



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA I. E. N°50421 AUGUSTO
SALAZAR BONDY DE COLQUEPATA - 2019.**

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

AUTOR:

Bach. LISET KATERYN NUÑEZ FLORES

LIMA – PERU

2020

ASESOR DE TESIS:

DR. JUSTINIANO AYBAR MAMANI

JURADO EXAMINADOR:

DR. FRANCISCO EDUARDO DÍAZ ZARATE
PRESIDENTE

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA
SECRETARIO

DR. FERNANDO LUIS TAM WONG
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis queridos padres, hermana, familia, amigos quienes siempre me apoyaron en cada paso con sus palabras de aliento y de no rendirme jamás.

Como también los profesores de aula, al doctor Justiniano Aybar y la doctora Giovanna Chirinos, doctora muy sabia y un ejemplo a seguir.

Liset Kateryn Núñez Flores.

AGRADECIMIENTOS

A mí asesor de tesis el Doctor Justiniano Aybar Mamani por sus enseñanzas muy acertadas y orientaciones en el transcurso de mi tesis

Al director de la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy y así mismo a mis compañeros de trabajo y a todo el personal que labora en mencionada I.E.

Para terminar a mi casa de estudios Universidad Privada Telesup y al Rector de la misma por su contribución en la Educación Peruana.

La autora

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis es de enfoque cuantitativo. Es una investigación aplicada que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 50 colaboradores entre docentes y administrativos de la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 50 trabajadores, se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, con un nivel de significancia de 0.932 para la variable gestión administrativa y 0.858 para la variable desempeño laboral de acuerdo al alpha de Cronbach.

Los resultados concluyeron según la prueba de correlación de Rho Spearman que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019, con una relación de $Rho = 0,924$, correlación positiva muy alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $34.298 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Palabras claves: Gestión administrativa y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between administrative management and job performance in Educational Institution N ° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

The methodology used for the preparation of this thesis is quantitative approach. It is a basic research that is located at the descriptive and correlational level. The research design is non-experimental: cross-sectional: correlational. The population consisted of 50 teachers from the Educational Institution N ° 50421 Augusto Salazar Bondy, a non-probabilistic census sampling was used, that is, the sample size was represented by 50 teachers, two questionnaires were used as instruments, with a level of significance 0.932 for the administrative management variable and 0.858 for the job performance variable according to Cronbach's alpha.

The results concluded according to the Spearman correlation test that there is a relationship between administrative management and job performance in Educational Institution No. 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019, with a Rho ratio = 0.924, a very high positive correlation and a significance of $p = 0.000 < 0.05$, the H_0 was rejected, also according to the Chi square test a value of $34.298 > 3.8416$ is evidenced, according to the probability of the value and degree of freedom, which the H_0 and H_1 was accepted ($p < 0.000$ less than $p < 0.05$).

Keywords: Administrative management and job performance.

INDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
ASESOR DE TESIS:	ii
JURADO EXAMINADOR:.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDO.....	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Planteamiento del Problema	17
1.2. Formulación del Problema	22
1.2.1. Problema General.....	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Justificación de estudio	23
1.3.1. Justificación practica.....	23
1.3.2. Justificación Teórica	23
1.3.3. Justificación metodológica	24
1.3.4. Justificación social	24
1.3.5. Delimitación de la Investigación.....	25
1.4. Objetivos de la Investigación.....	26
1.4.1. Objetivo general.....	26
1.4.2. Objetivos específicos	26
II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes de la investigación.....	27
2.1.1. Antecedentes nacionales:.....	27
2.1.2. Antecedentes internacionales:.....	30
2.2. Bases teóricas de las variables.....	32
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 el nivel de Investigación	50
3.3.1. Tipo de investigación	50
3.3.2. Nivel de investigación	51
3.3.3. Método de Investigación.....	51
3.4. Diseño de la investigación.....	51
3.5. Población y muestra de estudio	53
3.5.1. Población	53
3.5.2. Muestra.....	53
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	54
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	54
3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	58
3.7 Métodos y análisis de datos	62
3.8 Aspectos éticos	64
IV. RESULTADOS	66
V. DISCUSIÓN.....	94
VI. CONCLUSIONES.....	98
VII. RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXOS	104
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	105
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	107
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.....	110
Anexo 4: Validación de instrumento	115
Anexo 5: Matriz de datos.....	128
Anexo 6: Propuesta de valor.....	132

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de estudio del personal de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy	53
Tabla 2 Distribución de la muestra de estudio del personal de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy	54
Tabla 3 Ficha técnica 1: Cuestionario de variable gestión administrativa	55
Tabla 4 Baremación de la variable de estudio gestión administrativa	56
Tabla 5 Ficha técnica 2: Cuestionario de variable desempeño laboral	56
Tabla 6 Baremación de la variable de estudio desempeño laboral	57
Tabla 7 Proceso de validación de los instrumentos por juicios de expertos.....	58
Tabla 8 Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio.....	59
Tabla 9 Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión administrativa	60
Tabla 10 Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño laboral	61
Tabla 11 Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman. ..	63
Tabla 12 Distribución de probabilidades de la prueba estadística del Chi cuadrado.	64
Tabla 13 Frecuencia estadística de la variable gestión administrativa en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.	66
Tabla 14	67
Tabla 15 Frecuencia estadística de la dimensión organización en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	68
Tabla 16 Frecuencia estadística de la dimensión dirección en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	69
Tabla 17 Frecuencia estadística de la dimensión control en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	70
Tabla 18	71
Tabla 19 Frecuencia estadística de la dimensión eficiencia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	72

Tabla 20 Frecuencia estadística de la dimensión eficacia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	73
Tabla 21 Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.....	74
Tabla 22. Correlación de Spearman entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.....	75
Tabla 23. Correlación de Spearman entre planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.....	77
Tabla 24. Correlación de Spearman entre organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.....	79
Tabla 25. Correlación de Spearman entre dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy de	81
Tabla 26. Correlación de Spearman entre el control y el desempeño laboral en la I.E. N°50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019	83
Tabla 27. <i>Tabla de contingencia entre gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.....</i>	86
Tabla 28. <i>Tabla de contingencia entre planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.</i>	87
Tabla 29. Tabla de contingencia entre organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019	89
Tabla 30. Tabla de contingencia entre dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.	91
Tabla 31. Tabla de contingencia entre control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.	92

INDICE DE FIGURAS

En esta figura 1 se identifica como se da la gestión administrativa y que influencia tiene el personal Louffat (Pg. 34)	43
<i>Figura 2.</i> Gestión administrativa en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	66
<i>Figura 3.</i> Planeación en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	67
<i>Figura 4.</i> Organización en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.....	68
Figura 5. Dirección en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019	69
Figura 6. Control en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019	70
Figura 7. Desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.....	71
Figura 8. Eficiencia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.....	72
Figura 9. Eficacia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019	73
<i>Figura 10.</i> Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral	76
<i>Figura 11.</i> Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre planeación y el desempeño laboral.....	78
<i>Figura 12.</i> Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre organización y el desempeño laboral.....	80
<i>Figura 13.</i> Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre dirección y el desempeño laboral.....	82
<i>Figura 14.</i> Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre el control y el desempeño laboral.....	84

Figura 15: Gestión administrativa y desempeño laboral.....	86
Figura 16: Planeación y desempeño laboral	88
Figura 17 : Organización y desempeño laboral	90
Figura 18: Dirección y desempeño laboral	91
Figura 19: Control y desempeño laboral	93

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se denomina: Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019, entidad integrada que brinda servicios a los alumnos de los niveles primaria en modalidad JER (Jornada Escolar Regular) y secundaria en modalidad JEC (Jornada Escolar Completa), por lo cual se manifiesta de diferentes formas la gestión administrativa y el desempeño laboral por ser diferentes cantidades de personal, así como la asignación de grados y secciones, por ejemplo primaria tiene un solo maestro a cargo de cada grado, en función al nivel secundario el grado tiene 11 maestros de acuerdo a sus áreas, coordinadores y también cuenta con personal administrativo.

Centrándonos en el contexto de la globalización, se ha visualizado que en los últimos años se pone en evidencia que las empresas dan un mayor énfasis al trabajador y al capital netamente humano. Proporcionalmente, se ha adquirido cierta conciencia de que el capital humano es una pieza indispensable en cualquier actividad, además que los sueldo percibidos no son proporcionales al esfuerzo dado, por ello es importante tomar conciencia de las necesidades de participación en la toma de decisiones y así generar oportunidades de realización personal en los colaboradores de las empresas.

Por consiguiente, en el ahora, el estudio sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral toma gran fuerza posicionándose de forma indispensable en cualquier empresa, puesto que permite a los trabajadores expresarse y dar a conocer que papel cumplen en el funcionamiento de la organización, de cómo perciben a la empresa y cómo se sienten en ella. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019 que es una institución perteneciente al Estado Peruano.

Este trabajo de investigación está compuesto por capítulos los cuales detallo a continuación: capítulo I, es donde se encuentra e identifica el planteamiento del problema, como también qué importancia tiene la gestión administrativa, de qué manera la misma tiene influencia recíproca sobre el desenvolvimiento de los trabajadores y cuál es la relación con el desempeño laboral, siendo de gran importancia el diagnóstico para lograr de esta manera un diseño de instrumentos en gestión empresarial, también estará compuesta por justificación de estudio y objetivos a investigar.

Con todo es se pone en evidencia que la existencia de una adecuada y por consiguiente una óptima gestión administrativa afectara de forma positiva en el desempeño del trabajador a la hora de lograr objetivos en la empresa.

Posteriormente en el capítulo segundo, se presenta el marco teórico del trabajo de investigación; de la misma forma plasme los antecedentes nacionales e internacionales que se relacionan con el problema de investigación; como también la información teórica en función a las variables de estudio, así como de sus respectivas dimensiones con la única finalidad de aportar mejoras a mencionada investigación.

En el capítulo tercero, exponemos todo lo referente a las hipótesis y variables de la investigación: con ello presentamos los supuestos de nuestra hipótesis que darán respuesta al problema planteado en la investigación y de esta manera establecer indicadores que faciliten la medición de cada una de nuestras variables, también encontraremos el tipo que es el descriptivo correlacional porque esta se orienta a encontrar que grado de relación existente entre las dos variables que son gestión administrativa y desempeño laboral, el nivel de investigación aplicada la misma que está basada en mejorar, el diseño es, no experimental transversal porque recolecta datos en un solo momento, esto quiere decir de forma única y determinada, la población que se utilizó es el total , técnicas e instrumentos, método de análisis y por últimos veremos los aspectos éticos.

En el capítulo cuarto, se presenta la interpretación y análisis de todos los resultados obtenidos en función a la muestra obtenida a partir de las encuestas aplicadas, el nivel de gestión administrativa en la I.E. N° 50421 Augusto Salazar Bondy, el nivel de desempeño laboral en mencionada I.E., como también el nivel de correlación entre gestión administrativa y el desempeño laboral, nuestras dimensiones de planeación, organización, dirección y por ultimo control con el desempeño laboral, estos resultados estarán demostrados estadísticamente.

En el capítulo quinto: En este capítulo se visualiza la discusión entre los resultados obtenidos y los antecedentes tanto nacionales como internacionales.

En el capítulo sexto se encontrará las conclusiones a las que se llegó, como es que este estudio demuestra que la gestión administrativa y el desempeño laboral están relacionas y en qué medida influencia en mencionada I.E. N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata.

Por último, el capítulo séptimo que comprende las recomendaciones a tomar después de haber hecho este trabajo de investigación con el propósito de aportar a los beneficiarios directos, la población, la sociedad en general y a otras instituciones educativas que están en el modelo JEC (Jornada Escolar Completa) y JER (Jornada Escolar Regular).

Cada capítulo comprende y detalla en esenia sobre la gestión administrativa, el mismo que es pilar indispensable y el desempeño laboral de cada uno de los miembros de la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata que dará paso a tener alternativas de apoyo y mejoras continuas.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Según Gómez, Balkin, Cardy (2016)

La evaluación del desempeño laboral es la identificación y gestión del rendimiento del recurso humano en las organizaciones, como también nos dice que es la identificación que un individuo tiene en determinada área de trabajo en la cual se analiza y mide el rendimiento (p. 229).

El desempeño laboral del trabajador en la actualidad, esa básicamente está influenciado por una serie de factores que no solamente determinan su actitud hacia el trabajo, sino también su rendimiento, cuya calidad afecta de modo directo en el desempeño laboral y esto a su vez a los usuarios de forma interna y externa a la entidad para la cual labora.

En esta tesis Investigamos la gestión administrativa porque existe una serie de factores como son por ejemplo la demora en procesos de gestión documentaria, planificación a última hora, malas gestiones, descoordinación, no tener presente la visión y misión de una empresa para de esta manera mejorar la realidad de las mismas empresas en el Perú, otro problema que también se visualiza es, la falta de una buena planificación para el logro de objetivos puesto que en las instituciones del estado no se cuenta con mucho recurso por ello una planificación adecuada coadyuvaría a logro de objetivos con recursos mínimo utilizados eficientemente, como también el tema de control es muy importante y que no se aplica en su totalidad.

En lo cual se aprecia que el recurso humano tiene una actitud de descontento laboral, por otra parte, también se visualiza que en las empresas públicas y privadas la deficiente planeación administrativa por consiguiente el desconocimiento en elegir una acción y de esta forma decidir con antelación qué es lo que se tiene que hacer, en qué orden, con cada cuanto periodo, cuándo y cómo aplicarlo, en un conocimiento empírico encontramos otros problemas como son:

Por ejemplo, los deficientes procesos administrativos, por lo cual hace que exista poca eficiencia por parte de los colaboradores, otro problema es la falta de empatía en el ambiente laboral, la poca conciencia laboral a la hora de desempeñar las funciones del puesto, desconocimientos de funciones laborales y poca o nada de experiencia en el puesto desempeñado.

Otro problema que resalta es la poca eficiencia mostrada por el colaborador y un deficiente control administrativo que afecta de forma negativa y aunque una empresa cuente con una visión con los mejores planes, una estructura organizacional inadecuada o una dirección deficiente, hará que el órgano administrativo no pueda verificar cuál es la situación real que se tiene en una determinada organización, sin existir algunos mecanismo que identifiquen la información de que los procesos van de acuerdo con los objetivos a lograr en la misión.

Otro aspecto según, Gomez, Balkin, Cardy 2016 (p. 614) es la retribución que nos dice claramente que generan una serie de conflictos, puesto que la posibilidad de expandir los ingresos, como los incentivos adicionales y que otras personas ocupen los mismos puestos sin la preparación debida.

Partiendo de lo mencionado anteriormente se observó que la falta de escalas salariales fomenta una cierta desmotivación laboral y consecuentemente es un limitador de rendimiento del colaborador, y por lógica ello tiene implicancia de forma directa en lo que se quiere conseguir.

La gestión administrativa por otra parte además de tener técnica de administrativas, también hace uso de otras ramas como son el derecho, las ciencias contables, la economía, las herramientas de la psicología, las matemáticas, así como la estadística, la sociología que es muy importante, la informática y otras.

Para Gómez, Balkin, Cardy (2016) Indica que la gestión de una forma eficaz del recurso humano exige una serie de evaluaciones y calificaciones

anuales el mismo que es útil para integrar medidas y aportará información valiosa, ello coadyuvará a que el gestor de procesos tenga fijo los principios y metas a alcanzar a través una planificación acorde a la información obtenida, que se tenga un análisis y conocimiento de los problemas a los que hará frente, de esta manera hallar solución a los problemas de acuerdo a los antecedentes, organizando los recursos financieros, tecnológicos, de mantener una adecuada comunicación, generar liderazgo, de esa forma dirigir y motivar a las personas a su cargo, conllevando a que la toma de decisiones sea precisa y evaluada, controlando todo el equipo a su cargo.

Después de haber expuesto lo anterior diremos que el gestor administrativo es el responsable de la organización y de su correcto funcionamiento en una determinada empresa, es fundamental la labor que realiza. Por lo tanto, al gestor administrativo le compete establecer y controlar los diferentes procedimientos administrativos y así organizar la información a utilizar.

En la actualidad es muy común tener una persona que por experiencia pueda ejercer dos funciones por ejemplo administrativo y financiero. Por lo tanto, diremos que tiene un conocimiento empírico sin profundidad de conocimiento lo que llevara a quizás conseguir los objetivos deseados como también no.

También se observa al tener un déficit de planificación administrativa afecta directamente a la eficacia, la cual se encuentra ligada al logro de los objetivos puestos en la misión y visión de una determinada empresa, en tal sentido, es de suma importancia integrar, implementar y coordinar las diversas actividades con los distintos órganos o unidades para de esta manera conseguir los objetivos. Por lo tanto, la planeación es una herramienta muy importante permite hacer las coordinaciones necesarias ver cuáles son los procedimientos que se deben emplear para el logro de objetivos en una organización haciendo un reconocimiento y pre análisis. Por consiguiente, afirmaremos que se hará más fácil mantener la línea de productividad con eficiencia y eficacia, eliminando las causas de los problemas en el proceso administrativo.

Un control administrativo inadecuado por otra parte debilitará y afectará el contexto organizacional por lo tanto la evaluación del desempeño será deficiente puesto que es la acción de vigilancia, por ello la Gestión Administrativa básicamente consiste en planear, organiza, dirigir y controlar las diferentes actividades, a fin de lograr eficacia en el trabajo de sus colaboradores, con el único propósito de lograr objetivos (Chiavenato 2018, P11).

Por otro lado Ramírez y Calderón (2017), precisa en un artículo que tiene por título “La Gestión Administrativa en el Desempeño Empresarial”, presentada en la revista contribuciones a la economía. Según este antecedente de la escuela superior politécnica de Chimborazo, Ecuador, nos dice que gestión administrativa tiene como objetivo demostrar que se utiliza para desarrollar toda empresa mediante una oportuna y adecuada utilización del talento humano puesto que menciona que las personas son un elemento fundamental en la transformación, mejoramiento y comercialización de bienes o servicios en la cual se tiene como único resultado la rentabilidad del negocio.

En este artículo menciona que la gestión administrativa radica en el conocimiento pleno el mismo que conlleva a ser eficientes y efectivos en la conducción de una empresa para el cumplimiento de objetivos, con un plan establecido de forma permanente y periódico por cada año, contando con una adecuada inversión, recurso humano, equipamiento y logrando la rentabilidad esperada.

Con todo esto nos dice que la conducta y accionar del gerente es de vital importancia, puesto que es el eje fundamental de producción y crecimiento de toda empresa, este mismo debe tener amplio criterio, ser justo, tener paciencia y principalmente ser catalizador de ideas entre los trabajadores de una empresa, todo lo referente al artículo se pone en práctica en función a la teoría administrativa.

En otro artículo que lleva por nombre clima organizacional y desempeño de la agencia sur de Guayaquil “Arca Ecuador S.A.” Menciona que el desempeño laboral de dicha empresa está en función a estrategias que promueven un

eficiente clima laboral para enfrentar retos organizacionales, por ello diremos que la productividad de la empresa es muy importante para crecer y aumentar la competitividad de esta forma, la rentabilidad, que la misma hace uso de la coordinación, dirección, motivación y satisfacción laboral del proceso administrativo, dando a conocer que la gestión administrativa consiste en planear, organiza, dirigir y controlar las diferentes actividades, a fin de lograr eficacia en el trabajo de sus colaboradores, con el único propósito de lograr objetivos (Chiavenato 2018, P11).

Por otra parte (Chiavenato 2018, P3) nos dice que, poner en uso los recursos organizacionales nos sirve para conseguir definidos objetivos logrando eficacia y eficiencia, Por último, mencionando (Chiavenato 2018, P4) afirma que la distribución de tareas facilita la racionalización con una debida estandarización, logrando así, movimientos eficaces para los trabajadores con más rapidez y menos fatiga, lo que en verdad se necesita en empresas que no cuentan con muchos recursos.

Con lo mencionado anteriormente podemos afirmar las organizaciones presentan diferentes problemas de orden administrativo, jerárquico, organizacional que afectan al desempeño laboral de cada colaborador, actualmente se visualiza la falta de comunicación, poca coordinación, acciones irresponsables, poca evaluación de desempeño, nada de correcciones institucionales, obstrucción de funciones, poca adaptabilidad a cambios favorables.

La institución educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata actualmente se encuentra trabajando en la modalidad JEC (Jornada Escolar Completa) en su nivel secundario y JER (Jornada Escolar Regular) en su nivel primario por ende es integrada, bueno el modelo JEC de debe la que se incrementó las horas de trabajo de 35 horas a 45 horas, con la finalidad de mejorar de manera integral la calidad de servicio en la educación secundaria publica, ampliando así las oportunidades de aprendizaje promoviendo el cierre de brechas.

Esta Institución Educativa está ubicada en Colquepata, en una población considerada con alto índice de Anemia, desnutrición crónica, poca accesibilidad a la zona, agua no bien tratada que hasta es considerada no apta para el consumo humano.

En la Institución Educativa cuenta con personal administrativo y personal docente que desempeñan diferentes funciones en relación a sus puestos, esta tesis trata de analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral con la finalidad de mejorar, inspirar y aportar a este modelo de trabajo, incrementado el cumplimiento de tareas, la motivación, el liderazgo y otros aspectos esenciales para cada organización que aspira el logro de objetivos. La mencionada Institución Educativa es parte de la UGEL Paucartambo misma que realiza monitoreo de mejora y orientación para cada equipo directivo, actualmente la misma se encuentra organizada en diferentes órganos como son: órgano directivo conformado por dirección, coordinadores pedagógicos, de tutorías, soporte tecnológico y administrativo, órgano pedagógico conformado por profesores y auxiliares, soporte al proceso pedagógico psicólogo, apoyo pedagógico, secretarios y otros, los mismos que deben trabajar articuladamente cumpliendo tareas designadas las cuales en su mayoría son monitoreadas con diferentes instrumentos como son ficha de monitoreo a coordinadores y profesores como también ficha de desempeño laboral para el personal CAS y si se cometa alguna deficiencia poder hacer uso de las acciones correctivas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019?

¿Cómo se relaciona la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Augusto N° 50421 Salazar Bondy de Colquepata 2019?

¿Cómo se relaciona la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019?

¿Cómo se relaciona el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019?

1.3. Justificación de estudio

1.3.1. Justificación practica

El presente trabajo de investigación describe y explica la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019, así como revisar los factores que intervienen en dicha relación, que nos conduce a generar decisiones y estrategias para mejorar el desempeño en los trabajadores.

Los resultados de la investigación también ayudaran a crear mayor conciencia entre la parte directiva, personal nombrado, profesores contratados y así mismo del personal administrativo de la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy, proporcionando la información necesaria en el tiempo oportuno, haciendo que los procesos sean más rápidos y se dé soluciones oportunas, como también de cómo poner en práctica, la forma de cómo hacer uso de las herramientas de planificación, organización, dirección y control, estableciendo de esta forma una buena relación con el desempeño laboral.

1.3.2. Justificación Teórica

Chiavenato (2018), sostiene que debe existir una estrecha relación entre la gestión administrativa compuesta por los recursos organizacionales como son

planear, organizar, dirigir y controlar en función al desempeño laboral para lograr así, el alcance de objetivos con más rapidez y menos fatiga.

Por ello los resultados que se obtendrán en el presente trabajo de investigación determinaran qué relación existe entre la planeación, organización, dirección, control y el desempeño laboral comprendido como eficiencia y eficacia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019, y de esta forma poder mejorar e incrementar el conocimiento científico, como también servirá para llenar algunos vacíos existentes, logrando así eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores de mencionada institución educativa.

1.3.3. Justificación metodológica

El trabajo de investigación que presento hace uso de un conjunto de metodologías, para demostrar la debida ejecución y manejo del método científico y específico, para esta investigación que es de carácter descriptivo correlacional, se hace uso de la técnica de encuestas.

1.3.4. Justificación social

Los resultados que se obtuvieron a lo largo de la investigación son de gran importancia a razón de que favorecen significativamente en el sector público, puesto que se rescata la gran importancia de tener una adecuada gestión administrativa en mencionadas instituciones educativas que manejan este modelo de trabajo; estableciendo como base esencial y un punto de partida para mejorar dicho modelo de Jornada Escolar Completa a nivel social y económico en el ámbito nacional, regional y local. Como también dará pase a construir propuestas eficaces para promover el mejor desempeño laboral entre los miembros directivos, docentes y así generar una nueva y mejor calidad de servicio en instituciones del modelo JEC.

Por último, el impacto social que se desea alcanzar es mejorar mencionado modelo JEC (Jornada Escolar Completa), servirá para mejorar de

forma más eficiente y eficaz, logrando que la gestión administrativa trabaje de la mano con el desempeño laboral de cada profesional que contribuye a la educación en nuestro país.

1.3.5. Delimitación de la Investigación

Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de nivel primario y secundario, que se ubica exactamente en el distrito de Colquepata, que pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Paucartambo y es parte a la DREC Cusco.

La institución educativa está ubicada en Av. Estudiante s/n y consta de 2 ambientes con sus respectivos pabellones, uno en el primer piso, el otro en el segundo piso como también de 17 aulas de las cuales 12 son funcionales y las otras son de diferentes usos, en las cuales se atiende de 1ro a 5to grado de educación secundaria y por último el tercero en el ambiente posterior que consta de 6 ambientes que atienden a los grados de 1ro a 6to del nivel primario.

Actualmente se cuenta en la Institución educativa con 12 miembros de personal administrativo encabezados por el director, un Coordinador Administrativo de Recursos Educativos (CARE), un oficinista, un Psicólogo, un (CIST), un secretario, personal de mantenimiento, tres de seguridad; como también de 3 coordinadoras, una de letras, otra de ciencias y de tutoría, 2 miembros de CONEI y por ultimo de 33 docentes que integran el cuerpo de docentes entre nombrados y contratados.

Delimitación temporal

En este trabajo de investigación se toma en consideración básicamente las consecuencias y los acontecimientos suscitados durante el año 2019 identificando así dicho problema de investigación, el cual plasmo en el siguiente trabajo a investigar que se concreta, concluyendo la aplicación de la misma en el año 2019.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

Determinar qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

Determinar qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

Determinar qué relación existe entre control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En la actualidad existe insuficiencia de antecedentes nacionales e internacionales que estén directamente relacionados con las variables que se está estudiando, sin embargo, he considerado oportunos algunos antecedentes los mismos que detallo a continuación:

2.1.1. Antecedentes nacionales:

Pomalaza L. (2017), Realizó una investigación denominada “*Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 37001 Huancavelica - 2017*” para optar por el título profesional de Licenciada en Administración por la universidad Peruana los Andes, facultad de ciencias administrativas y contables, escuela profesional de administración y sistemas.

En esta investigación se pudo establecer como planteamiento general lo siguiente, existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 37001 Huancavelica. Teniendo como problema general lo siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017? se mantuvo como objetivo general: ¿Determinar la relación que existe entre la “gestión administrativa y el desempeño laboral” en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017? Posteriormente los objetivos específicos que considero fueron los siguientes: Determinar la relación entre la” planeación y el desempeño laboral “en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017. Determinar la relación entre la” organización “y el desempeño laboral en la institución educativa primaria” N° 37001 de Huancavelica – 2017. Determinar la relación entre la “dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria” N° 37001 de Huancavelica – 2017. Determinar la relación entre “el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria” N° 37001 de Huancavelica. Llegando a las siguientes conclusiones: Permite afirmar, que a nivel de importancia es de 0.05 existiendo así una relación entre el control y desempeño laboral en la

institución educativa Primaria N 37001 de Huancavelica – 2017. Como también que existe bastante certeza que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la “Institución Educativa” “Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. También existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017. Por último, se llegó a la conclusión de que existe bastante certeza que nos permite establecer a un nivel de significancia del 0.05 que si existe relación entre el control y desempeño laboral en la “Institución Educativa” “Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Asimismo, Cajo L. (2018), realizó una investigación denominada *“Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018”*, para obtener el título de Licenciada en Administración en la facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Planteó como hipótesis general: La gestión administrativa influye positivamente en el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Planteando como problema general según la realidad de ese entonces: ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego?, tuvo como objetivo general: Demostrar si la Gestión Administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, llegando así a las siguientes conclusiones. Como objetivos específicos se tiene: Demostrar que la gestión Administrativa influye en el desempeño laboral, definitivamente de forma positiva en cada uno de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego de Lima.

Como también se determinó que la planeación administrativa tiene una gran influencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de dicho ministerio de Lima. También se analizó que todos los procesos administrativos son oportunos en el desempeño laboral se los trabajadores de mencionada empresa. Por último, se verifico que el control administrativo influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabadores del ya mencionado ministerio de Lima.

Por otro lado, Ferrer M. (2016). Con su trabajo de investigación que lleva por nombre “*gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2016*” para obtener el grado académico de maestro en gestión pública en ciencias empresariales, planteo como hipótesis: Esta investigación plantea que existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2016, asimismo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2016?, considerando como objetivo principal determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2016. Los resultados permitieron llegar a las conclusiones de: concluyó que con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,776 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Precisando que la relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral. Como segunda conclusión con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,825 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: se llegó a la conclusión de que hay en existencia una relación significativa entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Este resultado indica que el Planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes. Como tercera conclusión con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,847 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la Organización administrativa de la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud fuerte. Con una cuarta conclusión con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,806 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, también se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la dirección administrativa y el Desempeño laboral

según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta. Por último, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,757 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se tuvo la conclusión que existe relación significativa entre el Control administrativo y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta.

2.1.2. Antecedentes internacionales:

Para Alarcón (2015) Realizo la investigación denominada *“La gestión del talento Humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidades en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”* Para optar el título de Ingeniero en Administración de empresas y Marketing, en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Facultad de Comercio Internacional, integración, Administración y Economía de la escuela profesional de Administración de Empresas y Marketing. Considero como objetivo general: Analizar la relación entre La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de las personas con Discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi. Llegando a las siguientes conclusiones: Que, en las Instituciones Públicas de la localidad de Carchi Ecuador, existe una escasa gestión del talento humano por competencias en un porcentaje de (44.58 %), tal resultado afecta de forma directa al nivel del desempeño laboral de las personas con discapacidad. También se llegó a la conclusión de que las entidades aplican una improcedente técnica de selección en el personal por competencias en un porcentaje de (43.3 %), la cual les impide disponer del personal apto que le garantice a la institución un alto desempeño laboral. Como también que las instituciones públicas aplican de una forma global el proceso de inducción a un porcentaje de (80.2 %), por lo cual los nuevos trabajadores no conocen a profundidad las funciones y responsabilidades sustanciales del puesto de trabajo. Otra de las conclusiones indica que las entidades públicas no tienen bien definido los planes de capacitación conforme a las diferentes necesidades de los empleados en un porcentaje de (45.9 %). Como también se llegó a la conclusión de que no se usan los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño

como material importante para el desarrollo de los trabajadores en un porcentaje de (71.7 %), lo cual determina que sea un medio de gran ayuda para las diferentes actividades en el mejoramiento de los trabajadores.

Según Bonilla, Díaz (2015), con su tesis denominada *“análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del cantón milagro, periodo 2012-2014”*, para obtener el título de ingeniería en contaduría pública y auditoría-cpa, de la universidad estatal de milagro facultad ciencias administrativas y comerciales, considerando como una hipótesis general: La práctica inadecuada de la Gestión Administrativa en el Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, influye desfavorablemente el desempeño laboral de sus funcionarios. Asimismo tuvo como problema principal: ¿De qué manera la Gestión Administrativa influye sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades " Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014?, planteando como objetivo general: Analizar la incidencia que tiene la Gestión Administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades " Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro a través de la utilización de métodos cualitativos para contribuir en la mejora continua de la Institución. Llegando a las siguientes conclusiones: Que el escaso nivel de desarrollo institucional que se desarrolló en el hospital es de niveles muy bajos debido a la toma de decisiones se lleva de forma inadecuadas por parte de la alta gerencia que efectivamente afecta el desempeño laboral que tienen los funcionarios que laboran en el mismo, resultando así, la baja en la calidad del servicio prestado, y por ende la insatisfacción de sus pacientes.

Finalmente, para Erazo (2016). En su tesis que lleva por nombre *“La Gestión Administrativa y su Impacto en la Productividad de la Compañía Agrícola COAMU S.A.”* Para obtener el título de Ingeniero Comercial en mención a Administración de Empresa en La Unidad Académica de Ciencias Empresariales en carrera de administración. Considero como objetivo general: Identificar el origen de la gestión administrativa y su impacto en la productividad a través de métodos y técnicas de investigación descriptiva con el propósito de establecer y

mejorar las causas del problema de la compañía. Llegando así a las siguientes conclusiones: Evaluando la gestión administrativa se ha establecido una variedad de factores que determinan la productividad como por ejemplo la comunicación empresarial, satisfacción laboral, recursos que se emplean, un buen control de calidad, participación activa en la toma de decisiones, el salario, una adecuada seguridad laboral y por supuesto la capacitación del personal.

También que la gestión administrativa es un factor clave en toda determinación de la productividad puesto que a través de la planeación, organización, ejecución y evaluación de forma eficiente y eficaz de toma de recursos necesarios para producir un bien o servicio como lo financiero, recurso humano y tecnología, en función a ello esta empresa agrícola actualmente delega a un solo personal las actividades de carácter administrativo, productivo y financiero , en la cual no equipara el trabajo con los trabajadores aptos para desempeñar diferentes responsabilidades. Por último, también se halló que la toma de decisiones se realiza de forma horizontal, por la cual se toma en cuenta la opinión de departamentos y colaboradores designados para el desempeño de actividades en la cual es importante medir dicha productividad en función a indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad y calidad.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión administrativa

Básicamente gestión administrativa consiste en planear, organiza, dirigir y controlar las diferentes actividades, a fin de mejorar la eficacia en el trabajo de sus colaboradores, con el único propósito de lograr objetivos (Chiavenato 2018, p.11).

Según lo mencionado por Chiavenato, se precisa que este trabajo de investigación toma en cuenta los 4 pilares de la gestión administrativa, empezaré de la siguiente forma:

Dimensiones de gestión administrativa.

Dimensión 1. Planeación:

Para Louffat (2018, p.3) la planeación es el elemento encargado diagnosticar a una empresa y de esta manera proponer estrategias, tácticas que permitan determinar las coordenadas del rumbo a seguir, esta misma está compuesta por:

Planeación formal (Louffat 2018, p.4) nos dice que esta se caracteriza por ser racional y sistemática puesto que esta aplica conceptos, reglas y técnicas.

Planeación informal (Louffat 2018, p.4) esta planeación está basada en lo emocional con base en la experiencia como son las corazonadas, eventualidades etcétera.

Planeación estratégica (Louffat 2018, p.4) es la encargada de definir las decisiones a largo plazo que ayuden a alcanzar la sostenibilidad de la empresa con postulados concretos.

Planeación táctica (Louffat 2018, p.4) se basa en definir las decisiones intermedias, pero por cada área, proceso, pero a corto plazo.

Planeación operacional (Louffat 2018, p.4) esta se ocupa de las decisiones más específicas y detalladas del proceso organizacional, logrando aterrizar las ideas.

La planeación también tiene elementos muy importantes como son:

Misión (Louffat 2018, p.5) esta es la razón de ser de una empresa, puesto que la misma debe fundamentarse en valores y principios sólidos, es como la personalidad propia. La misión se concentrará en responder lo siguiente: ¿Quiénes somos?, respondiendo con la presentación e identificación institucional. ¿Para qué existimos? Dando como respuesta la propuesta del producto y/o servicio que se ofrece al mercado. ¿A quiénes servimos? En referencia a los stakeholders básicamente beneficiarios de la actividad y

resultados obtenidos, ¿Qué nos hace diferentes? Se centra en la propuesta de valor que se ofrece en función a la competencia del mercado y por qué el cliente nos elegiría.

Visión Louffat (2018, p.5) Es la proyección de la misión, hacia donde nos dirigimos en mediano y largo plazo, en la cual también se responderá a las preguntas, pero en tiempo futuro. ¿Quiénes seremos?, Fijándose en el desarrollo organizacional, en el ciclo de vida de una empresa que se empieza desde el inicio el inicio, crecimiento y madurez, ¿Para qué existiremos? Ampliación, profundidad y cobertura de necesidades futuras a satisfacer. ¿A quiénes serviremos? Es la proyección de a quienes serviremos, nuevos dueños, gerentes, etcétera. ¿En que nos hace diferentes? Nos basaremos en nuevas propuestas de generación de valor agregado

Objetivo Louffat (2018, p.6) Es el resultado que se busca concretar en base a la misión y visión, en un plazo determinado, estableciendo un indicador de evaluación por ejemplo, como el autor menciona un tiempo de inicio y un tiempo final, esta tiene una serie de características que son según Oliveira (2001; 150 – 151) mencionados en el libro de Louffat (2018, p.6) objetivos jerárquicos, cuantitativos, realistas, consistentes, claros, comunicados, desmembrados, motivadores, utilitarios, decisorios y operacionales.

Según Rodríguez (2003; p. 283) mencionado en el libro de (Louffat 2018, p.7) propone otra clasificación de objetivos como son: por el nivel jerárquico, por su aplicación, por el tiempo, por su intermediación, por su naturaleza y por su ámbito.

Estrategia (Louffat 2018, p.9) este es un elemento central del proceso de planeación, pues de esta depende el éxito o la ventaja competitiva y fidelización de clientes, de la misma depende el posicionamiento en el mercado por lo cual se debe tomar en cuenta el siguiente análisis en función al análisis de factores externos, para ello nos sirve la Matriz EFE, factores externos con la Matriz EFI, factores internos y externos con la Matriz FODA y selección de opciones estratégicas con la Matriz OE.

Políticas (Louffat 2018, p.25) Son normas que orientan la toma de decisiones administrativas, que se fijan en el contexto, ámbito dentro de lo que se puede y no hacer, por ello es importante definir con claridad las políticas, sin dudas en conceptos, estas mismas pueden clasificarse en: según el ámbito de aplicación, en relación con la formalidad, en relación con su origen y en relación con los temas.

Cronogramas (Louffat 2018, p.27) Es considerado también un elemento fundamental en la planeación, puesto que se basa en la proyección de plazos para el desarrollo de actividades el cual debe tener los siguientes datos: columna de actividades y periodo de tiempo.

Presupuestos (Louffat 2018, p.28) este es el encargado de cuantificar los gastos y costos necesarios para iniciar las actividades y acciones previstas dentro de los plazos establecidos en la cual según (Martínez y Milla 1998, p.27) mencionado en el libro de (Louffat 2018, p.28) son útiles como instrumentos de planificación, medio para coordinar e integrar, vehículo de comunicación, mecanismo de control y resorte de motivación.

Dentro de los presupuestos tenemos la clasificación según la naturaleza de actividades y son: presupuesto de ventas, presupuesto de producción, presupuesto de gastos, presupuesto de inversión, presupuesto de flujo de caja y presupuesto financiero.

Según (Rio, 2000, p119 – 124) existe otra clasificación de presupuestos y son: por el tipo de empresa y al cual se aplican, por su contenido, por la responsabilidad que asumen en el tiempo, por su duración, por la técnica de evaluación empleada, por su reflejo en los estados financieros y por las finalidades que pretenden.

También se considerará los diferentes enfoques como son: presupuestos incrementales, de base cero y por programas.

Dimensión 2. Organización:

Para Louffat (2018, p.39) es el segundo elemento del proceso administrativo y esta se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una organización en la cual se distingue 4 aspectos esenciales, primero el modelo organizacional, el segundo es el organigrama, el tercero comprende el desarrollo de manuales organizacionales y por último los condicionantes y componentes organizacionales, por otra parte encontramos modelos como son: modelo funcional, modelo geográfico, modelo por clientes (mercado o segmentos), modelo por productos, modelo por turnos, modelo por cantidad, modelo por división, modelo por proyectos, modelo matricial y modelo de redes.

Dimensión 3. Dirección

Para Louffat (2018, p.150) Es el encargado de velar las relaciones humanas dentro de la institución, porque es la que trata de ejecutar y lleva a practica lo planteado y organizado anteriormente, por otra parte, también es importante la salud emocional en el ambiente laboral puesto que cada ser humano debe tener derecho a manifestarse sin temor y debe valorarse de manera positiva e incluso ayudarlo a pulir errores.

Dimensión 4. Control

Por otro lado Louffat (2018, p.301) menciona que según (Poch, 1992, p16 – 17), que el control es la acción de vigilancia y se caracteriza por la actuación, discrecional como también en un concepto dinámico supone la actuación preventiva o anticipada de control, puesta que la misma no solo se ubica en términos cuantitativos sino también en cualitativos como el comportamiento humano, intervención del cultura y clima organizacional, también menciona que el control se produce de manera contante en un antes, durante y después de la acción administrativa en un periodo de tiempo.

También diremos que control es comparar el desempeño real con el estándar, en tal sentido se dice que es un elemento que identifica la eficiencia y eficacia entrando al tema de desempeño laboral, con el uso racional de los recursos administrativos.

Según este autor también nos indica que las funciones básicas de un administrador son la de planeación, organización, dirección y control. Estas cuatro funciones lo más básico en función a los componentes de proceso administrativo (Chiavenato, 2018, p.123)

De acuerdo con Chiavenato, la gestión administrativa presenta las siguientes características:

Da a conocer que las organizaciones no trabajan en función a la espontaneidad, se sabe que casi todo se planifica con antelación por eso se dice que la planeación es la primera función de la administración como un cimiento o la base sólida de las demás funciones, puesto que esto establece un adelanto de los propósitos que se deberían conseguir estableciendo a si el cuándo, cómo y el orden.

Establecimiento de objetivos:

La planeación tiene un papel muy importante puesto que es un proceso que inicia la definición de objetivos y planes con la finalidad de lograrlos, demostrando así que es el punto de inicio, la planeación es el de fijar los objetivos como primera acción a cumplir, luego de cómo saber a dónde queremos llegar y la manera básicamente de lograrlo.

Desglose de objetivos:

En cada organización se tiene un orden para empezar los objetivos generales, la cual va desde la organización según jerarquía, hasta llegar a los objetivos operativos u operacionales. De la jerarquización nace el desglose de objetivos en la cual, cada empresa tiene la capacidad de establecer políticas, metas, directrices, procedimientos, métodos y normas a cumplir.

Organización:

La organización dentro de la función administrativa también forma parte constituyente del proceso administrativo, puesto que es la que organiza, ordena y constituye los recursos implicados en la realización de objetivos.

La organización se estructura en tres niveles:

Organización global. La cual básicamente es la forma, el patrón o estructura para alcanzar más objetivos. El diseño organizacional estudia toda y cada una de la estructura de una empresa y los procesos para un buen funcionamiento, esta misma nos sirve para alcanzar objetivos y así dividir tareas entre departamentos. Esta incluye una organización de un todo en el diseño organizacional que alcanza a tres tipos que son el lineal, funcional y guion staff.

Organización departamental. Se refiere netamente a que cada departamento de una organización tiene divisiones o esquemas de diferenciación puesto que esta estudia a la empresa a nivel institución con un enfoque macro.

Diseño de tareas. Básicamente es donde se encauza labores, diligencias y procedimientos determinados, también nos menciona que toda persona puede desenvolverse de una mejor manera según criterios y principios universales, teniendo así diferentes enfoques como el clásico, humanista, situacional y socio técnico.

Dirección:

Según la teoría mencionada por el autor nos dice que una persona que entra a laborar a una determinada empresa en la cual es asignada a su cargo, instruida y por último entrenada para así alcanzar los resultados esperados, también se sabe que se refiere netamente a las relaciones interpersonales entre administrativos y subordinados, la misma que está compuesta por lo siguiente:

Miembros de la organización: Modernamente se considera a las personas, organizaciones y grupos que interactúan, para alcanzar objetivos en común, las cuales se identifican con una determinada empresa o institución.

Relaciones de intercambio: Cada parte de una organización espera algo de su contraparte para que así cada uno salga beneficiado tanto empresa como colaborador.

Planeación.

Para Weihrich, Cannice, Koontz (p. 219) la planeación es la selección de misiones y objetivos a alcanzar, y de que acciones anteriores se requiere. Para estos autores existen tipos de planes y estas son:

Misiones: También denominado propósito que consiste en la identificación de la función y tareas básicas de la empresa, la misma que debería tener coherencia entre su misión y propósito. Weihrich, Cannice, Koontz (p120).

Metas: También conocidas como objetivos, son los fines de la empresa, hacia donde se dirige la misma, pues esta detalla más en el APO (administración por objetivos). Weihrich, Cannice, Koontz (p121)

Estrategias: Usada anteriormente en la guerra para dar referencia a los planes de acción en función a las suposiciones del actuar del enemigo, pues bien, este término en el presente hace referencia a la competitividad, definiéndose así a la forma en que se determinan objetivos básicos a largo plazo, los instrumentos de acción y asignación de recursos. Weihrich, Cannice, Koontz (p121)

Políticas: Son declaraciones o también entendida como interpretaciones que orientan las reflexiones a la toma de decisiones, estas a menudo están dentro del accionar de los gerentes al tomar decisiones. Weihrich, Cannice, Koontz (p121)

Procedimientos: Son planes que establecen los diferentes métodos de acción necesaria para hacer frente a las actividades a realizar en un orden cronológico con acciones precisas y lineamientos seguido por tres pasos básicos, establecimiento de objetivos en desempeño, revisión de objetivos a medio año y por último el análisis del desempeño al final del periodo realizado Weihrich, Cannice, Koontz (p123).

Reglas: Son acciones necesarias para evitar desviaciones, con la finalidad de manifestar decisiones generales a seguir, también tiene el propósito de orientar las formas de decisiones. Weihrich, Cannice, Koontz (p123).

Programas: Son metas, políticas, procedimientos, reglas tareas, recurso, pasos a seguir para realizar el curso de lo esperado. Weihrich, Cannice, Koontz (p124).

Presupuesto: Nos da alusión al numérico, por ello se le llama plan cuantificado, está compuesto por el presupuesto financiero operativo que por lo general se identifica con las utilidades expresado en términos financieros, también mencionan que está compuesta por el presupuesto de gastos, que tiene efecto en el egreso de capital, flujo efectivo, presupuesto de caja, siendo de suma importancia para el central. Weihrich, Cannice, Koontz (p124).

2.2.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2018) Desempeño laboral para este autor es un conjunto de características, capacidades y comportamientos en el rendimiento laboral de una persona frente a su puesto laboral, también nos menciona que el desempeño laboral se puede medir mediante el logro de objetivos en una empresa, cumpliendo con las expectativas, demostrando responsabilidad y productividad en una organización determinada.

Dimensiones de desempeño laboral.

Dimensión 1. Eficiencia.

Es el énfasis en los medios para hacer correctamente las cosas como también resolviendo problemas salvaguardando los recursos cumpliendo tareas y obligaciones entrenando subordinados.

Dimensión 3. Eficacia

Esta pone énfasis en los resultados como también alcanzar objetivos optimizando la utilización de recursos y de esta manera obteniendo resultados.

Productiva:

Es una medida en cuanto al valor que pone un empleado en particular a lo que produce en una organización, se entiende que a mayor sea la producción del individuo mayor será la productividad de la empresa. Gómez, Balkin, Cardy (p. 21)

Capacidad:

Es la competencia que demuestra el trabajador en el desempeño de una determinada tarea. Gomez, Balkin, Cardy (p. 21).

Motivación:

Nace del deseo de un sujeto de hacer un determinado trabajo lo mejor que pueda dirigiendo y manteniendo un máximo de esfuerzo en el desarrollo de tareas. Gomez, Balkin, Cardy (p. 21)

Delegación de Autoridad (Empowerment)

Es el proceso para transferir la dirección de una fuente exterior hacia una fuente interior, implicando el proceso de delegación de autoridad con el objetivo de lograr una organización con personas entusiastas y comprometidos. Gomez, Balkin, Cardy (p. 21).

Evaluación De Desempeño:

La evaluación del desempeño es la identificación y gestión de rendimiento netamente en las diferentes organizaciones donde se analizará y medirá el rendimiento. Gomez, Balkin, Cardy (p. 229)

Medida del desempeño:

Los directivos son los encargados de medir el desempeño dando las etiquetas como: excelente, bueno, normal o malo de forma cuantitativa. Gomez, Balkin, Cardy (p.232).

Herramientas de medición:

En la actualidad se dispone de una gran gama de formatos para valorar el grado de desempeño el cual puede clasificarse de dos formas:

Juicio relativo absoluto:

Este sistema consiste que los supervisores comparan el rendimiento de un trabajador en función a otro mejor o peor, este formato emplea los grupos como mejor a la medida y peores de forma descendente. La usencia de este sistema ase que los trabajadores se clasifiquen de igual manera destruyendo a si el valor de la evaluación. Gomez, Balkin, Cardy (p. 232).

Rasgos de Personalidad y Resultados:

Este instrumento pide que el supervisor haga un juicio de los rasgos de personalidad, entendiendo las características consistentes y duraderas del trabajador el cual se medirá en función a una escala de calificación que comprende la capacidad de decisión, fiabilidad, energía y lealtad. Este instrumento tiene una dificultad por tener cierta ambigüedad por su naturaleza, como también este enfoque no fomenta alguna mejora en el rendimiento del personal. Gomez, Balkin, Cardy (p. 234-235).

Instrumento de Evaluación:

Se concentra en evaluar el comportamiento, como la capacidad en liderazgo, el comportamiento, la puntualidad utilizando la escala de BARS para calificar la eficacia en supervisar determinados departamentos. Este instrumento de evaluación consiste en evaluar el comportamiento para calificar por ejemplo el liderazgo, puntualidad, etc. (Behaviorally Anchored Paling Scale) calificara la eficacia con la que el supervisor calificara al departamento, siendo su principal ventaja que el rendimiento es concreto y observable. Gomez, Balkin, Cardy (p235).

Mejoras del Desempeño:

Se realiza una vez al año de manera formal, aunque no siempre tenga un efecto significativo y duradero en el reconocimiento del trabajador, el objetivo es que el supervisor pueda gestionar eficazmente rendimiento siguiendo cuatro características que son:

- Análisis de las causas de los problemas del rendimiento.

- Elaborar un plan de acción y capacitación para trabajadores y de esta manera alcanzar soluciones.
- Fomentar la comunicación dirigida al rendimiento e información sobre una forma más eficaz. Gómez, Balkin, Cardy (p. 250).

Evaluación del Desempeño y el Planeamiento

El autor menciona que el planteamiento es el primer paso del proceso administrativo que nos ayuda a definir cómo será la proyección al Futuro, tiene una serie de elementos como son misión, objetivos, estrategias, políticas, cronogramas y presupuesto. Louffat (p33).



En esta figura 1 se identifica como se da la gestión administrativa y que influencia tiene el personal Louffat (Pg. 34)

Aspectos Básicos

¿Qué es? Pues bien podemos decir que es una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada, del valor demostrado por un individuo frente a su puesto de trabajo, desde el punto de vista de la organización donde labora.

¿Para qué sirve? Tiene por finalidad.- Mejorar los resultados obtenidos por el esfuerzo de quien trabaja en la empresa.

Objetivos generales: Es el de premiar los buenos niveles de desempeño. Desarrollando competencias, teniendo en cuenta la mejora del desempeño.

También nos preguntaremos cuales son los factores críticos de éxito de un sistema de evaluación de desempeño:

Los factores críticos de éxito son:

- La cultura organizacional favorable / comunicación eficaz entre jefes y trabajadores.
- La utilidad percibida por la Dirección, Jefes y trabajadores
- Coherencia con otros instrumentos de la Dirección de RRHH
- Presupuesto que soporte las decisiones de premio
- Diseño de funciones favorables a la evaluación.

2.3. Definición de términos básicos

Acción correctiva: Consiste en la corrección del desempeño para adecuarlo en función al patrón, para el control nos ayuda a indicar el donde y cuando de cada acción a realizar. (Chiavenato, 2017 p.385).

Administración. La administración básicamente es la manera que una organización y parte de ella este inmerso en el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el correcto manejo de los recursos organizacionales con el único propósito de lograr la eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2018 p.11).

Adaptabilidad: Es un mecanismo que permite que la organización responda a los diferentes cambios externos e intermitentes, la capacidad administrativa debe estar preparada para los diferentes resultados, (Chiavenato, 2017 p.31).

Ambiente: es otra de las variables que tiene influencia en el diseño organizacional, basado en los aspectos contextuales en materia de económica, política etc. (Louffat, 4ta edición 2016 p.126)

Capacidades. Las capacidades son los recursos que permiten al individuo actuar de forma competente dentro de la empresa tenemos al conocimiento, habilidades y actitud de una persona para enfrentar diferentes situaciones (MINEDU, 2017. p.37).

Calidad: es la producción en su totalidad libre de errores tanto en productos como en servicios dentro de los parámetros especificados, (Chiavenato, 2017 p.207).

Competencia. Básicamente es la facultad que cada individuo tiene para armonizar sus capacidades con el fin de lograr objetivos específicos en un tiempo y espacio determinado utilizando el sentido ético y un actuar oportuno, también diremos que una persona competente puede enfrentar y valorar situaciones de contingencia identificando conocimientos y destrezas para aprovecharlas al máximo pese a la adversidad (MINEDU, 2017 p.36).

Clima organizacional: surge de de la adaptación del ser humano a una gran variedad de situaciones con el objetivo de mantener un equilibrio emocional tal adaptación se ubica en las necesidades fisiológicas y de seguridad, clima organizacional está vinculado al ambiente interno entre miembros y esta misma tiene relación con el grado de motivación, (Chiavenato, 2017 p.49).

Control: es el proceso para asegurar que las actividades desarrolladas se ajusten a las actividades planificadas, el control ayuda a mantener a la organización en el buen camino logrando la calidad, (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009 p.13).

Competitividad: En una organización se debe crear un valor, riqueza y ventajas competitivas frente a otras organizaciones diferenciándolas, (Chiavenato, 2017 p.31).

Eficacia: Es realizar una tarea de forma que se utilice poco tiempo y se logre buenos resultados, también busca obtener altas utilidades y ventas elevadas en cortos plazos, teniendo en cuenta el logro de objetivos para una organización, mantenimiento del sistema interno como también la adaptación al sistema externo. (Chiavenato, 2017 p.23 - 29).

Empatía: Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro y ser capaz de sentir lo que el otro siente (Diccionario Enciclopédico Lexus 2010 p.363).

Estandarización: Se lleva a cabo de acuerdo a lo especificado y programación de actividades en función a estándares predeterminados, realizándose en procesos productivos, resultados de trabajos y habilidades de conocimientos, (Chiavenato, 2018 p.273 - 274).

Evaluaciones: Se realiza con el fin de estabilizar los objetivos de la organización y establecer nuevos objetivos a futuro, puesto que cada vez se debe estar preparado para nuevos retos, este mismo se contrasta con el grado de excelencia que se pretende alcanzar, (Chiavenato, 2017 p.367 - 368).

Desempeño: Se refiere a la manera como se asignan los recursos de una empresa, como también exige que tal asignación sea en máximo beneficio de utilidad y que herramientas se utilizan para medir la misma, (Chiavenato, 2017 p.355).

Estructura organizacional: tomando en cuenta las condiciones formales establecidas en la administración, la estructura organizacional se basa en las unidades orgánicas que determinan funciones, procesos procedimientos y otros, (Louffat, 4ta edición 2016 p.240)

Gestión. Este término proviene de latín GESTIO-GESTIONIS que tiene como significado ejecutar y lograr un éxito con los medios adecuados

(Corominas, 1995). También podemos decir que gestión administrativa es un conjunto de formas, mecanismos y acciones que se toman en cuenta para que los recursos humanos, financieros y materiales puedan alcanzar los objetivos planteados.

Inspirar: Significa dar una propuesta de valor para que las personas puedan encontrar una vía voluntaria de enfocar energías, emociones y hasta un capital personal, respecto a una visión con sentido de pertenencia y compromiso, (Chiavenato, 2018 p.19).

Misión: La misión es la razón de ser de la empresa, fundamentándose en valores sólidos, y principios que orienten, indicando la manera de lograr y consolidar las razones de ser en el tiempo, (Louffat, 4ta edición 2016 p.5).

Motivación: es aquello que nos impulsa a una persona de una determinada o da origen, es una tendencia concreta, así como un comportamiento específico, también se relaciona con el sistema de cognición de cada persona,

Motivación: Los actos humanos se guían por su cognición, en función a los que piensan, sienten, cree y prevé ello conlleva a activar el deseo y recelo, que lleva inmerso los temores, desconfianza y sospecha para alcanzar determinadas metas. (Krech, Crutchfield, Ballachey en Chiavenato, 2017 p.41).

Organización: es el proceso para comprometer a un grupo de personas en el trabajo conjunto, con el único propósito de alcanzar metas generales y específicas, como también es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo entre los trabajadores, (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009 p.12).

Objetivos: básicamente son el resultado de una empresa busca concretar, teniendo como pilar la misión y visión en un plazo determinado, para lo cual se pondrá indicadores para evaluar su cumplimiento, (Louffat, 4 edición 2016 p.6)

Recompensas: se basan en los incentivos que promueve los objetivos organizacionales, pues algo poderoso en la organización es la recompensa por el trabajo bien hecho, la recompensa funciona como un refuerzo positivo para el comportamiento de los participantes, (Chiavenato, 2018 p.58).

Recursos organizacionales: a través del tiempo este concepto ha variado en función a lo más importante pero hoy en día para generar un producto o servicios se centra en 5 componentes capital, materiales, tecnología, personas y conocimientos, (Chiavenato, 2017 p.80).

Recursos humanos: son las personas que ingresan, están, participan con sus habilidades distintas en una determinada organización o empresa sin importar el nivel jerárquico, (Chiavenato, 2017 p.81).

Procesos: es la forma sistémica de hacer las cosas, tales como fuera sus aptitudes o habilidades personales, en función al desempeño de actividades, con el propósito de alcanzar metas deseadas, (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009 p.11).

Planificación: es pensar con anticipación en metas y acciones, basando los actos en métodos y planes lógicos, estos mismos deben tener objetivos los cuales establecerán procedimientos para alcanzarlos, la planificación es el guía para comprometer recursos para alcanzar objetivos, los cuales pueden ser medidos y controlados, (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009 p.11).

Transformación: para lograr la satisfacción tiene que prestar atención en los beneficios sociales otorgados a los participantes de la organización como son funcionarios, clientes, proveedores, vendedores y hasta prestadores de servicios, con responsabilidad social y ética, (Chiavenato, 2017 p.30).

Visión: se refiere básicamente a la organización que se desea en el futuro, la visión inspira y explica a que se dedicaran todos en un tiempo determinado y que se desea alcanzar, (Chiavenato, 2017 p.19).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Guarda relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Establece relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Encontramos relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

3.2. Variables de estudio:

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

3.2.1. Definición conceptual

Gestión administrativa

Chiavenato I. (2018). Considera que la aplicación de una buena gestión administrativa con todos sus recursos organizacionales, ayuda al

logro de objetivos de cualquier empresa o institución de una forma eficaz, rápida, productiva y con menos fatiga.

Desempeño laboral

Chiavenato, I (2018) Desempeño laboral para este autor es un conjunto de características, capacidades y comportamientos en el rendimiento laboral de una persona frente a su puesto laboral, también nos menciona que el desempeño laboral se puede medir mediante logro de objetivos en una empresa, cumpliendo con las expectativas, demostrando responsabilidad y productividad en una organización determinada

3.2.2. Definición operacional

Gestión administrativa

La variable gestión administrativa fue medido mediante cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, mediante la valoración de la escala de Likert, de acuerdo con 42 preguntas formuladas y analizadas bajo los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, aplicada al tamaño de la muestra utilizada.

Desempeño laboral

La variable desempeño laboral fue medido mediante dos dimensiones: Eficiencia y eficacia, mediante la valoración de la escala de Likert, de acuerdo con 20 preguntas formuladas analizadas bajo los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, aplicada al tamaño de la muestra utilizada.

3.3. Tipo y el nivel de Investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque que se observó los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y orientarlos a la búsqueda de nuevos conocimientos, esta investigación no tiene objetivos prácticos específicos, sino tiene el propósito de recoger información de la

realidad para enriquecer el conocimiento científico y dar solución algunos problemas básicos.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2015) precisa que:

Ya sea en una investigación básica o aplicada, un buen trabajo es aquel en el cual el equipo especialista ha puesto todo su desempeño en la búsqueda de conocimientos y soluciones, manteniendo siempre la objetividad y la mente abierta para tomar las decisiones adecuadas y propias de cada persona. (p. 125)

3.3.2. Nivel de investigación

Para el proceso de investigación se utilizó los niveles descriptivos y correlacional.

Es de nivel descriptivo. Hernández Sampieri (2014), precisa que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, perfil de las personas, población grupos procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p. 92).

Es de nivel correlacional. Hernández Sampieri (2014) La presente investigación es correlacional. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o concepto en particular. (p. 93).

3.3.3. Método de Investigación.

El método de investigación fue de enfoque cuantitativo no experimental y no aplicativo, por lo cual se utilizarán métodos observacionales, documental, hipotético deductivo y estadístico, ya que se analizará la información recogida en forma de datos numéricos a través de los instrumentos se tabularán y se analizarán estadísticamente.

3.4. Diseño de la investigación

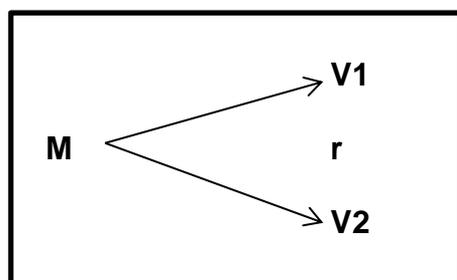
El diseño de investigación es, no experimental de corte transversal, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador.

Según Pino R. (2016) El diseño de la investigación es, no experimental de corte transversal es caracterizada por la no manipulación de las variables independientes, afirmando que al mantener las variables es su estado natural sin ninguna alteración o modificación del fenómeno. (p.352).

Es transversal porque recicla información en un momento determinado para describir las variables y el comportamiento que estas presentan en el estudio como son sin modificar ningún momento en un tiempo determinado. Pino R (p.352).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M : Personal de la Institución Educativa

V1 : Gestión administrativa

V2 : Desempeño laboral

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 50 personas que se encuentran dentro de la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy modelo JEC en el nivel secundaria y JER en nivel primaria siendo de esta manera una institución educativa integrada, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Según el autor Sampieri (2016) nos afirma que en el proceso de investigación cualitativa lo más recomendable es toma del muestreo probabilístico, pero en este caso se optó por el todo elegidos para conformar la muestra dando características de la población y el tamaño correcto de la muestra. (p.200).

Tabla 1 Distribución de la población de estudio del personal de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy

N°	Descripción	Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
1	Administrativos	07	05	12
2	Maestros nombrados	03	05	08
3	Maestros contratados	16	14	30
	Total			50

Fuente: Oficina administrativa de la I.E.

3.5.2. Muestra

Para el proceso de la investigación se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, porque todos los integrantes de la población fueron parte del estudio, quienes participaron de manera voluntaria en el proceso de recolección de información sobre gestión administrativa y desempeño laboral.

Tabla 2 Distribución de la muestra de estudio del personal de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy

N°	Descripción	Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
1	Administrativos	07	05	12
2	Maestros nombrados	03	05	08
3	Maestros contratados	16	14	30
	Total			50

Fuente: Oficina administrativa de la I.E.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La elección de técnicas que se requieren para este tipo de estudio depende de la naturaleza y metodología de trabajo, por ello lo más apropiado para elegir son las entrevistas y cuestionarios aplicando la técnica de observación. La técnica que usaremos en este caso son las encuestas.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento por utilizar es el cuestionario de encuestas. Sobre el cuestionario Abril (2008) afirma que el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra (p.15).

Tabla 3 Ficha técnica 1: Cuestionario de variable gestión administrativa

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.
Autor	Bach. Liset Kateryn Nuñez Flores
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	I. E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata
Hora:	De 9:00 – 10:00 a.m
Administración:	Individual
Niveles	1 = Malo 2 = Regular 3 = Bueno
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 10 ítems Dimensión 2: 10 ítems Dimensión 3: 10 ítems Dimensión 4: 12 ítems
Escalas:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems $42 \times 5 = 210$ Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems $= 42 \times 1 = 42$ Rango = valor máximo – valor mínimo = $210 - 42 = 169$ La constante = Rango entre número de niveles = $169/3 = 56.33$
Baremación: *	Alto <154 – 210> Medio <98 – 153> Bajo <42 – 97 >

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 4 Baremación de la variable de estudio gestión administrativa

No.	ESCALA	RANGOS – INTERVALO						NIVELES						
		PTJ.		RAN		GO		INTERV		BAJO		MEDIO		ALTO
ITEM	MIN	MAX	PTJ.MIN	MAX	GO	INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO					
v1	42	1	5	42	210	169	56.33	42	97.33	98.33	153.67	154.67	210.00	
d1	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00	
d2	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00	
d3	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00	
d4	12	1	5	12	60	49	16.33	12	27.33	28.33	43.67	44.67	60.00	

Fuente: Elaboración propia.

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 5 Ficha técnica 2: Cuestionario de variable desempeño laboral

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.
Autor	Bach. Liset Kateryn Núñez Flores
Tiempo:	20 minutos
Lugar:	I. E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata
Hora:	De 9:00 – 10:00 a.m.
Administración:	Individual
Niveles	1 = Malo 2 = Regular 3 = Buen
Dimensiones:	Número de dimensiones: 2 Dimensión 1: 10 ítems

	Dimensión 2: 10 ítems
Escalas:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 20 x 5= 100 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 20 x 1= 20 Rango = valor máximo – valor mínimo= 100 – 20 = 81 La constante = Rango entre número de niveles = 81/3 = 27.00
Baremación: *	Alto <74 – 100> Medio <47 - 73> Bajo <20 – 46 >

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 6 Baremación de la variable de estudio desempeño laboral

No.	ESCALA		RANGOS – INTERVALO					NIVELES					
	ITEM	MIN	MAX	PTJ.MIN	MAX	PTJ. GO	RAN INTERV	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	20	1	5	20	100	81	27.00	20	46.00	47.00	73.00	74.00	100.00
d1	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00
d2	10	1	5	10	50	41	13.67	10	22.67	23.67	36.33	37.33	50.00

Fuente: Elaboración propia.

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

.3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento

La fiabilidad y validez fue analizada mediante la información recopilada de 02 jueces expertos, docentes de la facultad de Administración de la Universidad Telesup, con especializaciones en temas de administración, o administración o gestión de recursos humanos.

Validez.

Para Hernández, et al (2010), —la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medirll (p.201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

La “validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de 02 jueces de expertos calificados docentes de la Universidad de Telesup con especializaciones en temas de docencia universitaria, quienes determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos, obteniendo puntajes de aprobación de acuerdo a la rúbrica y formato de validación de los Juicios de Expertos de la Universidad Telesup

Tabla 7 Proceso de validación de los instrumentos por juicios de expertos

N°	Nombres y apellidos	Cargo	Resultado
1	Justiniano Aybar Mamani	Metodólogo y teórico	Aplicada
2	Teresa G. Chirinos Gastelu	Metodóloga	Aplicada

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad.

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 40 trabajadores. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 24.0.

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (p. 200).

La confiabilidad del cuestionario fue validado en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach. De acuerdo al valor obtenido del Alpha de Cronbach será considerada aceptable entonces se podrá usar este instrumento para el presente trabajo”

La fórmula de Alfa de Cronbach:

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

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 8 Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Tabla 9 Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,932	,929	42

Fuente: Base de datos

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	112,8571	729,167	,165	,932
ítem 2	113,3061	710,217	,381	,931
ítem 3	112,4694	719,963	,291	,932
ítem 4	112,6327	726,779	,165	,933
ítem 5	113,0612	706,017	,393	,931
ítem 6	112,7143	721,083	,248	,932
ítem 7	113,3265	703,808	,479	,930
ítem 8	112,4490	692,253	,646	,929
ítem 9	112,9388	703,017	,445	,931
ítem 10	112,4898	715,422	,464	,931
ítem 11	112,7347	700,866	,527	,930
ítem 12	113,3061	713,009	,361	,931
ítem 13	112,4286	712,500	,432	,931
ítem 14	112,6531	689,815	,586	,929
ítem 15	113,2449	696,022	,581	,929
ítem 16	112,2449	694,064	,685	,929
ítem 17	113,2041	695,332	,581	,929
ítem 18	112,4286	689,292	,669	,929

ítem 19	113,2245	694,178	,564	,930
ítem 20	112,6122	713,201	,431	,931
ítem 21	112,6531	729,523	,157	,932
ítem 22	112,7143	717,500	,344	,931
ítem 23	112,7959	704,541	,472	,930
ítem 24	112,6531	689,815	,586	,929
ítem 25	113,1020	687,010	,645	,929
ítem 26	112,5102	685,422	,733	,928
ítem 27	113,1837	694,111	,591	,929
ítem 28	112,4286	687,292	,682	,928
ítem 29	113,1429	688,208	,604	,929
ítem 30	112,5306	722,421	,244	,932
ítem 31	113,3673	712,612	,372	,931
ítem 32	112,4694	711,671	,428	,931
ítem 33	112,5918	697,830	,504	,930
ítem 34	112,5918	721,955	,228	,932
ítem 35	113,1224	689,235	,602	,929
ítem 36	112,1429	699,875	,592	,929
ítem 37	113,2449	696,605	,558	,930
ítem 38	112,4082	706,580	,432	,931
ítem 39	113,2245	698,094	,556	,930
ítem 40	112,4694	700,338	,513	,930
ítem 41	113,2857	700,917	,492	,930
ítem 42	112,6327	715,862	,349	,931

Tabla 10 Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada		
en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,858	,852	20

Fuente: Base de datos

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	50,7347	177,574	,181	,860
ítem 2	51,3878	169,992	,353	,856
ítem 3	50,3878	172,242	,317	,857
ítem 4	50,5510	173,794	,260	,859
ítem 5	50,9184	163,202	,475	,851
ítem 6	50,6939	177,259	,139	,863
ítem 7	51,0816	159,368	,615	,845
ítem 8	50,4286	160,458	,615	,845
ítem 9	50,7551	161,314	,534	,848
ítem 10	50,4694	172,754	,357	,855
ítem 11	51,0816	159,368	,615	,845
ítem 12	51,1633	170,098	,347	,856
ítem 13	50,3265	172,474	,349	,855
ítem 14	50,5510	163,586	,458	,852
ítem 15	51,0816	160,618	,601	,846
ítem 16	50,9184	163,202	,475	,851
ítem 17	51,0612	160,892	,583	,846
ítem 18	50,3265	162,099	,571	,847
ítem 19	51,0612	159,434	,591	,846
ítem 20	50,5510	172,628	,339	,856

El valor del Alfa de Cronbach de 0,932 y 0,858 se considerada aceptable entonces poder usar este instrumento para el presente trabajo.

3.7 Métodos y análisis de datos

El procesamiento de análisis de información se realizó considerando las siguientes acciones:

- Codificación
- Tabulación
- Escalas de medición
- Análisis e interpretación de datos

- Estadística descriptiva
- Estadística inferencial

El “análisis de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 24.0 en español, el cual se tabuló y validó previamente el instrumento con el Alpha de Cronbach, utilizando el tamaño muestral, luego se elaboró las tablas y gráficos correspondientes en la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados”

Asimismo, se utilizó la estadística Rho de Spearman, lo que permitió determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

El coeficiente Rho de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 11 Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

Fuente: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid:

Valor	Lectura
De – 0.91 a – 1	Correlación muy alta
De – 0,71 a – 0.90	Correlación alta
De – 0.41 a – 0.70	Correlación moderada
De – 0.21 a – 0.40	Correlación baja
De 0 a – 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Muralla.

Asimismo para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba Chi-Cuadrado, esta es una prueba no paramétrica y sirve para probar si dos variables cualitativas están relacionadas o son independientes.

Pasos para probar una hipótesis mediante la tabla Chi-Cuadrado:

1. Formular la hipótesis nula (H0): Que es el enunciado que se desea demostrar.
2. Formular la hipótesis alternante (H1): Representa el planteamiento alternativo a la hipótesis nula.

Formula del Chi cuadrado.

$$\chi_c^2 = \frac{\sum (o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Tabla 12 Distribución de probabilidades de la prueba estadística del Chi cuadrado.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742	0,8735	0,7083	0,5707	0,4549
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079	2,0996	1,8326	1,5970	1,3863
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649	3,2831	2,9462	2,6430	2,3660
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784	4,4377	4,0446	3,6871	3,3567
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644	5,5731	5,1319	4,7278	4,3515
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311	6,6948	6,2108	5,7652	5,3481
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834	7,8061	7,2832	6,8000	6,3458
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245	8,9094	8,3505	7,8325	7,3441
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564	10,0060	9,4136	8,8632	8,3428
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807	11,0971	10,4732	9,8922	9,3418

3.8 Aspectos éticos

La presentará investigación hará uso de un consentimiento informado donde se mencionará la presencia de confidencialidad de los datos y la información brindada.

La investigadora se comprometerá a que todos los datos registrados y/o obtenidos de los evaluados, de las historias clínicas o datos de los resultados de

datos obtenidos en el laboratorio solo serán de acceso y manejados por la investigadora, siendo recopilados en confidencialidad, todo archivado en una base de datos, donde los casos no serán identificados por nombres sino por códigos. La investigadora declara no tener conflicto de intereses.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados.

4.1.1. Resultados de las dimensiones y variables de gestión administrativa

Tabla 13 Frecuencia estadística de la variable gestión administrativa en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	32,0	32,0	32,0
Regular	29	58,0	58,0	90,0
Bueno	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

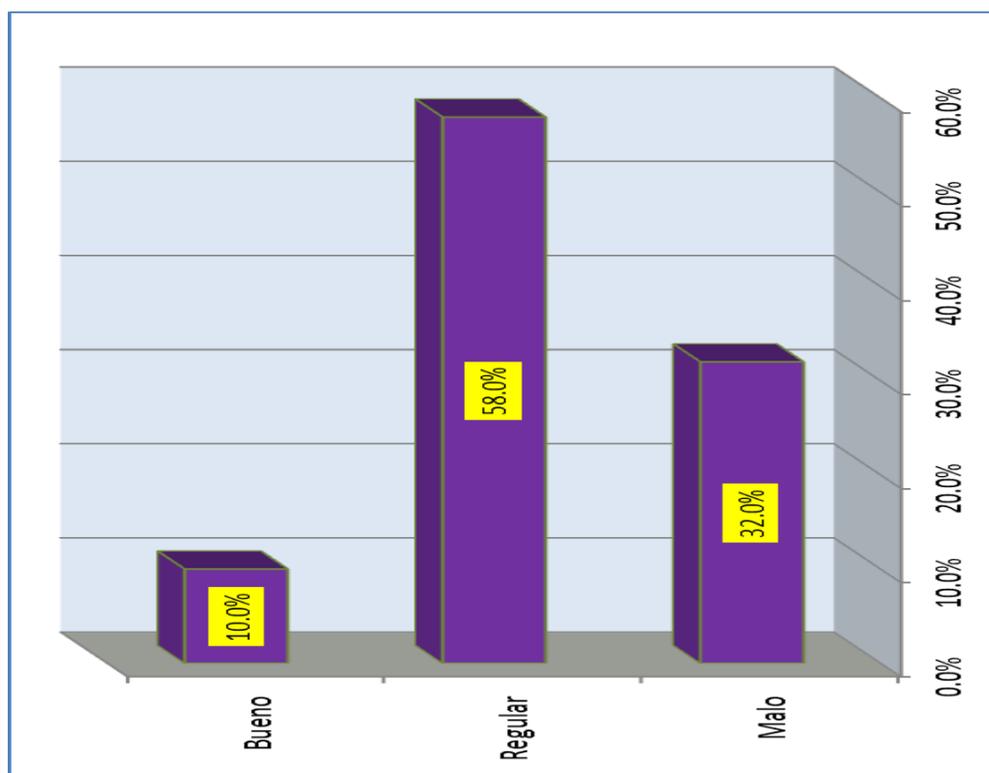


Figura 2. Gestión administrativa en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

Según la tabla y figura, se evidencia que el 58% de los colaboradores, consideran como regular la gestión administrativa, el 32% precisaron como malo y el 10% consideran como bueno.

Tabla 14 Frecuencias estadísticas de la dimensión planeación en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	18	36,0	36,0	36,0
Regular	26	52,0	52,0	88,0
Bueno	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

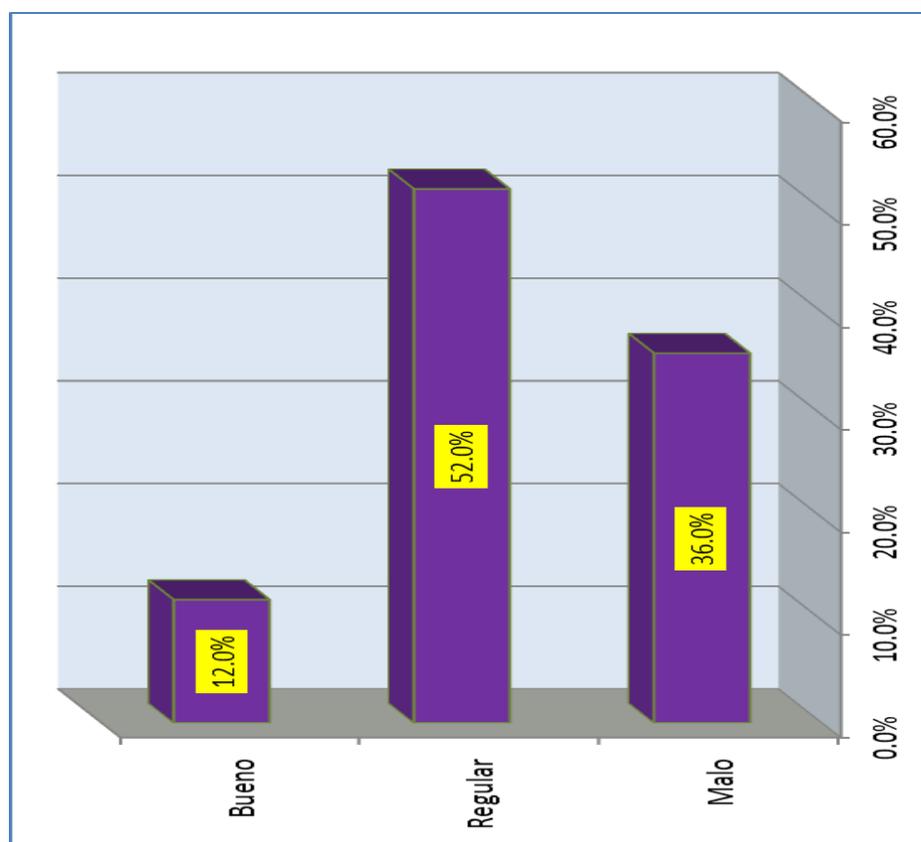


Figura 3. Planeación en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

Según la tabla y figura, se evidencia que el 52% de los colaboradores, consideran como regular la planeación administrativa el 36% precisaron como malo y el 12% consideran como bueno.

Tabla 15 Frecuencia estadística de la dimensión organización en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	21	42,0	42,0	42,0
Regular	19	38,0	38,0	80,0
Bueno	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

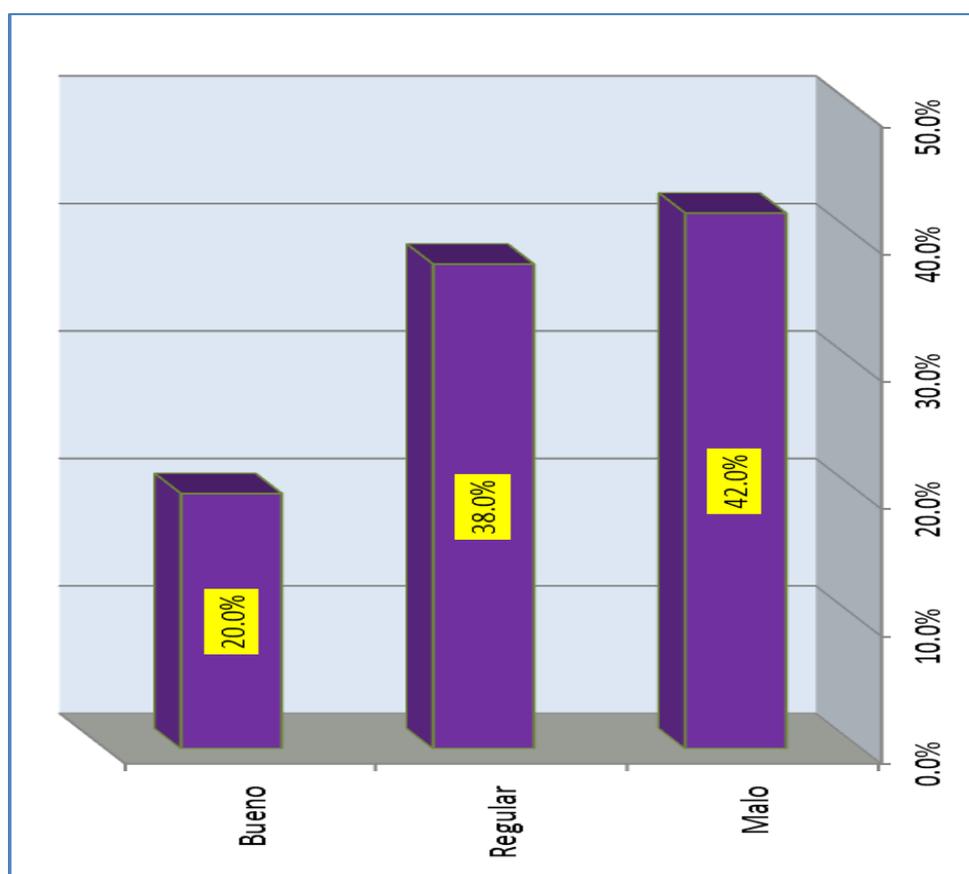


Figura 4. Organización en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019

Según la tabla y figura, se evidencia que el 42% de los colaboradores, consideran como malo la organización administrativa el 38% precisaron como regular y el 20% consideran como bueno.

Tabla 16 Frecuencia estadística de la dimensión dirección en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	20	40,0	40,0	40,0
Regular	19	38,0	38,0	78,0
Bueno	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

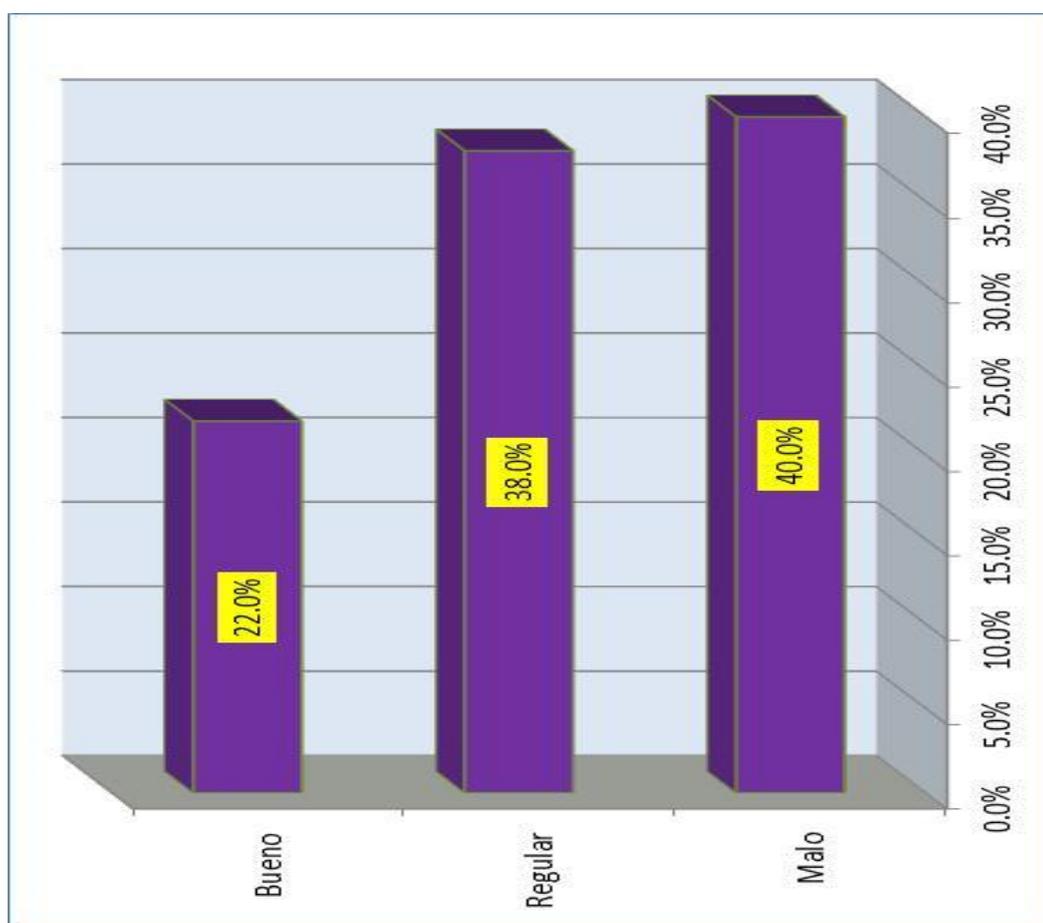


Figura 5. Dirección en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019

Según la tabla y figura, se evidencia que el 40% de los colaboradores, consideran como malo la organización administrativa el 38% precisaron como regular y el 22% consideran como bueno.

Tabla 17 Frecuencia estadística de la dimensión control en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	32,0	32,0	32,0
Regular	28	56,0	56,0	88,0
Bueno	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

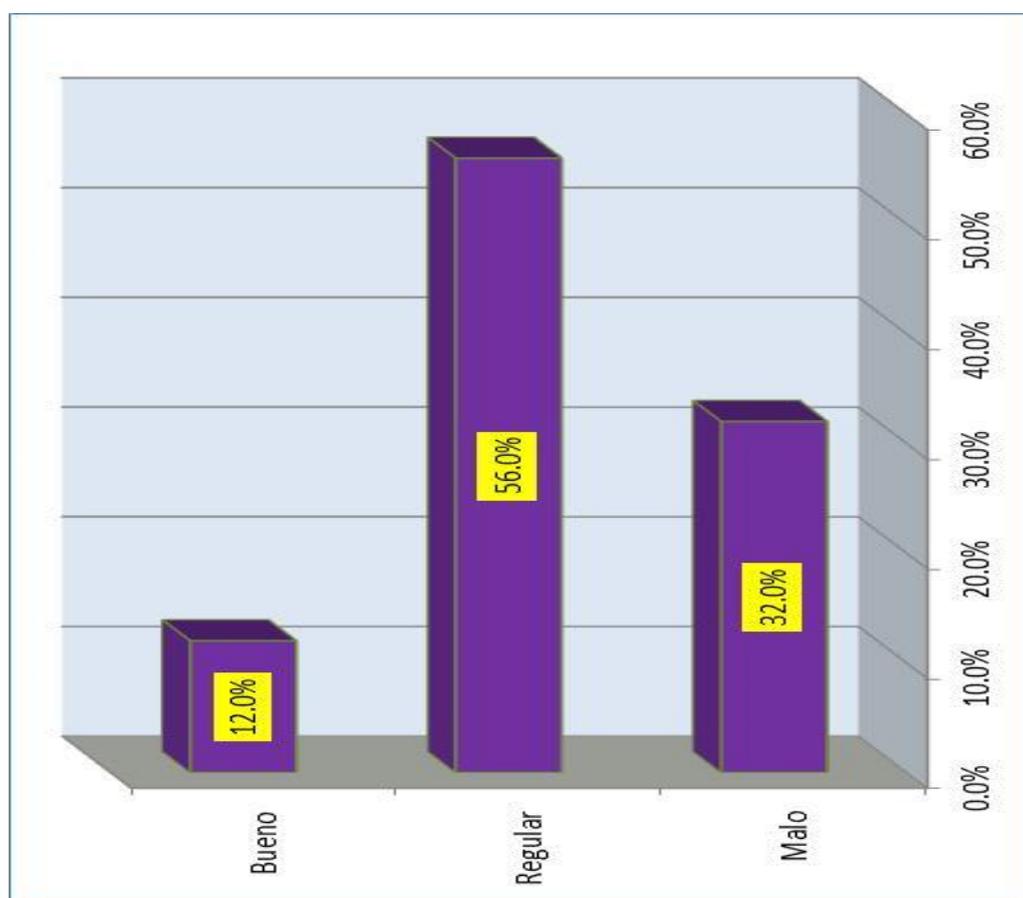


Figura 6. Control en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019

Según la tabla y figura, se evidencia que el 56% de los colaboradores, consideran como regular la organización administrativa el 32% precisaron como malo y el 12% consideran como bueno.

4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable del desempeño laboral

Tabla 18 Frecuencia estadística de la variable desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	12	24,0	24,0	24,0
Regular	31	62,0	62,0	86,0
Bueno	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

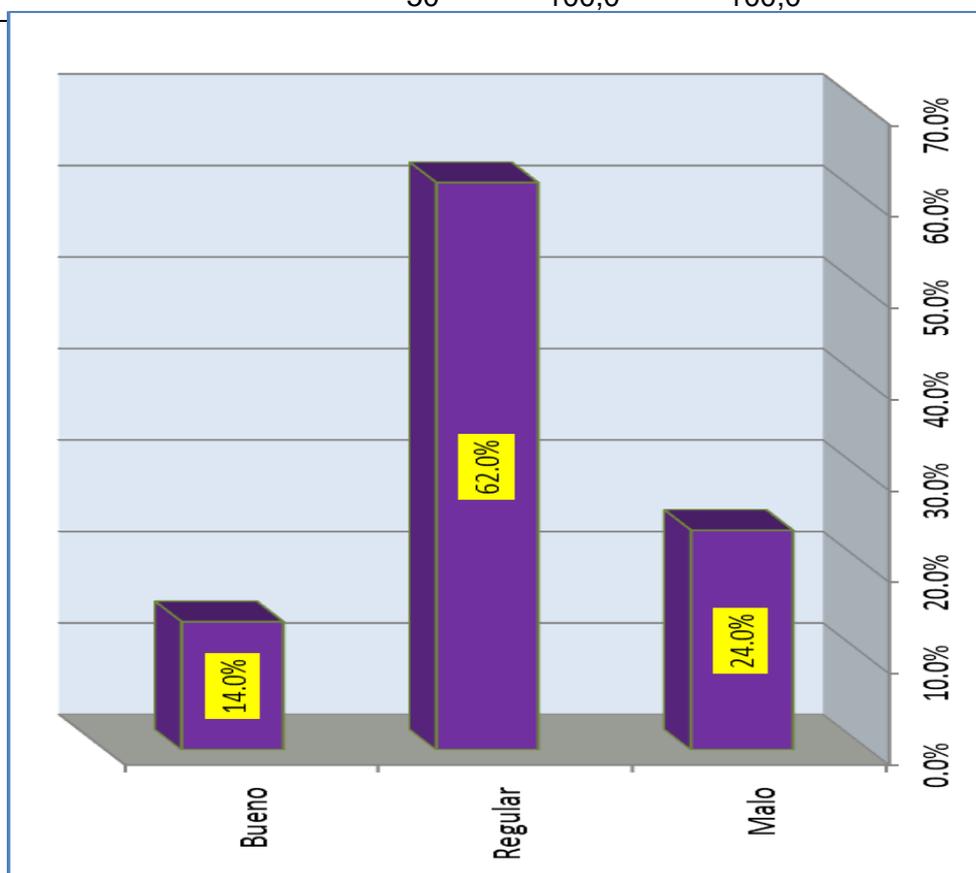


Figura 7. Desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Según la tabla y figura, se evidencia que el 62% de los colaboradores, consideran como regular la organización administrativa el 24% precisaron como malo y el 14% consideran como bueno.

Tabla 19 Frecuencia estadística de la dimensión eficiencia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	23	46,0	46,0	46,0
Regular	19	38,0	38,0	84,0
Bueno	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

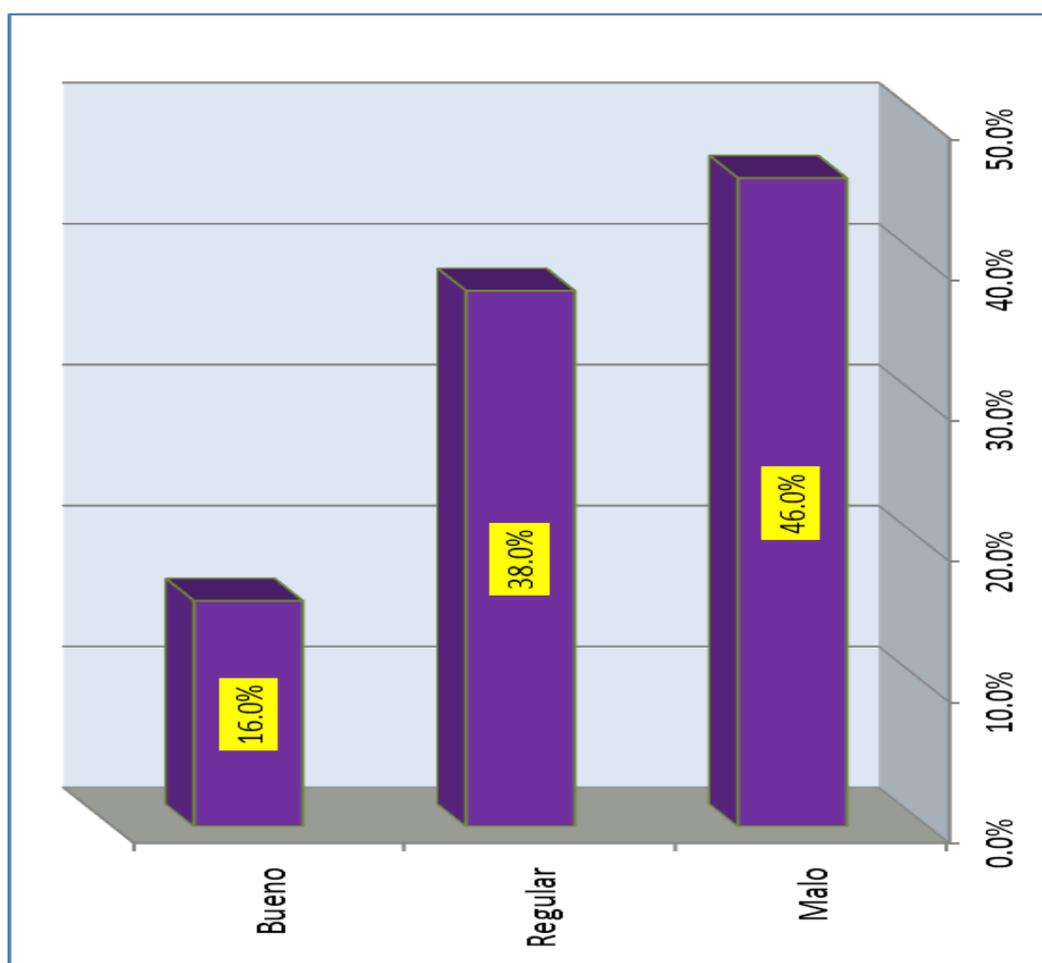


Figura 8. Eficiencia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Según la tabla y figura, se evidencia que el 46% de los colaboradores, consideran como malo la organización administrativa el 38% precisaron como regular y el 16% consideran como bueno.

Tabla 20 Frecuencia estadística de la dimensión eficacia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	24	48,0	48,0	48,0
Regular	17	34,0	34,0	82,0
Bueno	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

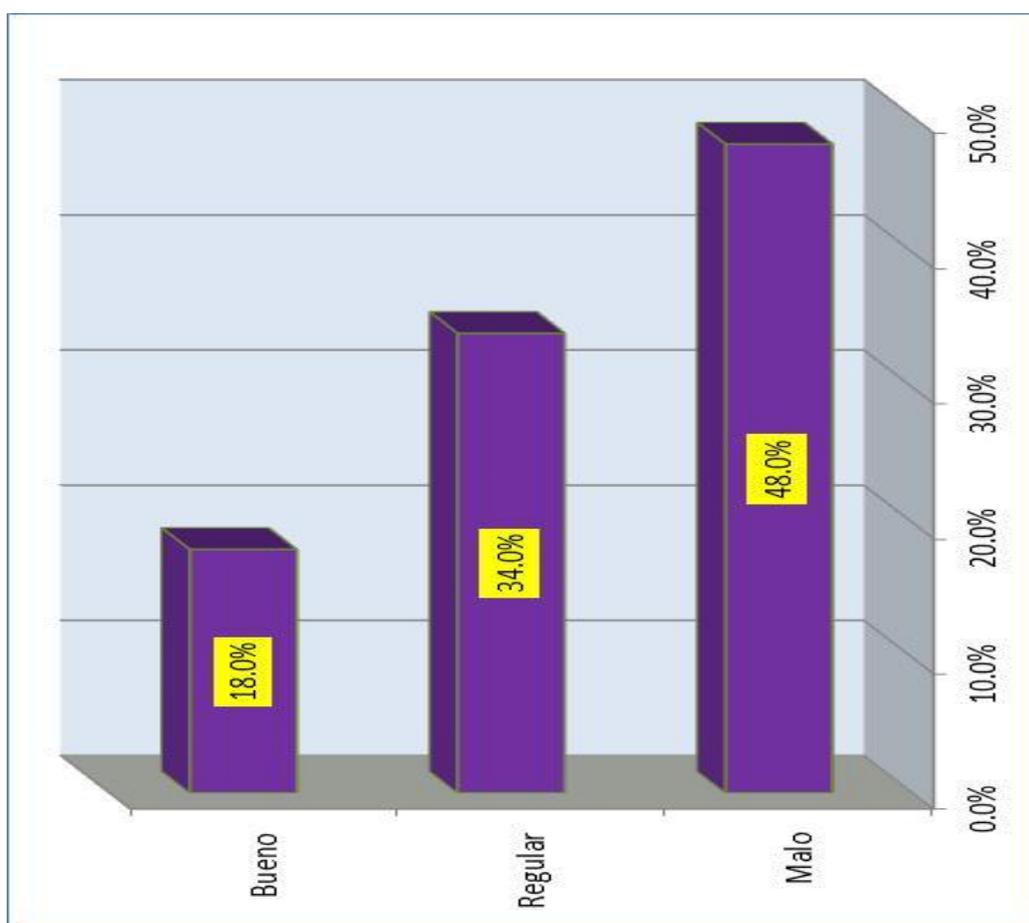


Figura 9. Eficacia en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019

Según la tabla y figura, se evidencia que el 48% de los colaboradores, consideran como malo la organización administrativa el 34% precisaron como regular y el 18% consideran como bueno.

Prueba de normalidad

Proceso mediante el cual se busca determinar si la muestra de estudio cumple una distribución normal (cálculo de probabilidad), de acuerdo con el nivel de significancia, del tamaño muestral (50), debido a la naturaleza social del estudio se utilizó la prueba Kolmogorov Smirnov, procesado de acuerdo a un análisis exploratorio en el sistema estadístico SPSS versión 24.0.

Tabla 21 Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,147	50	,008
Organización	,196	50	,000
Dirección	,176	50	,000
Control	,165	50	,002
Gestión administrativa	,183	50	,000
Eficiencia	,222	50	,000
Eficacia	,178	50	,000
Desempeño laboral	,167	50	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se determinó mediante la prueba de normalidad que las variables de estudio no cumplen una distribución normal, es decir, que ambas variables son no paramétricas, concluyendo que el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman.

4.2.1. Hipótesis general.

Prueba de hipótesis general.

Hi. Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Ho. No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Valores.

Nivel mayor $p > 0.05 = (H_0)$ no se rechaza la hipótesis nula.

Nivel menor $p < 0.05 = (H_1)$ se rechaza la hipótesis nula.

Medición

Niveles de lectura de Spearman (SPSS versión 24.0)

Tabla 22. Correlación de Spearman entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,924$, correlación positiva muy alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

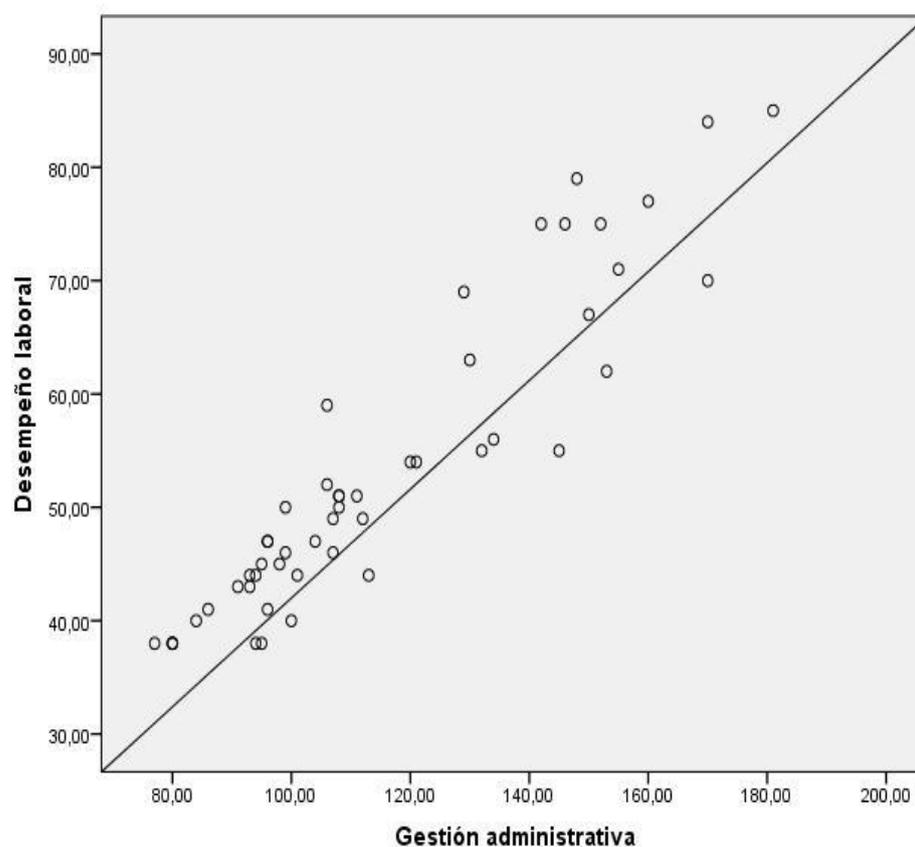


Figura 10. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral

4.2.2. Hipótesis específica 1.

Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019

Valores.

Nivel mayor $p > 0.05 = (H_0)$ no se rechaza la hipótesis nula.

Nivel menor $p < 0.05 = (H_1)$ se rechaza la hipótesis nula.

Medición

Niveles de lectura de Spearman (SPSS versión 24.0))

Tabla 23. Correlación de Spearman entre planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

			Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,835$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

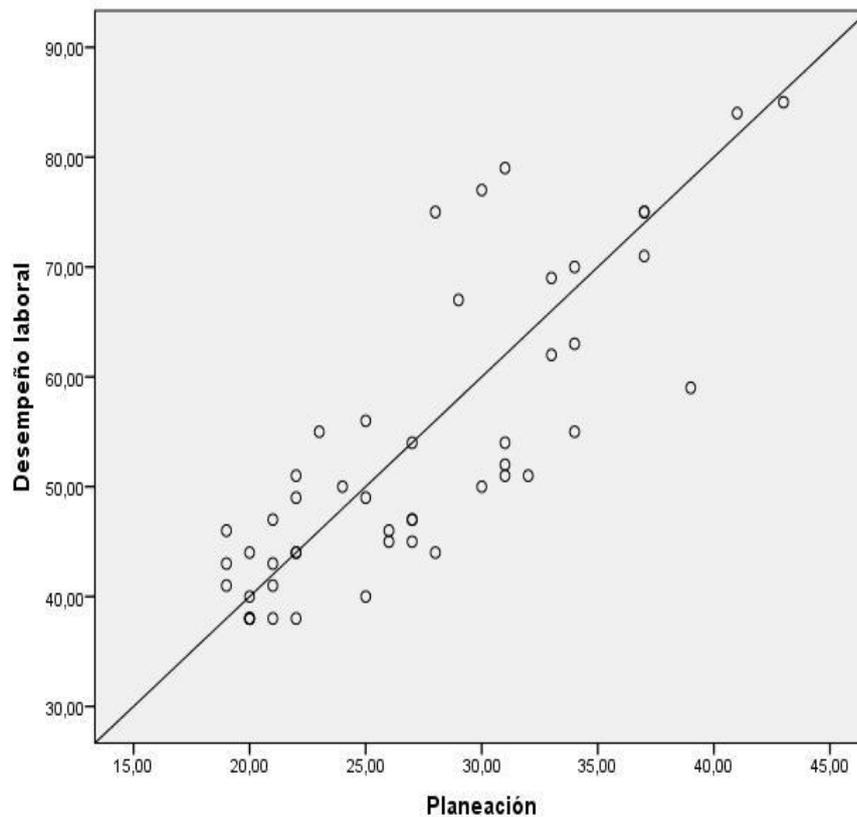


Figura 11. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre planeación y el desempeño laboral.

4.2.3. Hipótesis específica 2.

Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Valores.

Nivel mayor $p > 0.05$ = (Ho) no se rechaza la hipótesis nula.

Nivel menor $p < 0.05$ = (Hi) se rechaza la hipótesis nula.

Medición

Niveles de lectura de Spearman (SPSS versión 24.0)

Tabla 24. Correlación de Spearman entre organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,850$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$ se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

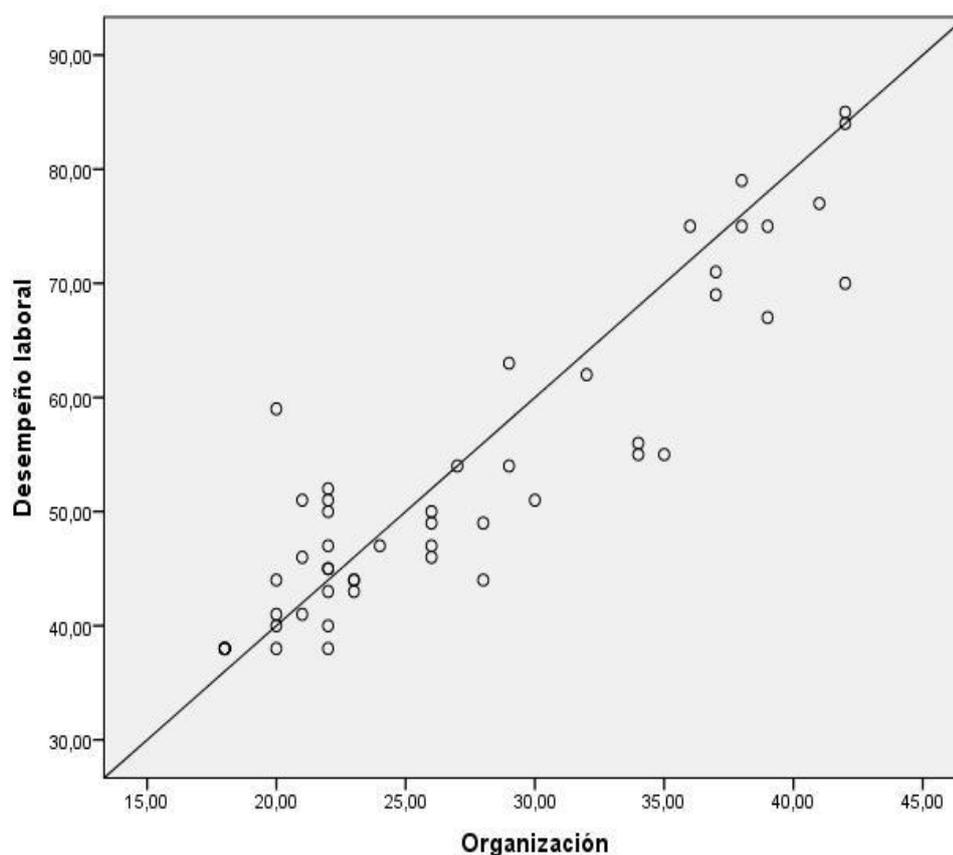


Figura 12. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre organización y el desempeño laboral.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Valores.

Nivel mayor $p > 0.05$ = (Ho) no se rechaza la hipótesis nula.

Nivel menor $p < 0.05$ = (Hi) se rechaza la hipótesis nula.

Medición

Niveles de lectura de Spearman (SPSS versión 24.0)

Tabla 25. Correlación de Spearman entre dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy de *Colquepata – 2019*.

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,814$, correlación positiva alto y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

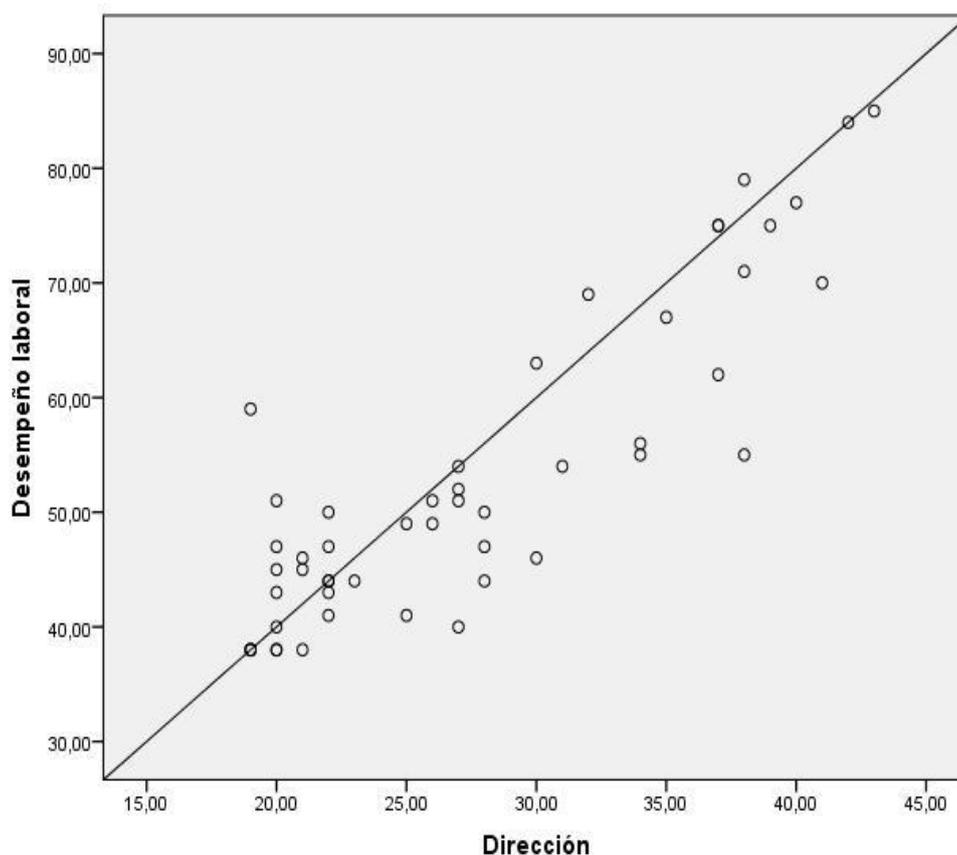


Figura 13. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre *dirección* y el *desempeño laboral*.

4.2.5. Hipótesis específica 4

Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Valores.

Nivel mayor $p > 0.05$ = (Ho) no se rechaza la hipótesis nula.

Nivel menor $p < 0.05$ = (Hi) se rechaza la hipótesis nula.

Medición

Niveles de lectura de Spearman (SPSS versión 24.0)

Tabla 26. Correlación de Spearman entre el control y el desempeño laboral en la I.E. N°50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata - 2019

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de $Rho = 0,705$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

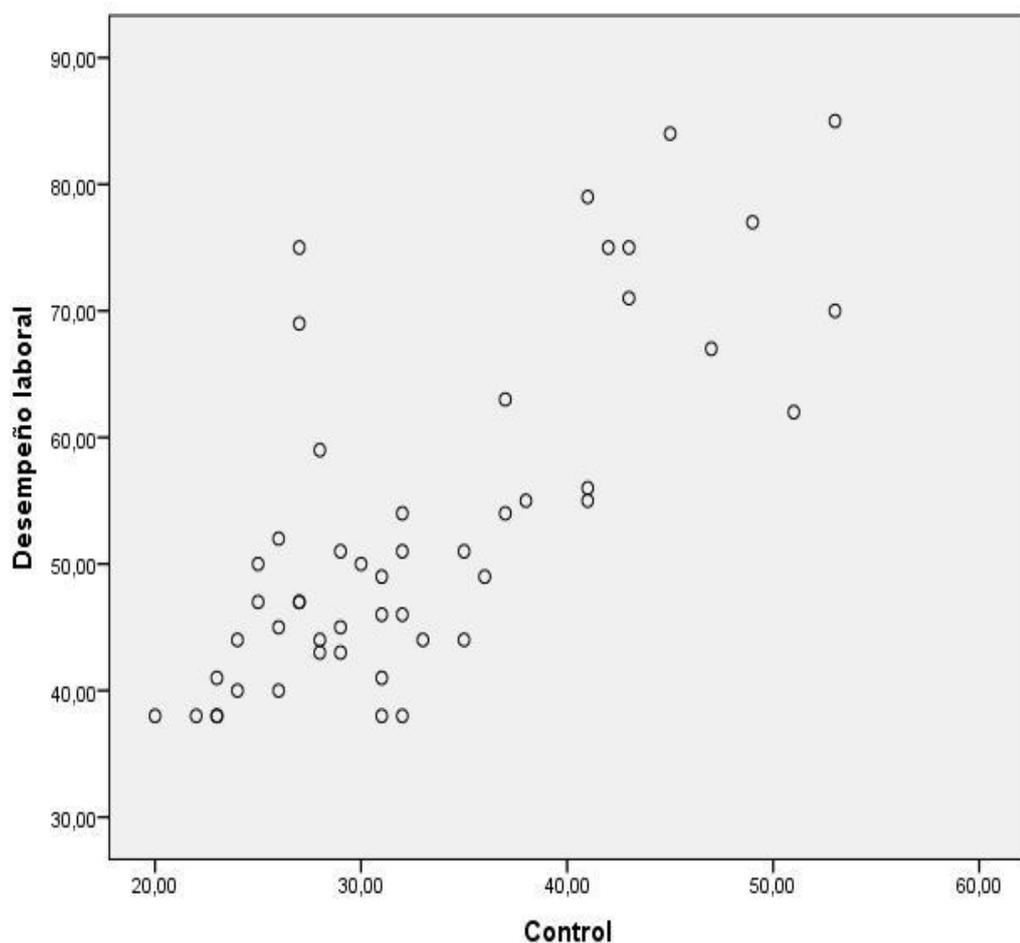


Figura 14. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre el control y el desempeño laboral.

4.3. Contrastación de las hipótesis según el Chi Cuadrado.

El estadístico apropiado para la contrastación de las hipótesis es el chi cuadrado, pues los datos se encuentran medidos en una escala nominal y más del 20% de las frecuencias esperadas de cada tabla son menores a cinco por lo que las celdas de la tabla con frecuencias observadas se combinan, formando posteriormente una tabla 2x2. Es decir, 2 filas y 2 columnas, que para efectos de la presentación de investigación no se detallado el procedimiento.

4.3.1. Hipótesis general.

Hi. Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Ho. No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Tabla 27. Tabla de contingencia entre gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

	Gestión administrativa	Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	11	5	0	16
	%	22,0%	10,0%	0,0%	32,0%
Regular	f	1	24	4	29
	%	2,0%	48,0%	8,0%	58,0%
Bueno	f	0	2	3	5
	%	0,0%	4,0%	6,0%	10,0%
Total	f	12	31	7	50
	%	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	al	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,298 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	33,143	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,722	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,70.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $34.298 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

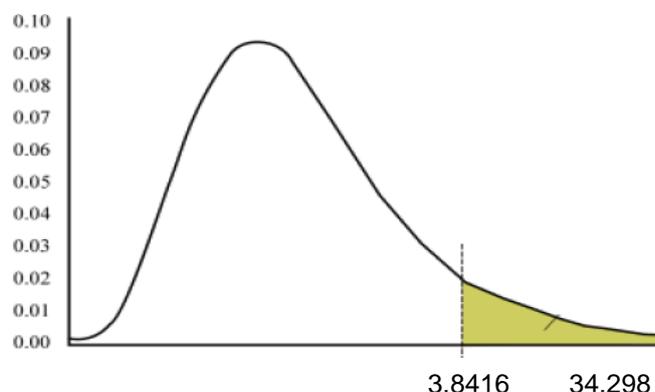


Figura 15: Gestión administrativa y desempeño laboral

Conclusión: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

4.3.2. Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Tabla 28. *Tabla de contingencia entre planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.*

Planeación		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	11	7	0	18
	%	22,0%	14,0%	0,0%	36,0%
Regular	f	1	22	3	26
	%	2,0%	44,0%	6,0%	52,0%
Bueno	f	0	2	4	6
	%	0,0%	4,0%	8,0%	12,0%
Total	f	12	31	7	50
	%	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	al	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,180 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	32,896	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,883	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,84.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $35.180 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

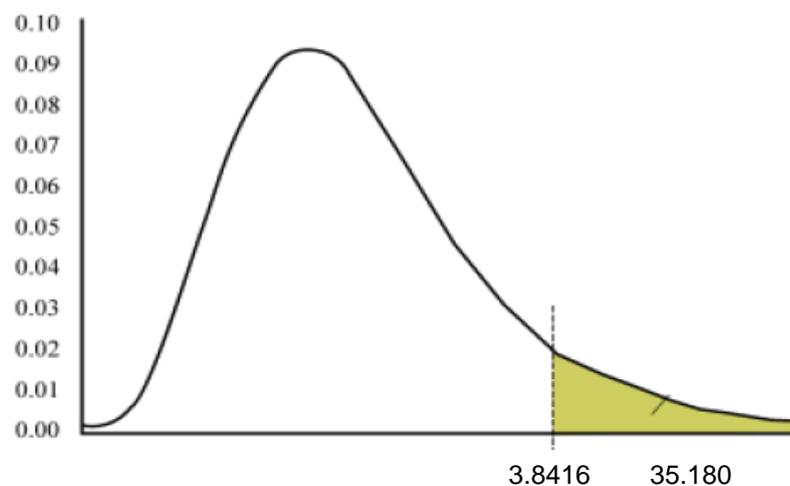


Figura 16: Planeación y desempeño laboral

Conclusión: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

4.3.3. Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019

Ho. No existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019

Tabla 29. Tabla de contingencia entre organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019

Organización		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	11	10	0	21
	%	22,0%	20,0%	0,0%	42,0%
Regular	f	1	17	1	19
	%	2,0%	34,0%	2,0%	38,0%
Bueno	f	0	4	6	10
	%	0,0%	8,0%	12,0%	20,0%
Total	f	12	31	7	50
	%	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	al	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,112 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	33,330	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,429	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,40.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $35.112 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

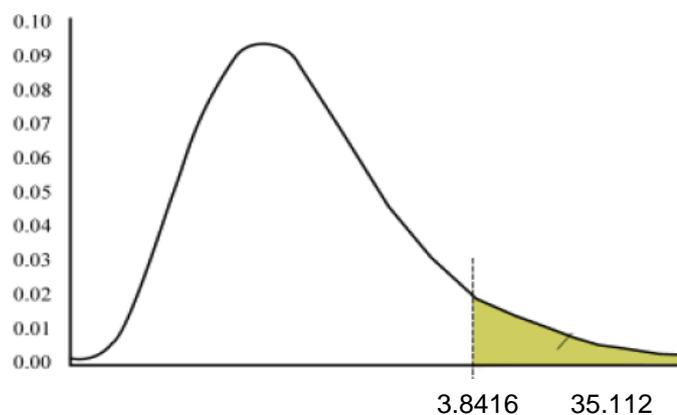


Figura 17 : Organización y desempeño laboral

Conclusión: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

4.3.4. Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Tabla 30. Tabla de contingencia entre dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Dirección		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	10	10	0	20
	%	20,0%	20,0%	0,0%	40,0%
Regular	f	2	17	0	19
	%	4,0%	34,0%	0,0%	38,0%
Bueno	f	0	4	7	11
	%	0,0%	8,0%	14,0%	22,0%
Total	f	12	31	7	50
	%	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	al	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,472 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	36,481	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,368	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,54.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $38.472 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

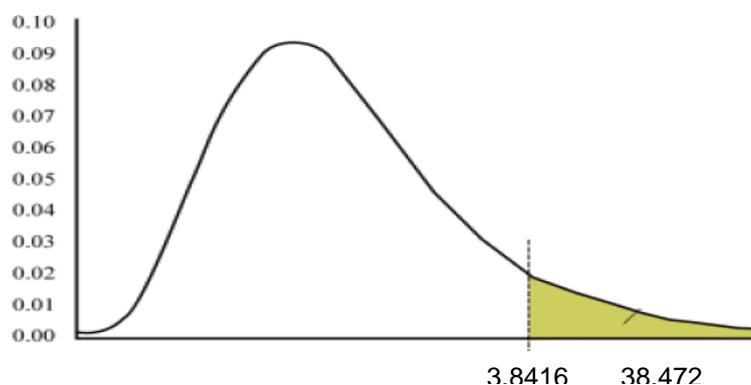


Figura 18: Dirección y desempeño laboral

Conclusión: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,000 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019- Cusco, 2019

4.3.5. Hipótesis específica 4

Hi. Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Ho. No existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

Tabla 31. Tabla de contingencia entre control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

	Control	Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Malo	f	7	8	1	16
	%	14,0%	16,0%	2,0%	32,0%
Regular	f	5	20	3	28
	%	10,0%	40,0%	6,0%	56,0%
Bueno	f	0	3	3	6
	%	0,0%	6,0%	6,0%	12,0%
Total	f	12	31	7	50
	%	24,0%	62,0%	14,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	al	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,850 ^a	4	,019
Razón de verosimilitudes	10,800	4	,029
Asociación lineal por lineal	8,476	1	,004
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,84.

Decisión estadística: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado es de χ^2 es mayor o igual a 3.8416. Datos que $11.850 > 3.8416$, se rechaza H_0 .

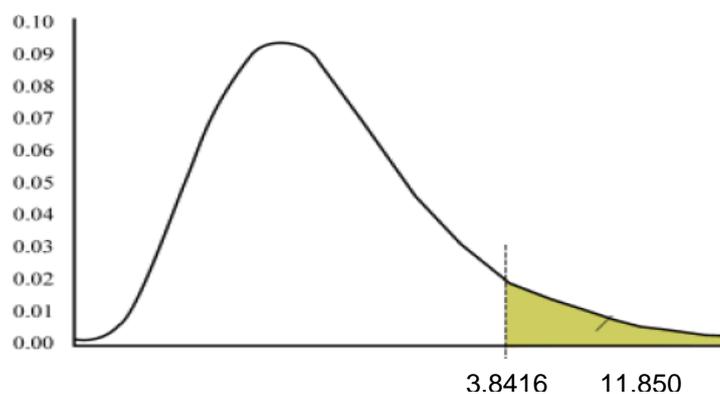


Figura 19: Control y desempeño laboral

Conclusión: De acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos, se evidencia un nivel de significancia de ,019 menor que $p < 0,05$, es decir se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dicha hipótesis ha sido probado mediante la Prueba No Paramétrica usando el software SPSS versión 24, para lo cual se adjunta las evidencias del caso conformado por la tabla de contingencia y el resultado de la prueba estadística de Ji Cuadrado, concluyendo que existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

Los resultados obtenidos generan una serie de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales de acuerdo al proceso de recolección de datos con la utilización de instrumentos validados por juicios de expertos, asimismo fiabilidad estadística mediante el Alfa de Cronbach de niveles altos, lo que ha garantizado la veracidad de la información obtenida de acuerdo a la variable gestión administrativa y desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, con una muestra de 50 personas que laboran en dicha Institución y que participaron de manera voluntaria, garantizando los siguientes resultados estadísticos.

Según los resultados o datos descriptivos estadísticos se evidencia con relación a la variable gestión administrativa que el 58% de los colaboradores, consideran como regular la gestión administrativa, el 32% precisaron como malo y el 10% consideran como bueno (Tabla 15). Asimismo, frente a la variable desempeño laboral, se evidencia que el 62% de los colaboradores, consideran como regular la organización administrativa el 24% precisaron como malo y el 14% consideran como bueno.

De acuerdo a los resultados obtenidos, frente a la hipótesis general, se evidencia según la prueba de correlación de Spearman que existe relación que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019, con una relación de $Rho = 0,924$, correlación positiva muy alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $34.298 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Frente a la hipótesis específica 1, se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019, con

una relación de $Rho = 0,835$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $35.180 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Con relación a la hipótesis específica 2, se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019., con una relación de $Rho = 0,850$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $35.112 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Por otro lado con relación a la hipótesis específica 3, se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019, con una relación de $Rho = 0,814$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $38.472 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Finalmente según la hipótesis específica 4, se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019, con una relación de $Rho = 0,705$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $11.850 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.019$ menor que $p < 0.05$).

De acuerdo a los resultados obtenidos existen autores como Pomalaza (2017), en su tesis gestión Administrativa y el desempeño Laboral, concluye que a nivel de importancia es de 0.05 existiendo así una relación entre el control y desempeño laboral en la institución educativa Primaria N 37001 de Huancavelica – 2017. Como también que existe bastante certeza que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la “Institución Educativa” “Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. También existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017. Por último, se llegó a la conclusión de que existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0.05 que si existe relación entre el control y desempeño laboral en la “Institución Educativa” “Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Asimismo, Cajo (2018), realizó una investigación denominada gestión administrativa en el desempeño laboral, concluyendo que la gestión Administrativa influye en el desempeño laboral definitivamente de forma positiva en cada uno de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego de Lima. Como también se determinó que la planeación administrativa tiene una gran influencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de dicho ministerio de Lima. También se analizó que todos los procesos administrativos son oportunos en el desempeño laboral se los trabajadores de mencionada empresa. Por último, se verifico que el control administrativo influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabadores de ya mencionado ministerio de Lima.

Por otro lado, Ferrer (2016), en su investigación gestión administrativa y desempeño laboral, concluye que que con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,776 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Precizando que la relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan

con las capacidades para el desempeño laboral. Como segunda conclusión con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,825 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: se llegó a la conclusión de que hay en existencia una relación significativa entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Este resultado indica que el Planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes. Como tercera conclusión con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,847 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la Organización administrativa de la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud fuerte. Con una cuarta conclusión con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,806 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, también se llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la dirección administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta. Por último con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,757 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se tuvo la conclusión que existe relación significativa entre el control administrativo y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta.

Según Bonilla, Díaz (2015), con su tesis denominada Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral, concluye que el nivel de desarrollo institucional que se desarrolló en el hospital es de niveles muy bajos debido a la toma de decisiones se lleva de forma inadecuadas por parte de la alta gerencia que efectivamente afecta el desempeño laboral que tienen los funcionarios que laboran en el mismo, resultando así, la baja en la calidad del servicio prestado, y por ende la insatisfacción de sus pacientes.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019, con una relación de $Rho = 0,924$, correlación positiva muy alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $34.298 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Segunda: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019, con una relación de $Rho = 0,835$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $35.180 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Tercera: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019., con una relación de $Rho = 0,850$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $35.112 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado

de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Cuarta: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019, con una relación de $Rho = 0,814$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $38.472 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.000$ menor que $p < 0.05$).

Quinta: Se determinó según la prueba de correlación de Spearman que existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019, con una relación de $Rho = 0,705$, correlación positiva alta y una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, se rechazó la H_0 , asimismo de acuerdo a la prueba del Chi cuadrado se evidencia un valor de $11.850 > 3.8416$, de acuerdo a la probabilidad del valor y grado de libertad, lo cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 ($p < 0.019$ menor que $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones

Mediante un análisis de las conclusiones, se plantea las siguientes recomendaciones:

- Primera: Sugerimos que la Institución Educativa pueda trazarse metas en función al contexto, los mismos que deben ser de corto, mediano y largo plazo, que beneficie al servicio que se brinda a los usuarios, así como también a los trabajadores, este trabajo debe estar basado en una buena gestión administrativa logrando el alcance de objetivos claros
- Segunda: Consideramos que la Institución Educativa pueda promover espacios, así como algunos mecanismos que puedan ampliar las posibilidades de los objetivos a alcanzar y de esta forma proveer acciones para conseguirlos.
- Tercera: Recomendamos estrategias de motivación es el tema de capacitaciones con relación a sus funciones a cumplir, sin dejar de lado las nuevas metodologías acorde al avance global, metodologías humanísticas, el tema de la empatía, trabajo en equipo y otras.
- Cuarta: Recomendamos tomar poner en práctica la evaluación y autoevaluación mensual del perfil desempeñado en función a la calidad educativa, más aún en zonas rurales donde se enfrenta a diversos factores internos y externos que dificultan el proceso educativo, todo ello para desarrollar el potencial humano y profesional, se ha visto que la globalización va avanzando a pasos agigantados y debería implementarse técnicas que ayuden a medir el rendimiento y optimizarlo.

- Quinta: Sugerimos que se promueva y genere entornos de clima laboral para mejorar las condiciones de desempeño es muy importante en el trabajo desde el inicio hasta terminar la jornada, mejorando la empatía, entre administrativos y plana docente en el nivel de organización trabajo.
- Sexta: Se recomienda que la Institución Educativa debe liderar todos los procesos de evaluación haciendo uso óptimo de las fichas de evaluación que la MINEDU facilita, para verificar la constante gestión y emplear de manera eficiente todo el capital humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón D. (2015), La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidades en las instituciones públicas de la provincia de Carchi, Repositorio de la Universidad estatal del Carchi, Tulcán – Ecuador.

Bonilla K. y Díaz B. (2015), Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades, Ciudadela las Piñas, del Cantón Milagros, periodos 2012 – 2014, Milagro – Ecuador, Repositorio de la Estatal de Milagro.

Cajo L. (2018), Influencia en la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de Agricultura y riego, Lima, 2018, Lima – Perú, Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Chiavenato I. (2017), Administración de Recursos Humanos (el capital humano de las organizaciones), décima edición, Santa Fe – México., Interamericana Editores S.A.

Chiavenato I. (2018), Administración (proceso administrativo), Séptima edición, Santa Fe – México., Interamericana Editores S.A.

Erazo E. (2016), La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A. Machala – Ecuador, repositorio de la Universidad Técnica de Machala.

Ferrer M. (2016), Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2016. Cajamarca – Perú, Repositorio de la Universidad Cesar Vallejos.

Freeman E., Stone J. y Gilbert D. (2009) Administración, Madrid – España, Octava Edición, Pearson Educación S.A.

Heinz Wehrich, Mark Cannice, Harold Koontz, (2017), Administración (una perspectiva global, empresarial y de innovación, Santa Fe – México, Decimoquinta edición, Editorial Impresora Apolo.

Louffat, E. (2018), Administración, fundamentos del proceso administrativo, Buenos Aires, Argentina, Cuarta Edición, Editora Ivonne Arciniega Torres

Osterwalder A., Pigneur Y., Bernarda G. y Smith A. (2015) edición Diseñando la propuesta de valor de Valor, editor Tim Clark 470 colaboradores de 45 países.

Pomalaza L. (2017) Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral en la I.E. N° 37901 Huancavelica – 2017, Huancayo – Perú, Repositorio de la Universidad Peruana de los Andes.

Ramírez y Calderón 2017 en su artículo “La Gestión Administrativa en el Desempeño Empresarial”

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación de Problemas	Objetivos de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables de la Investigación	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Tipo.</p> <p>Básica</p> <p>Nivel.</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Método</p> <p>Cuantitativo: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental, transversal, correlacional</p>
<p>¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Augusto N° 50421 Salazar Bondy de Colquepata 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la Organización y el Desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019.</p>	<p>Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.</p>		<p>Población.</p> <p>50 personal de la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°</p>	<p>Determinar la relación entre la dirección y el Desempeño laboral en la Institución Educativa N°</p>	<p>Existe relac</p> <p>ión entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución</p>		<p>Muestra:</p> <p>No probabilístico de tipo censal: 50 colaboradores.</p>

<p>50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019?</p>	<p>50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019.</p> <p>Determinar la relación entre control y el Desempeño laboral en la Institución Educativa N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata 2019.</p>	<p>Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.</p> <p>Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa N°50421 Augusto Salazar Bondy – 2019.</p>		<p>Análisis estadístico</p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Estadística inferencial</p>
---	--	---	--	---

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable de estudio gestión administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos/índices
Variable 1 Gestión administrativa	Planeación	Determinación de objetivos Análisis del ambiente externo Análisis organizacional interno Formulación de alternativas y elección de estrategias Elaboración de la planeación estratégica Implementación de la planeación mediante estrategias	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
	Organización	Diseño organizacional Diseño departamental Diseños de cargos y tareas Dirección a nivel institucional Gerencia a nivel intermedio Supervisión a nivel operacional	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
	Dirección	Dirección a nivel institucional Gerencia a nivel intermedio Supervisión a nivel operacional	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		

	Control	Control estratégico Control táctico Control operacional	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42		

Operacionalización de la variable de estudio desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Rangos/índices
Variable 2 Desempeño laboral	Eficiencia	Utilización del tiempo Capacidad para resolver conflictos Cumplimiento del proceso Recursos tecnológicos y materiales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto
	Eficacia	Cobertura necesaria Trabajo y actividades a realizar Demanda actual Satisfacción del usuario Cultura y enfoque de pro actividad	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

MODELO DE INSTRUMENTO DE GESTION EMPRESARIAL

Objetivo de la tesis servirá para determinar la gestión administrativa en la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Instrucciones

Lea cuidadosamente y marque con sinceridad eligiendo las alternativas de respuesta. Son respuestas completamente anónimas.

Escala de valoración de Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. siempre

Dimensión 1. Planeación

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿La visión y la misión está acorde a los objetivos para alcanzar en el año??					
2	¿Los objetivos de la I.E. son claros y están de forma visible para su cumplimiento?					
3	¿El personal en general es consciente de los objetivos a lograr según el tiempo previsto en acorde a la calendarización anual?					
4	¿Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas por la UGEL?					
5	¿Los directivos, coordinadores y personal en general establecen sus propias metas según los objetivos de área en la I.E.?					
6	¿Se considera importante los objetivos a alcanzar por cada trabajador de la I.E.?					
7	¿El personal en general es consciente de los objetivos a lograr según el tiempo previsto en acorde a la calendarización anual?					
8	¿La calendarización anual está en armonía con el plan de trabajo de cada área?					
9	¿Existe un organigrama para definir responsabilidades y funciones de cada trabajador de la I.E.?					
10	¿Se tiene claro el proceso para cada área en función a la gestión administrativa?					

Dimensión 2. Organización

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
11	¿Los trabajadores de la I.E. están conscientes y respetan la organización jerárquica?					
12	¿considera usted que la división de trabajo entre directivos, coordinados y profesores es equitativo?					

13	¿Cree usted que se debe estar todo el tiempo dirigiendo en que debe y no debe hacer frente a sus funciones ya asignadas?					
14	¿Cree usted que la coordinación debe armonizar y mejorar el trabajo en la I.E.?					
15	¿Cuándo se tiene dudas sobre algún tema, se consulta al jefe inmediato?					
16	¿La delegación de funciones y encargatura se hace teniendo en cuenta la jerarquía de funciones?					
17	¿Cree usted que el servicio que se brinda en la I.E. es de calidad y acorde a las metas de cada área?					
18	¿El director como coordinadores delega funciones para agilizar procesos de gestión administrativa?					
19	19¿Existe alguna motivación o recompensa para los trabajadores en general que cumplan con las metas previstas?					
20	¿Los coordinadores de área como directivos se preocupan por el cumplimiento de metas?					

Dimensión 3. Dirección

N°	ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
21	¿Cree usted que la designación de responsabilidades se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional en la mencionada I.E.?					
22	¿El jefe superior designa y vela por las funciones, responsabilidades para así agilizar los procesos de gestión?					
23	¿Existe alguna política de motivación para trabajadores que cumplen con las metas estipuladas por la I.E.?					
24	¿El jefe superior y directivos cumple con sus funciones dando así ejemplo a los que labora en la I.E.?					
25	¿El cuerpo administrativo orienta de forma permanente el desarrollo de actividades en relación con el calendario de la I.E.?					
26	¿Las decisiones del cuerpo administrativo son coordinadas y comunicadas de forma transparente?					
27	¿La solución de dificultades es solucionada fácilmente por contar con una comunicación de tipo horizontal?					
28	¿Cree usted que se fomenta liderazgo y empatía en la Institución Educativa donde labora?					
29	¿Cree usted que el órgano directivo que representa a la I.E. ejecuta su función aplicando las normas, reglamentos, procedimientos, políticas y directrices de forma correcta?					
30	¿Cree usted que la comunicación entre los administrativos, docentes y estudiantes es de forma ascendente utilizando valores, puntos de referencia y respeto mutuo?					

Dimensión 4. Control

N°	ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
31	¿Los trabajadores de la I.E. conocen el nivel de calidad que deben lograr en los plazos previstos?					
32	¿Los jefes de la UGEL establecen estándares en coordinación y toma de decisiones con cada trabajador de la I.E.?					

33	¿La toma de decisiones a nivel institucional se toma para corregir fallas errores y lograr una buena ejecución de actividades?					
34	¿Cree usted que las acciones correctivas ayudan a prevenir nuevas fallas o errores utilizando los medios necesarios para evitarlos en el futuro?					
35	¿Las acciones correctivas se hacen siempre en coordinación con el órgano superior?					
36	¿Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad interna o externa a la gestión en mencionada I.E.?					
37	¿El monitoreo continuo es una política de gestión como también una herramienta de mejora en la calidad?					
38	¿Cada trabajador de la I.E. es consiente que es monitoreado y evaluado en su desempeño laboral?					
39	¿Cree usted que el desarrollo de la sesión de clase cumple con tema introductorio desarrollo y cierre de sesión?					
40	¿El patrón que se utiliza en el desarrollo de sesiones, actividades y demás tiene óptimos resultados a nivel institucional?					
41	¿Profesionalmente se debería hacer una evaluación del desempeño laboral que se ejerce en la I.E.?					
42	¿En función a la acción disciplinaria de medidas correctivas que se emplean a nivel institucional a nivel de la UGEL cree usted que son de forma exagerada y presenta una falla humana?					

Gracias por su colaboración...

MODELO DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo de la tesis servirá para determinar el desempeño laboral en la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019.

Instrucciones

Lea cuidadosamente y marque con sinceridad eligiendo las alternativas de respuesta. Son respuestas son completamente anónimas.

Escala de valoración de Likert:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. siempre

Dimensión 1. Eficiencia

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Se hace uso del tiempo necesario y asignado para realizar el trabajo de manera oportuna y adecuada?					
2	¿Se tiene la capacidad de resolver problemas que se presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin disminuir el servicio que se brinda en la I.E.?					
3	¿Cree usted que el tiempo asignado en la I.E. es suficiente para desarrollar la sesión de clases?					
4	¿En la I.E. se cumple con los procesos indicados y en el tiempo oportuno con relación al servicio que se brinda para otorgar calidad al usuario?					
5	¿Se hace un correcto uso de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de actividades minimizando costos?					
6	¿Los recursos brindados por administración ayudan a que se dé un servicio de calidad con la eficiencia esperada?					
7	¿Haciendo un análisis cree usted que se cumplió con el objetivo planificado por trimestres?					
8	¿Al momento de hacer uso de sus recursos para cada sesión, cree usted que se trabaja de forma óptima eficientemente?					
9	¿Cree usted que los recursos tecnológicos aportaron a la realización de sus sesiones en aula?					
10	¿Alguna vez tubo usted percance con el uso de recursos tecnológicos?					

Dimensión 2. Eficacia

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
11	¿Es de suma importancia alcanzar objetivos planteados por áreas como equipo de trabajo para atender la necesidad de la mayor demanda posible de usuarios y dar un óptimo servicio?					
12	¿Cómo trabajador me focalizo en el trabajo encomendado para evitar cometer errores y así sobrepasar las expectativas del usuario?					
13	¿Cómo trabajador tengo la capacidad y el tiempo necesario para abastecer la demanda actual del usuario del servicio?					

14	¿Cómo personal cumplo con el reglamento interno establecido en la I.E. de forma correcta logrando la satisfacción del usuario?					
15	¿Cree usted que cuenta con lo necesario para dar una óptima sesión de clases a su público objetivo?					
16	¿Los recursos asignados cubrieron las necesidades de las sesiones realizadas en aula?					
17	¿Cree usted que los usuarios asimilaron óptimamente los conocimientos estipulados en las sesiones semanales?					
18	¿Frente a la calidad de servicio cree usted que se da el óptimo desempeño?					
19	¿Usted considera que cada integrante la I.E. tiene claro la proactividad laboral?					
20	¿Se tiene claro la cultura de servicio frente a la atención que se brinda en la I.E.?					

Gracias por su colaboración...

Anexo 4: Validación de instrumento

Validación de instrumento 3.

CARTA DE PRESENTACIÓN



Dr. (a) Justiniano Aybar Huamani

Presente

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

Es grato comunicarme con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 303 de la sede de 28 de Julio; requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré ser Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral en la I.E. N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Bach: Liset Kateryn Nuñez Flores

DNI: 46931587

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable 1: Gestión Administrativa Para Wehrich, Cannice, Koontz (2017 P31) La gestión administrativa es conocida también como funciones gerenciales y esta proporciona una estructura útil para nuevas ideas, nuevos descubrimientos o técnicas y estas se clasifican en planear, organizar, integrar personal dirigir o controlar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
19. Planeación : Consiste en seleccionar misiones y objetivos para así lograrlos. Planear también es diseñar un ambiente de desempeño efectivo y funcional para el grupo de trabajo claramente considerándose la base para la toma de decisiones.	Determinación de objetivos	1. ¿la visión y la misión está acorde a los objetivos para alcanzar en el año?? 2. ¿Los objetivos de la I.E. son claros y están de forma visible para su cumplimiento?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Análisis del ambiente externo	3. ¿El personal en general es consciente de los objetivos a lograr según el tiempo previste en acorde a la calendarización anual?	
		4. ¿Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas por la UGEL?	
	Análisis organizacional interno	5. ¿Los directivos, coordinadores y personal en general establecen sus propias metas según los objetivos de área en la I.E.?	
	Formulación de alternativas y elección de estrategias	6. ¿Se considera importante los objetivos a alcanzar por cada trabajador de la I.E.?	
		7. ¿El personal en general es consciente de los objetivos a lograr según el tiempo previste en acorde a la calendarización anual?	
	Elaboración de la planeación estratégica	8. ¿La calendarización anual está en armonía con el plan de trabajo de cada área?	
	Implementación de la planeación mediante estrategias	9. ¿Existe un organigrama para definir responsabilidades y funciones de cada trabajador de la I.E.?	
		10. ¿Se tiene claro el proceso para cada área en función a la gestión administrativa?	
	20. Organización : Nos habla del establecimiento de una estructura en función al desempeño de las personas, es de sentido intencional ya que asegura que se cumplan las tareas asignadas para el logro de metas en función a que persona más apta para realizarla.	J. Diseño organizacional	
12. ¿considera usted que la división de trabajo entre directivos, coordinadas y profesores es equitativo?			
13. ¿Cree usted que se debe estar todo el tiempo dirigiendo en que debe y no debe hacer frente a sus funciones ya asignadas?			
14. ¿Cree usted que la coordinación debe armonizar y mejorar el trabajo en la I.E.?			
K. Diseño departamental		15. ¿Cuándo se tiene dudas sobre algún tema, se consulta al jefe inmediato?	
		16. ¿La delegación de funciones y encargatura se hace teniendo en cuenta la jerarquía de funciones?	
		17. ¿Cree usted que el servicio que se brinda en la I.E. es de calidad y acorde a las metas de cada área?	
L. Diseños de cargos y tareas		18. ¿El director como coordinadores delegan funciones para agilizar procesos de gestión administrativa?	
		19. ¿Existe alguna motivación o recompensa para los trabajadores en general que cumplan con las metas previstas?	
		20. ¿Los coordinadores de área como directivos se preocupan por el cumplimiento de metas?	

21. Dirección Es la acción empresarial que se limita a la conducción de actividades de los integrantes dentro de una empresa, la comunicación, estilos de liderazgos y motivación son importantes para dirigir al personal	A. dirección a nivel institucional	21. ¿cree usted que la designación de responsabilidades se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional en la mencionada I.E.?	
		22. ¿El jefe superior designa y vela por las funciones, responsabilidades para así agilizar los procesos de gestión.	
		23. ¿Existe alguna política de motivación para trabajadores que cumplen con los metas estipulados por la I.E.?	
		24. ¿El jefe superior y directivos cumple con sus funciones dando así ejemplo a los que laboral en la I.E.?	
	B. Gerencia a nivel intermedio	25. ¿El cuerpo administrativo orienta de forma permanente el desarrollo de actividades en relación al calendario de la I.E.?	
		26. ¿Las decisiones del cuerpo administrativo son coordinadas y comunicadas de forma transparente?	
		27. ¿La solución de dificultades es solucionada fácilmente por contar con una comunicación de tipo horizontal?	
	C. Supervisión a nivel operacional	28. ¿Cree usted que se fomenta liderazgo y empatía en la Institución Educativa donde labora?	
		29. ¿cree usted que el órgano directivo que representa ala I.E. ejecuta su función aplicando las normas, reglamentos, procedimientos, políticas y directrices de forma correcta?	
30. ¿cree usted que la comunicación entre los administrativos, docentes y estudiantes es de forma ascendente utilizando valores, puntos de referencia y respeto mutuo?			
22. Control Es la verificación de si la actividad está alcanzando los resultados esperados y previstos, el control presupone la existencia de objetivos y planes, esta también verifica si se está ejecutando de acuerdo a lo que se planeó n	J. Control estratégico	31. ¿Los trabajadores de la I.E. conocen el nivel de calidad que deben lograr en los plazos previstos?	
		32. ¿Los jefes de la UGEL establecen estándares en coordinación y toma de decisiones con cada trabajador de la I.E.?	
		33. ¿La toma de decisiones a nivel institucional se toma para corregir fallas errores y lograr una buena ejecución de actividades?	
		34. ¿Cree usted que las acciones correctivas ayudan a prevenir nuevas fallas o errores utilizando los medios necesarios para evitarlos en el futuro?	
	K. Control táctico	35. ¿Las acciones correctivas se hacen siempre en coordinación con el órgano superior.?	
		36. ¿Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad interna o externa a la gestión en mencionada I.E.?	
		37. ¿El monitoreo continuo es una política de gestión como también una herramienta de mejora en la calidad.?	
		38. ¿Cada trabajador de la I.E. es consiente que es monitoreado y evaluado en su desempeño laboral.?	
	L. Control operacional	39. ¿Cree usted que el desarrollo de la sesión de clase cumple con tema introductorio desarrollo y cierre de sesión?	
		40. ¿El patrón que se utiliza en el desarrollo se sesiones, actividades y demás tiene óptimos resultados a nivel institucional?	
		41. ¿Profesionalmente se debería hacer una evaluación del desempeño laboral que se ejerce en la I.E.?	
		42. ¿En función a la acción disciplinaria de medidas correctivas que se emplean a nivel institucional a nivel de la UGEL cree usted que son de forma exagerada y presenta una falla humana?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (Gestión Administrativa)"



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 planeación							
1	Determinación de objetivos	X		X		X		
2	Análisis del ambiente externo	X		X		X		
3	Análisis organizacional interno	X		X		X		
4	Formulación de alternativas y elección de estrategias	X		X		X		
5	Elaboración de la planeación estratégica	X		X		X		
6	Implementación de la planeación mediante estrategias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: organización							
7	Diseño organizacional	X		X		X		
8	Diseño departamental	X		X		X		
9	Diseños de cargos y tareas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Dirección							
10	Dirección a nivel institucional	X		X		X		
11	Gerencia a nivel intermedio	X		X		X		
12	Supervisión a nivel operacional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Control							
13	Control estratégico	X		X		X		
14	Control táctico	X		X		X		
15	Control operacional	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: AYBAR HUAMANAY JOSUINIANO DNI: 08822479

Especialidad del validador:.....
.....de.....del 20.....

- 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


.....
Catedrático Dr. Justino AYBAR HUAMAN
METODOLOGO Y TEMÁTICO DE TESIS

Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable 2 : Desempeño Laboral Para Para Chiavenato, I (2018) Desempeño laboral para este autor es un conjunto de características, capacidades y comportamientos en el rendimiento laboral de una persona frente a su puesto laboral, también nos menciona que el desempeño laboral se puede medir mediante logro de objetivos en una empresa, cumpliendo con las expectativas, demostrando responsabilidad y productividad en una organización determinada.



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
23. Eficiencia Es el énfasis en los medios para hacer correctamente las cosas como también resolviendo problemas salvaguardando los recursos cumpliendo tareas y obligaciones entrenando subordinados	J. Utilización del tiempo para el desarrollo del trabajo	46. ¿Se hace uso del tiempo necesario y asignado para realizar el trabajo de manera oportuna y adecuada?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		47. ¿Se tiene la capacidad de resolver problemas que se presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin disminuir el servicio que se brinda en la I.E.?	
		48. ¿cree usted que el tiempo asignado en la I.E. es suficiente para desarrollar la sesión de clases?	
	K. Capacidad para resolver conflictos en el ambiente laboral	49. ¿En la I.E. se cumple con los procesos indicados y en el tiempo oportuno con relación al servicio que se brinda para otorgar calidad al usuario?	
		50. ¿Se hace un correcto uso de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de actividades minimizando costos?	
	L. Cumplimiento del proceso de forma adecuada	51. ¿Los recursos brindados por administración ayudan a que se dé un servicio de calidad con la eficiencia esperada?	
	M. Se hace uso correcto de los recursos tecnológicos materiales para la realización de tareas	52. ¿Haciendo un análisis cree usted que se cumplió con el objetivo planificado por trimestres?	
		53. ¿al momento de hacer uso de sus recursos para cada sesión, cree usted que se trabaja de forma óptima eficientemente?	
		54. ¿Se hace uso del tiempo necesario y asignado para realizar el trabajo de manera oportuna y adecuada?	
		55. ¿Alguna vez tubo usted percance con el uso de recursos tecnológicos?	
56. ¿Es de suma importancia alcanzar objetivos planteados por áreas como equipo de trabajo para atender la necesidad de la mayor demanda posible de usuarios y dar un óptimo servicio?			
24. Eficacia esta pone énfasis en los resultados como también alcanzar objetivos optimizando la utilización de recursos y de esta manera obteniendo resultados	P. Se da cobertura necesaria a la demanda	57. ¿Cómo trabajador me focalizo en el trabajo encomendado para evitar cometer errores y así sobrepasar las expectativas del usuario?	
		58. ¿Cómo trabajador tengo la capacidad y el tiempo necesario para abastecer la demanda actual del usuario del servicio?	
Q. Se entiende en que consiste el trabajo y actividades a realizar	59. ¿Cómo personal cumplo con el reglamento interno establecido en la I.E. de forma correcta logrando la satisfacción del usuario?		
	60. ¿cree usted que cuenta con lo necesario para dar una óptima sesión de clases a su público objetivo?		
R. Se tiene lo necesario para acudir a la demanda actual	61. ¿los recursos asignados cubrieron las necesidades de las sesiones realizadas en aula?		
	62. ¿Cree usted que los usuarios asimilaron óptimamente los conocimientos estipulados en las sesiones semanales?		
S. Satisfacción del usuario	63. ¿Frente a la calidad de servicio cree usted que se da el óptimo desempeño?		
	64. ¿usted considera que cada integrante la I.E. tiene claro la proactividad laboral?		
	65. ¿se tiene claro la cultura de servicio frente a la atención que se brinda en la I.E.?		
T. Cultura y enfoque de proactividad			



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. (a) Teresa Giovanna Chirinos Gasteli

Presente

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

Es grato comunicarme con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 303 de la sede de 28 de Julio; requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré ser Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral en la I.E. N° 50421 Augusto Salazar Bondy de Colquepata – 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Bachille: Liset Kateryn Nuñez Flores
DNI: 46931587

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable 1: Gestión Administrativa Para Wehrich, Cannice, Koontz (2017 P31) La gestión administrativa es conocida también como funciones gerenciales y esta proporciona una estructura útil para nuevas ideas, nuevos descubrimientos o técnicas y estas se clasifican en planear, organizar, integrar personal dirigir o controlar.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores			
1. Planeación: Consiste en seleccionar misiones y objetivos para así lograrlos. Planear también es diseñar un ambiente de desempeño efectivo y funcional para el grupo de trabajo claramente considerándose la base para la toma de decisiones.	Determinación de objetivos	1. ¿La visión y la misión está acorde a los objetivos para alcanzar en el año?? 2. ¿Los objetivos de la I.E. son claros y están de forma visible para su cumplimiento?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre			
	Análisis del ambiente externo	3. ¿El personal en general es consciente de los objetivos a lograr según el tiempo previste en acorde a la calendarización anual? 4. ¿Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas por la UGEL?				
	Análisis organizacional interno	5. ¿Los directivos, coordinadores y personal en general establecen sus propias metas según los objetivos de área en la I.E.?				
	Formulación de alternativas y elección de estrategias	6. ¿Se considera importante los objetivos a alcanzar por cada trabajador de la I.E.? 7. ¿El personal en general es consciente de los objetivos a lograr según el tiempo previste en acorde a la calendarización anual?				
	Elaboración de la planeación estratégica	8. ¿La calendarización anual está en armonía con el plan de trabajo de cada área?				
	Implementación de la planeación mediante estrategias	9. ¿Existe un organigrama para definir responsabilidades y funciones de cada trabajador de la I.E.? 10. ¿Se tiene claro el proceso para cada área en función a la gestión administrativa?				
	2. Organización: Nos habla del establecimiento de una estructura en función al desempeño de las personas, es de sentido intencional ya que asegura que se cumplan las tareas asignadas para el logro de metas en función a que persona más apta para realizarla.	A. Diseño organizacional		11. ¿Los trabajadores de la I.E. están conscientes y respetan la organización jerárquica? 12. ¿considera usted que la división de trabajo entre directivos, coordinadas y profesores es equitativo? 13. ¿Cree usted que se debe estar todo el tiempo dirigiendo en que debe y no debe hacer frente a sus funciones ya asignadas? 14. ¿Cree usted que la coordinación debe armonizar y mejorar el trabajo en la I.E.?		
				B. Diseño departamental	15. ¿Cuándo se tiene dudas sobre algún tema, se consulta al jefe inmediato? 16. ¿La delegación de funciones y encargatura se hace teniendo en cuenta la jerarquía de funciones? 17. ¿Cree usted que el servicio que se brinda en la I.E. es de calidad y acorde a las metas de cada área?	
					C. Diseños de cargos y tareas	18. ¿El director como coordinadores delegan funciones para agilizar procesos de gestión administrativa? 19. ¿Existe alguna motivación o recompensa para los trabajadores en general que cumplan con las metas previstas? 20. ¿Los coordinadores de área como directivos se preocupan por el cumplimiento de metas?
						3. Dirección Es la acción empresarial que se limita a la conducción de actividades de los integrantes dentro de una empresa,

la comunicación , estilos de liderazgos y motivación son importantes para dirigir al personal	B. Gerencia a nivel intermedio	laboral en la I.E.?	
		25. ¿El cuerpo administrativo orienta de forma permanente el desarrollo de actividades en relación al calendario de la I.E.?	
		26. ¿Las decisiones del cuerpo administrativo son coordinadas y comunicadas de forma transparente?	
		27. ¿La solución de dificultades es solucionada fácilmente por contar con una comunicación de tipo horizontal?	
	C. Supervisión a nivel operacional	28. ¿Cree usted que se fomenta liderazgo y empatía en la Institución Educativa donde labora?	
		29. ¿Cree usted que el órgano directivo que representa ala I.E. ejecuta su función aplicando las normas, reglamentos, procedimientos, políticas y directrices de forma correcta?	
4. Control Es la verificación de si la actividad está alcanzando los resultados esperados y previstos, el control presupone la existencia de objetivos y planes, esta también verifica si se está ejecutando de acuerdo a lo que se planeó n	A. Control estratégico	30. ¿Cree usted que la comunicación entre los administrativos, docentes y estudiantes es de forma ascendente utilizando valores, puntos de referencia y respeto mutuo?	
		31. ¿Los trabajadores de la I.E. conocen el nivel de calidad que deben lograr en los plazos previstos?	
		32. ¿Los jefes de la UGEL establecen estándares en coordinación y toma de decisiones con cada trabajador de la I.E.?	
		33. ¿La toma de decisiones a nivel institucional se toma para corregir fallas errores y lograr una buena ejecución de actividades?	
	B. Control táctico	34. ¿Cree usted que las acciones correctivas ayudan a prevenir nuevas fallas o errores utilizando los medios necesarios para evitarlos en el futuro?	
		35. ¿Las acciones correctivas se hacen siempre en coordinación con el órgano superior.?	
		36. ¿Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad interna o externa a la gestión en mencionada I.E.?	
		37. ¿El monitoreo continuo es una política de gestión como también una herramienta de mejora en la calidad.?	
	C. Control operacional	38. ¿Cada trabajador de la I.E. es consiente que es monitoreado y evaluado en su desempeño laboral.?	
		39. ¿Cree usted que el desarrollo de la sesión de clase cumple con tema introductorio desarrollo y cierre de sesión?	
		40. ¿El patrón que se utiliza en el desarrollo se sesiones, actividades y demás tiene óptimos resultados a nivel institucional?	
		41. ¿Profesionalmente se debería hacer una evaluación del desempeño laboral que se ejerce en la I.E.?	
		42. ¿En función a la acción disciplinaria de medidas correctivas que se emplean a nivel institucional a nivel de la UGEL cree usted que son de forma exagerada y presenta una falla humana?	

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Variable 2 : Desempeño Laboral Para Para Chiavenato, I (2018) Desempeño laboral para este autor es un conjunto de características, capacidades y comportamientos en el rendimiento laboral de una persona frente a su puesto laboral, también nos menciona que el desempeño laboral se puede medir mediante logro de objetivos en una empresa, cumpliendo con las expectativas, demostrando responsabilidad y productividad en una organización determinada.



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
5. Eficiencia Es el énfasis en los medios para hacer correctamente las cosas como también resolviendo problemas salvaguardando los recursos cumpliendo tareas y obligaciones entrenando subordinados	A. Utilización del tiempo para el desarrollo del trabajo	1. ¿Se hace uso del tiempo necesario y asignado para realizar el trabajo de manera oportuna y adecuada?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		2. ¿Se tiene la capacidad de resolver problemas que se presentan en el trabajo de manera inmediata y acertada sin disminuir el servicio que se brinda en la I.E.?	
		3. ¿cree usted que el tiempo asignado en la I.E. es suficiente para desarrollar la sesión de clases?	
	B. Capacidad para resolver conflictos en el ambiente laboral	4. ¿En la I.E. se cumple con los procesos indicados y en el tiempo oportuno con relación al servicio que se brinda para otorgar calidad al usuario?	
		5. ¿Se hace un correcto uso de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de actividades minimizando costos?	
	C. Cumplimiento del proceso de forma adecuada	6. ¿Los recursos brindados por administración ayudan a que se dé un servicio de calidad con la eficiencia esperada?	
		7. ¿Haciendo un análisis cree usted que se cumplió con el objetivo planificado por trimestres?	
	D. Se hace uso correcto de los recursos tecnológicos materiales para la realización de tareas	8. ¿al momento de hacer uso de sus recursos para cada sesión, cree usted que se trabaja de forma óptima eficientemente?	
		9. ¿Se hace uso del tiempo necesario y asignado para realizar el trabajo de manera oportuna y adecuada?	
		10. ¿Alguna vez tubo usted percance con el uso de recursos tecnológicos?	
6. Eficacia esta pone énfasis en los resultados como también alcanzar objetivos optimizando la utilización de recursos y de esta manera obteniendo resultados	A. Se da cobertura necesaria a la demanda	11. ¿Es de suma importancia alcanzar objetivos planteados por áreas como equipo de trabajo para atender la necesidad de la mayor demanda posible de usuarios y dar un óptimo servicio?	
		12. ¿Cómo trabajador me focalizo en el trabajo encomendado para evitar cometer errores y así sobrepasar las expectativas del usuario?	
	B. Se entiende en que consiste el trabajo y actividades a realizar	13. ¿Cómo trabajador tengo la capacidad y el tiempo necesario para abastecer la demanda actual del usuario del servicio?	
		14. ¿Cómo personal cumplo con el reglamento interno establecido en la I.E. de forma correcta logrando la satisfacción del usuario?	
	C. Se tiene lo necesario para acudir a la demanda actual	15. ¿Es de suma importancia alcanzar objetivos planteados por áreas como equipo de trabajo para atender la necesidad de la mayor demanda posible de usuarios y dar un óptimo servicio?	
		16. ¿Cómo trabajador me focalizo en el trabajo encomendado para evitar cometer errores y así sobrepasar las expectativas del usuario?	
	D. Satisfacción del usuario	17. ¿Cómo trabajador tengo la capacidad y el tiempo necesario para abastecer la demanda actual del usuario del servicio?	
		18. ¿Frente a la calidad de servicio cree usted que se da el óptimo desempeño?	
	E. Cultura y enfoque de proactividad	19. ¿Cómo personal cumplo con el reglamento interno establecido en la I.E. de forma correcta logrando la satisfacción del usuario?	
		20. ¿se tiene claro la cultura de servicio frente a la atención que se brinda en la I.E.?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "VARIABLE 1 (Gestión Administrativa)"



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^a		Relevancia ^b		Claridad ^c		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 planeación								
1	Determinación de objetivos	X		X		X		
2	Análisis del ambiente externo	X		X				
3	Análisis organizacional interno	X						
4	Formulación de alternativas y elección de estrategias	X				X		
5	Elaboración de la planeación estratégica	X		X				
6	Implementación de la planeación mediante estrategias	X				X		
DIMENSIÓN 2: organización								
7	Diseño organizacional	X						
8	Diseño departamental	X						
9	Diseños de cargos y tareas	X						
DIMENSIÓN 2: Dirección								
10	Dirección a nivel institucional			X				
11	Gerencia a nivel intermedio	X						
12	Supervisión a nivel operacional			X		X		
DIMENSIÓN 2: Control								
13	Control estratégico	X						
14	Control táctico			X				
15	Control operacional					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: C. Hirinas Castelo, Teresa Giovanna DNI: 07971242

Especialidad del validador: Metodología ... 01 de 02 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE - variable 2 – (Desempeño Laboral)



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: eficiencia							
1	Utilización del tiempo para el desarrollo del trabajo	X				X		
2	Capacidad para resolver conflictos en el ambiente laboral			X				
3	Cumplimiento del proceso de forma adecuada	X						
4	Se hace uso correcto de los recursos tecnológicos materiales para la realización de tareas		X			X		
	DIMENSIÓN 2: eficacia							
5	Se da cobertura necesaria a la demanda	X						
6	Se entiende en que consiste el trabajo y actividades a realizar			X				
7	Satisfacción del usuario					X		
8	Cultura y enfoque de proactividad					X		
9	Cultura y enfoque de proactividad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chirinos Gastelo, Teresa Giovanna DNI: 07971242

Especialidad del validador: metodologo
01 de 02 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante

Anexo 5: Matriz de datos.

VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA

ITEMS	PLANEACION										ORGANIZACIÓN										DIRECCION										CONTROL																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42						
1	1	3	2	1	1	3	1	2	3	4	21	3	1	2	1	1	4	1	4	1	4	22	1	4	3	1	1	1	1	4	1	3	20	1	2	2	2	1	4	1	4	3	4	4	32	95		
2	2	2	4	5	5	5	3	5	1	5	37	5	2	4	5	2	5	2	5	2	4	36	5	5	1	5	2	5	2	5	2	5	37	2	4	5	4	2	5	2	5	2	5	2	4	42	152	
3	3	4	1	3	1	3	4	5	5	5	34	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	42	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	41	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	53	170	
4	4	1	3	4	3	4	1	3	1	3	27	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	22	3	4	5	3	1	3	1	3	1	4	28	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	4	27	104	
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	80	
6	2	3	2	1	4	2	3	2	1	2	22	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	28	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	26	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	31	107	
7	3	3	4	3	1	3	1	4	2	3	27	2	1	4	2	1	4	1	4	1	4	24	4	3	2	2	1	1	1	4	1	1	20	1	4	2	1	1	4	1	4	1	1	1	4	25	96	
8	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	21	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	23	86	
9	3	1	4	3	1	3	1	1	1	4	22	3	1	4	3	1	5	1	5	1	4	28	3	3	3	3	1	5	1	5	1	3	28	1	4	3	4	1	5	1	5	1	5	1	4	35	113	
10	4	2	4	4	3	4	2	4	3	1	31	3	2	4	1	2	4	2	1	2	1	22	3	4	3	1	2	1	2	1	2	1	20	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	35	108	
11	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	31	3	4	3	5	4	3	5	3	5	3	38	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	38	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41	148	
12	4	1	3	4	3	4	1	3	4	3	30	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	22	3	2	1	3	1	3	1	4	22	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	25	99	
13	2	3	5	2	1	2	1	2	1	3	22	1	2	5	5	1	2	2	1	2	2	23	5	2	1	5	1	2	2	1	2	2	23	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	33	101	
14	2	3	4	2	3	2	3	5	2	2	28	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	38	3	2	2	3	6	5	4	5	5	2	37	3	4	3	1	6	5	2	5	2	5	3	4	43	146	
15	3	1	4	3	2	3	1	4	2	3	26	2	1	4	1	1	4	1	4	1	3	22	4	3	2	1	1	1	1	4	1	3	21	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	29	98	
16	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	21	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	91
17	1	2	4	2	2	2	2	4	4	4	27	2	2	4	2	2	4	2	4	2	5	29	3	2	4	2	2	4	2	4	2	27	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	37	120		
18	3	4	3	3	1	3	1	5	4	3	30	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	41	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	40	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	3	49	160	
19	4	1	3	4	1	4	1	3	1	3	25	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	22	3	4	4	3	1	3	1	3	1	4	27	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	26	100	
20	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	20	77		
21	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	19	1	3	2	4	3	2	3	1	1	1	21	3	2	2	4	3	2	3	1	1	4	25	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	31	96	
22	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	41	5	1	4	5	5	4	5	4	5	4	42	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	42	1	4	5	4	5	4	5	1	5	2	5	4	45	170	
23	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	43	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	42	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	43	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	53	181	
24	3	1	3	3	1	1	4	3	1	3	23	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41	132	

25	4	1	3	4	1	4	1	3	4	3	28	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	20	3	4	1	1	1	3	1	3	1	4	22	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	24	94	
26	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	1	1	1	4	2	5	2	1	1	2	2	1	23	80
27	2	1	2	4	1	1	3	2	1	2	19	1	4	2	4	3	2	3	2	3	2	26	5	2	2	4	3	2	3	2	3	4	30	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	32	107	
28	3	1	4	3	4	3	1	4	5	4	32	3	1	4	1	1	4	1	4	1	1	21	3	3	5	1	1	4	1	4	1	3	26	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	1	29	108	
29	4	2	5	1	3	4	1	4	4	5	33	3	2	5	4	2	4	2	4	2	4	32	3	3	2	4	4	4	2	4	6	5	37	2	5	4	5	6	4	5	4	2	4	6	4	51	153	
30	3	1	3	3	3	3	4	1	1	3	25	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41	134	
31	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	39	5	1	3	1	1	3	1	1	1	3	20	2	2	2	1	1	3	1	1	1	5	19	1	3	5	3	1	3	1	3	1	3	1	3	28	106	
32	2	2	4	2	1	2	5	2	2	3	25	1	2	4	1	5	2	5	2	2	2	26	2	2	2	1	5	2	5	2	2	2	25	2	4	1	4	5	2	5	2	5	2	2	2	2	36	112
33	2	3	2	2	5	2	1	1	2	2	22	5	3	2	5	3	2	3	2	3	2	30	3	2	2	5	3	2	3	2	3	2	27	3	2	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	32	111	
34	3	1	4	3	1	3	1	1	2	3	22	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	20	4	3	2	1	1	4	1	1	1	3	21	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	31	94	
35	2	1	2	2	5	1	2	2	2	2	21	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	26	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	22	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	96
36	4	1	5	3	3	3	1	5	5	4	34	3	1	5	3	1	5	1	5	1	4	29	3	3	5	3	1	5	1	5	1	3	30	1	5	3	5	1	5	1	5	1	5	1	4	37	130	
37	2	1	4	5	5	5	2	5	4	4	37	5	2	4	5	2	5	2	5	2	5	37	3	5	4	5	2	5	2	5	2	5	38	2	4	5	4	2	5	2	5	2	5	2	5	43	155	
38	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	37	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	39	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	39	4	3	1	3	2	5	1	1	4	1	1	1	27	142	
39	4	1	3	4	4	4	1	3	4	3	31	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	22	3	4	4	3	1	3	1	3	1	4	27	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	26	106	
40	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	24	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	26	4	2	2	5	2	2	2	2	2	5	28	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	108
41	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	19	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	23	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	22	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	29	93	
42	3	1	4	3	2	3	1	4	2	3	26	2	1	4	2	1	2	1	3	1	4	21	4	3	1	2	1	2	1	3	1	3	21	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	31	99	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	84
44	2	5	2	2	3	2	4	5	2	2	29	3	4	2	5	4	5	4	5	5	2	39	1	2	2	5	4	5	4	5	5	2	35	4	2	5	2	4	5	4	5	4	5	5	2	47	150	
45	3	1	2	3	3	4	1	5	5	4	31	3	1	2	3	1	5	1	5	1	5	27	3	4	5	3	1	5	1	5	1	3	31	1	2	3	2	1	5	1	5	1	5	1	5	32	121	
46	2	4	2	2	5	5	2	4	4	4	34	5	2	2	5	2	4	2	4	5	4	35	3	5	3	5	4	4	2	5	5	2	38	2	2	5	2	2	4	2	4	2	4	5	4	38	145	
47	3	5	4	3	3	1	4	3	4	3	33	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	37	3	1	3	3	4	3	4	3	5	3	32	2	2	3	1	4	3	4	1	4	1	1	1	27	129	
48	4	1	3	4	3	4	1	3	1	3	27	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	22	1	4	1	3	1	2	1	2	1	4	20	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	26	95	
49	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	18	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	22	80	
50	2	3	2	2	2	3	3	1	2	20	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	23	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	22	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	28	93	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	EFICIENCIA											EFICACIA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	1	3	2	1	1	3	1	2	3	4	21	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	17	38
2	1	1	4	5	5	5	3	5	1	5	35	3	2	4	5	5	5	2	5	5	4	40	75
3	3	1	1	3	1	3	4	5	5	5	31	4	4	5	5	4	1	4	5	4	3	39	70
4	4	1	3	4	3	4	1	3	1	3	27	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	20	47
5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18	38
6	2	1	2	1	4	2	3	2	1	2	20	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	29	49
7	3	3	4	3	1	3	1	4	2	3	27	1	1	4	2	1	1	1	4	1	4	20	47
8	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	21	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	20	41
9	3	1	4	3	1	3	1	1	1	4	22	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	22	44
10	4	2	4	4	3	4	2	4	3	1	31	2	2	4	1	2	3	2	1	2	1	20	51
11	3	4	3	3	5	1	5	3	5	5	37	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	42	79
12	4	1	3	4	3	4	1	3	4	3	30	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	20	50
13	2	3	5	2	1	2	1	2	1	3	22	1	2	5	5	1	1	2	1	2	2	22	44
14	2	3	4	2	3	2	5	5	5	2	33	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	42	75
15	3	1	4	3	2	3	1	4	2	3	26	1	1	4	1	1	2	1	4	1	3	19	45
16	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	21	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	22	43
17	1	2	4	2	2	2	2	4	4	4	27	2	2	4	2	2	2	2	4	2	5	27	54
18	5	4	5	3	1	3	5	5	4	3	38	5	5	3	3	5	1	5	5	4	3	39	77
19	4	1	3	2	1	4	1	3	1	2	22	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	18	40
20	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18	38
21	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	19	3	3	2	4	3	1	3	1	1	1	22	41
22	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	41	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4	43	84
23	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	43	5	3	5	4	5	4	5	5	2	4	42	85
24	3	1	2	3	1	1	4	3	1	3	22	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	33	55
25	4	1	3	4	1	4	1	3	4	3	28	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	16	44

26	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18	38
27	2	1	2	4	1	1	3	2	1	2	19	3	4	2	4	3	1	3	2	3	2	27	46
28	3	1	4	3	4	3	1	4	5	4	32	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	19	51
29	4	2	5	1	3	4	1	4	4	5	33	1	2	5	4	2	3	2	4	2	4	29	62
30	3	1	1	3	3	1	4	1	1	3	21	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35	56
31	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	39	3	1	3	1	1	5	1	1	1	3	20	59
32	2	1	4	1	1	2	5	1	2	1	20	5	2	4	1	5	1	5	2	2	2	29	49
33	2	3	2	2	5	2	1	1	2	2	22	1	3	2	5	3	5	3	2	3	2	29	51
34	3	1	4	3	1	3	1	1	2	3	22	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	16	38
35	2	1	2	2	5	1	2	2	2	2	21	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	26	47
36	4	1	5	5	3	5	1	5	5	4	38	1	1	5	3	1	3	1	5	1	4	25	63
37	2	1	4	5	5	5	2	5	4	4	37	2	2	4	5	2	5	2	5	2	5	34	71
38	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	37	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	38	75
39	4	1	3	4	4	4	1	3	4	3	31	1	1	3	3	1	4	1	3	1	3	21	52
40	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	24	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	26	50
41	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	19	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	24	43
42	3	1	4	3	2	3	1	4	2	3	26	1	1	4	2	1	2	1	3	1	4	20	46
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	40
44	2	5	2	2	3	2	4	5	2	2	29	4	4	2	5	4	3	4	5	5	2	38	67
45	3	1	2	3	3	4	1	5	5	4	31	1	1	2	3	1	3	1	5	1	5	23	54
46	2	2	2	2	5	1	2	1	4	1	22	2	2	2	5	2	5	2	4	5	4	33	55
47	3	5	4	3	3	1	4	3	4	3	33	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	36	69
48	4	1	3	4	3	4	1	3	1	3	27	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	18	45
49	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18	38
50	2	3		2	2	2	3	3	1	2	20	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	24	44

Anexo 6: Propuesta de valor.

Osterwalder, Pyneur, Bernarday Smith, (P, 6) Estos autores mencionan en su libro “diseñando la propuesta de valor” lo siguiente: la propuesta de valor no es otra más que la descripción de los beneficios que los clientes potenciales necesitan.

Osterwalder, Pyneur, Bernarday Smith, (P, 7) mencionan que para saber que necesitan nuestros usuarios es necesario segmentarlo y observar las características que estas tienen en función a sus necesidades en común.

Pues bien partiendo de la teoría de estos grandes autores podemos decir que nuestro público objetivo son los estudiantes de todo el distrito de Colquepata que asisten a la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, identificado ello partiremos a detallar que características tienen en común y colocaremos en el esquema separándolos de los trabajos, alegrías, tristezas o frustración que es los mismos experimentan en su necesidad de educación, posteriormente pasaremos a dar aliviadores de tristezas, creadores de alegría para así llegar a la propuesta de valor esperado.

PROPUESTA DE VALOR

Estudiantes de la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata

SEGMENTO DE CLIENTE

Estudiantes de la I.E. Augusto Salazar Bondy de Colquepata

