Considera que el sistema de comunicaciones que se da en el colegio es la adecuada	x		x		x	
11	Considera que las relaciones laborales son buenas en el Colegio	x		x		x	
12	Considera que el Colegio puede manejar los conflictos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aliaga López Percy

DNI: 15590569

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

“Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	Considera que las políticas establecidas en el Colegio son adecuadas	x		x		x	
2	Usted cree que los procedimientos establecidos son los necesarios para cumplir los objetivos del Colegio	x		x		x	
3	Considera que las estrategias son idóneas para cumplir con los objetivos del Colegio	x		x		x	
4	Considera que las tácticas establecidas son adecuadas en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
5	Se realiza una equitativa división del trabajo en el Colegio	x		x		x	
6	Se realiza una idónea departamentalización de cargos en el Colegio	x		x		x	
7	Se realiza una adecuada jerarquización considerando las capacidades de los colaboradores en el Colegio	x		x		x	
8	Se realiza una puntual coordinación de funciones en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN							
9	Considera que el Colegio mantiene motivados a los colaboradores	x		x		x	
10	Considera que el Colegio demuestra un buen liderazgo	x		x		x	
11	Considera que el Colegio promueve una adecuada comunicación	x		x		x	
12	Considera que el Colegio realiza una idónea supervisión de las actividades	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: CONTROL							
13	Usted cree que el Colegio establece estándares alcanzables	x		x		x	
14	Usted cree que los resultados se miden de la forma esperada en el Colegio	x		x		x	
15	Usted considera que se comparan los resultados obtenidos con los estándares deseados en el Colegio	x		x		x	
16	Usted cree que el Colegio designa las acciones correctivas acorde a los resultados obtenidos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador:

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

"Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1: EFICACIA							
1	Considera que el Colegio realiza una adecuada planificación	x		x		x	
2	Posee los conocimientos necesarios para realizar sus actividades en el Colegio	x		x		x	
3	Considera que la remuneración que se le atribuye es justa en el Colegio	x		x		x	
4	Se realiza una correcta supervisión de las actividades en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA							
5	Usted logra sus objetivos de la forma esperada en el Colegio	x		x		x	
6	Usted utiliza pocos recursos para realizar sus funciones en el Colegio	x		x		x	
7	Usted logra sus objetivos en el menor tiempo posible en el Colegio	x		x		x	
8	Usted desempeña sus funciones correctamente en el Colegio	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES							
9	Considera que se demuestra el trabajo en equipo en el Colegio	x		x		x	
10	Considera que el sistema de comunicaciones que se da en el colegio es la adecuada	x		x		x	
11	Considera que las relaciones laborales son buenas en el Colegio	x		x		x	
12	Considera que el Colegio puede manejar los conflictos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO



"Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional"

Barranca, 26 de mayo del 2022

Señores

Escuela de Administración
Universidad Cesar Vallejo – Campus Callao

A través del presente, Víctor Manuel Arenaza Álvarez, identificado con DNI N°15624132 Director del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, con el cargo de Director me dirijo a su representada a fin de dar a conocer las siguientes personas:

- A) SARMIENTO CALDERÓN, Naysha Fabiola
- B) DIAZ URRUNAGA, María Claudia

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Divino Corazón de Jesús del Distrito de Barranca, 2022.

Sí No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de las interesadas.

Atentamente,





Víctor Manuel Arenaza Álvarez
Director