



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
TESIS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD
ORGANIZACIONAL EN LA I.E. JOSÉ CARLOS
MARIÁTEGUI, PÚJUPE - HUALGAYOC 2020.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES.

AUTOR:
Bach. GALLARDO DIAZ DILMER ELI

LIMA- PERÚ
2020

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. SEGUNDO WILMAR GARCÍA CÉLIS

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A Dios y a mi hijo: Erick Gian Marco, por ser el motivo y mi razón de ser, y a toda mi familia que me motivan a seguir creciendo como profesional.

Dilmer

AGRADECIMIENTO

A los asesores, metodológico Mg. Salustiano, Chávez Aumada, temático Dr. Segundo Wilmar, García Célis de la Universidad Privada TELESUP. Al director, docentes y personal administrativo de la I.E. “José Carlos Mariátegui” Pújupe – Hualgayoc 2020, por su apoyo para el desarrollo de la presente Tesis.

Dilmer

RESUMEN

La presente investigación trata sobre la gestión administrativa y calidad organizacional, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Para tal efecto, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, aplicada de nivel correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal, con una muestra de 20 colaboradores calculada de manera aleatoria simple a quienes se les aplicó el cuestionario de gestión administrativa y el cuestionario de calidad organizacional, utilizando como técnica la encuesta. A partir del análisis de los resultados se concluye que si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Determinado a través de la prueba estadística de Pearson que indicó la existencia de una correlación positiva moderada (0,593** y nivel de significancia 0,006) entre ambas variables.

Palabras claves: gestión administrativa, calidad organizacional.

ABSTRACT

This research deals with administrative management and organizational quality, and its objective was to determine the relationship that exists between administrative management in organizational quality in the I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

To this end, a basic-type, quantitative approach investigation was carried out, applied at the correlational level with a non-experimental, cross-sectional design, with a sample of 20 collaborators calculated in a simple random manner to whom the management questionnaire was applied. administrative and organizational quality questionnaire, using the survey as a technique. From the analysis of the results, it is concluded that there is a relationship between administrative management and organizational quality in the I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Determined through the Pearson statistical test that indicated the existence of a moderate positive correlation (0.593 ** and 0.006 significance level) between both variables.

Key words: administrative management, organizational quality.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---------------------------------------------------|-----------|
| CARÁTULA..... | i |
| ASESOR DE TESIS..... | ii |
| JURADO EXAMINADOR..... | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| INDICE DE CONTENIDO..... | ix |
| INDICE DE TABLAS..... | xii |
| INDICE DE FIGURAS..... | xiv |
| INTRODUCCIÓN..... | xv |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 17 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 18 |
| 1.2.1. Problema general..... | 18 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 18 |
| 1.3. Justificación del estudio..... | 19 |
| 1.3.1. Justificación teórica..... | 19 |
| 1.3.2. Justificación práctica..... | 19 |
| 1.3.3. Justificación social..... | 19 |
| 1.3.4. Justificación metodológica..... | 20 |
| 1.4. Objetivos de la investigación..... | 20 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 20 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 20 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 21 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 21 |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales..... | 21 |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales..... | 23 |

| | | |
|-------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| 2.2. | Bases teóricas de las variables..... | 25 |
| 2.2.1. | Gestión Administrativa..... | 25 |
| 2.2.2. | Calidad Organizacional..... | 33 |
| 2.3. | Definición de términos básicos..... | 44 |
| III. | MÉTODOS Y MATERIALES..... | 49 |
| 3.1. | Hipótesis de la investigación..... | 49 |
| 3.1.1. | Hipótesis general..... | 49 |
| 3.1.2. | Hipótesis específicas..... | 49 |
| 3.2. | Variables de estudio..... | 49 |
| 3.2.1. | Definición conceptual..... | 49 |
| 3.2.2. | Definición operacional..... | 50 |
| 3.3. | Tipo y nivel de la investigación..... | 50 |
| 3.3.1. | Tipo de investigación..... | 50 |
| 3.3.2. | Nivel de investigación..... | 50 |
| 3.4. | Diseño de la investigación..... | 50 |
| 3.5. | Población y muestra de estudio..... | 51 |
| 3.5.1. | Población..... | 51 |
| 3.5.2. | Muestra..... | 51 |
| 3.6. | Técnicas e instrumento de recolección de datos..... | 52 |
| 3.6.1. | Técnicas de recolección de datos..... | 52 |
| 3.6.2. | Instrumentos de recolección de datos..... | 52 |
| 3.7. | Métodos de análisis de datos..... | 53 |
| 3.8. | Aspectos éticos..... | 53 |
| IV. | RESULTADOS..... | 54 |
| 4.1 | Validez y Confiabilidad del instrumento..... | 54 |
| 4.1.1 | Valides de los instrumentos..... | 54 |
| 4.1.2 | Confiabilidad de instrumentos..... | 54 |

| | | |
|-------|-----------------------------------------------------------------|------------|
| 4.1.3 | Confiabilidad por el método de consistencia interna..... | 54 |
| 4.2 | Presentación y análisis de resultados..... | 56 |
| V. | DISCUSION..... | 109 |
| VI. | CONCLUSIONES..... | 111 |
| VII. | RECOMENDACIONES..... | 112 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 113 |
| | ANEXOS..... | 117 |
| | Anexo 1: Matriz de consistencia..... | 118 |
| | Anexo 2: Matriz de operacionalización..... | 120 |
| | Anexo 3: Instrumento..... | 122 |
| | Anexo 4: Carta de presentación..... | 126 |
| | Anexo 5: Instrumento de Validación..... | 127 |
| | Anexo 5: Matriz de datos..... | 133 |
| | Anexo 6: Propuesta de valor..... | 135 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Nivel de confiabilidad de las variables de estudio..... | 55 |
| Tabla 2 Valores de los niveles de confiabilidad..... | 55 |
| Tabla 3 La institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados.... | 56 |
| Tabla 4 Todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión.. | 57 |
| Tabla 5 Se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo..... | 58 |
| Tabla 6 Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa..... | 59 |
| Tabla 7 El logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores..... | 60 |
| Tabla 8 Se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos.... | 61 |
| Tabla 9 La institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta..... | 62 |
| Tabla 10 La institución educativa cuenta con organigrama..... | 63 |
| Tabla 11 La estructura orgánica es la adecuada y correcta..... | 64 |
| Tabla 12 Las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos..... | 65 |
| Tabla 13 La distribución de recursos es la más adecuada y eficiente..... | 66 |
| Tabla 14 La distribución de materiales se realiza eficientemente..... | 67 |
| Tabla 15 Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo..... | 68 |
| Tabla 16 Mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente..... | 69 |
| Tabla 17 El liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo..... | 70 |
| Tabla 18 La dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el persona..... | 71 |
| Tabla 19 Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas. | 72 |
| Tabla 20 La dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo..... | 73 |
| Tabla 21 El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados..... | 74 |
| Tabla 22 La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores..... | 75 |
| Tabla 23 El ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado...76 | |
| Tabla 24 Las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada..... | 77 |
| Tabla 25 El ambiente laboral se percibe es adecuado para desarrollar sus actividades..78 | |
| Tabla 26 Los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo..... | 79 |
| Tabla 27 El ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional..... | 80 |
| Tabla 28 El equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades..... | 81 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 29 <i>El mobiliario está en óptimas condiciones.....</i> | 82 |
| Tabla 30 <i>Los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan desempeño laboral..</i> | 83 |
| Tabla 31 <i>Los trabajadores quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable..</i> | 84 |
| Tabla 32 <i>Existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo.....</i> | 85 |
| Tabla 33 <i>Puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo....</i> | 86 |
| Tabla 34 <i>El trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales.....</i> | 87 |
| Tabla 35 <i>En el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo.....</i> | 88 |
| Tabla 36 <i>Los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores.....</i> | 89 |
| Tabla 37 <i>Algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer.....</i> | 90 |
| Tabla 38 <i>Se desarrolla estrategias de motivación en caso de tensión y estrés.....</i> | 91 |
| Tabla 39 <i>Le permiten planificar, organizar y dirigir actividades según sus expectativas... </i> | 92 |
| Tabla 40 <i>Se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas.....</i> | 93 |
| Tabla 41 <i>Valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas.....</i> | 94 |
| Tabla 42 <i>En el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas..</i> | 95 |
| Tabla 43 <i>Percepción de la Variable Gestión Administrativa.....</i> | 96 |
| Tabla 44 <i>Percepción de Planificación.....</i> | 97 |
| Tabla 45 <i>Percepción de Organización.....</i> | 98 |
| Tabla 46 <i>Percepción de Dirección.....</i> | 99 |
| Tabla 47 <i>Percepción de la Variable Calidad Organizacional.....</i> | 100 |
| Tabla 48 <i>Percepción de Ambiente de Trabajo.....</i> | 101 |
| Tabla 49 <i>Percepción de Relaciones Interpersonales.....</i> | 102 |
| Tabla 50 <i>Percepción de Comportamiento Organizacional.....</i> | 103 |
| Tabla 51 <i>Correlación de Pearson.....</i> | 104 |
| Tabla 52 <i>Correlación entre Gestión Administrativa y Calidad Organizacional.....</i> | 105 |
| Tabla 53 <i>Correlación entre Gestión Administrativa y Ambiente de Trabajo.....</i> | 106 |
| Tabla 54 <i>Correlación entre Gestión Administrativa y Relaciones Interpersonales.....</i> | 107 |
| Tabla 55 <i>Correlación entre Gestión Administrativa y Comportamiento Organizacional... </i> | 107 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 | <i>La institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados...</i> | 56 |
| Figura 2 | <i>Todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión.</i> | 57 |
| Figura 3 | <i>Se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo.....</i> | 58 |
| Figura 4 | <i>Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa.....</i> | 59 |
| Figura 5 | <i>El logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores.....</i> | 60 |
| Figura 6 | <i>Se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos....</i> | 61 |
| Figura 7 | <i>La institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta.....</i> | 62 |
| Figura 8 | <i>La institución educativa cuenta con organigrama.....</i> | 63 |
| Figura 9 | <i>La estructura orgánica es la adecuada y correcta.....</i> | 64 |
| Figura 10 | <i>Las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos.....</i> | 65 |
| Figura 11 | <i>La distribución de recursos es la más adecuada y eficiente.....</i> | 66 |
| Figura 12 | <i>La distribución de materiales se realiza eficientemente.....</i> | 67 |
| Figura 13 | <i>Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo.....</i> | 68 |
| Figura 14 | <i>Mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente.....</i> | 69 |
| Figura 15 | <i>El liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo.....</i> | 70 |
| Figura 16 | <i>La dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el personal.....</i> | 71 |
| Figura 17 | <i>Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas.</i> | 72 |
| Figura 18 | <i>La dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo.....</i> | 73 |
| Figura 19 | <i>El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados.....</i> | 74 |
| Figura 20 | <i>La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores.....</i> | 75 |
| Figura 21 | <i>El ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado..</i> | 76 |
| Figura 22 | <i>Las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada.....</i> | 77 |
| Figura 23 | <i>El ambiente laboral se percibe es adecuado para desarrollarsus actividades..</i> | 78 |
| Figura 24 | <i>Los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo.....</i> | 79 |
| Figura 25 | <i>El ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional.....</i> | 80 |
| Figura 26 | <i>El equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades.....</i> | 81 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 27 <i>El mobiliario está en óptimas condiciones.....</i> | 82 |
| Figura 28 <i>Los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan en el desempeño laboral.....</i> | 83 |
| Figura 29 <i>Los trabajadores con quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable.....</i> | 84 |
| Figura 30 <i>Existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo.....</i> | 85 |
| Figura 31 <i>Puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo....</i> | 86 |
| Figura 32 <i>El trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales.....</i> | 87 |
| Figura 33 <i>En el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo.....</i> | 88 |
| Figura 34 <i>Los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores.....</i> | 89 |
| Figura 35 <i>Algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer.....</i> | 90 |
| Figura 36 <i>Se desarrolla estrategias de motivación en caso de tensión y estrés.....</i> | 91 |
| Figura 37 <i>Le permiten planificar,organizar y dirigir actividades según sus expectativas....</i> | 92 |
| Figura 38 <i>Se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas.....</i> | 93 |
| Figura 39 <i>Valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas.....</i> | 94 |
| Figura 40 <i>En el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas.</i> | 95 |
| Figura 41 <i>Percepción de la Variable Gestión Administrativa.....</i> | 96 |
| Figura 42 <i>Percepción de Planificación.....</i> | 97 |
| Figura 43 <i>Percepción de Organización.....</i> | 98 |
| Figura 44 <i>Percepción de Dirección.....</i> | 99 |
| Figura 45 <i>Percepción de la Variable Calidad Organizacional.....</i> | 100 |
| Figura 46 <i>Percepción de Ambiente de Trabajo.....</i> | 101 |
| Figura 47 <i>Percepción de Relaciones Interpersonales.....</i> | 102 |
| Figura 48 <i>Percepción de Comportamiento Organizacional.....</i> | 103 |

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa de las instituciones educativas a nivel nacional, hoy en día están enfocadas en la planificación, organización, dirección y control, y el logro de objetivos establecidos, por lo que hoy en día las instituciones educativas públicas y privadas en el país están orientadas al cumplimiento de sus funciones en su totalidad, buscando así como, mejorar la calidad organizacional a nivel individual como colectivo desarrollando una adecuada división de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales entre sus colaboradores para lograr los objetivos y metas establecidas en las instituciones educativas.

La presente tesis titulada: Gestión Administrativa y Calidad Organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Ha sido diseñada con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y calidad organizacional. En tal sentido se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada TELESUP, los aportes de esta tesis han sido estructurados en siete capítulos de una manera concisa y detallada.

En el capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema, planteamiento del problema general y específicos de la investigación en función de las variables gestión administrativa y calidad organizacional, así como la justificación, justificación teórica, practica, social y metodológica, finalmente se planteó los objetivos generales y específicos de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico, donde se presentó los antecedentes nacionales e internacionales más recientes y relevantes de ambas variables de investigación, seguido de las bases teóricas que han sido elaboradas con el más mínimo detalle sobre gestión administrativa y calidad organizacional y sus dimensiones por cada una de ellas; así como de cada uno de los indicadores de cada dimensión y la definición de términos básicos de la investigación

En el capítulo III, se expone las hipótesis y variable de estudio, se realizó la formulación de la hipótesis general entre la variable gestión administrativa y calidad organizacional así como las hipótesis específicas entre su correlación con el fin del estudio y operacionalización de cada una de las variables, se presentan los indicadores validados para un correcto análisis investigativo, seguido tratamos

sobre el tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, la determinación de la población y el tamaño de la muestra, la utilización de la técnica e instrumento de recolección de datos tales como el cuestionario de gestión administrativa y calidad organizacional, el método de análisis de datos y finalmente tratando sobre los aspectos éticos relacionados a la presente investigación.

En el capítulo IV, incluye los resultados, trata de corroborar la validez y confiabilidad del instrumento de recolección de información, según los estándares científicos y el coeficiente del Alfa de Cronbach, se estableció la presentación y análisis de resultados descriptivos, así como el estadístico de Pearson para determinar la correlación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En el capítulo V, incluye las discusiones de la investigación contrastando verídicamente los resultados de manera efectiva y la discusión de los mismos.

En el capítulo VI, incluye las conclusiones arrojadas en la investigación las que se pretendían demostrar en la investigación.

En el capítulo VII, finalmente se realizó el ultimo capitulo haciendo el manifiesto de algunas recomendaciones en virtud de contribuir a estudios futuros.

Además, se presentan las referencias que se utilizaron en conformidad a la normativa del Manual de Publicaciones de la Asociación Americana de Psicología (APA), finalizando con los apéndices pertinentes para la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

A nivel mundial el tema educativo hoy en día ha sido tomado como un eje primordial dándole una gran importancia y reconocimiento lo que ha conllevado a los gobiernos y gobernantes a la revisión y creación de políticas orientadas a mejorar la educación en los últimos tiempos, además conscientes de que existe una gran cantidad de servicios para la cobertura hacia todos los territorios socioculturales que necesitan de un servicio educativo lo que conlleva a todas las Instituciones Educativas de Educación Secundaria las quienes tienen que asumir retos que cada vez son de mayor rango, con el objetivo de mejorar la calidad organizacional y servicios educativos que se ofrecen a todos sus usuarios directos e indirectos y comunidad en general.

A nivel nacional la educación viene teniendo una gran importancia por parte del Estado peruano lo que ha conllevado a que las autoridades del Ministerio de Educación tomen un mayor interés en el tema educativo con la implementación de normas y leyes en favor de la educación secundaria de lo que hoy en día podemos evidenciar la creación de instituciones educativas con Jornada Escolar Completa con la implementación de personal directivo y administrativo para mejorar la elaboración de sus instrumentos de gestión y la adecuada planificación, organización, dirección y control, logro de objetivos, mejorar el servicio de atención a los usuarios y lograr un máximo nivel de organización, en tanto que el estado peruano viene trabajando arduamente en la educación para ser un país líder en educación.

La presente investigación analiza la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020.

En la provincia de Hualgayoc en las Instituciones Educativas del nivel secundario, estas instituciones educativas tienen problemas en común, la gestión administrativa, debido a que la planificación que se hace está más orientada en una

plan pedagógico institucional, donde la misión, visión, objetivos, estrategias, políticas y presupuesto, están establecidos con la más mínima claridad definidos dentro de su plan anual de trabajo, por lo que parte de estos elementos están en el proyecto educativo institucional o en todo caso dentro del plan anual de trabajo, en muchos de los casos las actividades están programadas con tiempos no muy bien definidos en la ejecución y asignación de presupuesto teniendo un nivel de organización regular. En tanto que el nivel de organización es de manera regular ya que cuentan con una estructura orgánica no bien definida, se realiza la delegación de funciones no bien delimitadas con sus funciones que les corresponde a cada trabajador, en algunos casos asumen otras responsabilidades ajenas al puesto de trabajo es así que causa algún tipo de insatisfacción en los colaboradores y esto afecta en el buen servicio educativo y administrativo que deben brindar. En algunos casos no existe reglamento interno de trabajo para el control de personal, en cuanto al manual de procesos no están bien definidos las actividades y funciones del personal y el análisis de puesto tampoco está bien definidos y o establecidos así como la forma de dirección es de carácter no democrático, es más abocada al cumplimiento de actividades académicas, tomándose las decisiones en la dirección, de poco liderazgo de regular comunicación y trabajo en equipo por lo que no existe algún tipo de motivación en los colaboradores para cumplir en su totalidad con las metas y objetivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

¿De qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020?

¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020?

¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación está sustentada en los resultados teóricos que podrán generalizarse a nivel nacional e internacional que van a complementar las bases teóricas de la variable gestión administrativa y la variable calidad organizacional las mismas que podrán ser incorporados como bases teóricas del conocimiento. La investigación también proporcionara a los usuarios que acuden a la institución educativa información acerca de la gestión administrativa y calidad organizacional y sus elementos de la organización, dirección ambiente de trabajo etc.

1.3.2. Justificación práctica.

La presente investigación permitirá aplicar algunas opciones de solución a los procedimientos en el proceso de la gestión administrativa lo cual resolverá problemas de insatisfacción en el ámbito de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc, para lograr una calidad organizacional adecuada, para ello podremos plantear las recomendaciones más adecuadas y pertinentes para mejorar la gestión administrativa.

1.3.3. Justificación social.

La presente investigación alcanzará gran nivel social porque contribuirá a la mejora de la gestión administrativa y calidad organizacional en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc, ayudando a una correcta aplicación de procesos administrativos y calidad organizacional que servirá como referencia para otras investigaciones referidas al tema en el futuro.

1.3.4. Justificación metodológica

La presente investigación se realizó bajo la rigurosidad científica la cual permitió obtener resultados óptimo, mediante el juicio de expertos se validó el instrumento de la variable gestión administrativa y de la variable calidad organizacional, realizando una investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió dar a conocer con mayor profundidad la realidad de la gestión administrativa y la calidad organizacional en la institución educativa José Carlos Mariátegui 2020.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

1.4.2. Objetivos específicos.

Determinar de qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Identificar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Cancio (2020), en su tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, realizó la investigación: “Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017”, su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad de servicio, desarrolló una investigación de diseño no experimental, descriptiva correlacional, con una muestra probabilística de 315 entre personal administrativos y estudiantes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario llegando a las siguientes conclusiones, donde el valor del estadístico Spearman es de 0,72 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). En consecuencia, se verifica que la correlación entre gestión administrativa y calidad de servicio es directa, alta y significativa. Con relación a hipótesis planificación y calidad de servicio el estadístico de Pearson es de 0,70 y el nivel de significancia es de 0,000 ($p < 0,005$). Esto quiere decir que existe relación directa, alta y significativa entre la planificación y la calidad de servicio.

Rodríguez (2019), en su tesis de Maestría denominada “Gestión administrativa y calidad de servicio educativo de la Institución María Ulises Dávila Pinedo del distrito de Morales - San Martín 2017” su objetivo general fue determinar de qué manera la gestión Administrativa influye en la calidad de los servicios educativos, que brinda la Institución Educativa Pública María Ulises Dávila del nivel secundario del distrito de Morales.- 2017, desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 100 padres de familia, utilizando como instrumento el cuestionario llegando a las siguientes conclusiones que según coeficiente de Spearman es de 0,767, con una sig. (Bilateral) = 0.000 menor que 0.05, con lo que se determina que si existe una relación significativa entre la buena Gestión Administrativa y la calidad de los servicios Educativos en la Institución Pública María Ulises Dávila del distrito de

Morales.- 2017; además en la hipótesis específica el Spearman es de 0.623, y el p valor o sig. (Bilateral) = 0.000 menor que 0.05 con lo que se determina que si existe una relación significativa entre una buena dirección, organización, planificación, control y la calidad de los servicios educativos de la Institución Pública María Ulises Dávila del distrito de Morales.- 2017.

Salvador (2018), en su tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo realizo la investigación: “La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016”; tuvo como objetivo determinar si existe diferencia significativa entre la gestión administrativa de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria. respecto a la gestión administrativa, desarrollo una investigación no experimental, descriptiva de diseño transversal, con una muestra 90 docentes, utilizo como instrumento el cuestionario para ambas variables, llegando a la siguiente resultado mediante la prueba de Kruskal-Wallis, $p = 0,000 < 0,03$; lo que demuestra que existe diferencia significativa en la percepción de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, respecto a la gestión administrativa, concluyendo que si existe diferencias en la gestión administrativa en Instituciones Educativas del nivel inicial, primaria y secundaria del distrito de Ventanilla 2016.

Ocampos & Valencia (2017), en su tesis de grado de la Universidad Nacional de Tumbes realizo la investigación: “Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD - Tumbes 2016”, en su investigación el objetivo fue determinar la relación entre la Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-Tumbes, 2016, desarrollaron una investigación aplicada de diseño no experimental, descriptiva transversal, con una muestra de 39 trabajadores administrativos de la Red Asistencial Tumbes, utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegando a los siguiente conclusión, según Pearson se obtuvo un valor de $r=0,559$ y un $p=0,000$, lo que demuestra que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la Red Asistencial EsSalud Tumbes, 2016

Pérez, (2017), en su tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación: “Gestión Administrativa y Clima Institucional según el

personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014". tenía como objetivo determinar la relación entre Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014, desarrollo una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental, con una muestra censal de 110 trabajadores del área de administración, utilizo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones, donde el Rho de Spearman es de 0,812 y significativa ($p = 0.000$) menor a 0,05, lo que permite determinar que Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Clima institucional según el personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014. Además, Rho de Spearman = 0,648 entre las variables: Dimensión Planificación y el Clima institucional, y la significancia de $p=0,000$ es menor a 0,05 con lo que se determina que Existe relación directa y significativa entre la Dimensión Planificación y el Clima institucional según el personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Mendoza (2018) es su tesis de Doctorado Perú denominada "Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador", el objetivo fue Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador, desarrollo un investigación de tipo cuantitativa analítica, de diseño no experimental, con una muestra de 30 empresas comerciales, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones que la significancia bilateral es de 0,000 valor inferior a 0,01, por lo que La gestión administrativa SI incide en la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador. Además, que significancia bilateral es de 0,000 valor inferior a 0,01 que la planeación administrativa SI incide en la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador.

Ecuador Morán (2017), en su tesis denominada “El Control Interno y su incidencia en la Gestión Administrativa en la Empresa COMPULASER durante el periodo 2016”; Determino como objetivo determinar la importancia del Control Interno y su incidencia en la Gestión Administrativa en la Empresa COMPULASER durante el periodo 2016, realizó una investigación descriptiva, con un método inductivo – deductivo, utilizando como instrumento la ficha de observación y la entrevista, con una muestra de 8 personas que trabajan en la Empresa COMPULASER. Llegando a los siguientes resultados donde el 75% coincidió que el control interno es el medio para lograr la mejoría y el 25% de la persona desconoce que el control interno ayuda a mejorar procesos organizacional, con lo que se concluyó que la inexistencia de un sistema de control interno a los procesos, no permite disminuir las diferentes deficiencias en los mismos, también la evaluación del control interno en las organizaciones es de suma importancia, la cual está encaminado a prevenir y determinar las debilidades y que sean descubiertos oportunamente para mejorar la correcta dirección de las mismas.

Velázquez (2016), redacta un artículo (Ecuador): “La gestión administrativa y financiera que requiere de una adecuada toma de decisiones que permita a las empresas mantenerse en un mercado muy competitivo”. En la Revista Empresarial, ICE-EE-SG. Dirigida a los supermercados del cantón Quevedo desarrollando temas relacionados a la gestión administrativa y financiera, la investigación se sustenta científicamente con la finalidad comparar y profundizar en las distintas teorías. El estudio es de análisis deductivo-inductivo, de enfoque cualitativo-cuantitativo estudiando el impacto que logra la apropiada gestión administrativa y financiera llegando a concluir que el 51% de los encuestados opinan que los procesos administrativos son inadecuados, mientras que el 19% indicaron que son excelentes; el 16% manifestaron que es buena, la diferencia del 14% opina que es muy buena; según los encuestados el problema radica en el débil control en los procesos administrativos la falta de comunicación y trabajo en equipo.

Flores (2015). En su tesis de Maestría de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua denominada “Proceso administrativo y gestión empresarial en la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL”. Determino como objetivo

analizar el proceso Administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL. Desarrollando una investigación de tipo descriptivo de diseño no experimental, con una muestra conformada por 15 colaboradores y 2 jefes, utilizando como instrumentos la revisión documental y la entrevista llegando a los siguientes resultados donde el proceso administrativo en la planificación el 66% destaca la importancia de la misma y solo un 33% que no, con lo que se concluyó que el proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se lleva acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo.

Vaca, Vaca & Quintero (2015), en su artículo titulado: “clima organizacional y la satisfacción laboral un análisis cuantitativo riguroso de su relación”, Universidad EAFIT · Medellín Colombia, su objetivo general fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de salud. Desarrollando una investigación de tipo transversal de diseño no experimental, con una muestra de tipo probabilístico conformado por 130 personas, utilizando como instrumento el cuestionario, llegando a los siguientes resultados para clima organizacional y satisfacción laboral donde según Prueba de esfericidad de Bartlet con Aprox. Chi Cuadrado el sig es igual 0,000, con lo que se demostró que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión Administrativa

Según Hellriegel (2002) define que la “gestión administrativa es un conjunto de actividades que se deben ejecutar eficientemente para mejorar las organizaciones, así mismo ejecutar las funciones del proceso administrativo como son la: planificación, organización, dirección y control” (p.34).

Por su parte Ministerio de Educación - MINEDU (2011) manifiesta que: Gestión administrativa viene hacer un proceso creativo que permite a las instituciones obtener mejores resultados mediante la transformación permanente,

por medio de la utilización de potencialidades y recursos con los que cuenta la administración, incluyendo su activo más importante el conocimiento, además de la creatividad de su máximo líder que es de suma importancia lo que permite enfrentarse a diversas situaciones con el objetivo de lograr una buena gestión administrativa ejecutando sus funciones de planificación, organización, dirección y control (p. 17).

Además, Fayol (1980) refiere que la gestión administrativa tiene como objetivo facilitar la administración de las organizaciones ya sea de cualquier índole; sus principios, sus reglas y procedimientos deben responder a todas y cada una de sus necesidades de una organización, se añade a la administración la planificación, organización, dirección y control.

2.2.1.1. Características de la gestión administrativa

Según Munch, (2014). Señala que las características de la gestión administrativa son las siguientes:

Universalidad. Es indispensable en cualquier grupo social, o en cualquier tipo de organización pública o privada.

Valor instrumental. Su finalidad es eminentemente práctica, siendo la administración un medio para lograr los objetivos.

Multidisciplinar. Utiliza y aplica conocimientos de varias ciencias y técnicas.

Flexibilidad. Los principios administrativos son flexibles y se adaptan a las necesidades de cada grupo social en donde se aplican.

2.2.1.2. Importancia de la Gestión Administrativa

La importancia de la gestión administrativa radica en que es imprescindible que se sostengan las bases para la realización y potenciación de las actividades, generando un punto práctico sobre la cual se trazan y se conectan el cumplimiento de metas y objetivos de las organizaciones e instituciones. Se puede decir que la

gestión administrativa es una disciplina, esto quiere decir que es un ámbito completo de conocimientos donde se agrupan conceptos, principios, teorías, etc. Como procedimiento incluye a las labores y funciones que los gerentes deben realizar para alcanzar las metas y objetivos de las instituciones y organizaciones, de tal manera que se pueda asegurar que es una conducta racional de esfuerzo y labores para la supervivencia y desarrollo de la organización que comprenden cuatro grandes funciones: Planificación, Organización, Dirección y Control. (Federico, Loguzzo, y Fedi, 2016).

2.2.1.3. Objetivos de la gestión administrativa

Entre los objetivos de la gestión administrativa podemos señalar los siguientes:

- ✓ Mejorar la competitividad productividad de la organización garantizando la viabilidad a largo plazo.
- ✓ Desarrollar la responsabilidad con el objetivo de mantener el bienestar de la sociedad.
- ✓ Determinar las funciones y procesos administrativos de las instituciones.
- ✓ Mantener el nivel organizacional de información y comunicación.
- ✓ Manejar de manera eficiente los recursos organizacionales.
- ✓ Modernizar y perfeccionar las actividades organizacionales y sus procesos administrativos.
- ✓ Garantizar la calidad en la atención, y asegurar su difusión efectiva.

2.2.1.4. Dimensiones

Dimensión 1: Planificación.

Según Chiavenato (2006) afirma que la planificación viene hacer la formulación de una etapa futura esperada por una institución y/o organización; en función a esto planificar las trayectorias de acción, para evaluarlos y definir los componentes adecuados a seguir para lograr los objetivos establecidos, además de la adecuada asignación de recursos humanos y físicos para su correcta utilización.

La planificación es la proyección adecuada para crear el futuro desde la etapa del presente con una visión al futuro, y que comprenda los mecanismos anticipados de objetivos, políticas, procedimientos, estrategias y presupuestos entre otros.

Por su parte, Robbins & Coulter (2010) describen que la planificación viene a hacer la formulación de objetivos de una organización, así como establecer las estrategias para el logro de los mismos, y desarrollar planes de integración y coordinación de actividades laborales que tienen que ver con los fines de (qué) así como los medios de (cómo).

La planificación viene a determinar a dónde pretendo llegar, cómo se debe, cuándo, en qué momento y bajo qué orden. La planificación consiste en determinar la misión, visión, objetivos, estrategias, políticas y presupuesto.

Tipos de planificación

Planificación estratégica.

Según Oteo, (2012). Es la esencia de cualquier plan encaminado a crear o mejorar una institución o empresa de manera global, lo que servirá para sacar ventaja competitiva. La estructuración de lo que antes se conocía como “plan de empresa” y hoy se denomina “plan estratégico”, incluye una serie de elementos y conceptos, que proceden efectivamente del mundo empresarial, pero que pueden ser aplicados, con excelentes resultados a todo tipo de organizaciones o instituciones.

Planificación táctica o funcional.

Para Munch, (2014). afirma que la planificación táctica o funcional “Comprende los planes que se elaboran en cada una de las áreas de las organizaciones con la finalidad de lograr el plan estratégico” (p. 37).

Planificación Operativa.

Según Munch, (2014). Señala que “la planificación operativa se diseña de acuerdo con los planes tácticos, y como su nombre lo indica, se realizan en los niveles operativos” (p. 37).

Indicadores

Instrumentos de gestión

Según Gilberto (2019) indica que los Instrumentos de gestión son documentos técnicos los cuales nos ayudarán a controlar la parte Pedagógica, Administrativa e Institucional, que rigen la vida de una organización.

Los Instrumentos de Gestión de la Institución Educativa, están proporcionalmente aprobadas de conformidad con el Artículo 320 del Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, aprobado por D.S. N° 009-2005-ED. De esta forma involucra a que todas las IIEE. Públicas y privadas del Perú deben contar dentro de su patrimonio documental, correctamente actualizados, elaborados oportunamente, colaboración completa de los actores educativos y aprobados por Resolución Directoral institucional, como también su respectiva y a tiempo remitido al órgano inmediato superior (p. 8).

Según MINEDU (2019) Indica que los instrumentos de gestión de las instituciones educativas de educación básica son: "Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de trabajo (PAT), Proyecto Curricular de la Institución Educativa (PCI) y el Reglamento Interno (RI)". (p.4)

Proyecto Educativo Institucional (PEI).- Instrumento de gestión de mediano plazo de 3 a 5 años, dirigido al logro de aprendizaje de los estudiantes y asegurar su acceso y permanencia en la educación básica, contiene la misión, visión, identidad, principios o valores de la I.E.

Plan Anual de trabajo (PAT). - concreta los objetivos, y etapas del PEI, estableciendo de manera precisa todas las actividades y tareas que se realizarán durante el año lectivo, contiene la programación de actividades, la calendarización de horas lectivas.

Reglamento Interno (RI).- regula la organización y funcionamiento de la I.E. para promover una convivencia escolar democrática y un clima adecuado de aprendizaje, contiene las normas de convivencia.

Cumplimiento de propósitos

Según Sampieri (2005) afirma que el cumplimiento de los propósitos debe expresarse con claridad para evitar algunas desviaciones durante su desarrollo y deben ser capaces de poder alcanzarse, evidentemente los propósitos u objetivos que se puntualicen han de ser congruentes entre sí.

El cumplimiento de los propósitos educativos son intenciones pedagógicas, que tienen que ver con el logro de los objetivos y disfrutar de la experiencia de enseñanza, dado que la educación contribuye a la mejora de la sociedad en su conjunto.

Recursos

Según MINEDU (2019) afirma que: “recursos son materiales educativos de diversa naturaleza que son utilizados en proceso pedagógico con el objetivo que los alumnos desarrollen de manera autónoma, reflexiva e interactiva sus aprendizajes, los recursos educativos tienen como finalidad favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje”

Clasificación de los recursos.

Los recursos educativos se clasifican en:

- Impresos: Cuadernos de trabajo, textos escolares, libros, herramientas curriculares y de soporte al proceso educativo.
- Concretos o manipulativos.
- Digitales. Dispositivos digitales, como tablets, etc, servicios digitales como PerúEduca y contenidos digitales.
- Complementarios. Utiles de escritorio material fungible.

Dimensión 2: Organización.

Según Eyssautier (2010) indica que la organización radica en especificar el trabajo que se va a desarrollar, dividir y distribuir el trabajo entre los individuos que lo van a ejecutar, establecer relaciones que deben tener entre ellas, precisar responsabilidades con el propósito de alcanzar objetivos establecidos de la mejor forma.

La organización viene hacer la división del trabajo que se va a desarrollar a diario en las organizaciones y quienes lo van desarrollar asignándoles responsabilidades con la finalidad de lograr los objetivos de una manera más eficaz.

Según ACCA (2010) manifiesta que las organizaciones una vez que han definido sus objetivos se plantean un problema de cómo hacerlo que elementos y condiciones son necesarias para lograr los resultados planteados. Por lo que organizar es determinar las funciones que les corresponde a los colaboradores para el logro de objetivos, implantando autoridad y ordenando responsabilidad a los individuos que tendrán a su cargo cada una de estas funciones.

Para una correcta organización de la institución o empresa se debe tener en consideración lo siguiente como son su estructura orgánica, división del trabajo, reglamento interno, etc.

Técnicas de organización

Para Munch, (2014). “Las técnicas de organización que se utilizan en el proceso de organización, deben aplicarse de acuerdo con las necesidades de cada organización”. (p. 66).

A continuación, se detallan las principales técnicas de organización.

- ✓ Organigrama: Representación de manera gráfica las áreas funcionales y delimitar funciones, responsabilidades y jerarquías.
- ✓ Manuales: Los manuales, según su contenido, pueden ser de políticas, departamentales, organizacionales, de procedimientos, específicos, técnicos y de puestos.
- ✓ Diagramas de proceso: También se les conoce como flujograma, permiten simplificar el trabajo, mejorar los procesos, eliminar demoras y tiempos ociosos.
- ✓ Cuadro de distribución del trabajo: La distribución de actividades permite delimitar las actividades de los puestos y de los departamentos, eliminar la duplicidad e ineficiencia, normalizar y estandarizar procedimientos, distribuir adecuadamente las cargas laborales.
- ✓ Análisis de puestos: Está integrado a los siguientes elementos Identificación. Datos generales del puesto.
- ✓ Descripción genérica. Descripción sintética de las principales funciones y responsabilidades del puesto

- ✓ Descripción específica. Descripción detallada de las actividades que se realizan en el puesto: actividades diarias y constantes, periódicas y eventuales.
- ✓ Perfil de puesto o requisitos: Requisitos físicos, mentales, de personalidad, habilidades, competencias y responsabilidades que deben cubrirse para desempeñar determinado puesto.

Indicadores

Organigrama

Según Franklin y Hill (2004) señala que “el organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica de una institución o de una de sus áreas, en la que se muestran las relaciones que guardan entre sí los órganos que la componen”(p.78)

Comunicación efectiva

Para Romero, Monzan, & Hernández, (2014) señalan que “La comunicación efectiva juega un papel fundamental en las instituciones educativas, abarcando todas las áreas de la estructura organizativa, para proporcionar los medios necesarios para la transmisión de información facilitando la realización de actividades y el logro de objetivos propuestos” (p.25)

Distribución adecuada de recursos y materiales

Según MINEDU (2019) Señala que es responsabilidad de la Comisión de Gestión de Recursos Educativos, planificar, organizar y ejecutar la distribución interna y/o entrega de materiales y recursos educativos a los estudiantes y docentes de la I.E. (p.33)

El monitoreo de la distribución de materiales educativos, es un proceso compartido por las instancias de gestión educativa descentralizada corresponde a Minedu, monitorear el cumplimiento eficiente del proceso de distribución oportuna para asegurar que el material llegue hasta el beneficiario.

Dimensión 3: Dirección.

Según Bernal y Sierra (2008) afirma que la dirección es un proceso que está relacionado con la motivación y liderazgo para constituir equipos de trabajo, estrategias de comunicación con la finalidad de solucionar conflictos y condiciones de cambio, etc.; con la finalidad de alcanzar todos los objetivos propuestos en el proceso de la planificación (p.49).

Por su parte Robbins y Coulter (2012), indica que la dirección son las acciones que se realiza desde el camino del comportamiento organizacional, representación que incluye el principio de comportamiento individual, que tiene que ver con temas de actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje, y la motivación, otra representación es el comportamiento grupal donde concurren aspectos que son las normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflictos.

Solo será posible llevar a los individuos para que cumplan los objetivos cuando se tiene la capacidad de poder manejar su comportamiento, siendo para ello necesario explicar, presidir e influir dichos comportamientos, para llevar una buena dirección se debe tener liderazgo, motivación y comunicación.

Indicadores

Liderazgo

Según Sánchez (2012) señala que el liderazgo no es una característica innata, los líderes pueden instruirse ya que el trabajo depende de las preparaciones que obtiene de sí mismo así con esto poder provocar a los demás, por ello los fines de un líder es obtener resultados a través de otros; las características que definen una buena práctica de liderar son la búsqueda de sentido, la comprensión, enfocarse en compartir la misión, visión y objetivos con el fin de poner en marcha las estrategias, también proyectar un sentido de riqueza para obtener el éxito, sin olvidar lo esencial que es lograr desarrollar autenticidad y una habilidad comunicativa adecuada con su equipo.

Comunicación

Según De la Cruz (2014) indica que la comunicación es un proceso que permite transferir e intercambiar ideas, pensamientos o sentimientos con los

demás, no solo implica que exista una transmisión de información, sino que debe ser recibida y comprendida, en esto se establece que sea efectiva; así mismo el intercambio de mensajes que se dan entre varias personas con el fin de informar o persuadir emociones.

En la comunicación hay características primordiales para que la información sea eficaz, al interactuar se debe tener en cuenta las expectativas, necesidades e intereses de los receptores, debe existir un compromiso de anunciar claramente y escuchar a los miembros.

Supervisión

Según el diccionario de María Moliner (1998) afirma que “supervisión significa ejercer la vigilancia o inspección general o superior de una cosa, es decir examinar el trabajo realizado por un individuo supervisado”.

La persona que supervisa debe expresar confianza ante sus colaboradores, para luego tener que explicarle cada una de sus actividades que tienen que desarrollar según el puesto que va a desempeñar, para cumplir a cabalidad con los objetivos de la organización.

Dimensión 4: Control.

Según Luna, (2014) afirma que el control es la última etapa de la gestión administrativa, lo que viene a evaluar lo que se formó en la planeación, organización y dirección. Para los expertos en el tema, el control es una etapa primordial en la administración, dado que, aunque una organización cuente con planes efectivos, una estructura organizacional correcta y una dirección eficiente, el directivo no podrá verificar cuál es la situación real de la empresa si no existe un mecanismo que verifique e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos. (p. 117)

El control es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El director debe estar seguro de los hechos de sus colaboradores de la institución que la conducen hacia las metas establecidas.

Tipos de control

En la gestión administrativa existen tres tipos básicos de control, en función de los recursos, de la actividad y de los resultados dentro de la organización, estos son los siguientes

Control preliminar. Se enfoca en la prevención de las desviaciones en la calidad y en la cantidad de recursos utilizados en la organización. Desde esta perspectiva, las políticas son medios importantes del control preliminar debido a que son directrices para la acción futura e incluyen todos los esfuerzos para aumentar la probabilidad de que los resultados actuales concuerden favorablemente con los resultados deseado y planificados.

Control Concurrente. - Consiste en vigilar las operaciones en funcionamiento para asegurarse que los objetivos se están alcanzando. Cuando el control se aplica la realización del trabajo, la gerencia puede corregir los problemas en forma oportuna, antes de que se vuelvan altamente costosos.

Retroalimentación. Se centra en los resultados finales, las medidas correctivas se orientan hacia la mejora del proceso para la adquisición de recursos o hacia las operaciones entre sí. Este control se realiza después de que la actividad ha llegado a su término. La principal desventaja de este tipo de control es que cuando se recibe la información, el daño ya está hecho. Los informes financieros son un claro ejemplo de este tipo de control.

Indicadores

Estándares de calidad

Según el diccionario de la real academia española un estándar es aquel “que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”.

Los estándares de calidad son criterios o reglas establecidas por organizaciones que ayudan a determinar la conformidad de un proceso.

Según Pulido (2004) afirma que “Estándar de calidad es el que reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional”.

Control de actividades

Según Robbins y Coulter (2014), el control de actividades “es el proceso que consiste en supervisar las actividades que se desarrollan para garantizar que se realicen según lo planificado y corregir cualquier desviación significativa” (p.266)

Para Robert B Buchele. El control de actividades es un proceso para medir los actuales resultados en relación con los planes, diagnosticando la razón de las desviaciones y tomando las medidas correctivas necesarias.

Retroalimentación

La retroalimentación es la información respecto a la distancia dada entre el nivel actual y el nivel de referencia de un parámetro del sistema utilizado para modificar dicha brecha (Ramaprasad,1983)

La retroalimentación en las organizaciones es un sistema de control en la mejora de tareas, actividades o productos, efectuado mediante la supervisión y evaluación continua, cuyo objetivo es la perfección progresiva de los resultados.

La retroalimentación permite valorar fortalezas y reducir debilidades, considerar puntos positivos y negativos. En general, es aplicada en la gestión de las organizaciones, pero también en ámbitos como la administración, la ingeniería, la arquitectura, la economía, la informática y la educación.

2.2.2. Calidad Organizacional

Calidad

Según el Diccionario de la Real Academia Española (1992) define a la calidad como los rasgos que se atribuyen a las organizaciones de carácter individual o colectiva que sus componentes organizacionales o funcionales responden a criterios de una competitividad máxima, produciendo aportaciones o resultados favorables al máximo según su naturaleza.

Por su parte Albrecht (2005) describe la calidad del servicio como la medida de la dimensión de un objeto o experiencia que satisface a una necesidad de un individuo, o soluciona algún problema o le da valor a alguien.

Además, Mortimore, (2000) en su revista nos manifiesta que la escuela de la calidad es la promotora del desarrollo de los estudiantes en un gran ámbito de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, tomando en cuenta su nivel sociocultural y familiar que es de aprendizaje previo por lo que un sistema escolar eficiente ayuda a la institución al logro de resultados planteados.

Organización

Las organizaciones son un sistema diseñado para alcanzar los objetivos y metas establecidos, además de sus sub sistemas que están relacionados al cumplimiento de funciones específicas.

Por lo que Chiavenato (2012) afirma que “La organización es la función administrativa que agrupa las actividades necesarias para realizar lo planteado. En cuanto a su cobertura, la organización puede darse en tres niveles: global, departamental y operacional” (p. 154).

Además, Al respecto Scanlan (2000), sostiene que la organización consiste en: La clasificación e identificación de actividades requeridas, para el cumplimiento de los objetivos como la asignación de cada grupo de actividades a un administrador dotado de la autoridad (delegación) necesaria para supervisarlos. Estimulación de coordinación horizontal (en un mismo o similar nivel organizacional) y vertical (entre las oficinas generales, una división y un departamento, por ejemplo) estructura organizacional (p. 49).

Definición de calidad organizacional

Son los rasgos que se les atribuye a las organizaciones ya sea de carácter individual o colectivo, así como la división del trabajo entre todos los colaboradores de las organizaciones y su relación entre sí para el logro de objetivos y metas establecidas por las organizaciones.

Importancia de la calidad organizacional

En la actualidad los retos del entorno suponen orientaciones en la dirección hacia la calidad organizacional. La calidad organizacional en las instituciones es un factor indispensable para la continuidad a largo plazo, por lo que la calidad genera productos y servicios mejorados, disminuye costes y permite aumentar la rentabilidad financiera de las empresas por lo que:

La calidad es un factor de motivación e integración de los trabajadores, ya que es el objetivo que orienta todas las actuaciones en las organizaciones. Además, contribuye en la mejora de la imagen de los productos y servicios, aumenta la satisfacción de los clientes lo que influye en su lealtad. Entre estas y demás ventajas justifican la calidad organizacional como un medio fundamental para mejorar los beneficios y asegurar la competitividad de las organizaciones (Ceupe,2021).

2.2.2.1. Dimensiones

Dimensión 1: Ambiente de trabajo.

Según (Chiavenato, 2006), define al ambiente de trabajo como la manera en que las organizaciones trabajan mediante sus equipos de manera individual, identidad, propiedades de los colaboradores con la empresa y los sistemas de comunicación interna.

Las organizaciones e instituciones definen cada uno de sus ambientes y áreas de trabajo, adecuando las ubicaciones de sus equipos de manera individual en sus respectivas áreas de manera única e idéntica de la organización además de la correcta identificación de las propiedades de los individuos y de las organizaciones y estableciendo el más adecuado sistema de comunicación interna en la empresa.

Así mismo Fernández (2004), afirma que “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan un bienestar emocional.” (p. 367).

Cuando se habla de ambiente de trabajo no solo se hace referencia a lo físico, sino que también a las relaciones interpersonales que tengan los colaboradores

algunas veces el ambiente puede ser insostenible, como también en otros en que es bastante bueno incluso puede llegar a establecer lazos afectivos de amistad.

Factores que influyen en el ambiente de trabajo.

En ambiente de trabajo que se conforma en una organización es un tema complejo dado que influyen variados y diversos elementos, los cuales son asociados de la siguiente manera:

Estructurales: Estructura formal, estilo de dirección, tipo de organización, tamaño de la organización, etc.

Ambiente Social: Comunicación, compañerismo, conflictos, etc.

Personales: expectativas motivaciones, actitudes etc.

Ambiente organizacional: Absentismo, nivel de rotación, tensión, satisfacción, productividad, etc.

Indicadores

Infraestructura

Ministerio de Educación (2009), señala que la infraestructura educativa, es el soporte físico del servicio educativo y está constituido por edificaciones, instalaciones eléctricas, instalaciones sanitarias, mobiliario y equipamiento. Asimismo, tienen criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar el mejoramiento de la calidad en la educación. Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de calidad en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Área de trabajo

Según Chiavenato (2007) señala. “El área de trabajo son las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra cuando ocupa un

cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (p. 334)

Para Castillo y Prieto (1990) manifiestan que “El área de trabajo es aquel que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo se repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones del área de trabajo no sólo son la higiene, la seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos”. (p. 121)

Equipos y muebles

Los Equipos y muebles: son recursos utilizados en las actividades productivas, comerciales o de servicios que utilizan las organizaciones. (Manganaro, 1999).

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales.

Según Chiavenato (2006), afirma que: “relaciones interpersonales son calidad o propiedad del clima organizacional se puede observar o experimentar en los colaboradores de una organización e institución y que influencia su conducta. El clima organizacional o relaciones interpersonales presenta algunas propiedades que pueden provocar motivaciones”. (p. 227).

Por su parte Méndez (2006), manifiesta que : El clima propio de la institución, percibido y producido por el trabajador según las condiciones que encuentra viene hacer un proceso de interacción social, su estructura organizacional que se expresa por: (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que mejoran su percepción, creencia, nivel de participación y su actitud determinando el comportamiento y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 175) en tanto que Alves (2000) “una organización debe ser un lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de una institución u organización” (p. 318).

Finalmente, Zupira (1996) define las relaciones interpersonales como las necesidades de cada uno de los individuos. Teniendo en consideración una serie de factores que tienen que ver con las relaciones interpersonales, por lo que

lo más importante es la personalidad, funciones cognitivas, deseo, estado de efectividad y la personalidad que se crea en las relaciones y que solo pueden ser cambiadas en el seno de las mismas.

Importancia de las relaciones interpersonales.

La buena relación humana dentro de una organización es un factor muy importante para lograr el éxito, no solo con los usuarios, sino que también dentro de la organización logrando formar un equipo de trabajo de primer nivel. Por lo que las relaciones humanas son un conjunto de normas, técnicas y principios para que los colaboradores tengan mejores relaciones entre si

Indicadores

Comunicación

La comunicación está formada por los públicos internos, acciones de comunicación, mensajes y los canales que nos permiten la realización de constante interacción interna y así como externa de la organización. Su función primordial es planificar las diversas acciones de comunicación para evitar los riesgos de improvisación que tan graves consecuencias provoca en el accionar de las instituciones (Costa, 2007).

Compañerismo

Según Morales (2019) afirma que “El compañerismo se ve reflejado en el buen trato, el cual se brinda a las demás personas, esto también se evidencia de manera grupal, donde existe un apoyo mutuo entre los diferentes miembros de trabajo así por un bien común”. (p.19)

Por lo que ser un buen compañero es poder comprender, ayudar y apoyar a los demás integrantes sin buscar algo a cambio.

El compañerismo, es una virtud que tiene un individuo para poder asistir a otra en distintos espacios de nuestra vida, estando muy relacionado a la solidaridad y Empatía, considerándose como una manera de poder ayudar a los demás en el momento que nos necesitan, escuchar y brindar consejos o apoyo, involucrándose

sentimientos y un sentido de pertenencia por parte de los quienes consideran a esta amistad como propia (Editorial., 2003).

Conflictos interpersonales

Según Rue y Lloyd (2006), indican que el conflicto intrapersonal “es interno del individuo y probablemente sea la forma más difícil de analizar. Básicamente, se relaciona con la secuencia motivacional, necesidad- impulso-meta, el conflicto intrapersonal puede resultar cuando existen obstáculos entre el impulso y la meta” (p. 240).

Para Newstron (2007), los conflictos interpersonales son “un problema serio para muchas personas porque afectan profundamente las emociones del individuo. Las personas tienen la necesidad de proteger su auto imagen y autoestima del daño que pueden ocasionarles otros” (p. 253).

Dimensión 3: Comportamiento Organizacional.

El comportamiento organización se encarga del estudio que hacen los trabajadores en la organización y de qué forma afecta su comportamiento en el desempeño de los mismos.

Según Chiavenato (2009), define que el “El comportamiento organizacional es el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento de las organizaciones, con el objeto de aplicar tales conocimientos para mejorar su eficacia”. (p. 7).

Todas las organizaciones públicas o privadas tienen que ver mucho sobre el comportamiento organizacional de sus colaboradores para identificar de cómo actúan o se comportan de manera individual o grupal y de qué manera aplican sus conocimientos en sus organizaciones lo que conllevara a lograr los objetivos y metas trazadas.

Así mismo Chiavenato (2009) define el “comportamiento organizacional como el estudio de la manera en que los individuos actúan dentro de las empresas y como aplican sus conocimientos dentro de las mismas” (p.14).

Por su parte Hellriegel & Slocum (2009), indica que “Es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los

procesos y las practicas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones” (p. 4).

Indicadores

Tensión y estrés

La tensión es una condición dinámica por la que un individuo enfrenta una oportunidad, restricción o exigencia relacionada con lo que desea, y cuyo resultado percibe que es incierto pero importante (Robbins, 2000).

Según Invancevich y Matteson (1980) afirma que el estrés es una respuesta de adaptación, mediatizada por la característica y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona.

Motivación

Según Santrock (2002), afirma que “la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432)

Además, Ajello (2003) señala que “la motivación es la responsable de sostener el desarrollo de las actividades significativas para la persona, en las cuales toma parte. Además, señala que en el plano educativo, la motivación debe ser entendida como la predisposición para aprender y continuar haciéndolo de forma autónoma”.

Expectativas

Según Bandura (1984) afirma que “las expectativas se crean a partir de varias fuentes de información. Las expectativas de resultado son también creencias y consisten en una estimación que se lleva a cabo para determinar si una conducta producirá un resultado específico”. (p. 104)

Las expectativas son las esperanzas de conseguir o realizar algo durante el desarrollo del trabajo que pueden ser a corto o largo plazo, según los objetivos de las organizaciones.

2.3. Definición de términos básicos

Área de trabajo

Fernández (2004), afirma que “área de trabajo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.” (p. 367).

Administración

“Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar a través de la gerencia”. (Henri Fayol).

Calidad

Para Feigenbaum (1971-1994), afirma que “la calidad es el sistema más eficaz para unir esfuerzos y mejorar la gestión, en los diferentes grupos de una organización para proporcionar servicios a un nivel que permita la satisfacción de sus usuarios, logrando un alto grado de satisfacción”.

Control

Según Scanlan (2000) afirma que “el control es lo que completa a la planificación, se garantiza que aquello que nos comprometimos a realizar, realmente se vaya cumpliendo y, puesto que de no ser así, se realicen las correcciones pertinentes”. (p. 37).

Conflictos interpersonales

Lewin (1935), “explicó el conflicto como una oposición entre fuerzas que tienen valor Identificó tres tipos de conflictos básicos relacionados con el posicionamiento del sujeto frente a situaciones que pueden tener valor positivo o negativo, generando una situación conflictiva en términos internos”

Comunicación efectiva.

Traverso, Williams y Palacios (2017), afirma que “comunicación efectiva es un elemento fundamental e indispensable para la integración y la interacción del

recurso humano en torno al marco operacional de las organizaciones, permitiendo una necesaria vinculación con la operación de las estrategias”.

Compañerismo

“El compañerismo es un sentimiento de unidad que surge entre los integrantes de un grupo o una comunidad humana. Se fundamenta en valores como la bondad, la solidaridad, el respeto y la confianza.”

Comportamiento organizacional.

En tanto al respecto Robbins (2004), afirma que “comportamiento organizacional se encarga del estudio de individuos de lo que hacen en una organización y de qué manera su comportamiento afecta en el desempeño de la misma, el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia organizacional”

Comunicación

Para Chiavenato, (2006). “La comunicación es el proceso de transmitir información entre seres humanos y que a su vez se llegue a comprender. Por lo tanto, para que se dé la comunicación debe existir al menos dos personas, emisor y receptor”.

Colaboradores

Aguedo (2011), define que “colaborador es persona que interactúa en procesos donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana, aplicada en diversos contextos, como la ciencia, el arte y la educación.”

Cumplimiento

Es el cumplimiento de lo programado o el grado de cumplimiento de los objetivos. Mallo y Merlo (1995).

Distribución

Según Jack Fleitman (2000), “la distribución comprende las estrategias y los procesos para mover los productos desde el punto de fabricación hasta el punto de venta” (p. 82)

Estrategias

Las estrategias están compuestas de diversas acciones que deben ser planificadas las mismas que ayuden a tomar decisiones y a lograr los mejores resultados posibles. Todas las estrategias están orientadas a alcanzar los objetivos siguiendo una pauta de actuación.

Estrés

Según Bruce McEwen (2000): afirma que “El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”.

Equipos

Para Rodríguez (2015), afirma que “Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo” (p. 15).

Expectativa

Según Bandura (1984), señala que “las expectativas se crean a partir de varias fuentes de información, además que las expectativas son también creencias que consisten en una estimación que se lleva a cabo para determinar si una conducta producirá un resultado específico” (p. 104).

Gestión

Según Arroyo (2009) la gestión se encarga de establecer la visión de la institución educativa, identificando las estrategias, hechos y mecanismos de esta manera se mejoraría la integración del personal y alcanzando los objetivos propuestos.

Infraestructura

Ucha (2010), afirma que “Una infraestructura es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente.”

Institución

Según Jack Knight (1992) afirma que “las instituciones son el tipo de estructuras que más importan en el ámbito social: ellas constituyen el tejido de la vida social para las personas” (p.2)

Liderazgo

Para Bonifaz (2012), afirma que” Liderazgo inicia a formarse a partir de que un individuo quiere cambiar o mejorar lo que observa a su alrededor ya su vez cuenta con las habilidades, influencia y carisma para transformar, inspirar y motivar a lograr los propósitos establecidos”. (8p. 11).

Material

“Son todos los objetos que una entidad requiere para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones y fines”

Motivación

Según Reeve (2010), define la motivación como un proceso que brinda energía y dirección en el comportamiento de los individuos, tomando en cuenta por energía a la dirección, fortaleza y propósito de nuestras acciones para el logro de los objetivos y resultados específicos.

Misión

Según Ivancevich J., Konopaske, & Matteson M.(2006) señalan para “Para una institución es la Finalidad última. Lo que la sociedad espera de una organización y/o institución, para la supervivencia sostenible, se denomina misión. (p. 636)

Objetivos

Piqueras (2014), “Definir objetivos es tan sólo el principio para empezar el largo viaje que nos lleva hacia ellos, pero como todos los principios sino empezamos con buen pie difícilmente acabaremos teniendo éxito”.

Organigrama

Según Fincowsky (2009), afirma que “Organigrama es la representación gráfica de la estructura organizacional de una organización. Gracias a esta representación podemos observar la disposición de las diferentes unidades administrativas que la componen, niveles jerárquicos, canales de comunicación, supervisión y líneas de autoridad”. (p. 125).

Organización.

Según Stephen P. Robbins (2000), afirman que una organización “es una agrupación voluntaria de personas para el logro de algún propósito específico, es una institución que tiene un propósito distintivo, cuenta con personas y tiene una estructura preparada de algún tipo” (p.4).

Planificación

Para Arias (2008) nos indica que el término planificar “Es tener en cuenta los logros anteriores, la actual situación, con lo que se dispone de recursos tanto materiales como humanos, la finalidad que buscamos, para que en función a eso se pueda anticipar nuevas actividades a realizar posteriormente”. (p. 87).

Recursos

Según Penrose (1959), los recursos son cosas físicas que una organización está en la capacidad de comprar, arrendar o producir para uso propio, los cuales pueden ser contratados por las personas para hacer más efectiva una parte de la empresa o en su totalidad.

Supervisión

En el diccionario de Moliner, (1998) el término supervisar significa “ejercer la vigilancia o inspección general o superior de una cosa”

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

El ambiente de trabajo se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

El comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Gestión administrativa

Según Bernal y Sierra (2018), afirma que la “Gestión administrativa es el conocimiento humano dedicado al estudio tanto de las diferentes formas de utilizar racionalmente los recursos de las organizaciones como del quehacer administrativo” (p. 10).

Calidad organizacional

Son los rasgos que se les atribuye a las organizaciones ya sea de carácter individual o colectivo, así como la división del trabajo entre todos los colaboradores de las organizaciones y su relación entre sí para el logro de objetivos y metas establecidas por las organizaciones.

3.2.2. Definición operacional

Gestión administrativa

La medición de la variable gestión administrativa se realiza mediante las siguientes dimensiones:

Planificación, Organización, Dirección.

Calidad organizacional

La medición de la variable calidad organizacional se realizará mediante las siguientes dimensiones:

Ambiente Físico, Relaciones Interpersonales, Comportamiento organizacional.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló en la presente investigación es una investigación aplicada según Ramos (2018) señala que “la investigación aplicada busca solucionar un problema práctico en base a los datos o información obtenida tal como ocurre en la realidad, sin modificarlo, lo que implica procesos de descripción, análisis e interpretación de resultados” (p.61).

3.3.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, porque en las investigaciones correlacionales el objetivo es determinar la relación existente entre dos o más variables, sin la necesidad de identificar cuáles son las variables dependientes e independientes (Yuni y Urbano, 2006).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, de corte transversal. Es no experimental puesto que no se realizan experimentos, no se emplearon programas ni se han manipulado las variables; así mismo es transversal debido a que la recolección de los datos se obtuvo en un solo momento y tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Es la representación del conjunto de componentes de características observables y en común de los que habitan en un determinado lugar. Para Cabezas, Andrade & Torres (2018) afirman que “Población es un conjunto de habitantes de determinada área geográfica donde se puede desarrollar un estudio detallado de un conglomerado de individuos se le ha denominado población y que está íntimamente ligados a lo que se va a estudiar” (p.88). La población está conformada por 42 colaboradores de la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020.

3.5.2. Muestra

Según Carrasco (2009) planteó “que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p. 237).

Para determinar la muestra de manera aleatoria simple del presente trabajo de investigación se emplea la siguiente Fórmula:

$$\text{TAMAÑO DE LA MUESTRA} = \frac{Z^2 Npq}{e^2(N-1)+Z^2pq}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: población total (42)

e: error de muestreo (5%)

z: porcentaje de fiabilidad (95%=2,58)

q: probabilidad de no ocurrencia (50%)

p: probabilidad de ocurrencia (50%)

$$n = \frac{Z^2 Npq}{e^2(N-1)+Z^2pq}$$

$$n = \frac{1,96*1,96*0,25*42}{0,05*0,05*42+1,96*1,96*0,25}$$

$n = 37,9497601$

Ajustando al tamaño de muestra donde

SI $n/N = 0,90356572$, donde $n = 19,9361439$

Donde la muestra aproximada es igual a 20.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La investigación desarrolló como técnica para la recolección de datos la encuesta que se aplicó a toda la muestra del estudio, es decir al personal directivo, administrativo, docente y demás personal con que cuenta la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020. Según Rojas (2002) define que: Una técnica nos permite conseguir información empírica de las variables de investigación para realizar un análisis descriptivo de los problemas y fenómenos por lo que encuesta significa, por tanto, usar alguno en particular de los instrumentos a determinada muestra de la población. En la que se presenta información como: sexo, edad, entre otros y las interrogantes que exploran el tema de investigación las mismas que pueden ser abiertas y/o cerradas, según el objeto de estudio y de los objetivos de la investigación (pp.139-140).

Se utilizó como técnica la encuesta medida con la escala de Likert. Según Carrasco (2013, p.319) afirma que “es una técnica para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis”.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como instrumento de investigación para la recolección de datos el cuestionario el mismo que estaba compuesto de una serie de interrogantes, ítems según las variables de estudio a medir. Por su parte Canales (2006) afirma que. “El cuestionario es un mecanismo de investigación cuantitativo que consistente en un conjunto de interrogantes que deben ser aplicadas a un individuo en determinado orden” (p.67).

3.7. Métodos de análisis de datos.

En la presente investigación se utilizó el cuestionario de encuesta el cual se medirá mediante la escala de Likert en 5 niveles que son:

- ✓ (1) Nunca
- ✓ (2) Casi Nunca
- ✓ (3) A veces
- ✓ (4) Casi Siempre
- ✓ (5) Siempre.

Tuvo como Variable: V1 Gestión administrativa con sus dimensiones: D1: Planificación (7 ítems), D2: Organización (7 ítems) , D3: Dirección (6 ítems) y como Variable: V2 Calidad Organizacional con sus dimensiones: D1: Ambiente de trabajo (7 ítems), D2: Relaciones interpersonales (7 ítems), D3: Comportamiento organizacional (6 ítems) las mismas que serán vaciadas para su análisis estadístico que se realizara en Excel y SPSS.

3.8. Aspectos éticos

La presente información del trabajo de investigación que se consigna ha sido recogida del grupo de investigación y ha venido siendo procesada de la manera más adecuada sin ningún tipo de falsedad por lo que me puedo afirmar que todos los datos están totalmente fundamentados y mostrando respeto a los autores siendo debidamente citados, además de contar con la autorización del director de la institución educativa.

Además de que la presente tesis contó con el permiso respectivo del director y administrador de la I.E. José Carlos Mariátegui.

Por otro lado, en la presente investigación no existe plagio ya que todos los autores que se han mencionado han sido debidamente referenciados, además se mantendrá el anonimato, respeto y consideración de cada uno de los individuos que serán encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Validez y Confiabilidad del instrumento

4.1.1 Validez de los instrumentos

Según Hernández et al (2014), manifiesta que “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir”. En tal sentido la validez del instrumento hace referencia al grado que el test presenta una muestra adecuada a los contenidos expuestos, a través de la aplicación del instrumento adecuado y preciso.

4.1.2 Confiabilidad de instrumentos

Según Valderrama (2013) indica que: “un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones” (p. 215).

4.1.3 Confiabilidad por el método de consistencia interna

Según Muñiz (2003) manifiesta que: “es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del cuestionario” (p. 54).

En tal sentido, para realizar el cálculo de la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, iniciando de la idea que el cuestionario tiene preguntas con diversas alternativas de respuestas, para este caso se utilizó el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

En tal sentido se realizaron los siguientes pasos.

- a) Para llegar a determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de la variable gestión administrativa, así como para la variable calidad organizacional, por el método de consistencia interna. Se realizó la prueba única aplicando el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.
- b) Seguidamente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach (α).

Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas

s_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

c) De los valores obtenidos tenemos:

Tabla 1

Nivel de confiabilidad de las variables de estudio

| VARIABLES EVALUADAS | CONFIABILIDAD |
|------------------------|---------------|
| Gestión administrativa | 0,721 |
| Calidad organizacional | 0,924 |

Fuente: Propia

Los valores encontrados una vez aplicado el instrumento a la muestra, tanto a nivel de la variable gestión administrativa, así como de la variable calidad organizacional, para poder determinar el nivel de confiabilidad, serán comprendidos según la siguiente tabla.

Tabla 2

Valores de los niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel de Confiabilidad |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0,54 a 0,59 | Confiabilidad baja |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1,0 | Excelente confiabilidad |

Fuente (Mejía, 2005, p. 29).

4.2 Presentación y análisis de resultados

Resultados de los datos descriptivos de las variables Gestión Administrativa y Calidad Organizacional.

Variable (X): Gestión Administrativa

Tabla 3

La institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Siempre | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Siempre | 16 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

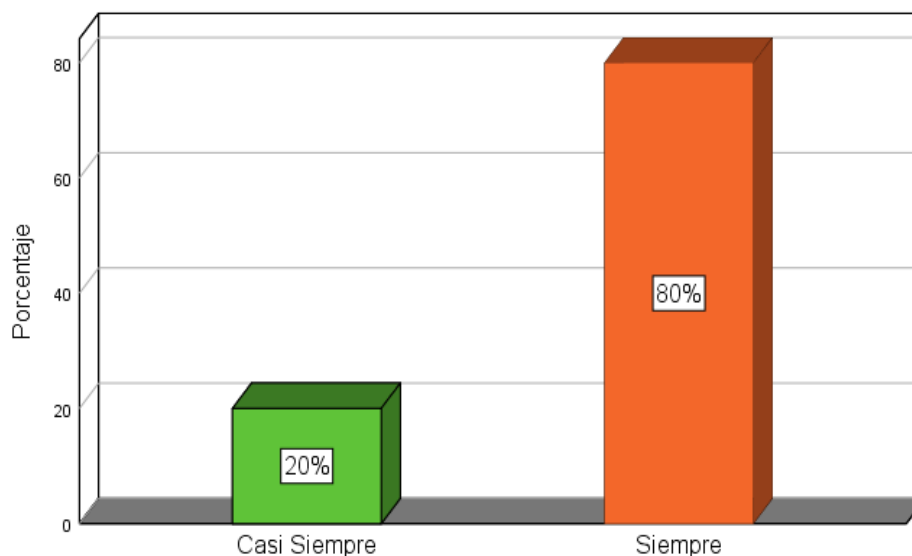


Figura 1 *La institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados*

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 80% manifiesta que la institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados, y solo una 30% indica que casi siempre.

Tabla 4

Todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido A veces | 6 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| Válido Casi Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 70,0 |
| Válido Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

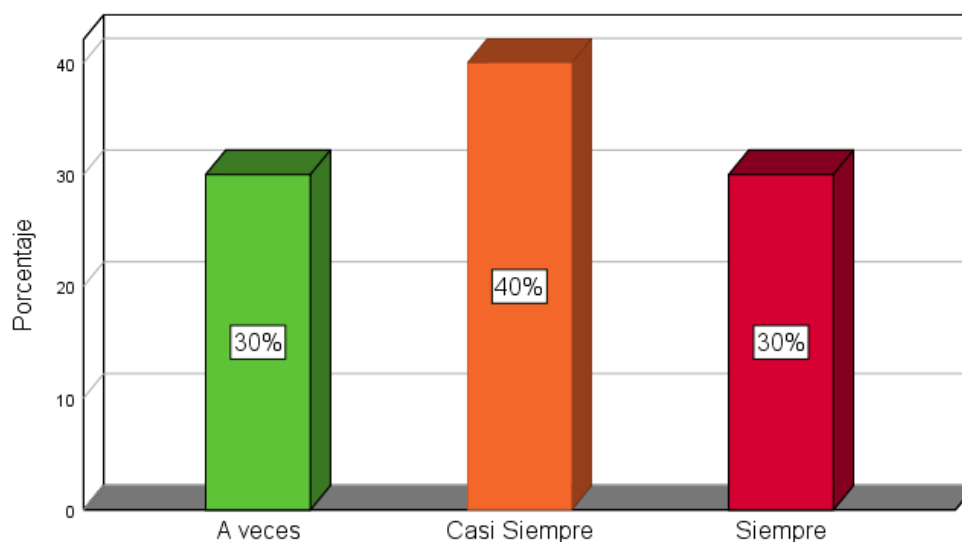


Figura 2

Todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 40% indica que casi siempre, todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión, el 30% señala que a veces y el otro 30% manifiesta que siempre.

Tabla 5

Se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| | Casi Siempre | 7 | 35,0 | 35,0 | 55,0 |
| | Siempre | 9 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

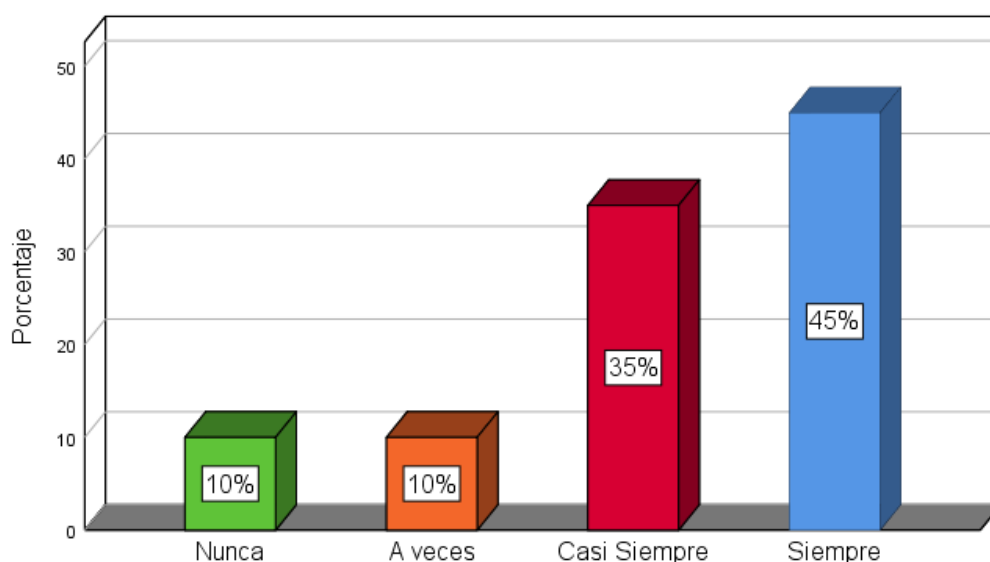


Figura 3

Se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 45% señala que, si se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo, el 35% casi siempre, un 10% indica que a veces y tan solo otro 10% que nunca.

Tabla 6

Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 8 | 40,0 | 40,0 | 50,0 |
| | Casi Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 90,0 |
| | Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

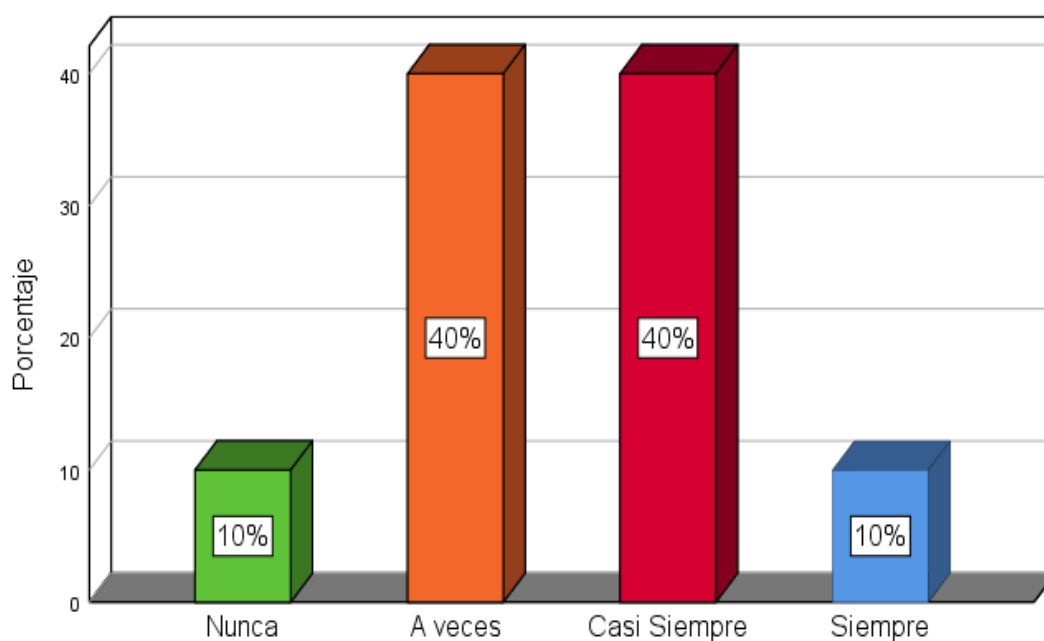


Figura 4

Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 40% manifiesta que, si los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa, otro 40% indica que a veces, el 10% señala que siempre y un 10% dice que nunca.

Tabla 7

El logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi Siempre | 3 | 15,0 | 15,0 | 35,0 |
| | Siempre | 13 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

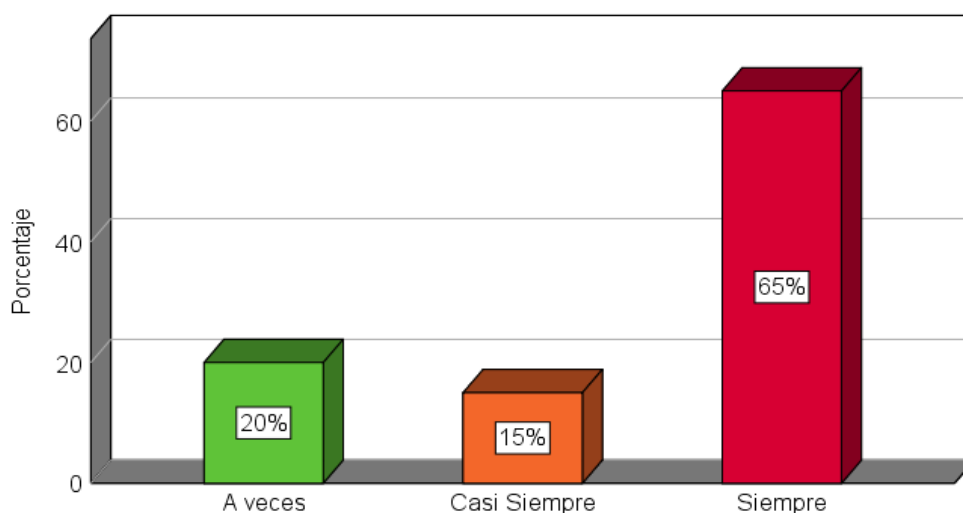


Figura 5.

El logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 65% indicó que siempre el logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores, el 20 señala que a veces y el 15 manifiesta que casi siempre.

Tabla 8

Se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Siempre | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Siempre | 16 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

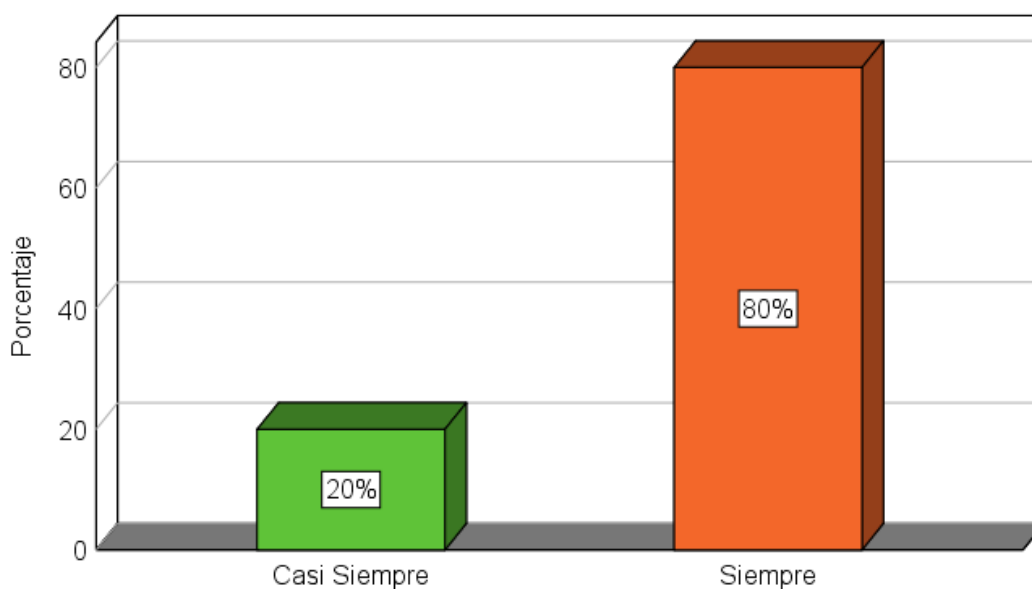


Figura 5

Se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 80% indicó que siempre se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos y el 20% señaló que casi siempre.

Tabla 9

La institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 1 | 5,0 | 5,0 |
| | Casi Siempre | 5 | 25,0 | 30,0 |
| | Siempre | 14 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Propia

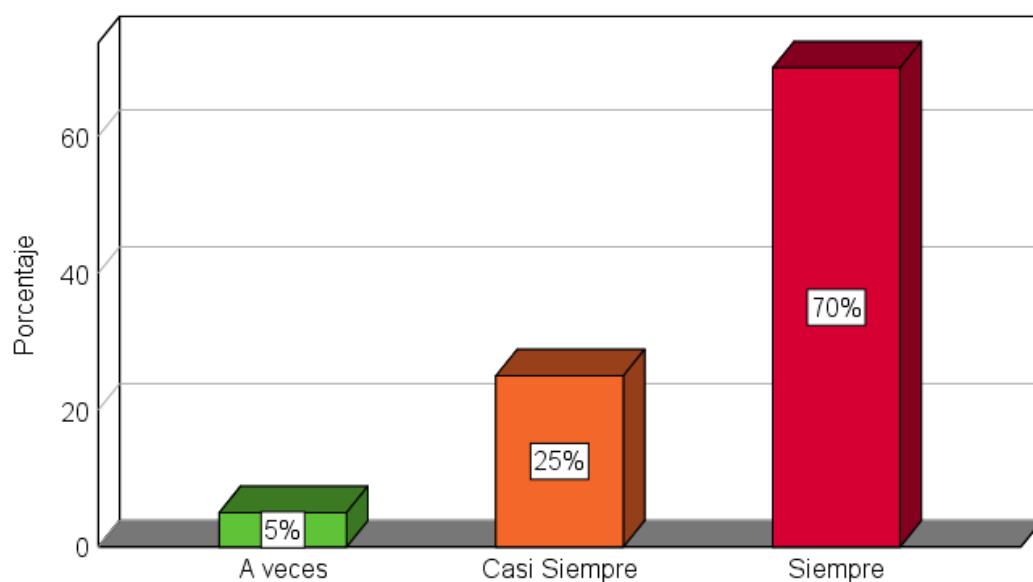


Figura 6

La institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 70% manifestaron que la institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta, el 25% indicó que casi siempre y el 5% a veces.

Tabla 10

La institución educativa cuenta con organigrama

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | A veces | 1 | 5,0 | 5,0 | 25,0 |
| | Siempre | 15 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

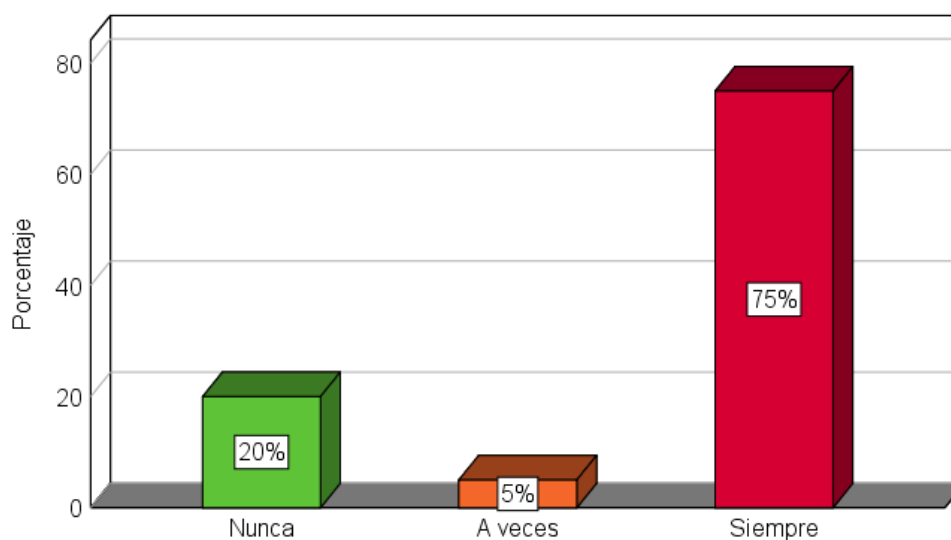


Figura 7

La institución educativa cuenta con organigrama

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 75% indica que la institución educativa cuenta con organigrama, un 20% señala que nunca y el 5% manifiesta que a veces.

Tabla 11

La estructura orgánica es la adecuada y correcta

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 3 | 15,0 | 15,0 | 25,0 |
| | Casi Siempre | 1 | 5,0 | 5,0 | 30,0 |
| | Siempre | 14 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

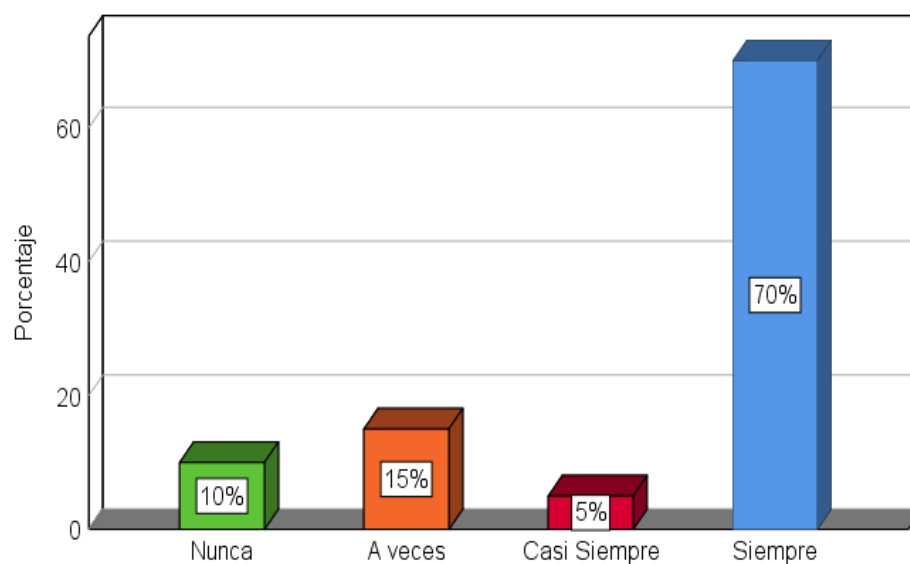


Figura 8

La estructura orgánica es la adecuada y correcta

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 70% señaló que la estructura orgánica es la adecuada y correcta, el 15% a veces, el 10% indicó que nunca y el 5% casi siempre.

Tabla 12

Las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 15,0 |
| | Siempre | 17 | 85,0 | 85,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

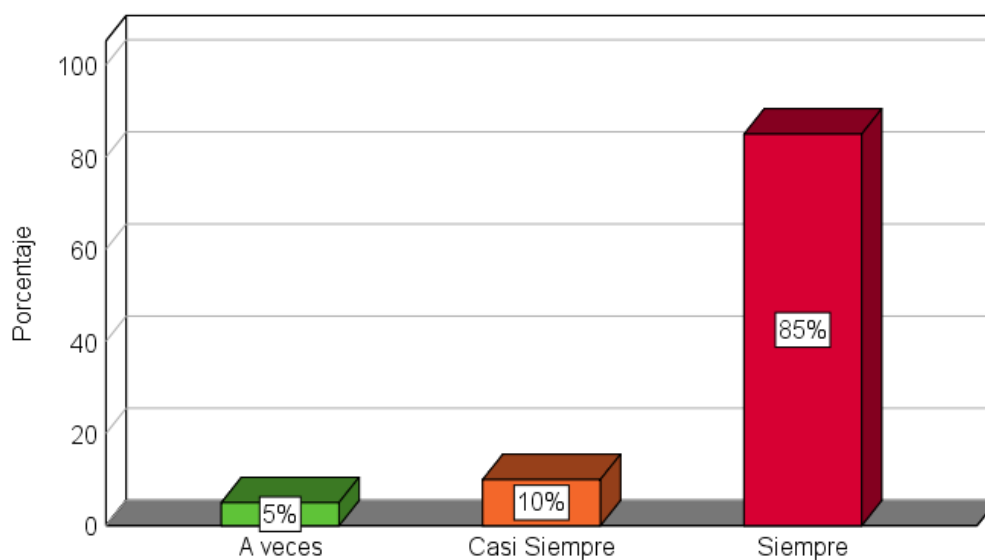


Figura 9

Las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 85% señala que, si las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos, el 10% manifiesta que casi siempre y el 5% a veces.

Tabla 13

La distribución de recursos es la más adecuada y eficiente.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi Siempre | 12 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| | Siempre | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

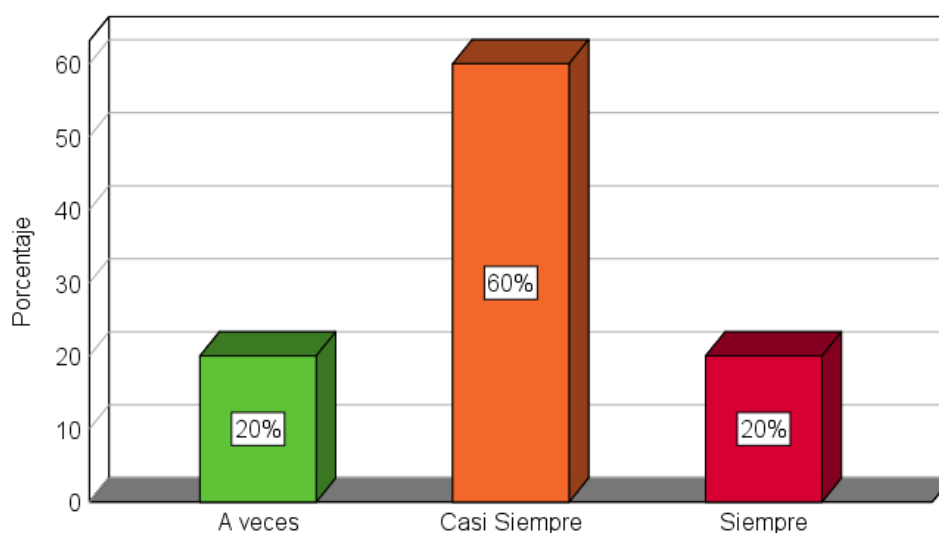


Figura 10

La distribución de recursos es la más adecuada y eficiente

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 60% manifestó que la distribución de recursos es la más adecuada y eficiente, el 20 señaló que siempre, y el 20% a veces.

Tabla 14

La distribución de materiales se realiza eficientemente.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Siempre | 13 | 65,0 | 65,0 | 65,0 |
| | Siempre | 7 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

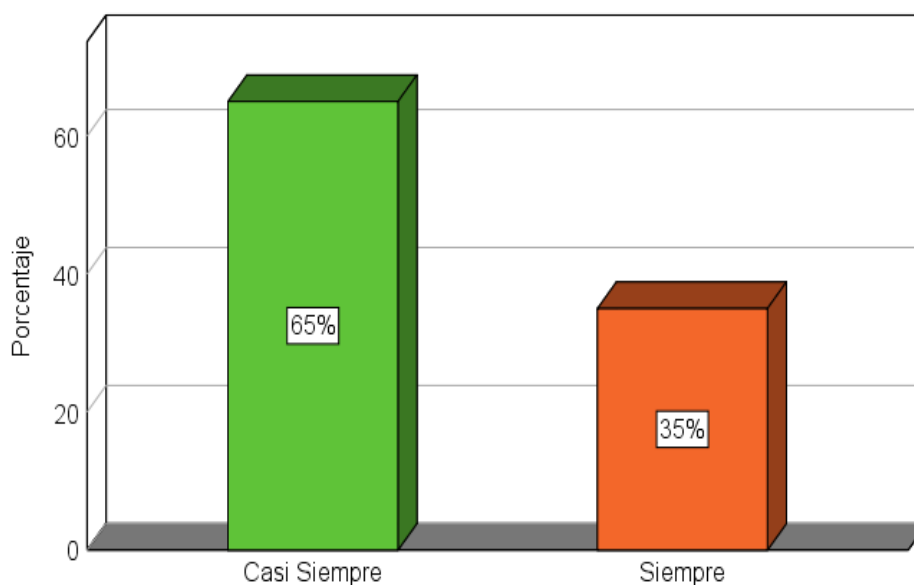


Figura 11

La distribución de materiales se realiza eficientemente

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 65% señaló que casi siempre la distribución de materiales se realiza eficientemente, y el 35% indica que siempre.

Tabla 15

Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| Siempre | 12 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

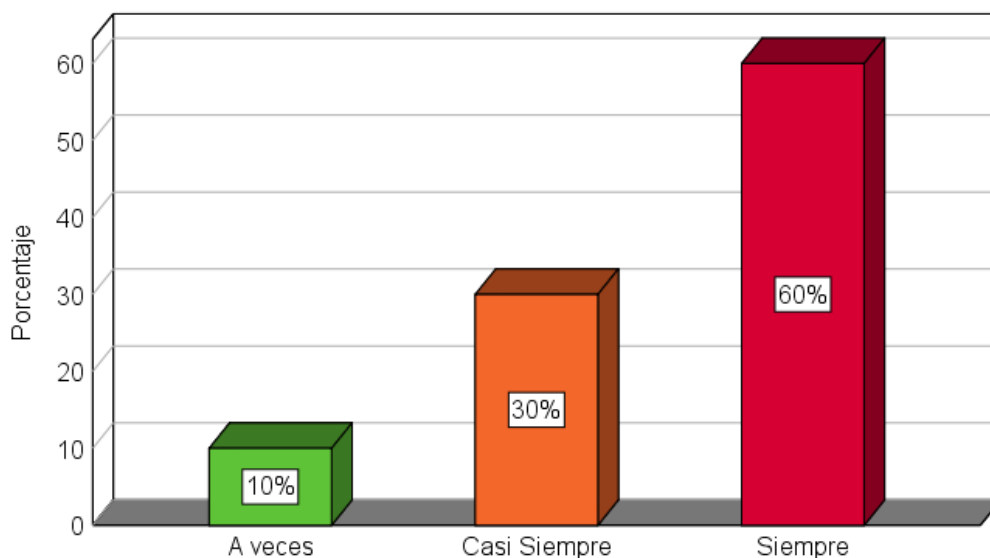


Figura 12

Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 60% indica que siempre Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo, el 30% manifiesta que casi siempre, y el 10% a veces.

Tabla 16

Mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 5 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 55,0 |
| | Siempre | 9 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

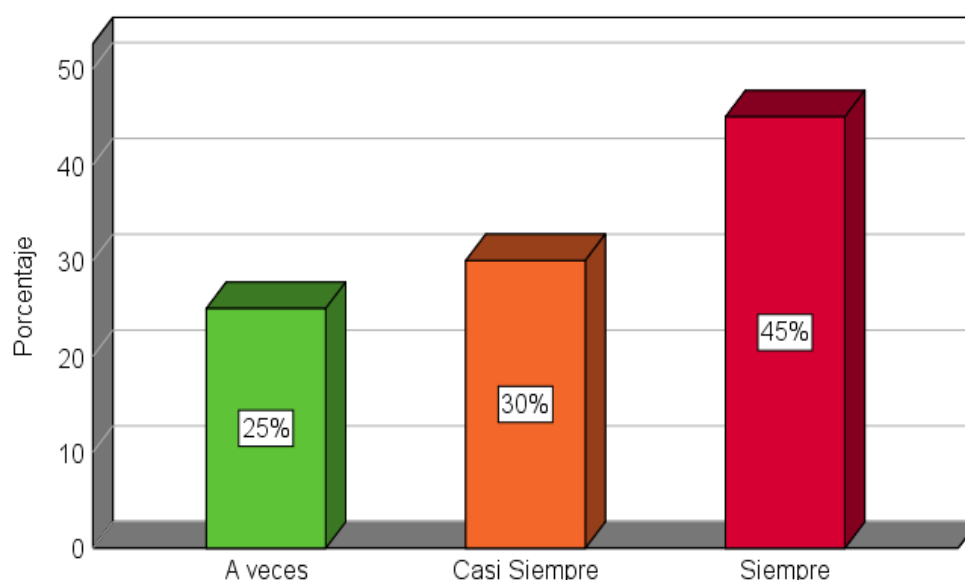


Figura 13

Mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 45% manifestó que mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente, el 30% señaló que casi siempre, y el 25% a veces.

Tabla 17

El liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| | Siempre | 16 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

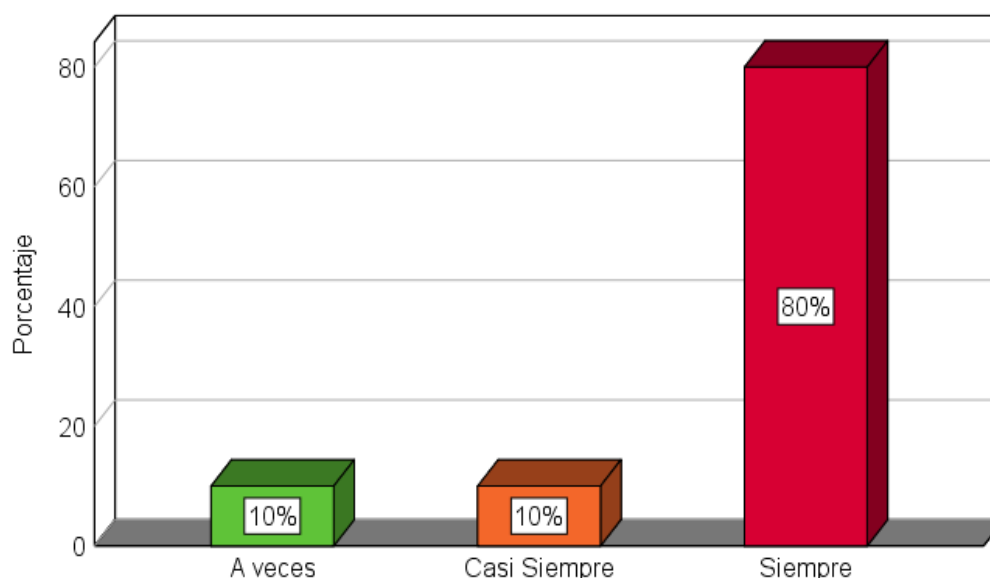


Figura 14

EL liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 60% indicó que el liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo, el 10% señaló que casi siempre, y el 10% a veces.

Tabla 18

La dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el personal.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Siempre | 9 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| | Siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

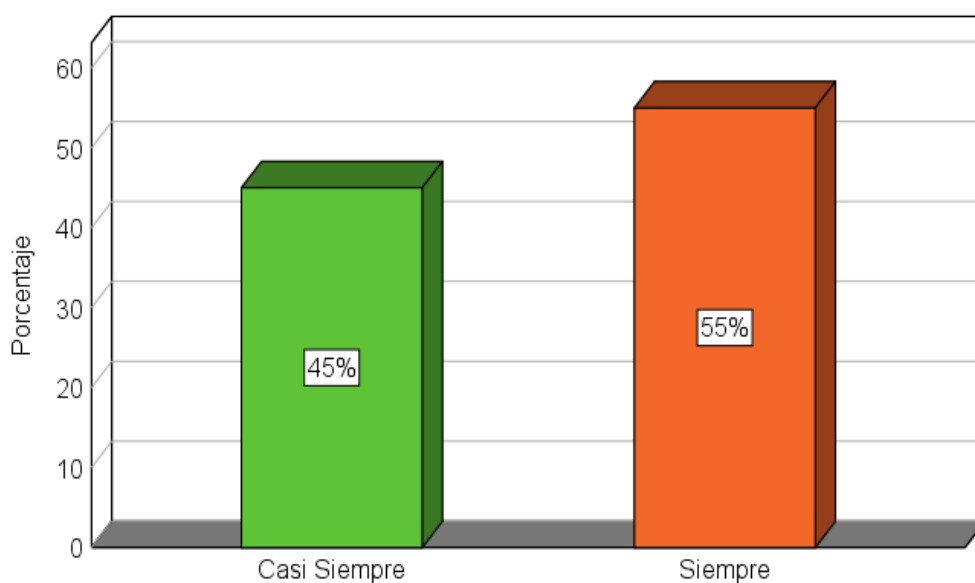


Figura 15

La dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el personal

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 55% señala que siempre la dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el personal, y el 45% manifiesta que casi siempre.

Tabla 19

Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 6 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Casi Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 60,0 |
| | Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

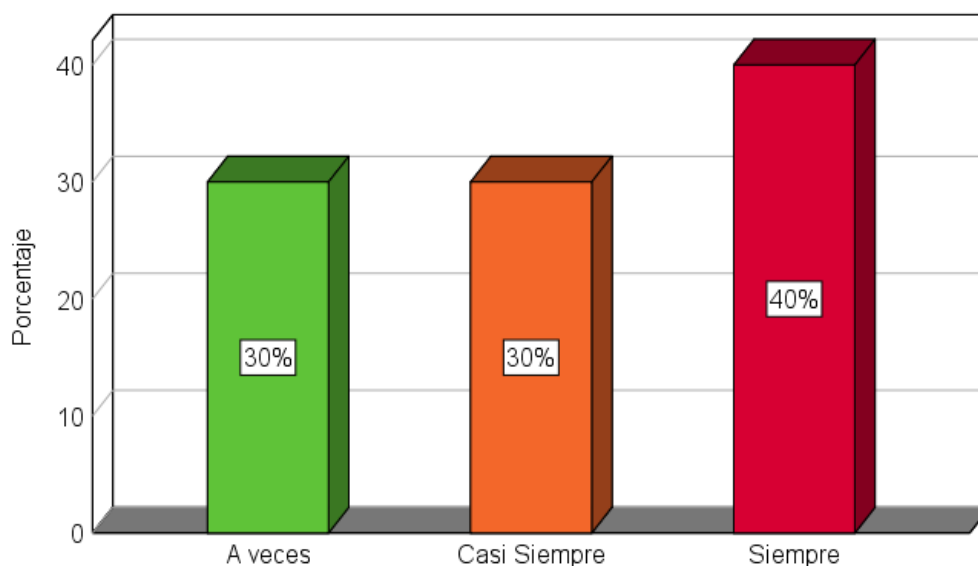


Figura 16

Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 40% manifiesta que siempre Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas, el 30% señala que casi siempre, y el 30% a veces.

Tabla 20

La dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi Siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 45,0 |
| | Siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

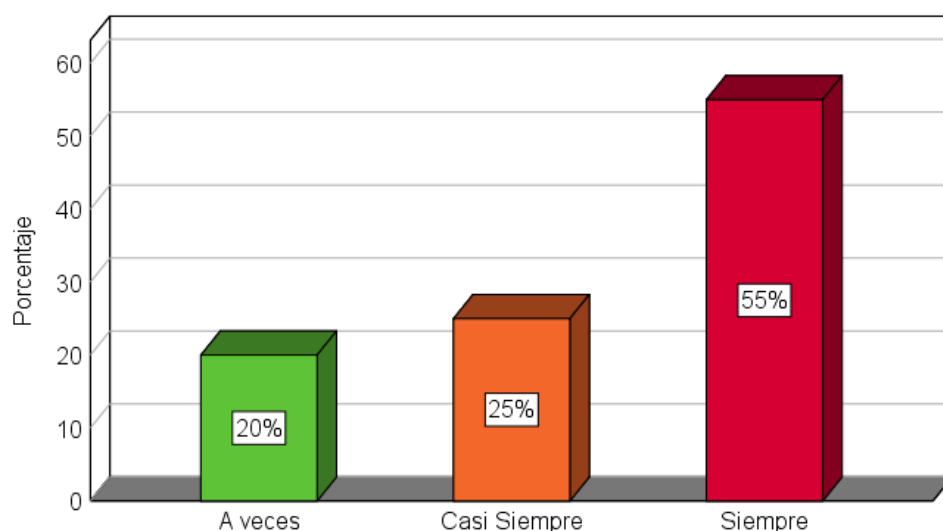


Figura 17

La dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 55% indica que siempre la dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo, el 25% señala que casi siempre, y el 20% a veces.

Tabla 21

El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Siempre | 4 | 20,0 | 30,0 |
| | Siempre | 14 | 70,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Propia

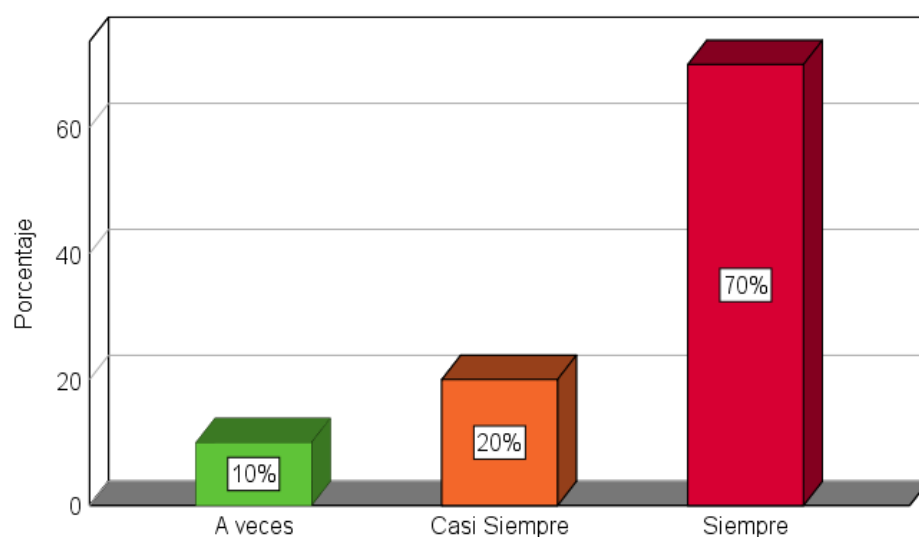


Figura 18

El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 70% manifestó que siempre El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados, el 20% señaló que casi siempre, y el 10% a veces.

Tabla 22

La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 35,0 |
| | Siempre | 13 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

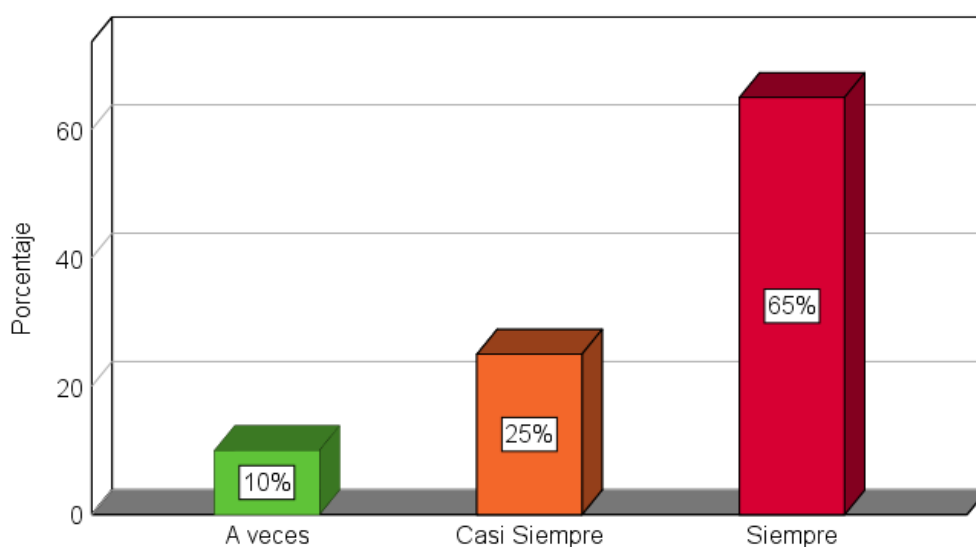


Figura 19

La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 65% indica que siempre La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores, el 25% señalo que casi siempre, y el 10% a veces.

Variable (X): Calidad Organizacional

Tabla 23

El ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 5 | 25,0 | 25,0 | 35,0 |
| | Casi Siempre | 7 | 35,0 | 35,0 | 70,0 |
| | Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

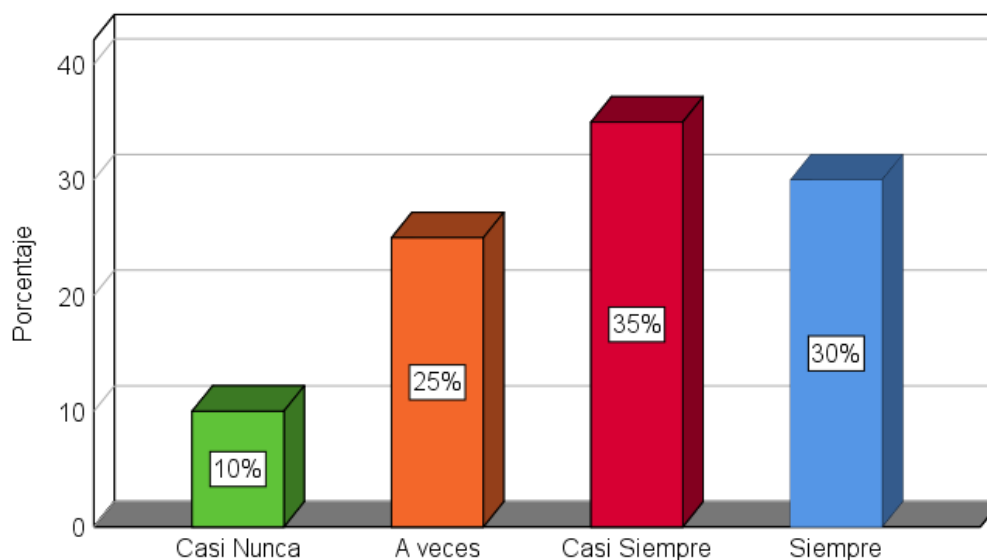


Figura 20

El ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 35% señaló que casi siempre el ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado, el 30% que siempre, el 25% indicó que a veces, y el 10% casi nunca.

Tabla 24

Las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 6 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | Casi Siempre | 3 | 15,0 | 15,0 | 45,0 |
| | Siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

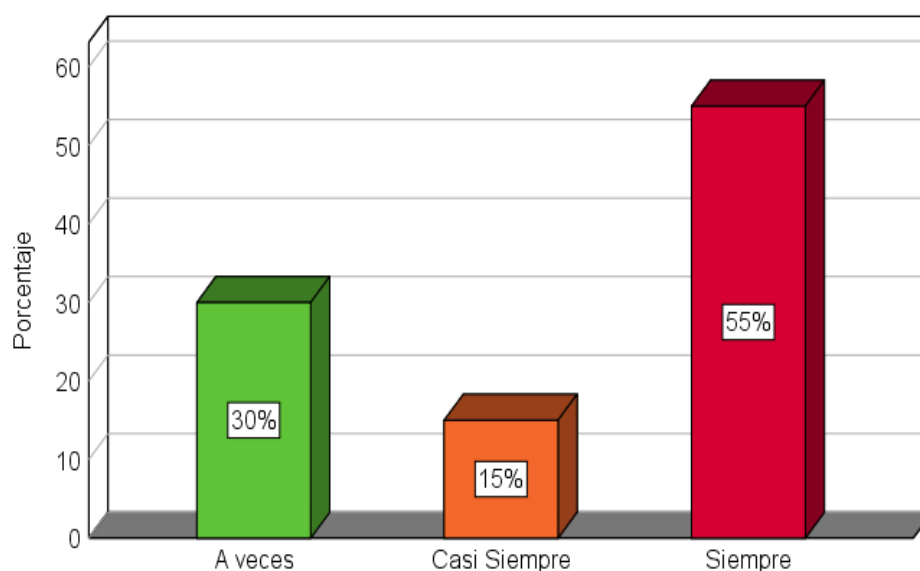


Figura 21

Las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 55% manifestó que siempre las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada, el 30% a veces, y el 15% señaló que casi siempre

Tabla 25

El ambiente laboral que se percibe es adecuado para desarrollar sus actividades

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 1 | 5,0 | 5,0 | 15,0 |
| | Casi Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 55,0 |
| | Siempre | 9 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

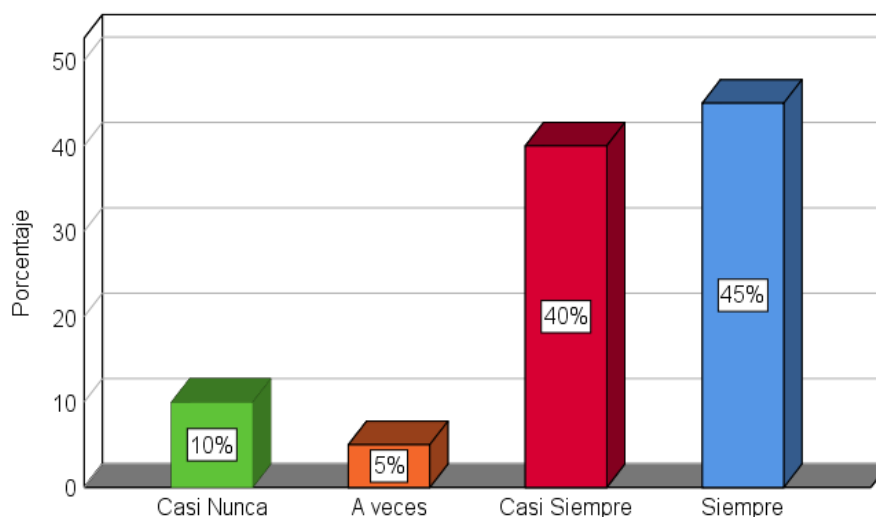


Figura 22

El ambiente laboral que se percibe es adecuado para desarrollar sus actividades

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 45% señaló que siempre el ambiente laboral que se percibe es adecuado para desarrollar sus actividades, el 40% que casi siempre, el 10% casi nunca y el 5% indicó que a veces.

Tabla 26

Los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 30,0 |
| | Casi Siempre | 4 | 20,0 | 20,0 | 50,0 |
| | Siempre | 10 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

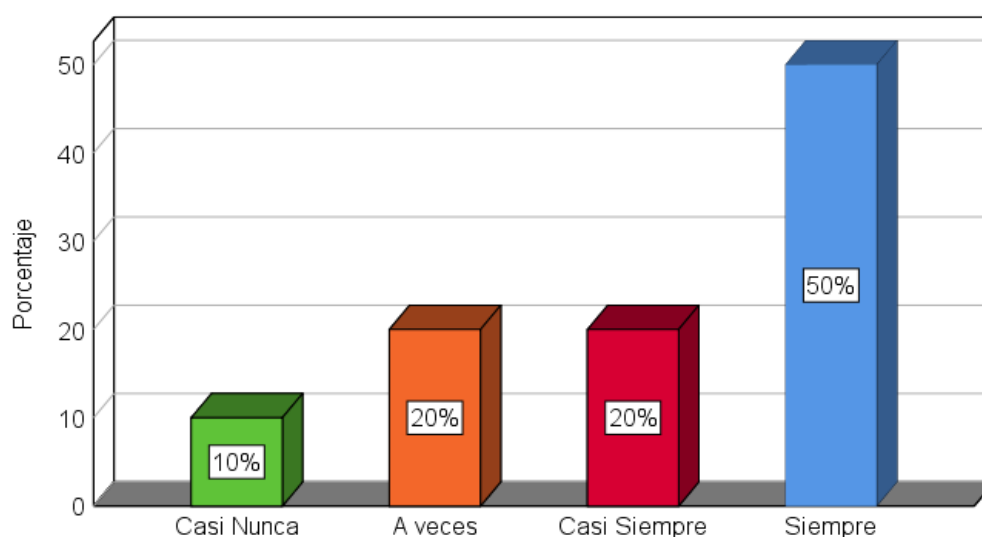


Figura 23

Los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 50% indicó que siempre los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo, un 20% que casi siempre, el 20% señaló que a veces, y el 10% casi nunca.

Tabla 27

El ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 5 | 25,0 | 25,0 | 35,0 |
| | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 45,0 |
| | Siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

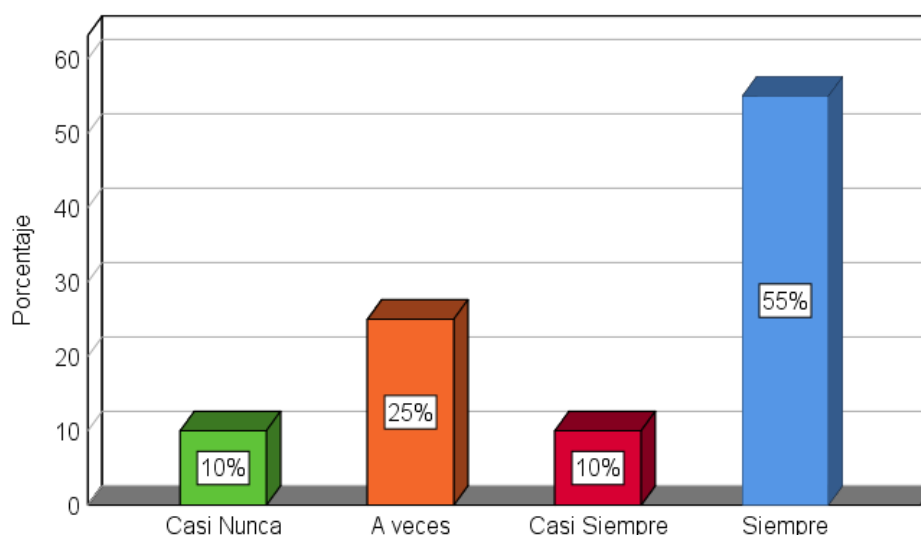


Figura 24

El ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 55% señaló que siempre el ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional, el 35% a veces, el 10% indicó que a veces, el 10% casi siempre, y el 10% también que casi nunca.

Tabla 28

El equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Nunca | 1 | 5,0 | 5,0 | 15,0 |
| | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 25,0 |
| | Casi Siempre | 9 | 45,0 | 45,0 | 70,0 |
| | Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

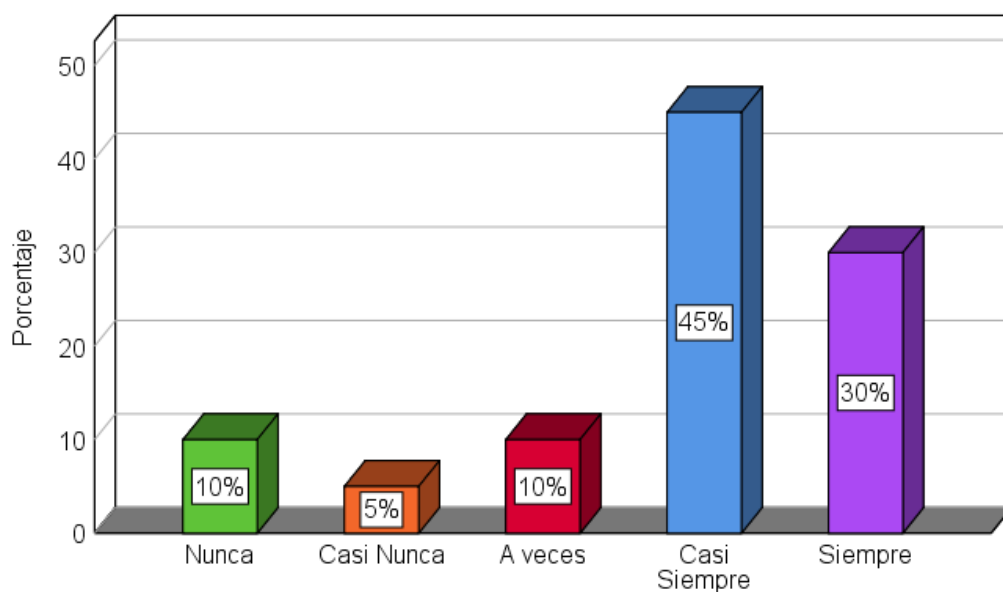


Figura 25

El equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 45% señaló que casi siempre el equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades, el 30% que siempre, un 10% señaló que nunca, el 10% a veces, y el 5% que casi nunca.

Tabla 29

El mobiliario está en óptimas condiciones.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 25,0 |
| | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 35,0 |
| | Casi Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 75,0 |
| | Siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

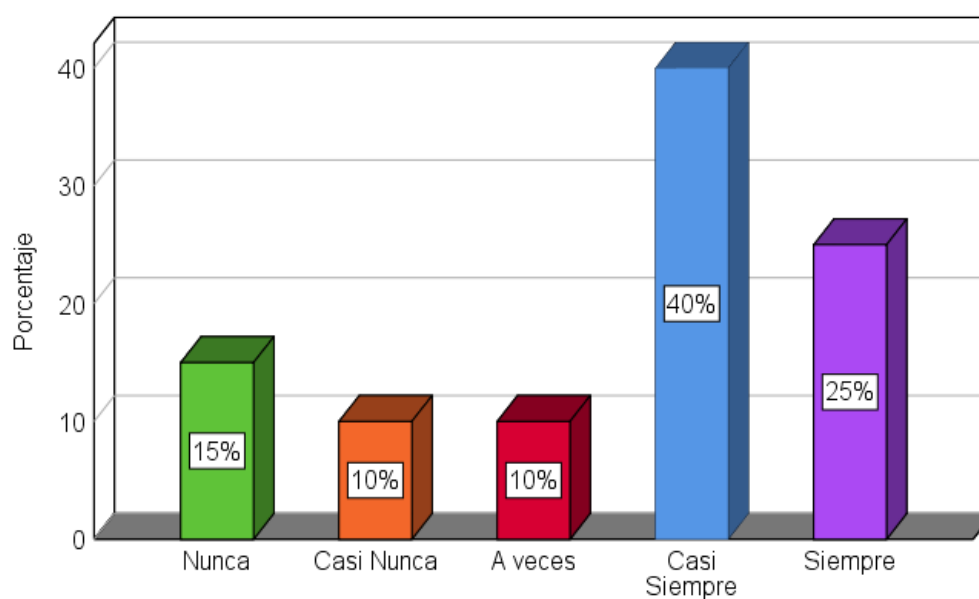


Figura 26

El mobiliario está en óptimas condiciones

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 40% indicó que casi siempre el mobiliario está en óptimas condiciones, el 25% que siempre, un 15% que nunca, el 10% a veces y el 10% a veces.

Tabla 30

Los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan en el desempeño laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| | Siempre | 16 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

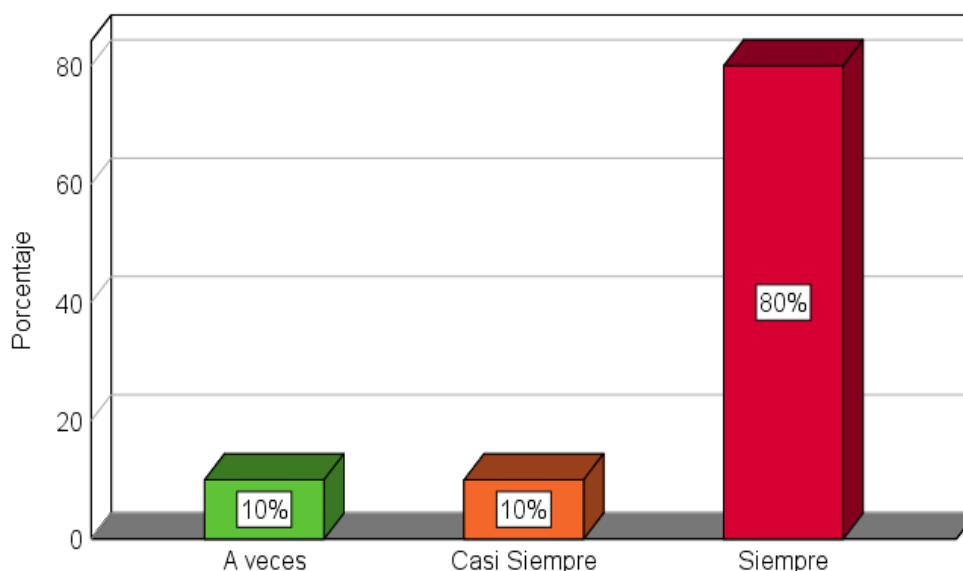


Figura 27

Los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan en el desempeño laboral.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 80% indicó que siempre los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan en el desempeño laboral, el 10% casi siempre, y otro 10% señaló que a veces.

Tabla 31

Los trabajadores con quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Siempre | 12 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

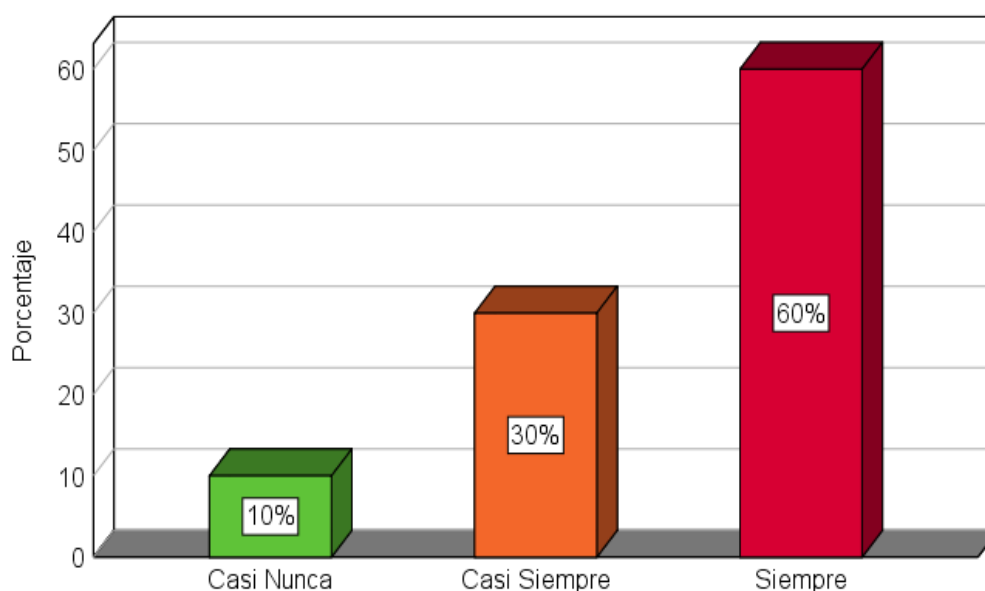


Figura 28

Los trabajadores con quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 60% manifestó que siempre los trabajadores con quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable, el 30% casi siempre, y el 10% indicó que casi nunca.

Tabla 32

Existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Siempre | 18 | 90,0 | 90,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

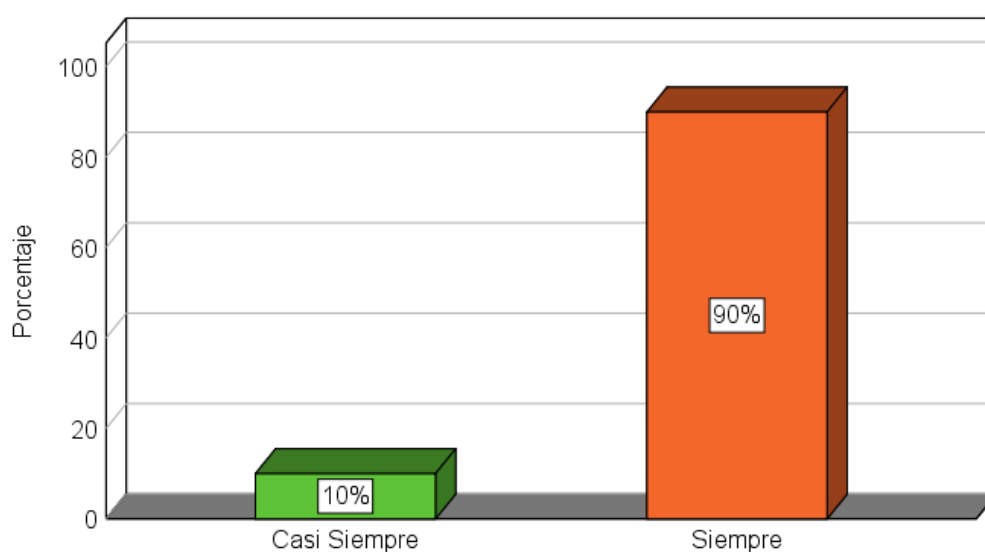


Figura 29

Existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 90% indicó que siempre existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo, y el 10% que casi siempre.

Tabla 33

Puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 6 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Casi Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 70,0 |
| | Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

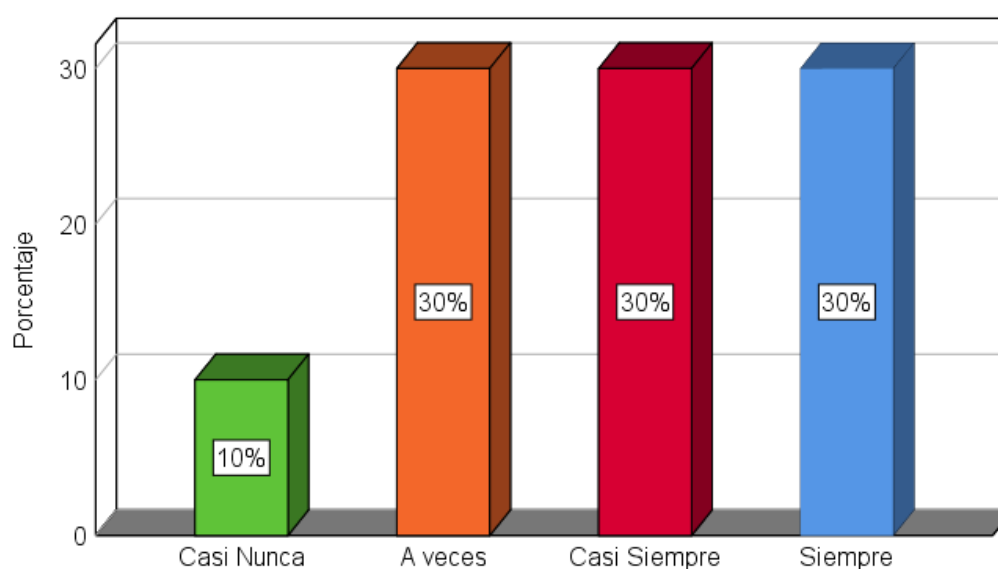


Figura 30

Puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 30% señaló que siempre puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo, otro 30% casi siempre, al igual un 30% señaló que a veces, y el 10% que casi nunca.

Tabla 34

El trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi Siempre | 3 | 15,0 | 15,0 | 35,0 |
| | Siempre | 13 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

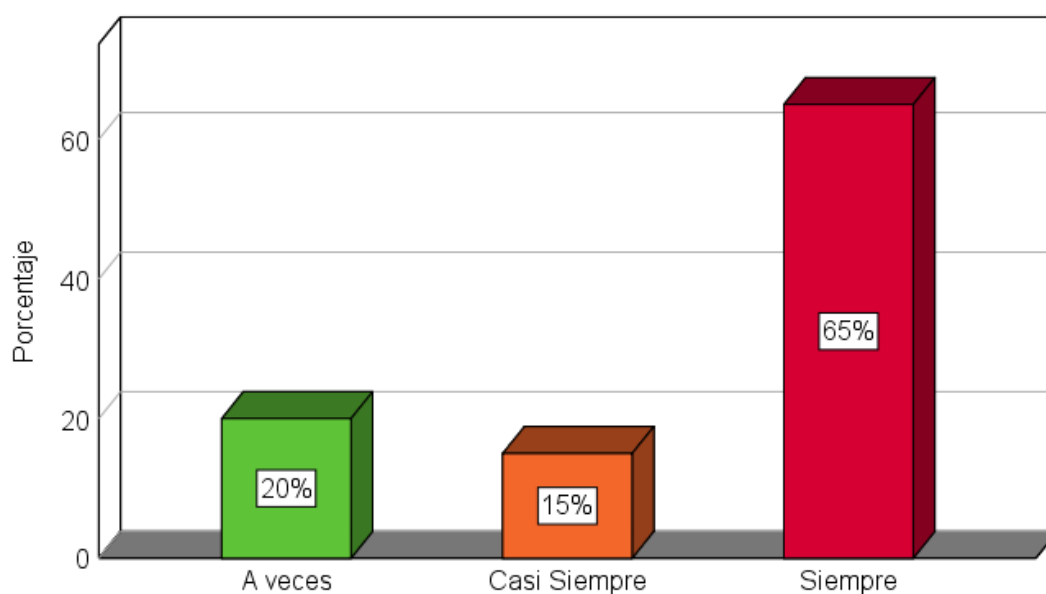


Figura 31

El trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 65% expreso que siempre el trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, un 20% que a veces, y el 15% señaló que casi siempre.

Tabla 35

En el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 6 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 50,0 |
| | Siempre | 10 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

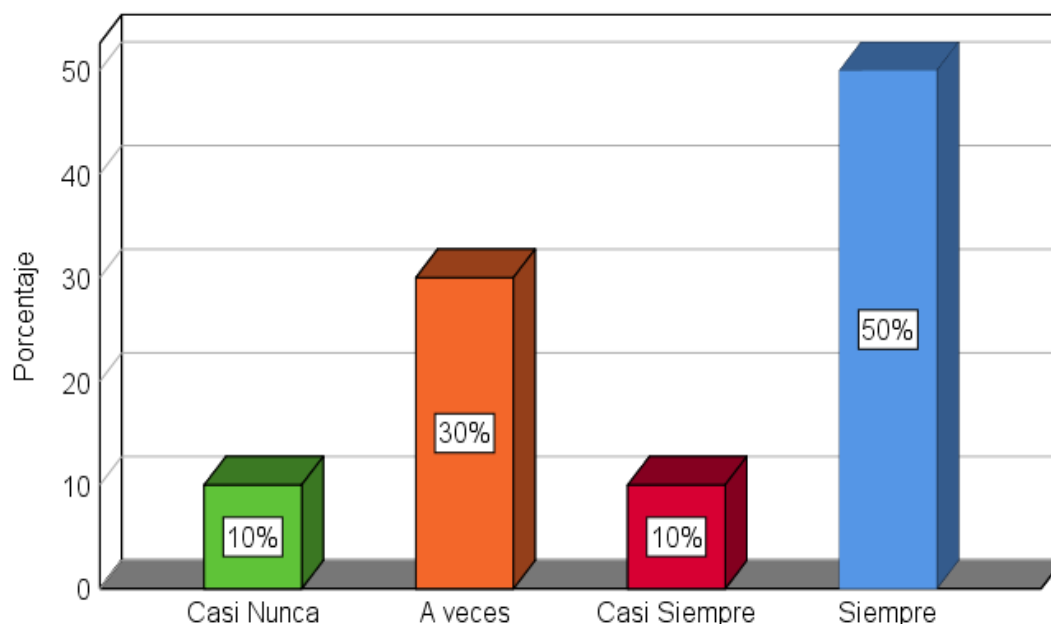


Figura 32

En el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 50% manifestó que siempre en el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo, el 30% a veces, un 10% indicó que casi siempre, y otro 10% casi nunca.

Tabla 36

Los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | A veces | 13 | 65,0 | 65,0 | 70,0 |
| | Casi Siempre | 2 | 10,0 | 10,0 | 80,0 |
| | Siempre | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

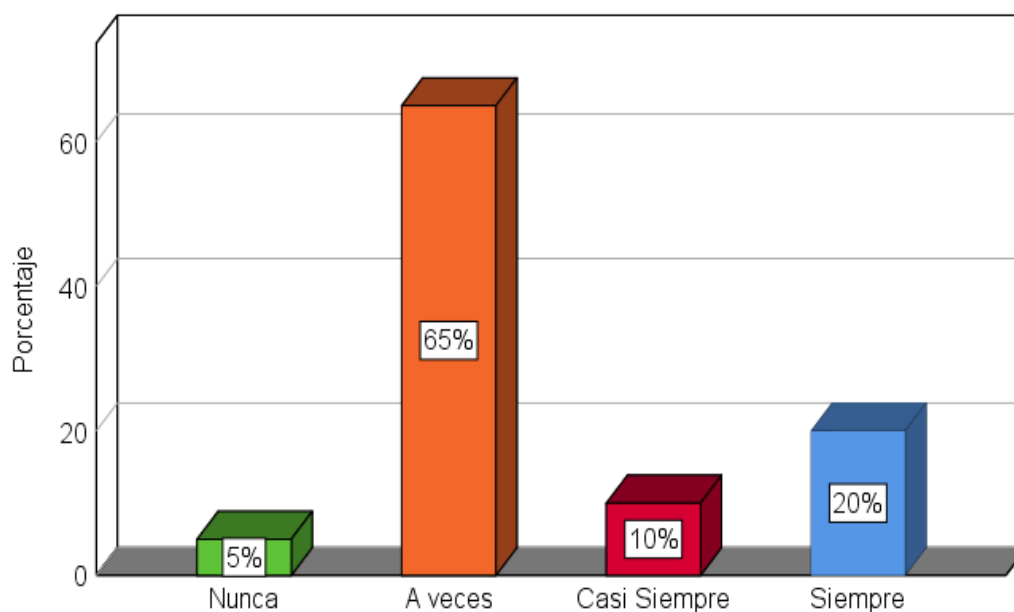


Figura 33

Los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 65% a veces los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores, el 20% que siempre, un 10% señaló que casi siempre, y solo el 5% que nunca.

Tabla 37

Algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 10 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Casi Nunca | 4 | 20,0 | 20,0 | 70,0 |
| | A veces | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

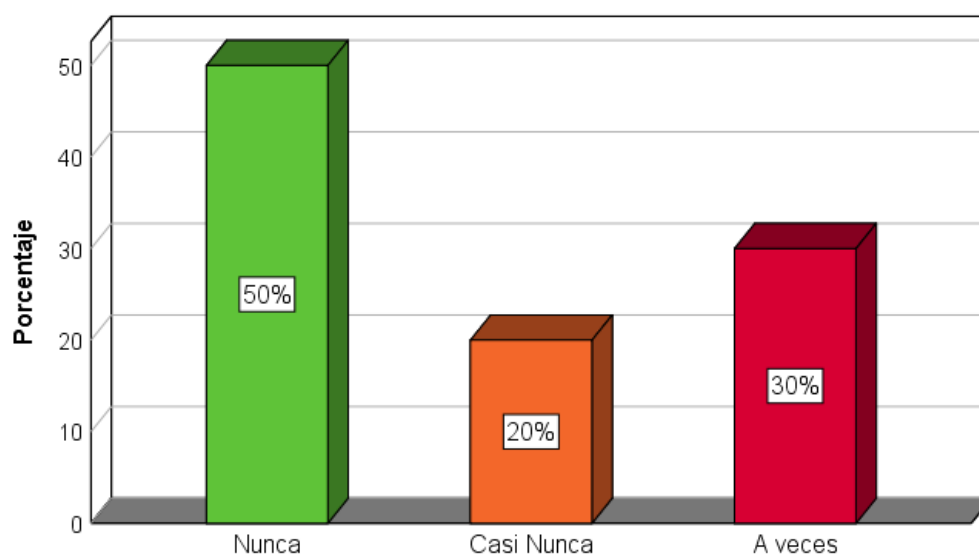


Figura 34

Algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 50% indicó que nunca algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer, el 30% que a veces, y el 20% señaló que casi nunca.

Tabla 38

Se desarrolla estrategias de motivación en caso de tensión y estrés.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 5 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 35,0 |
| | A veces | 2 | 10,0 | 10,0 | 45,0 |
| | Casi Siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 70,0 |
| | Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

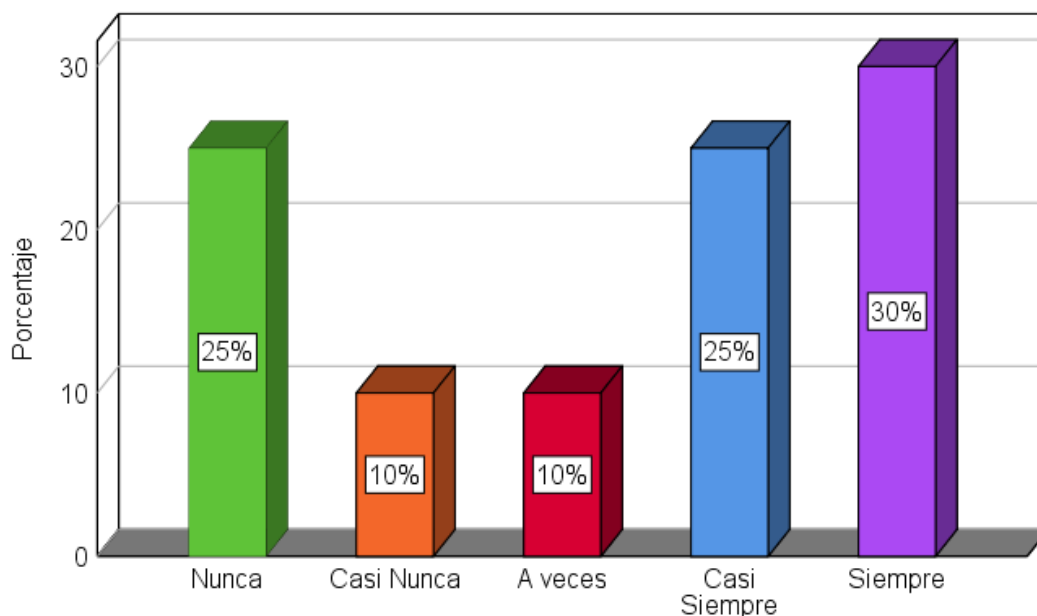


Figura 35

Se desarrolla estrategias de motivación en caso de tensión y estrés

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 30% indicó que siempre se desarrollan estrategias de motivación en caso de tensión y estrés, el 25% que casi siempre, un 25% que nunca, el 10% señaló que a veces, y el 10% casi nunca.

Tabla 39

Le permiten planificar, organizar y dirigir sus actividades según sus expectativas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Casi Siempre | 5 | 25,0 | 25,0 | 45,0 |
| | Siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

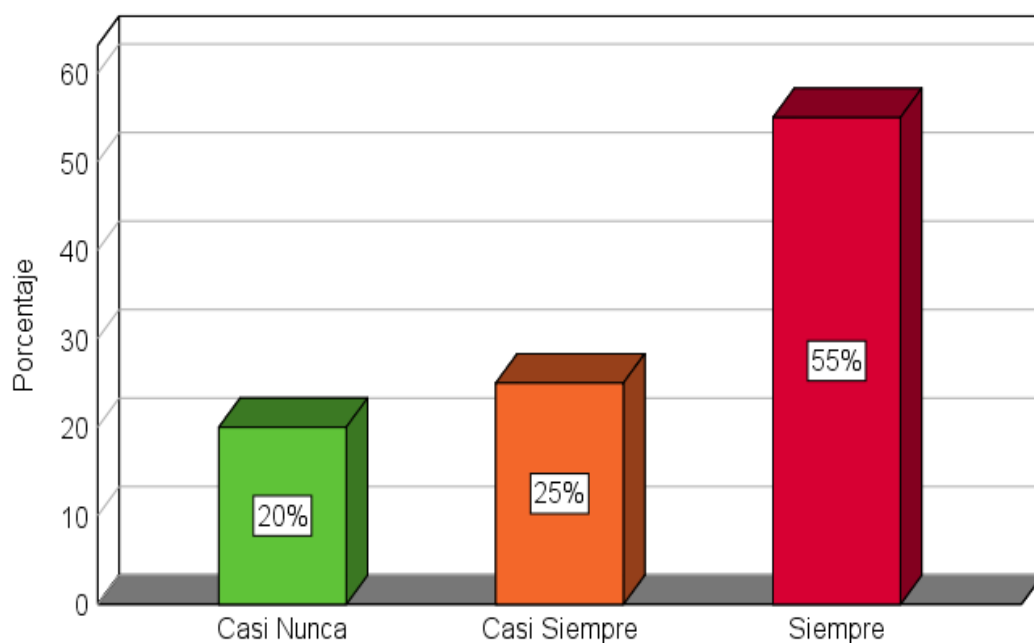


Figura 36

Le permiten planificar, organizar y dirigir sus actividades según sus expectativas

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 55% manifestó que siempre le permiten planificar, organizar y dirigir sus actividades según sus expectativas, un 25% que casi siempre, y el 20% señaló que casi nunca.

Tabla 40

Se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | A veces | 4 | 20,0 | 20,0 | 30,0 |
| | Casi Siempre | 6 | 30,0 | 30,0 | 60,0 |
| | Siempre | 8 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

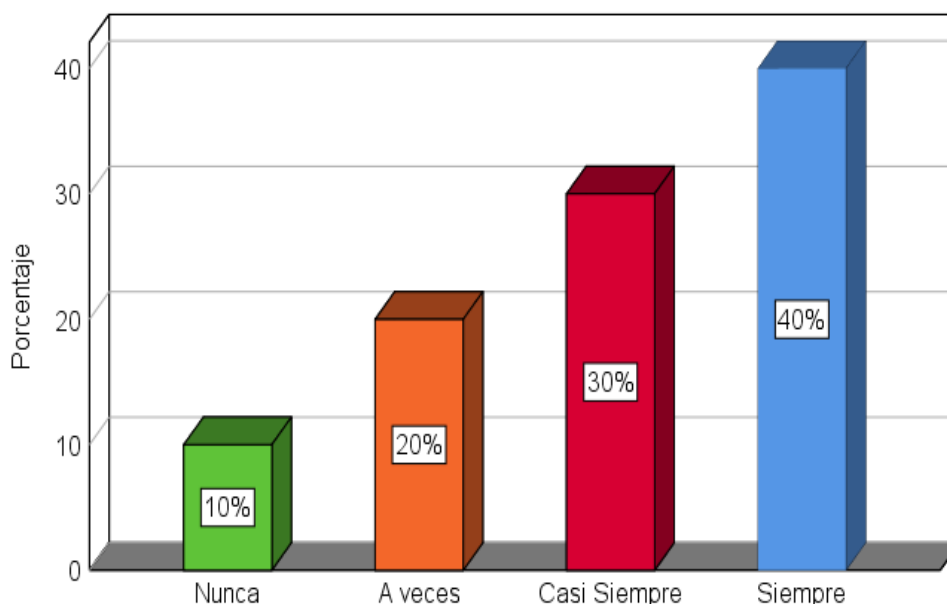


Figura 37

Se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 40% manifestó que siempre se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas, el 30% que casi siempre, un 20% indicó que a veces, y el 10% que nunca.

Tabla 41

Valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Casi Siempre | 7 | 35,0 | 35,0 | 45,0 |
| | Siempre | 11 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

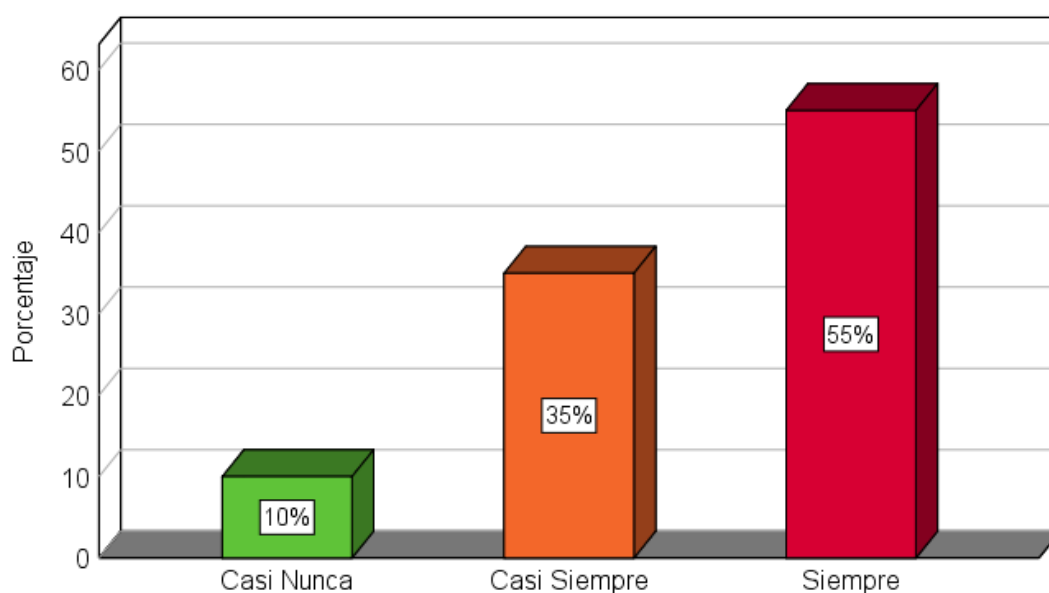


Figura 38

Valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas.

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que un 55% manifiesta que siempre valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas, el 35% indicó que casi siempre, y el 10% que casi nunca.

Tabla 42

En el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Siempre | 4 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | Siempre | 16 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

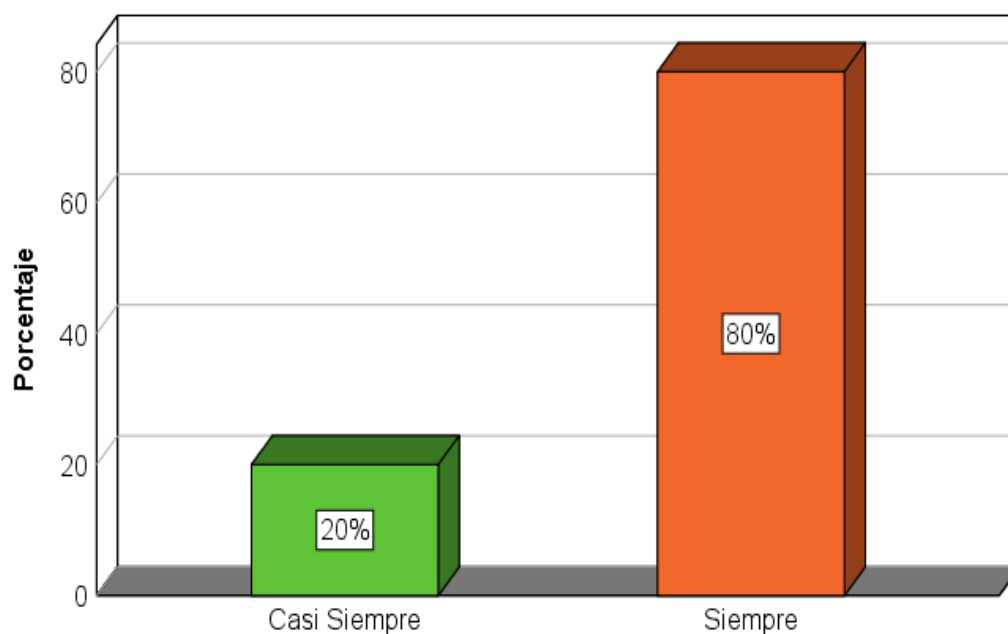


Figura 39

En el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas

Fuente: Propia

Interpretación: Según la encuesta aplicada a la muestra se puede observar que el 80% indica que siempre en el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas, y el 20% que casi siempre.

Niveles descriptivos de la variable (X): Gestión administrativa

Una vez aplicado el cuestionario a toda la muestra materia de investigación y procesando la información obtenida, procedimos al análisis de información, lo que nos permitirá realizar mediciones y comparaciones necesarias en la presente investigación cuyos resultados los presentamos a continuación:

De esta forma comenzaremos a identificar los niveles de la variable y sus dimensiones en que se presentan; según la percepción de los colaboradores materia de investigación.

Tabla 43

Percepción de la Variable Gestión Administrativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 68 - 100 ALTO | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Propia

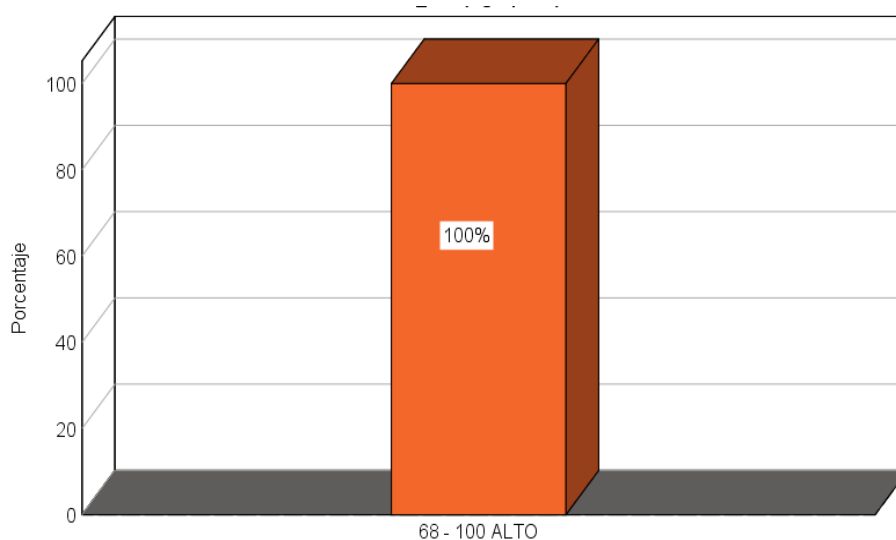


Figura 40

Percepción de la Variable Gestión Administrativa

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 100% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la variable Gestión Administrativa.

Niveles de las dimensiones de la variable (X)

Dimensión 1: Planificación

Tabla 44

Percepción de Planificación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 24 - 35 ALTO | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Propia

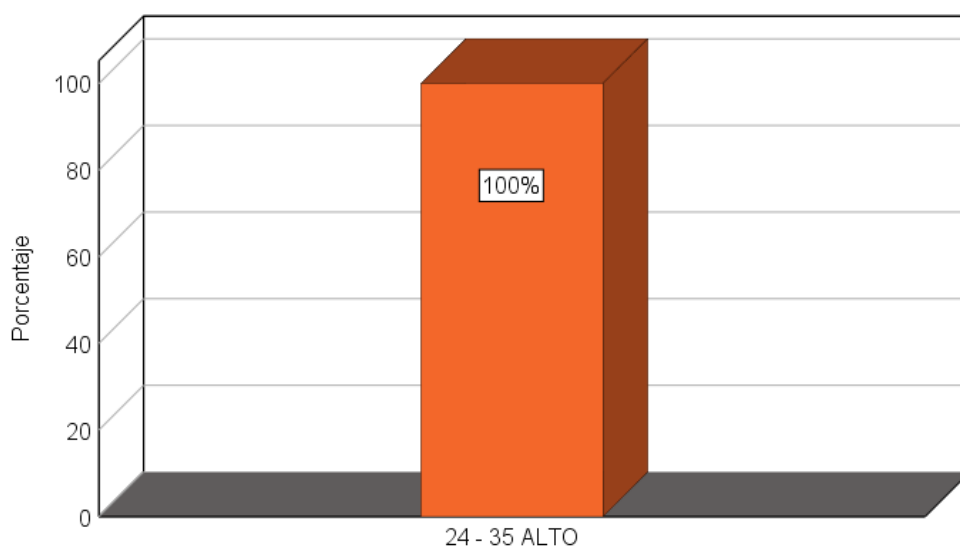


Figura 41

Percepción de Planificación

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 100% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa.

Dimensión 2: Organización.

Tabla 45

Percepción de Organización

| | | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----|------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 24 | -35 | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | | ALTO | | | | |

Fuente: Propia

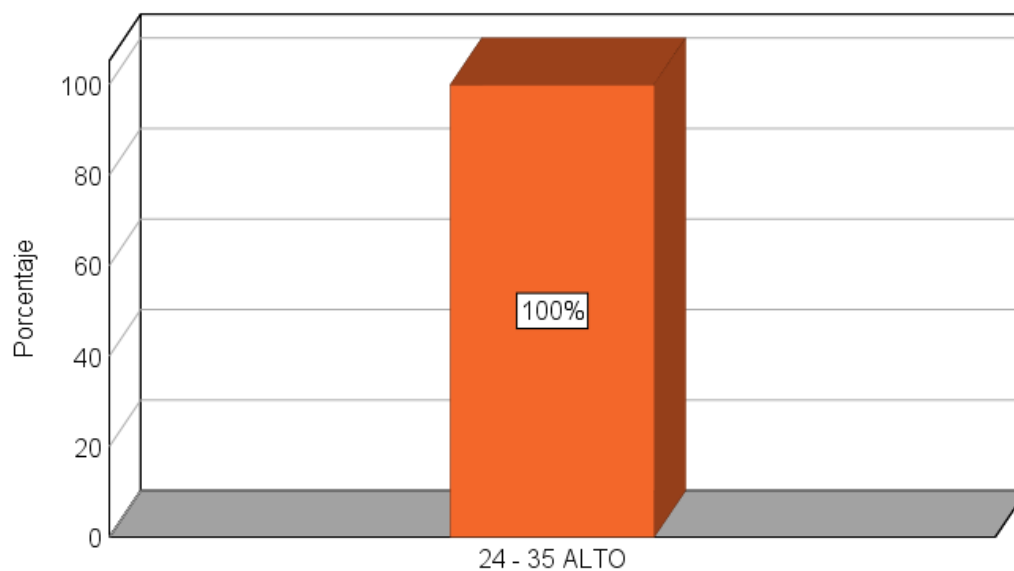


Figura 42

Percepción de Organización

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 100% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa.

Dimensión 3: Dirección

Tabla 46

Percepción de Dirección

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 21 - 30 ALTO | 20 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Propia

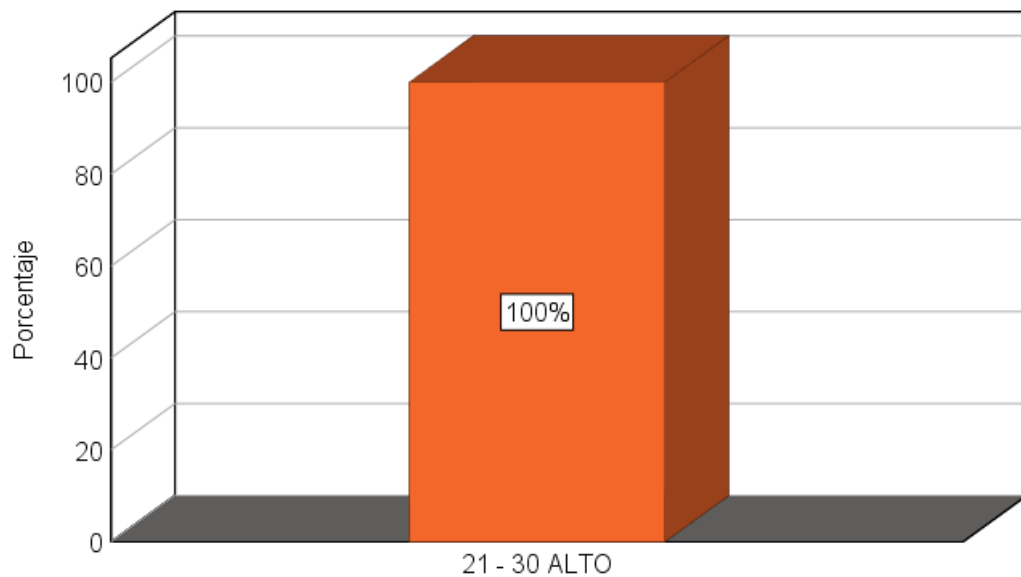


Figura 43

Percepción de Dirección

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 100% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa.

Dimensión 4: Control

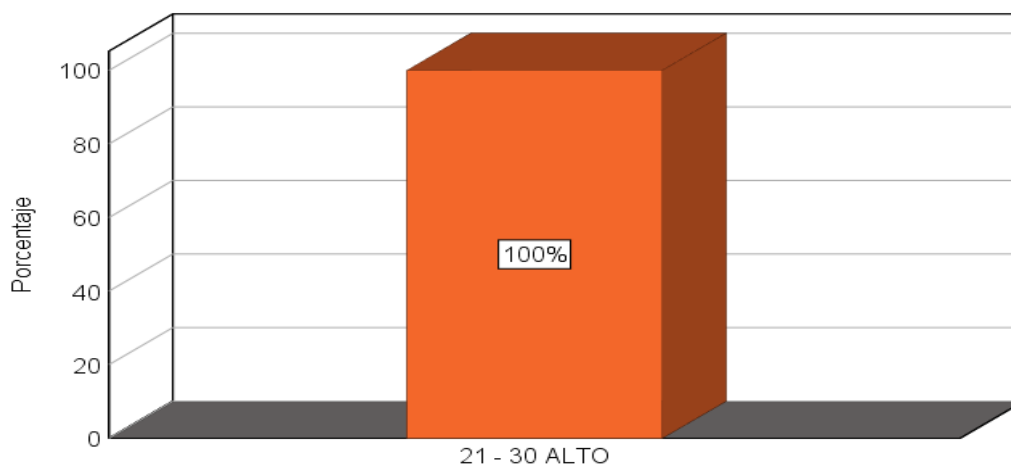


Figura 44

Percepción de Control

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 100% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión control de la variable Gestión Administrativa.

Niveles descriptivos de la variable (Y): Calidad Organizacional

Una vez aplicado el cuestionario a toda la muestra materia de investigación y procesando la información obtenida de esta forma comenzaremos a identificar los niveles de la variable II y sus dimensiones en que se presentan; según la percepción de los colaboradores materia de investigación.

Tabla 47

Percepción de la Variable Calidad Organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 35 - 67 MEDIO | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 68 - 100 ALTO | 18 | 90,0 | 90,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

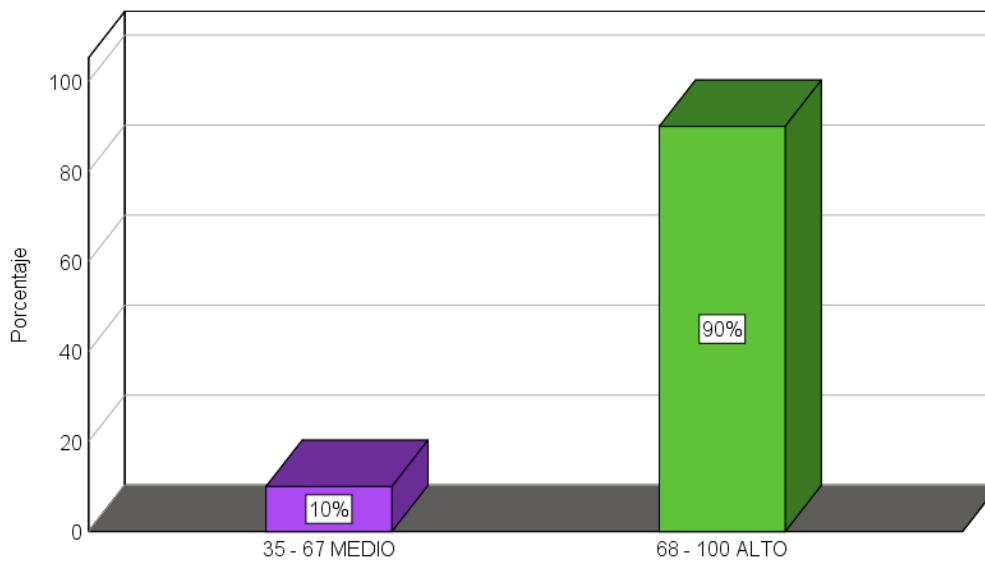


Figura 45

Percepción de la Variable Calidad Organizacional

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 90% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la variable Calidad Organizacional y el 10% en el nivel medio.

Niveles de las dimensiones de la variable (Y)

Dimensión 1: Ambiente de Trabajo

Tabla 48

Percepción de Ambiente de Trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 12 - 23 MEDIO | 3 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| 24 - 35 ALTO | 17 | 85,0 | 85,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

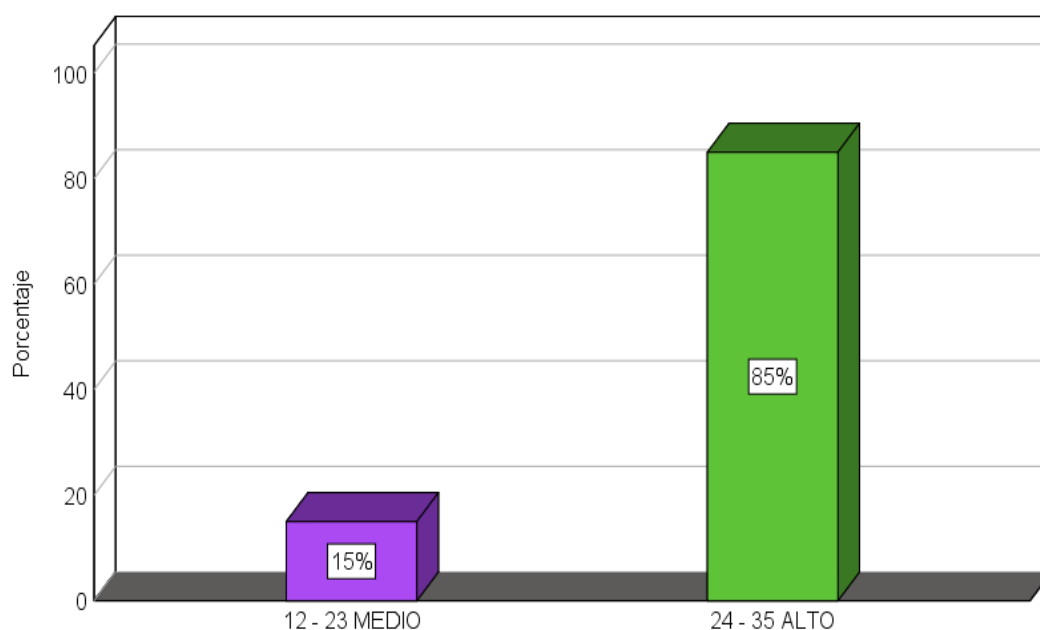


Figura 46

Percepción de Ambiente de Trabajo

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 85% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión Ambiente de trabajo de la variable Calidad Organizacional y el 15% en un nivel medio.

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales.

Tabla 49

Percepción de Relaciones Interpersonales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 12 - 23 MEDIO | 2 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | 24 - 35 ALTO | 18 | 90,0 | 90,0 | 100,0 |
| | Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

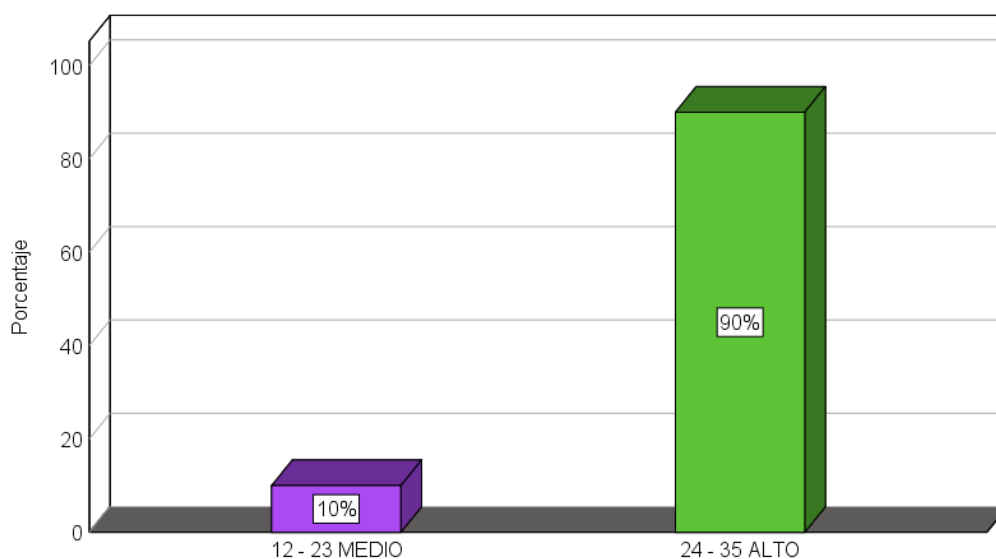


Figura 47

Percepción de Relaciones Interpersonales

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 90% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión Relaciones interpersonales de la variable Calidad Organizacional y el 10% en un nivel medio.

Dimensión 3: Comportamiento Organizacional

Tabla 50

Percepción de Comportamiento Organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 11 - 20 MEDIO | 6 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 21 - 30 ALTO | 14 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Propia

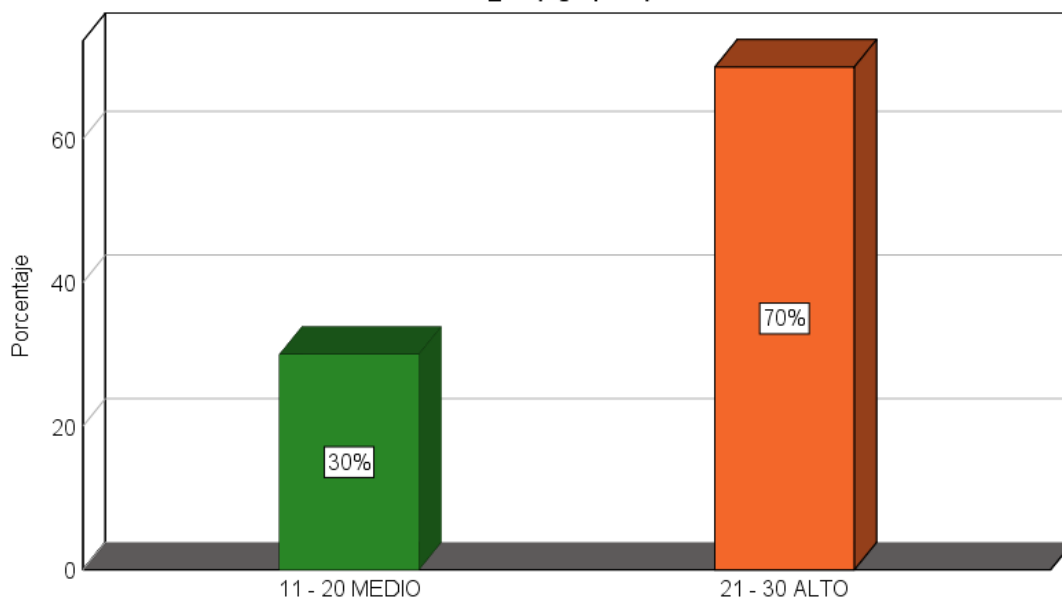


Figura 48

Percepción de Comportamiento Organizacional

Fuente: Propia

Interpretación: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 70% de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a su percepción sobre la dimensión Comportamiento Organizacional de la variable Calidad Organizacional y el 30% en un nivel medio.

Contrasté de Hipótesis general

Hipótesis general

(H₁) La gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020.

(H₀) La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020.

Tabla 51*Correlación de Pearson*

| Valor | Significado |
|---------------|----------------------------------------|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación Nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

*Correlación de Pearson***Tabla 52***Correlación entre Gestión Administrativa y Calidad Organizacional*

| | | VGA_001 | VCO_002 |
|---------|------------------------|---------|---------|
| VGA_001 | Correlación de Pearson | 1 | ,593** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,006 |
| | N | 20 | 20 |
| VCO_002 | Correlación de Pearson | ,593** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,006 | |
| | N | 20 | 20 |

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

De acuerdo a la Hipótesis general sobre la relación entre la Variable Gestión Administrativa y Calidad Organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020, según la tabla N.º 52 indica que hay una correlación de 0,593, es decir una correlación positiva moderada.

En tanto se llega a la conclusión que se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis nula.

Hipótesis específicas

(H1) El ambiente de trabajo se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

(H0) El ambiente de trabajo NO se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Tabla 53

Correlación entre Ambiente de Trabajo y Gestión Administrativa

| | | VGA_001 | VCO_D1 |
|---------|------------------------|---------|--------|
| D1_AT. | Correlación de Pearson | 1 | ,622** |
| | Sig. (bilateral) | | ,003 |
| | N | 20 | 20 |
| VGA_001 | Correlación de Pearson | ,622** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,003 | |
| | N | 20 | 20 |

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

Según la Hipótesis específica (a) donde si el ambiente de trabajo se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020, la tabla N.ª a 53 indica que hay una correlación de 0,622, es decir una correlación positiva moderada.

En tanto se llega a la conclusión que se acepta la Hipótesis Especifica alterna (a) y se rechaza la Hipótesis Especifica nula (a).

(b)

(H1) Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

(H0) Las relaciones interpersonales NO tienen una relación significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Tabla 54

Correlación entre Relaciones Interpersonales y Gestión Administrativa.

| | | VGA_001 | VCO_D2 |
|---------|------------------------|---------|--------|
| D2_RI | Correlación de Pearson | 1 | ,454* |
| | Sig. (bilateral) | | ,045 |
| | N | 20 | 20 |
| VGA_001 | Correlación de Pearson | ,454* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,045 | |
| | N | 20 | 20 |

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

Por lo que la Hipótesis específica (b) sobre si las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020., según la tabla N.º 54 indica que hay una correlación de 0,454, es decir una correlación positiva moderada.

En tanto se llega a la conclusión que se acepta la Hipótesis Especifica alterna (b) y se rechaza la Hipótesis Especifica nula (b).

(c)

(H₁) El comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

(H₀) El comportamiento organizacional NO se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020.

Tabla 55

Correlación entre Comportamiento Organizacional y Gestión Administrativa

| | | VGA_001 | VCO_D3 |
|---------|------------------------|---------|--------|
| D3_CO | Correlación de Pearson | 1 | ,564** |
| | Sig. (bilateral) | | ,010 |
| | N | 20 | 20 |
| VGA_001 | Correlación de Pearson | ,564** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,010 | |
| | N | 20 | 20 |

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

Por lo que la Hipótesis específica (c) donde si el comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020., según la tabla N.º 55 indica que hay una correlación de 0,564, es decir una correlación positiva moderada.

En tanto se llega a la conclusión que se acepta la Hipótesis Especifica alterna (c) y se rechaza la Hipótesis Especifica nula (c).

V. DISCUSION

Realizada el análisis de resultados de las variables gestión administrativa y calidad organizacional, y que la relevancia del estudio fue determinar la correlación de entre ambas variables. Esta correlación se realizó por cada Hipótesis.

En la Hipótesis general sobre la gestión administrativa se relación significativamente con la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020 se ha obtenido que los resultados indican que hay una correlación de 0,593, es decir una correlación positiva moderada, Este resultado guarda relación con, Ocampos & Valencia (2017), en su tesis de grado de la Universidad Nacional de Tumbes realizo la investigación: “Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD - Tumbes 2016”, donde el r de Pearson fue de 0,559 y el $p=0,000$ con lo que se determinó y concluyó que existe relación significativa entre las variables del estudio, es decir, la aplicación de una adecuada gestión administrativa es fundamental para brindar un servicio de calidad, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Según la Hipótesis específica 1 si el ambiente de trabajo se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020., indica que hay una correlación de 0,622, es decir una correlación positiva moderada Este resultado guarda relación con Cancio (2020), en su tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, realizo la investigación: “Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017” donde la correlación de Pearson es de 0,70 y el el nivel de significancia es de 0,000 con lo que se determina y se concluye que existe relación significativa entre la planificación y la calidad de servicio en los estudiantes de la Universidad Nacional de Educación.

Por lo que la Hipótesis específica 2 . Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020; indica que hay una correlación de 0,454, es decir una correlación positiva moderada. Este resultado guarda relación con,

Salvador (2018), en su tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo realizo la investigación: “La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016”, donde el pa valor fue de $p = 0,000 < 0,03$ con lo que demuestra y se existe diferencias en la gestión administrativa en Instituciones Educativas del nivel inicial, primaria y secundaria del distrito de Ventanilla 2016.

Por lo que la Hipótesis específica 3: donde si El comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020, indica que hay una correlación de 0,564, es decir una correlación positiva moderada. Este resultado guarda relación con, Pérez, (2017), en su tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación: “Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014” donde Rho de Spearman es de 0,812 y significativa ($p = 0.000$) menor a 0,05, con lo que se determinó y se concluyó que la Gestión Administrativa tiene relación positiva y significativa con el Clima Institucional según las percepciones del personal del área de Gestión Administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluyó, que existe relación entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Determinado a través de la prueba estadística de Pearson que indicó la existencia de una correlación positiva moderada (0,593** y nivel de significancia 0,006) entre ambas variables.
- Segunda:** Se concluyó, que existe relación entre ambiente de trabajo y gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Determinado por Pearson que indica una correlación positiva moderada de (0,622**, y nivel de significancia 0,003).
- Tercera:** Se concluyó, que existe relación entre relaciones interpersonales y gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Determinado por Pearson que indicó la existencia de una correlación positiva moderada (0,454** y nivel de significancia 0,045).
- Cuarta:** Se concluyó, que existe relación entre comportamiento organizacional y gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. Determinado por que indica una correlación positiva moderada de (0,564**, y nivel de significancia 0,010).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda, a la institución educativa, personal directivo y administrativo que laboran en la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas, que deben capacitar en temas de manejo de recursos humanos en sus diferentes áreas, y así lograr una excelente calidad organizacional que beneficie a todos los colaboradores y usuarios.

Segunda: se recomienda, a la institución educativa monitorear el proceso de gestión administrativa, y a mantener los ambientes de trabajo en óptimas condiciones, así como promover capacitación en los colaboradores para desarrollar un ambiente de trabajo laboral extraordinario.

Tercera: se recomienda, a la institución educativa ejecutar acciones para mejorar los procesos de gestión administrativa, organizar capacitaciones para los colaboradores para mantener un buen y excelente clima laboral y mejora cada día las relaciones interpersonales para lograr los objetivos y metas establecidas.

Cuarta: se recomienda, a la institución educativa a desarrollar talleres de capacitación de manera permanente en temas de gestión administrativa, analizando los resultados, así como organizar capacitaciones de comportamiento organizacional en los diferentes niveles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Albrecht, K. (2005). La Inteligencia Social. www.resumido.com/es/libro.php/243.
- Alves, G. (2000). *El Clima en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson Educación.
- Bernal, C. T., & Sierra, A. H. (2013). Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI (2da. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson Educación.
- Bonifaz, C. 2012 Liderazgo empresarial. México. año 2012, primera edición.
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social* (1a Ed.). Chile: LOM.
- Cancio, G.T.B. (2020), Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017.
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica (6.ª edición). Lima: San b Marcos.
- CASTILLO, J. Y Prieto, C.(1990) Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo, Madrid: CIS.
- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición: McGraw-Hill Interamericana .
- Chiavenato, I. (2006). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones (II ed.). Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.<http://www.monografias.com/trabajos92/sobre-el-comportamiento-organizacional/sobre-el-comportamiento-organizacional.shtml#ixzz3M7eLmWWQ>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. Mexico: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, Idalberto, (2007) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Costa, J. (2007). *Imagen didáctica*. Barcelona: Editorial CEAC.
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Ministerio de Educación de España.
- Diccionario de la Real Academia Española. (1992). Editorial CEP S.L.
- Editorial. (2 de julio de 2003). *Importancia*. Obtenido de <https://www.importancia.org/companerismo.php>
- Eyssautier, M. (2010). *Elementos Básicos de Administración*. México: Trillas.
- Fayol, H. (1980). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Federico, M., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. argentina. Obtenido de <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wpcontent/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Feigenbaum, A. V. (1994). *Control Total de la Calidad (Tercera Edición Revisada)*. México: Compañía Editorial Continental, S. A de C. V.
- Fernández, B. (2004). *Clima Organizacional en las Organización. Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. México: Tesis doctoral. UDLAP.
- Fincowsky, E. (2009). *Organización de Empresas*. México D.F: McGraw W - HILL Interamericana.
- Franklin B. Enrique, Mc Graw Hill, (2004) *Organización de Empresas*, Segunda Edición, de, Pág. 78.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hellriegel, F. (2002) *“Administración, un enfoque basado en competencias”*, México: Thomson Editores S.A. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1283/bibliografia.html>

- Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista, L. 2014. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Educación, 6ta. Edición, p. 200.
- Luna, A. (2014). Proceso administrativo. (1a. ed.). México: Patria.
- Méndez, J. (2006). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_Ensayo_Dimensiones.pdf+clima+organizacional&hl=es&ct=clnk&cd=6&gl=cu&lr=lang_es
- MINEDU (2019) *Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica*.
- MINEDU (2019). *Lineamiento para la dotación de materiales educativos para la educación básica*.
- MINEDU. (2011). *Gestión Administrativa*. Lima, Perú: Normas de gestión para los procesos educativos. Guía de trabajo. Sin edición
- Mortimore, P. (2000). Control de la calidad en educación. revista británica de estudios de educación.
- Munch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. (2a.ed.). México: Pearson.
- Muñiz, J. (2003). *Métodos Estadísticos Para Ingeniería*. España: Visión Libros.
- Newstron, J (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Duodécima Edición. Mc Graw Hill.
- Ocampos, G. L. E., & Valencia, C. S. T. (2017). *Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD-Tumbes 2016*.
- Ortega, M.N. L. (2014). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas públicas administradoras de agua potable en la Provincia del Carchi* (Bachelor's thesis).
- Penrose, E (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Brasil Blackwell, London.
- Pérez, P. M. I. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014*.
- Pulido, Hernán Javier (2004) ESTÁNDARES DE CALIDAD
- Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. México: McGraw Hill.
- Robbins, & Coulter. (2010). ADMINISTRACIÓN. MEXICO: PEARSON.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2012). Administración (12a Edición). México: Pearson.

- Rodríguez, R. (2015). Guía de seguridad en procesos de almacenamiento y manejo de cargas, Editorial Fremap.: <https://www.udc.es/archivos/sites/udc/prl/procedimientos/Guiaxseg.xalmac enam.xymanejoxcargas.pdf>
- Rojas, R. (2002). *Investigación social: teoría y praxis*. San Rafael, México: Plaza y Valdez
- Romero, Y. M. Q., Monzan, F. M. M., & Hernández, Y. D. C. T. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33.
- Rue, L; Lloyd. (2006). *Administración*. Alfaomega.
- Salvador, L.C. M. (2018). *La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016*.
- Sánchez, M. (2014). *Manual comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid, España:
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Scanlan, B. (2000) *Administración para nuevos gerentes*. Serie de Administración y Negocios. Chile: Ed. Bloom Sant.
- Segredo, P. A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista cubana de salud pública*, 39, 385-393.
- Traverso, P. Williams, B. y Palacios, I. (2017) *La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios*. Samborondón – Ecuador.
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. *AD-minister*, (26), 5-15.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Velázquez, B. (2016). *La gestión administrativa y financiera, una perspectiva desde los supermercados del cantón Quevedo*. *Empresarial*, 10(38), 15-20.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia de las variables Gestión Administrativa - Calidad Organizacional

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Indicadores | Metodología |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable X: Gestión Administrativa Dimensiones: | | Población: 42 Colaboradores |
| ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020? | Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | La gestión administrativa se relaciona significativa con la calidad organizacional en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe – Hualgayoc 2020 | X1. Planificación | X.1.1. Instrumentos de Gestión. X.1.2. Cumplimiento de propósitos. X.1.3. Recursos. | Muestra:20 Colaboradores Tipo de Investigación: Aplicada |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | X2. Organización | X.2.1. Organigrama (Estructura Organizativa) X.2.2. Comunicación efectiva X.2.3. Distribución adecuada de recursos y materiales. | Método de investigación Deductivo |
| ¿De qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020? | Determinar de qué manera el ambiente de trabajo se relaciona con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | El ambiente de trabajo se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | X3Dirección | X.3.1. Liderazgo X.3.2. Comunicación X.3.3. Supervisión | Diseño: No experimental de corte transversal |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | X4 Control | X4.1 Estándares de calidad X4.2 Control de resultados X4.3 Retroalimentación | |
| ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020? | Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | Variable Y: Calidad Organizacional Dimensiones: Y1. Ambiente de trabajo Y2. Relaciones interpersonales Y3. Comportamiento organizacional | Y.1.1. Infraestructura Y.1.2. Área de trabajo Y.1.3. Equipos y muebles Y.2.1. Comunicación Y.2.2. Compañerismo Y.2.3. Conflictos interpersonales Y.3.1. Tensión y estrés Y.3.2. Motivación Y.3.3. Expectativas | Estadístico de prueba: "r" Pearson Instrumentos: Para medir la variable X: Cuestionario de encuesta Para medir la variable Y: Cuestionario de encuesta |
| ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020? | Identificar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | El comportamiento organizacional se relaciona de manera significativa con la gestión administrativa en la I.E. José Carlos Mariátegui, Pújupe - Hualgayoc 2020. | | | |

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de variables de las variables Gestión Administrativa - Calidad Organizacional

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Instrumento |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------|
| Gestión administrativa | Según Bernal y Sierra (2018), afirma que la "Gestión administrativa es el conocimiento humano dedicado al estudio tanto de las diferentes formas de utilizar racionalmente los recursos de las organizaciones como del quehacer administrativo" (p. 10). | La medición de la variable gestión administrativa se realizada mediante las siguientes dimensiones: Planificación, Organización, Dirección. | Planificación | Instrumentos de Gestión. Cumplimiento de propósitos. Recursos. | Del 1 al 3 Del 4 al 6 7 | Likert | Cuestionario Gestión Administrativa |
| | | | Organización | Organigrama (Estructura Organizativa) Comunicación efectiva Distribución adecuada de recursos y materiales | Del 8 al 10 Del 11al12 Del 13 al14 | | |
| | | | Dirección | Liderazgo Comunicación Supervisión Estándares de calidad | Del 15 al16 Del17al 19 20. | | |
| | | | Control | Control de resultados Retroalimentación | | | |
| Calidad organizacional | Son los rasgos que se les atribuye a las organizaciones ya sea de carácter individual o colectivo, así como la división del trabajo entre todos los colaboradores de | La medición de la variable calidad organizacional se realizará mediante las siguientes dimensiones: Ambiente Físico, Relaciones | Ambiente de trabajo Relaciones interpersonales | Infraestructura Área de trabajo Equipos y muebles Comunicación Compañerismo Conflictos interpersonales | Del 1 al 2 Del 3 al 5 Del 6 al 7 Del 8 al 9 Del 10 al 12 Del 13 al14 | Likert | Cuestionario Calidad Organizacional |

las organizaciones y su relación entre sí para el logro de objetivos y metas establecidas por las organizaciones.

Interpersonales,
Comportamiento
organizacional.

Comportamiento
organizacional

Tensión y estrés
Motivación
Expectativas

Del 15 al 16

Del 17 al 18

Del 19 al 20

Anexo 3: Instrumento

ENCUESTA

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD ORGANIZACIONAL EN LA I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, PÚJUPE - HUALGAYOC 2020.”

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Indicaciones:

Señores (as) colaboradores, con el presente cuestionario se pretende obtener información relacionada a Gestión Administrativa de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”, para lo cual le pedimos su colaboración respondiendo todas las preguntas: marque con un (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

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

| Variable: Gestión Administrativa | Nº | Dimensiones: Planificación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | La institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados. | | | | X | | |
| | 2 | Todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión. | | | X | | | |
| | 3 | Se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo. | | | | | X | |
| | 4 | Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa. | | | | X | | |
| | 5 | El logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores. | | | X | | | |
| | 6 | Se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos. | | | | X | | |
| | 7 | La institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta | | | | | X | |
| | Dimensión: Organización | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 8 | La institución educativa cuenta con organigrama. | | | | | X | |
| | 9 | La estructura orgánica es la adecuada y correcta. | | | | | X | |
| | 10 | Las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos. | | | | | X | |
| | 11 | La distribución de recursos es la más adecuada y eficiente. | | | | X | | |
| | 12 | La distribución de materiales se realiza eficientemente. | | | | X | | |
| 13 | Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo. | | | | | X | | |
| 14 | Mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente. | | | | X | | | |

| Dimensión: Dirección | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 15 | El liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo | | | X | | |
| 16 | La dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el personal. | | | | X | |
| 17 | Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas. | | | X | | |
| 18 | La dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo. | | | | X | |
| 19 | El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados. | | | | | X |
| 20 | La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores. | | | X | | |

ENCUESTA

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD ORGANIZACIONAL EN LA I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, PÚJUPE - HUALGAYOC 2020.”

VARIABLE: CALIDAD ORGANIZACIONAL

Indicaciones:

Señores (as) colaboradores, con el presente cuestionario se pretende obtener información relacionada a Calidad Organizacional en la institución educativa “José Carlos Mariátegui”, para lo cual le pedimos su colaboración respondiendo todas las preguntas: marque con un (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

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

| Variable: Calidad Organizacional | Nº | Dimensiones: Ambiente de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | El ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado. | | | | X | | |
| | 2 | Las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada | | | | | X | |
| | 3 | El ambiente laboral que se percibe es adecuado para desarrollar sus actividades. | | | | X | | |
| | 4 | Los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo. | | | X | | | |
| | 5 | El ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional. | | X | | | | |
| | 6 | El equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades. | | | | X | | |
| | 7 | El mobiliario está en óptimas condiciones. | | | | X | | |
| | Dimensión: Relaciones interpersonales | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 8 | Los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan en el desempeño laboral | | | | | X | |
| | 9 | Los trabajadores con quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable | | | | | X | |
| | 10 | Existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo. | | | | | X | |
| | 11 | Puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo. | | | | X | | |
| | 12 | El trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales. | | | X | | | |
| 13 | En el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo. | | | X | | | | |
| 14 | Los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores. | | | X | | | | |

| Dimensión: Comportamiento Organizacional | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 15 | Algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer. | | X | | | |
| 16 | Se desarrolla estrategias de motivación en caso de tensión y estrés. | X | | | | |
| 17 | Le permiten planificar, organizar y dirigir sus actividades según sus expectativas. | | X | | | |
| 18 | Se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas. | | | | X | |
| 19 | Valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas. | | | | X | |
| 20 | En el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas | | | | | X |

Anexo 4: Carta de presentación

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

DR. SEGUNDO WILMAR GARCÍA CÉLIS
ASESOR TEMÁTICO DE ADMINISTRACIÓN

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de **TALLER DE TESIS IV – 2019 – CAJAMARCA**, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar al Título Profesional de **ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**.

El título o nombre del proyecto de investigación es: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD ORGANIZACIONAL EN LA I.E. JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, PÚJUPE - HUALGAYOC 2020**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

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

Atentamente.


Dilmer El Gallardo Díaz


Flor Carmelita Campos Acuña

Comprobación Retención

Dr. Wilmar García Celis
Doc. Invest. Especialista
1 / 20

Anexo 5: Instrumento de Validación

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|----------------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Planificación | | | | | | | | |
| 1 | La institución educativa cuenta con sus documentos de gestión actualizados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Todos los trabajadores tienen conocimiento sobre los instrumentos de gestión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se comunica en el momento oportuno sobre el plan anual de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | Ajuste en afirmativo |
| 4 | Los trabajadores conocen la misión y visión de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | Ajuste en afirmativo |
| 5 | El logro de objetivos y metas del plan anual de trabajo sirven para medir el rendimiento de los trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | Ajuste en afirmativo |
| 6 | Se toma en consideración los plazos programados para el logro de objetivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | Ajuste en afirmativo |
| 7 | La institución hace uso adecuado de los recursos con los que cuenta | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Organización | | | | | | | | |
| 8 | La institución educativa cuenta con organigrama. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La estructura orgánica es la adecuada y correcta. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Las funciones organizacionales están de acuerdo al diseño de cargos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | La distribución de recursos es la más adecuada y eficiente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | La distribución de materiales se realiza eficientemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Existe comunicación afectiva entre compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Mediante la comunicación efectiva se informa sobre el cumplimiento de objetivos y metas periódicamente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión: Dirección | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 15 | El liderazgo del director influye en el cumplimiento de objetivos del plan anual de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | La dirección lidera e incluye de manera acertada la participación de todo el personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Se aprecia motivación y comunicación para cumplir con los objetivos y metas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | La dirección comunica y valora la iniciativa y creatividad de los trabajadores a su cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El órgano directivo comunica los objetivos alcanzados | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | La gestión administrativa supervisa el cumplimiento de funciones de los trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

ANEXO N° 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE: CALIDAD ORGANIZACIONAL

| N° | Dimensiones / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Ambiente de trabajo | | | | | | | |
| 1 | El ambiente físico donde desarrolla sus actividades de trabajo es adecuado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las áreas de trabajo están distribuidas de manera ordenada | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El ambiente laboral que se percibe es adecuado para desarrollar sus actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Los trabajadores de la institución educativa expresan confianza para que desarrollen su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El ambiente laboral ayuda en la calidad organizacional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El equipamiento es adecuado para desarrollar sus actividades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | El mobiliario está en óptimas condiciones. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Relaciones interpersonales | | | | | | | |
| 8 | Los niveles de comunicación en los trabajadores ayudan en el desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Los trabajadores con quienes interactúa demuestran un trato amable y agradable | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Existe compañerismo y muestras de respeto entre compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Puede confiar de manera fácil en cualquiera de sus compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | El trabajo en equipo ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | En el caso de conflictos interpersonales se recurre a la comunicación asertiva para solucionarlo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Los conflictos interpersonales causan desconfianza en los trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| Dimensión: Comportamiento Organizacional | | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15 | Algunas veces se ha encontrado con un ambiente de tensión y estrés por no saber que hacer. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Se desarrolla estrategias de motivación en caso de tensión y estrés. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Le permiten planificar, organizar y dirigir sus actividades según sus expectativas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Se realizan reuniones permanentes para motivar y tratar sobre el cumplimiento de objetivos y metas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Valoran sus expectativas de trabajo y actividades desarrolladas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | En el desarrollo de su trabajo considera el cumplimiento de objetivos y metas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

García Luis Segundo Wilhoar

DNI: 18080788

Especialidad del validador: Dr. 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

D.S. de 2010 del 20.12.10



Firma del Validador

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Mg-CPCC. CHAVEZ AUMADA SALUSTIANO

DNI : 26 606031

Especialidad del validador : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE NEGOCIOS CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

05.01 de 2020

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

Mg. Sebastiano Chávez Aumada
Contador Público Colegiado Certificado
MAT. N° 12 - 214

Firma del Validador

Anexo 5 Matriz de datos

| Variable: Gestión Administrativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|----|----|----|----|----|----|-------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° de Encuestado | DIMENSIÓN: Planificación | | | | | | | DIMENSIÓN: Organización | | | | | | | DIMENSIÓN: Dirección | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

| Variable: Calidad Organizacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|---------------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° de Encuestado | DIMENSIÓN: Ambiente de Trabajo | | | | | | | DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales | | | | | | | DIMENSIÓN: Comportamiento Organizacional | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Anexo 6. Propuesta de Valor

La Institución Educativa José Carlos Mariátegui Pújupe – Hualgayoc, debe tener presente la gestión administrativa como un proceso fundamental y esencial para mejorar y alcanzar los objetivos institucionales. En la dimensión planificación se deben definir bien los objetivos de la institución y establecer estrategias de manera correcta para lograrlo, como elaborar un análisis FODA, para conocer mejor que les hace falta mejorar en el aspecto administrativo y pedagógico, una vez realizado y con los objetivos bien definidos, el director debe fomentar la participación del personal directivo y administrativo de la institución. En la dimensión organización se debe facilitar el trabajo de los colaboradores, mediante información de cada una de sus funciones, además de hacerles conocer la misión, visión y objetivos de la institución, para el logro juntos cada uno de los objetivos. En la dimensión Dirección, se debe trabajar con responsabilidad, donde debe existir una mayor comunicación entre director, coordinador administrativo y de recursos educativos (CARE) y todos los colaboradores y motivarlos para que el trabajo que realizan lo hagan con gusto y no solo por obligación. En la dimensión Control, se debe realizar de manera continua para verificar que las ejecuciones de las actividades se realicen adecuadamente, o si hay algo que corregir o mejorar, realizar una retroalimentación y medición de los resultados para tener la seguridad de que se está alcanzando los objetivos y metas establecidas para el periodo académico.

