



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA I.E. SANTÍSIMA VIRGEN DE GUADALUPE DE LAS
AMÉRICAS, LIMA-2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Bachiller Thifanny Brisette Zavala Aguila

Asesor:

Maestro William Moisés Cruzado Pérez

Lima - Perú

2020

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor William Moisés Cruzado Pérez, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- Bachiller Zavala Aguila Thifanny Brisette

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019 para aspirar al título profesional de: Licenciada en administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al interesado para su presentación.

Mg. William Moisés Cruzado Pérez

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis a la estudiante: Zavala Aguila Thifanny Brisette para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Gestión administrativa y desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado especialmente a mis abuelos Ricardina y Nicolas por haberme inculcado sus enseñanzas de vida, brindado su amor puro y su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecida con Dios.

En especial a mi familia: mi tío José Luis, mamá Antonia y mis hermanos Anayka y Angel a todos ellos, por su apoyo incondicional, sustento emocional y ser parte de mi crecimiento personal y profesional.

A mis asesores Marino García Arguedas, Acevedo Carrillo Mauricio y William Moisés Cruzado Pérez, por su dedicación y ejemplo de profesionalismo.

Y finalmente al promotor de la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas.

TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ECUACIONES	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	55
REFERENCIAS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1. Muestra de investigación	23
Tabla n.º 2. Validez de contenido por juicio de experto.....	27
Tabla n.º 3. Rangos del Alfa de Cronbach	27
Tabla n.º 4. Coeficiente de correlación.....	28
Tabla n.º 5. Procesamiento de datos	28
Tabla n.º 6. Misión y visión institucional	35
Tabla n.º 7. Objetivos institucionales.....	36
Tabla n.º 8. Planificación operativa	37
Tabla n.º 9. Organigrama institucional	38
Tabla n.º 10. Manual de organizaciones y funciones	39
Tabla n.º 11. Selección del personal	40
Tabla n.º 12. Trabajo en equipo	41
Tabla n.º 13. Liderazgo democrático.....	42
Tabla n.º 14. Comunicación interna	43
Tabla n.º 15. Tipos de control.....	44
Tabla n.º 16. Participación en el trabajo.....	45
Tabla n.º 17. Valores institucionales	46
Tabla n.º 18. Programación de actividades	47
Tabla n.º 19. Estructura interna.....	48
Tabla n.º 20. Relaciones interpersonales	49
Tabla n.º 21. Recursos institucionales	50
Tabla n.º 22. Reconocimiento laboral.....	51
Tabla n.º 23. Crecimiento en el puesto	52
Tabla n.º 24. Evaluación interna.....	53
Tabla n.º 25. Retroalimentación	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1. Diseño de investigación	21
Figura n.º 2. Procedimiento de investigación	24
Figura n.º 3. Misión y visión institucional.....	35
Figura n.º 4. Objetivos institucionales	36
Figura n.º 5. Planificación operativa	37
Figura n.º 6. Organigrama institucional	38
Figura n.º 7. Manual de organizaciones y funciones	39
Figura n.º 8. Selección del personal.....	40
.Figura n.º 9. Trabajo en equipo	41
Figura n.º 10. Liderazgo democrático.....	42
Figura n.º 11. Comunicación interna	43
Figura n.º 12. Tipos de control	44
Figura n.º 13. Participación en el trabajo.....	45
Figura n.º 14. Valores institucionales	46
Figura n.º 15. Programación de actividades.....	47
Figura n.º 16. Estructura interna.....	48
Figura n.º 17. Relaciones interpersonales.....	49
Figura n.º 18. Recursos institucionales	50
Figura n.º 19. Reconocimiento laboral	51
Figura n.º 20. Crecimiento en el puesto	52
Figura n.º 21. Evaluación interna	53
Figura n.º 22. Retroalimentación	54

ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación n.º 1. Estadística de fiabilidad.....	29
Ecuación n.º 2. Rho de Spearman de la gestión administrativa y el desempeño laboral	30
Ecuación n.º 3. Rho de Spearman de la planeación y compromiso organizacional	31
Ecuación n.º 4. Rho de Spearman de la organización y ambiente de trabajo	32
Ecuación n.º 5. Rho de Spearman de la dirección y motivación laboral.....	33
Ecuación n.º 6. Rho de Spearman de la control y evaluación de desempeño	34

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el fin de determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

El tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental de corte transversal, alcance correlacional y enfoque cuantitativo.

La población estuvo constituida por todo el personal de la institución educativa y la muestra fue no probabilística de tipo intencional por criterio, un total de 32 colaboradores.

La técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta aplicada mediante el cuestionario con 20 ítems cerrados y una escala de Likert. Asimismo, se utilizó el programa SPSS.23 para el procesamiento y análisis de datos.

Finalmente, se pudo demostrar mediante la prueba de hipótesis del Rho de Spearman que si existe relación directa de (0.800) y correlación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En América Latina se ha realizado más de 170 reformas educativas debido a los problemas como la falta de implementación de los sistemas de calidad en la educación, la centralización de la gestión administrativa y autonomía escolar (Soto, Morillo, Hernández y Betancur, 2018).

La gestión administrativa comprende un conjunto de procesos cuya finalidad es lograr los objetivos establecidos (Riffo, 2019). En esa dirección, Mendoza (2019) sostiene que una organización depende directamente de las personas en los procesos de operar, producir bienes o servicios, competir en los mercados, y alcanzar objetivos. En efecto, es importante el desempeño de cada trabajador porque le da dinámica, creatividad y vida a toda la organización.

El desempeño laboral es un factor clave en cualquier institución y puede ser positivo o negativo según la motivación, el clima organizacional, y la comunicación interna, en efecto es lo que mueve a la gente a cumplir las funciones específicas (Checa y Rodríguez, 2016).

En ese orden, las organizaciones o entidades están en constante interacción bajo los lineamientos de la toma de decisiones, liderazgo, comunicación, coordinación de múltiples actividades, gestión de personas, evaluación de desempeño entre otros. Asimismo, los jefes o directores están en busca de la productividad y eficiencia de sus colaboradores (Velásquez, 2018; Borja, 2015).

En el contexto nacional, el Ministerio de Educación (2015) menciona que la educación en el Perú es un pilar fundamental para desarrollo y progreso nacional, representa el eje principal de cualquier política económica y social de un país. Sin embargo, el principal reto de la política educativa en el Perú se centra en la mejora de la calidad educativa. Asimismo, orienta la gestión educativa descentralizada en la educación básica y a llevar una buena gestión educativa con la finalidad de promover y garantizar las condiciones que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Cárdenas et al. (2017) sostienen que las instituciones educativas son organizaciones complejas y es el lugar donde el personal juega un rol importante, cuyo manejo, requiere de excelentes líderes que se ven enfrentados a manejar diferentes aspectos de la organización, generalmente no fáciles de articular. Además, añaden si la gestión es deficiente entorpece la labor académica.

La motivación es un factor importante dentro del desempeño laboral debido que mueve a la gente y por falta de una buena gestión administrativa en el campo, incide en el bajo rendimiento laboral (Zuta, Castro y Zela, 2018).

A nivel local, Cabrera y Morón (2017) mencionan en la actualidad las empresas se encuentran en cambio constante, incertidumbre y perplejidad y esto trae muchos desafíos a las organizaciones y sobre todo en la gestión administrativa.

La institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe es una institución educativa privada ubicada en el distrito de Ate vitarte de Lima, viene operando desde el 12 de diciembre del 2003, brinda servicio de educación inicial y primaria para el público en general.

En esa dirección se puede detallar que los encargados de la línea jerárquica en la institución educativa vienen realizando una gestión administrativa institucional débil, donde no están claros los objetivos, falta de comunicación interna, capacitación del personal, bajo rendimiento laboral y un liderazgo poco democrático.

Teniendo en cuenta la problemática planteada en los párrafos anteriores se considera imprescindible detallar algunos trabajos de investigación.

Álvarez et al. (2013) en su trabajo de investigación *“La gestión administrativa educativa como factor de calidad en una universidad intercultural”*. Emplean el enfoque descriptivo, utiliza las entrevistas y la observación participativa para analizar los aspectos significativos de la gestión educativa. Asimismo, llega a la conclusión que el 75% de los entrevistados afirman que la institución educativa ha realizado cambios significativos en la gestión, donde los indicadores mejoraron en 45%, la productividad de investigación 40%. Las actividades de capacitación a los docentes incremento 50%, sin embargo, se observa que se debe elevar el compromiso de los directivos con el proceso, el trabajo en equipo, las políticas participativas, mejorar la comunicación interna y la capacitación de personal.

Bravo (2017) en su tesis titulada *“Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en el colegio municipal de la región VI”*. Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de los procesos que se lleven a cabo dentro del colegio. Utilizó el método cualitativo donde las técnicas para la recopilación de información y datos fueron la entrevista semiestructurada y la observación. Finalmente establece que el rol del director es clave como gestor administrativo en cuanto a crear las condiciones institucionales que promuevan la eficacia de la organización escolar, generando un clima escolar positivo, vinculando su quehacer con la mejora en los aprendizajes.

Espinoza y Chafloque (2018) en su tesis titulada *“Efectos de la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en las estaciones de servicios de Repsol comercial SAC”*. Desarrollan una metodología de investigación de un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. Tiene como objetivo general demostrar si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal administrativa en las estaciones de Servicios Repsol Comercial, SAC. Mediante el estadístico de Chi cuadrado (χ^2) se observa en su resultado que su χ^2 calculada es igual a 34.98, lo cual lo compara con el valor χ^2 teórico de la distribución chi cuadrado, en efecto la χ^2 calculada es mayor a la tabular (26.296), lo cual rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa y llega a la conclusión que la gestión administrativa influye positivamente en el desempeño laboral del personal.

Torres (2014) en su trabajo de investigación titulada *“Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativa emblemáticas de la ciudad de Puno”*. Tiene como objetivo general hallar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno. La metodología fue investigación descriptiva correlacional, la muestra es probabilística y estratificada, asimismo, la población estuvo conformado por una población de 158 docentes. Se concluyó que existe una relación directa ($r=0.714$) y significancia ($t=12.72$) entre la gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas emblemáticas de la ciudad de Puno.

Moya y Upiachihua (2016) en su tesis titulada *“Relación entre la gestión administrativa y desempeño de fuerzas de ventas de la empresa química suiza”*. Tienen como objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño de la fuerza de ventas en la empresa Química Suiza Trujillo. Utilizó como instrumento al cuestionario y tuvo como muestra a 31 colaboradores de la empresa. Tuvo como resultado donde la gestión administrativa y el desempeño laboral no existe una relación significativa entre ambas variables.

Cabrera y Morón (2016) en su tesis titulada *“Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi ingeniería & proyectos SAC, Trujillo”*. Tiene como objetivo determinar y analizar la relación de ambas variables. Investigación fue de tipo correlacional y una muestra de 22 colaboradores de la empresa. Mediante el

análisis de regresión se determinó que existe una relación fuerte positiva entre el desempeño laboral y la gestión administrativa.

Para complementar, se considera importante abordar algunos conceptos teóricos de las variables y dimensiones para aclarar y profundizar los términos que ayuden a la investigación.

Gestión administrativa: La administración (gestión) es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, eficiencia, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos, para lograr la máxima eficiencia (Münch, 2018, p.4)

Desempeño laboral: “Es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas (desempeño de tarea). Son las acciones que contribuyen al ambiente psicológico (civismo)” (Robbins y Judge, 2017, p.576)

Planeación: “Es la determinación de los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos” (Münch, 2018, p.92).

Organización: “Consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo” (Münch, 2018, p.92).

Dirección: “Consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo” (Münch, 2018, p.92).

Control: “Es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones” (Münch, 2018, p.92).

Compromiso organizacional: ““El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ella (Robbins y Judge, 2017, p.78)

Ambiente de trabajo: “El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio” (Martin, 2000, p.103-117).

Motivación laboral: “Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (Robbins y Judge, 2017, p.209)

Evaluación de desempeño: La evaluación de desempeño y medición del desempeño es el proceso por el cual alguien evalúa las conductas de trabajo de un empleado de la medición o comparación con los estándares previamente establecidos, documenta los resultados y comunica los resultados al empleado (Griffin y Noorhead, 2009, 145)

Por último, este trabajo de investigación considera imprescindible determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Demostrar la relación de la planeación y el compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019
- Demostrar la relación de la organización y el ambiente de trabajo en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019
- Demostrar la relación de la dirección y la motivación laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019
- Demostrar la relación del control y la evaluación de desempeño en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019

1.4. Justificación de la investigación

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El trabajo de investigación tiene sustento teórico: la variable gestión administrativa está basada en el enfoque clásica de la administración, donde tuvo como representante a Henry Fayol, clasificó el proceso administrativo en planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Asimismo, estableció los principios de la administración. Siendo en la actualidad la base para cualquier empresa que quiera lograr la competitividad. Asimismo, los conceptos actuales de la gestión administrativa tenemos el aporte de Münch Galindo. Además, variable desempeño laboral tiene aportes desde la administración científica representado por Frederick Winslow Taylor quién analiza los puestos de trabajo y fabriles para mejor la eficiencia y productividad. Asimismo, mostro la importancia de las capacitaciones, incentivos, selección científica del personal, especialización con el objetivo de lograr un buen desempeño laboral. Además, los aportes de la escuela humano-relacionismo y neohumano-relacionismo, estos enfoques buscan lograr la productividad (desempeño) del trabajador a través de la satisfacción de sus necesidades psicológicas y grupo, basándose en los estudios de motivación, participación y equipos de trabajo. Y los conceptos actuales del desempeño laboral con el apórte de Robbins y Judge.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:

La investigación tiene un valor practico puesto que servirá para la toma de decisiones en la gestión administrativa en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas.

JUSTIFICACIÓN METODOLOGICA

Los métodos, procedimiento, técnicas e instrumento de investigación han sido validados por expertos, lo cual esta pesquisa puede ser utilizado por futuros trabajos de investigación

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- La gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa de la planeación y el compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019
- Existe relación directa de la organización y el ambiente de trabajo en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019
- Existe relación directa de la dirección y la satisfacción laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019
- Existe relación directa del control y la evaluación de desempeño en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

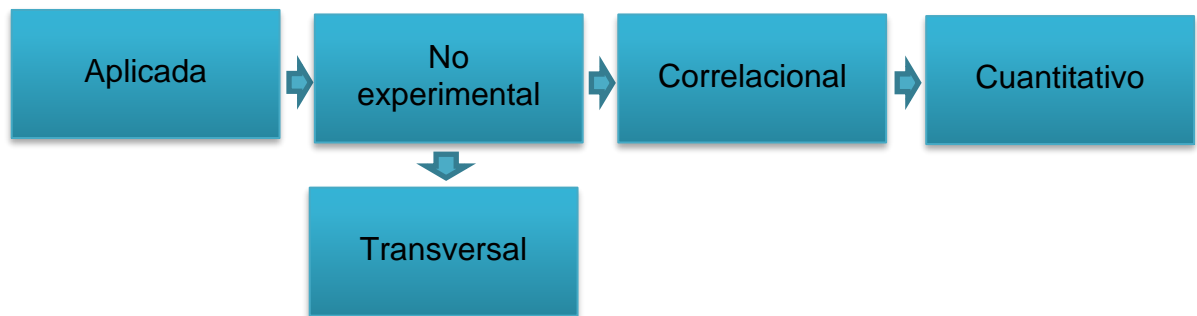


Figura n.º 1. Diseño de investigación

Fuente: Elaboración propia

El propósito de investigación es aplicada. Según Maletta (2015) en las investigaciones aplicadas no se pone en cuestión el conocimiento básico, sino se intenta aplicarlo a un campo particular, con varios posibles objetivos: convalidar una teoría en un terreno novedoso, calibrar los parámetros cuantitativos de una teoría en una realidad particular, extender una determinada teoría hacia un campo para el que no fue originalmente creada, sentar las bases para un posterior desarrollo de tecnología... () aplicar conceptos generales a un problema particular (p.438).

El diseño es No experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.152).

De corte transversal. Según Hernández et al. (2014) “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p.157).

Asimismo, el alcance es correlacional. De acuerdo a Hernández et al. (2014) “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 contexto en particular” (p.93).

Finalmente, Según Hernández et al. (2014). “El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio” (p.4).

2.2. Población y muestra

La población comprende a todo el personal de la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas Lima-2019, dando un total de 41 personas.

Para este tipo de investigación la muestra es No probabilística de tipo intencional por criterio, de acuerdo con Carrasco (2015) menciona: “La muestra no probabilística depende directamente de la voluntad y criterio arbitrario del investigador, así como de su experiencia, pero supone un conocimiento objetivo de las características y propiedades de la población” (p.264).

Por lo tanto, la muestra no probabilística de la investigación está compuesta por los 32 colaboradores de la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas del distrito Ate.

Tabla n.º 1.

Muestra de investigación

Población	Muestra
41 colaboradores	32 colaboradores

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La investigación hace uso de la técnica de la encuesta con el propósito de indagar, explorar y recolectar datos.

Por otro lado, se utiliza como instrumento al cuestionario con una escala de LIKERT según Carrasco (2015) añade “el cuestionario es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio, (...) (p.318).

En el proceso de análisis de datos se utiliza el programa SPSS.23 con la finalidad de procesar, validar y contrastar la hipótesis planteada en la investigación.

2.4. Procedimiento

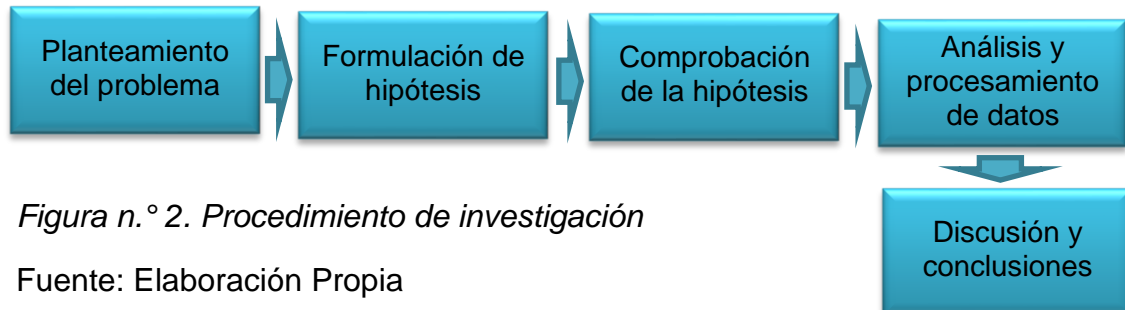


Figura n.º 2. Procedimiento de investigación

Fuente: Elaboración Propia

Para desarrollar el trabajo de investigación se ha realizado una serie de pasos en la búsqueda de información científica por diferentes bases de datos. Una vez establecida el planteamiento del problema, formulación de hipótesis y la metodología, se elaboró *la Matriz de Consistencia, Matriz de Operacionalización y Matriz Operativización*.

La investigación dispondrá la técnica de la encuesta utilizando como instrumento al cuestionario mediante la escala de Likert de 1 al 5 donde el rango va de (Nunca) a (Siempre) con 20 preguntas estructuradas y cerradas, aplicados a los 32 colaboradores en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Así mismo, el instrumento del cuestionario tiene dos características principales como la validez y confiabilidad.

Por otro lado, para tener acceso al colegio y realizar la encuesta mediante el instrumento del cuestionario a los 32 colaboradores, se solicitó con anticipación la autorización al promotor.

Por consiguiente, se llegó a realizar la encuesta de manera satisfactoria obteniendo los datos que se requiere para la comprobación, análisis y procesamiento de datos mediante el SPSS.23

Además, cabe resaltar que el proceso de comprobación, cuantificación y análisis de los datos se dio en tres fases. Primero se realizó el análisis de la confiabilidad con el alfa de Cronbach. En la segunda fase, se contrasta la hipótesis de investigación mediante la Rho de Spearman; por último, se efectuó el análisis inferencial y descriptivo de cada pregunta establecida por medio de las tablas y gráficos

Finalmente, se llegó a las respectivas conclusiones.

2.5. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue elaborado respetando los principios éticos de una redacción y es necesario destacar que se respetó a todos los autores mediante la cita de la norma APA.

- Respeto: Es necesario mencionar que todo el proceso de investigación ha sido realizado mediante la autorización del promotor y entrevistados con el debido respeto.
- Equidad: Todos los entrevistados fueron tratados adecuadamente sin discriminación alguna.
- Veracidad: Todos los que fueron parte del proceso de investigación se les ha explicado el motivo de la investigación.
- Confidencialidad: Todos los datos recogidos por parte de la administración y las entrevistas son con fines académicos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ

Tabla n.º 2.

Validez de contenido por juicio de experto

Nº	Nombre del experto	Porcentaje	Resultado
01	Dr. Acevedo Carrillo Mauricio	100%	Aplicable
02	Mg. Cosme Silva Omar	100%	Aplicable
03	Mg. Ramos Calero María Jeanett	100%	Aplicable

Nota: Los datos han sido obtenidos de la hoja validez del instrumento

Fuente: Elaboración propia

CONFIABILIDAD

Tabla n.º 3.

Rangos del Alfa de Cronbach

RANGO	NIVEL DE CONFIABILIDAD
[1.0 – 0.9[Excelente
[0.9 – 0.8[Muy Bueno
[0.8 – 0.7[Bueno
[0.7 – 0.6[Regular

Fuente: Elaboración propia

CONFIABILIDAD

Tabla n.º 4.

Coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón, 2014.

Tabla n.º 5.

Procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0

Fuente. SPSS.23

Lectura: En la tabla n.º.4 se visualiza el procesamiento de datos del cuestionario aplicado a los 32 colaboradores, no presenta ningún término excluido.

Ecuación n.º 1.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,805	20

Fuente: SPSS.23

Lectura: En la ecuación nº1 se visualiza el Alfa de Cronbach asciende a 0.805 lo cual se ubica en un nivel de confiabilidad muy bueno. Asimismo, se puede resaltar que el instrumento de medición es 80.5% confiable.

ANÁLISIS INFERENCIAL:

Hipótesis General

H0: No existe relación directa de la gestión administrativa con el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

H1: Existe relación directa de la gestión administrativa con el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Ecuación n.º 2.

Rho de Spearman de la gestión administrativa y el desempeño laboral

Correlaciones

		Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	32
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,800*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

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

Fuente: SPSS.23

Lectura: Se observa un Rho de Spearman de 0.800, es decir existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables, además, se logró una sigma bilateral de 0.000 (sig<0.05) por lo consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se llega a la conclusión que la gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño laboral en la institución educativa.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre la planeación y compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

H1: Existe relación directa entre la planeación y compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Ecuación n.º 3.

Rho de Spearman de la planeación y compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Planeación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	32	32
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: SPSS.23

Lectura: Se observa un Rho de Spearman de 0.467, es decir existe una correlación positiva media, además, se logró una sigma bilateral de 0,007 (sig<0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión que la planeación se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la institución educativa.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre la organización y ambiente de trabajo en la I.E.
Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

H1: Existe relación directa entre la organización y ambiente de trabajo en la I.E.
Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Ecuación n.º 4.

Rho de Spearman de la organización y ambiente de trabajo

Correlaciones				
			Organización	Ambiente de trabajo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	32	32
Rho de Spearman	Ambiente de trabajo	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: SPSS.23

Lectura: Se observa un Rho de Spearman de 0.499, es decir existe una correlación positiva media, además, se logró una sigma bilateral de 0.004 (sig<0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se llega a la conclusión que la organización se relaciona directamente con el ambiente de trabajo en la institución educativa.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre la dirección y motivación laboral en la I.E.
Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

H1: Existe relación directa entre la dirección y motivación laboral en la I.E.
Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Ecuación n.º 5.

Rho de Spearman de la dirección y motivación laboral

Correlaciones				
			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	32	32
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	32	32

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

Fuente: SPSS.23

Lectura: Se observa un Rho de Spearman de 0.517, es decir existe una correlación positiva considerable, además, se logró una sigma bilateral de 0.002 (sig<0.05) lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión que la dirección se relaciona directamente con la motivación laboral en la institución educativa.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación directa entre el control interno y la evaluación de desempeño en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

H1: Existe relación directa entre el control interno y evaluación de desempeño en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.

Ecuación n.º 6.

Rho de Spearman de la control y evaluación de desempeño

Correlaciones			
			Evaluación de
			Control desempeño
Rho	Control	Coeficiente de correlación	1,000 ,353*
		Sig. (bilateral)	. ,048
		N	32 32
de Spearman	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,353* 1,000
		Sig. (bilateral)	,048 .
		N	32 32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
Fuente: SPSS.23

Lectura: Se observa un Rho de Spearman de 0.353, es decir existe una correlación positiva media, además, se logró una sigma bilateral de 0.048 (sig<0.05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que el control interno se relaciona directamente con la evaluación de desempeño en la institución educativa.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

1. ¿Considera usted que la misión y visión se transmite en toda la institución educativa?

Tabla n.º 6.

Misión y visión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	18,8	18,8	18,8
Algunas Veces	16	50,0	50,0	68,8
Válido Casi Siempre	6	18,8	18,8	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

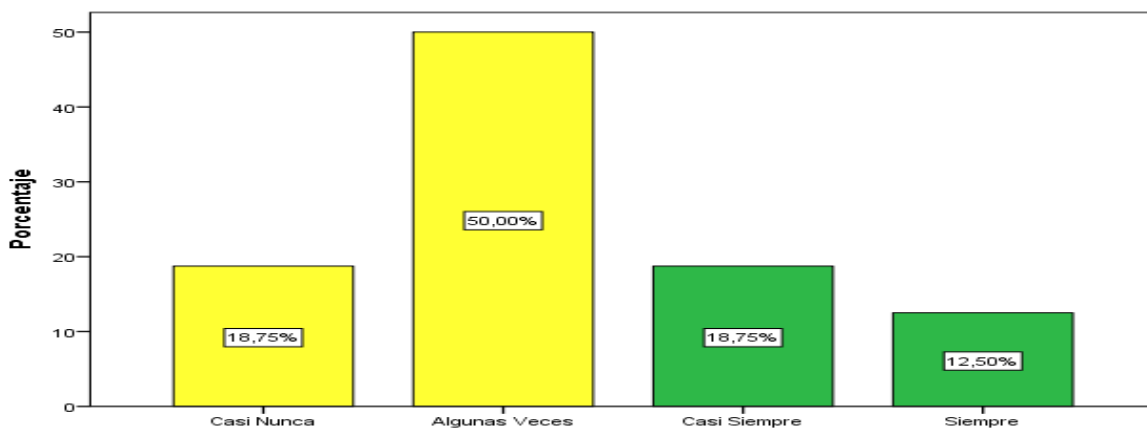


Figura n.º 3. Misión y visión institucional

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 18.75% considera que casi nunca se transmite la misión y visión, mientras que el 50% elige algunas veces, y hay un 18.75% en casi siempre; y un 12.5% considera que siempre se trasmite la misión y visión en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas.

2. ¿Considera usted que la gestión de la institución educativa incentiva alcanzar los objetivos?

Tabla n.º 7.

Objetivos institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	15,6	15,6	15,6
Casi Nunca	5	15,6	15,6	31,3
Algunas Veces	13	40,6	40,6	71,9
Casi Siempre	5	15,6	15,6	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

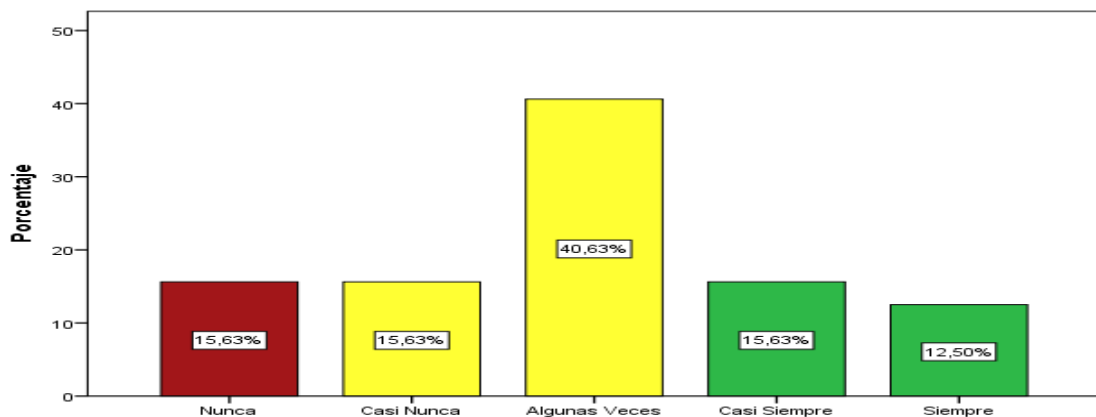


Figura n.º 4. *Objetivos institucionales*

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 15.63% considera que nunca se incentiva alcanzar los objetivos, mientras que 15.6% manifiesta casi nunca, y un 40.63% eligió algunas veces, además, hay un 15.6% que considera casi siempre y 12.5% manifiesta siempre se incentiva alcanzar los objetivos en la institución educativa.

3. ¿Considera usted que institución educativa planifica las actividades que los colaboradores realizan?

Tabla n.º 8.

Planificación operativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Algunas Veces	12	37,5	37,5	40,6
Casi Siempre	8	25,0	25,0	65,6
Siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

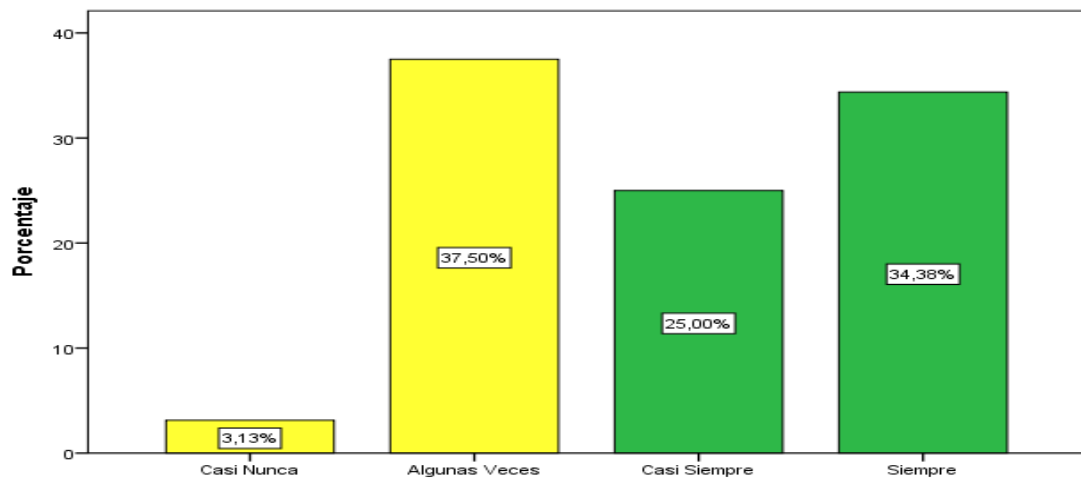


Figura n.º 5. Planificación operativa

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, hay una 3.13% considera que casi nunca se planifica las operaciones, el 37.5% manifestó algunas veces; y un 25% eligió casi siempre y hay un 34.4% considera que siempre se planifica las operaciones que ellos realizan en la institución educativa.

4. ¿Cree usted que el organigrama institucional contribuye al logro de los objetivos del colegio?

Tabla n.º 9.

Organigrama institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	18,8	18,8	18,8
Algunas Veces	16	50,0	50,0	68,8
Válido Casi Siempre	6	18,8	18,8	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

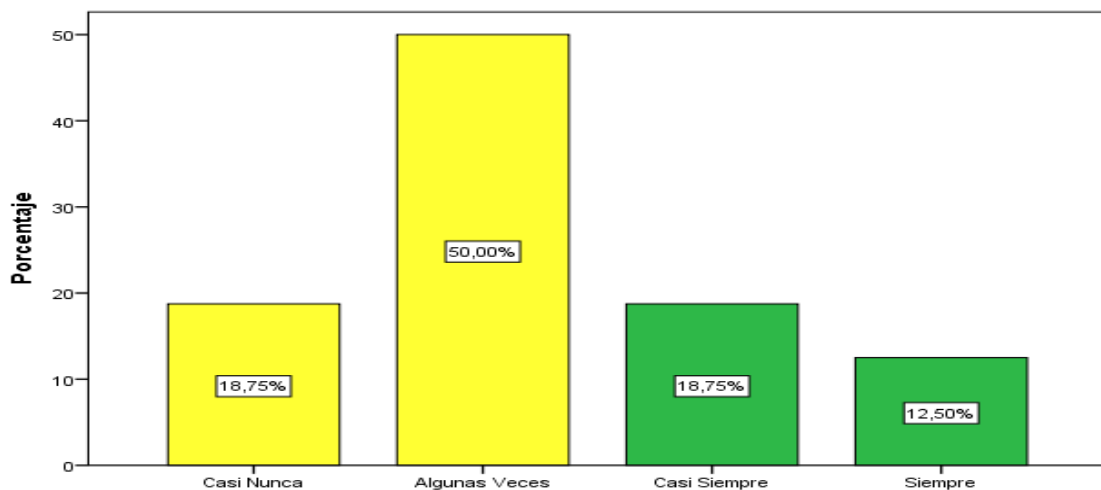


Figura n.º 6. *Organigrama institucional*

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 18.75% considera que casi nunca el organigrama institucional contribuye al logro de los objetivos, el 50% manifestó algunas veces mientras que el 18.75% eligió casi siempre, además, hay un 12.5% considera que siempre el organigrama institucional contribuye al logro de los objetivos en la institución educativa.

5. ¿Considera usted que el manual de organizaciones y funciones se cumplen en la institución educativa?

Tabla n.º 10.

Manual de organizaciones y funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	15,6	15,6	15,6
Casi Nunca	5	15,6	15,6	31,3
Algunas Veces	13	40,6	40,6	71,9
Casi Siempre	5	15,6	15,6	87,5
Siempre	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

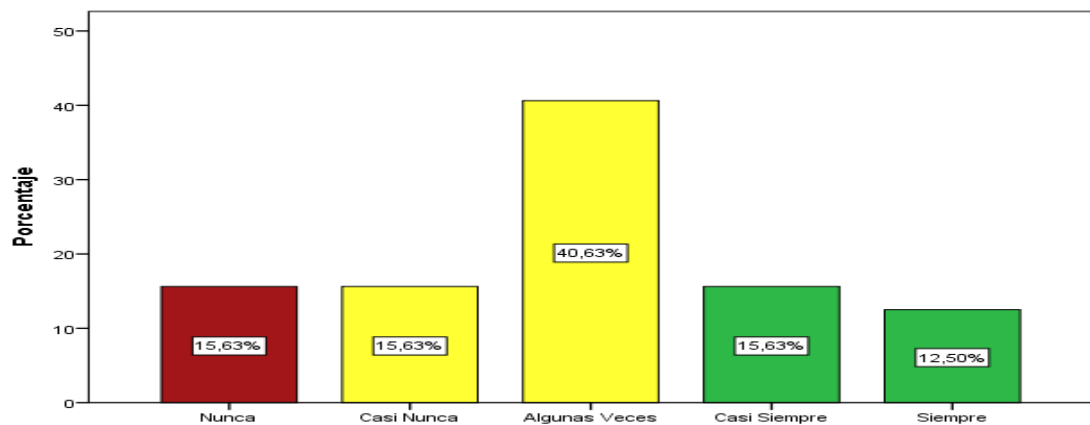


Figura n.º 7. Manual de organizaciones y funciones

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 15.63% considera que nunca se cumple en manual de organización y funciones, mientras que 15.6% manifiesta casi nunca, y un 40.63% eligió algunas veces, además, hay un 15.6% que considera casi siempre y un 12.50% manifiesta siempre se cumple el manual de organización y funciones en la institución educativa.

6. ¿Considera usted el proceso de selección del personal en la institución educativa es adecuado?

Tabla n.º 11.

Selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Algunas Veces	12	37,5	37,5	40,6
Casi Siempre	8	25,0	25,0	65,6
Siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente. SPSS.23

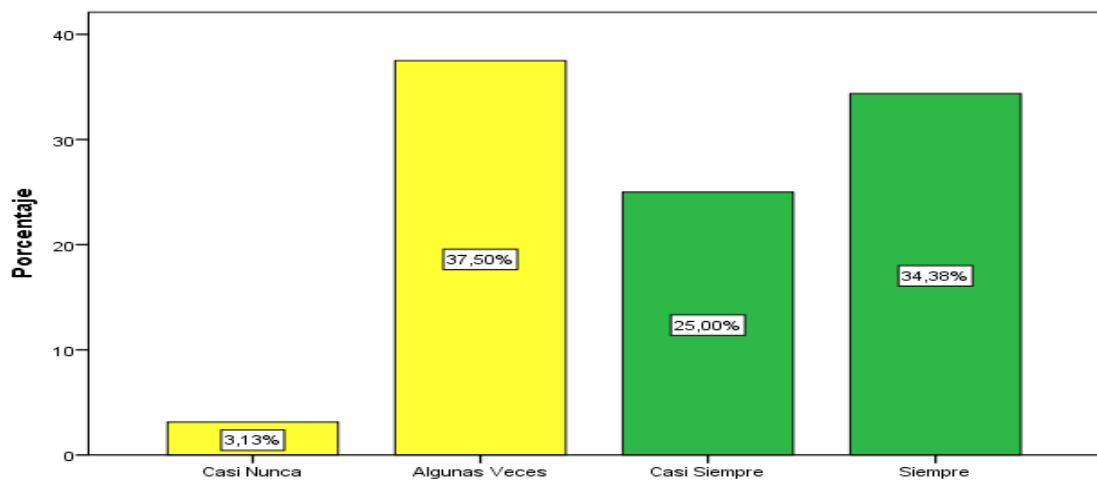


Figura n.º 8. Selección del personal

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera casi nunca que el proceso de selección es adecuado, el 37.50% manifestó algunas veces mientras que el 25% eligió casi siempre, además, hay un 34.38% considera que siempre el proceso de selección es adecuado en la institución educativa.

7. ¿Cree usted que existe trabajo en equipo en todo el plantel educativo?

Tabla n.º 12.

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	7	21,9	21,9	25,0
Algunas Veces	15	46,9	46,9	71,9
Casi Siempre	6	18,8	18,8	90,6
Siempre	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente. SPSS.23

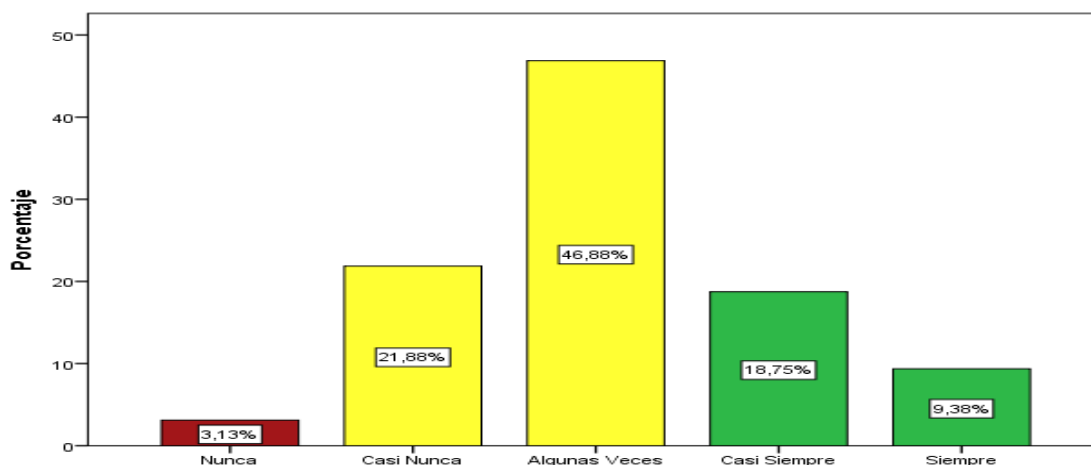


Figura n.º 9. Trabajo en equipo

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera que nunca hay trabajo en equipo, mientras que 21.88% manifiesta casi nunca, y un 46.68% eligió algunas veces, además, hay un 18.75% que considera casi siempre y un 12.50% manifiesta siempre hay trabajo en equipo en la institución educativa.

8. ¿Considera usted que el promotor mantiene un liderazgo democrático en la institución educativa?

Tabla n.º 13.

Liderazgo democrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	1	3,1	3,1	6,3
Algunas Veces	11	34,4	34,4	40,6
Casi Siempre	8	25,0	25,0	65,6
Siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

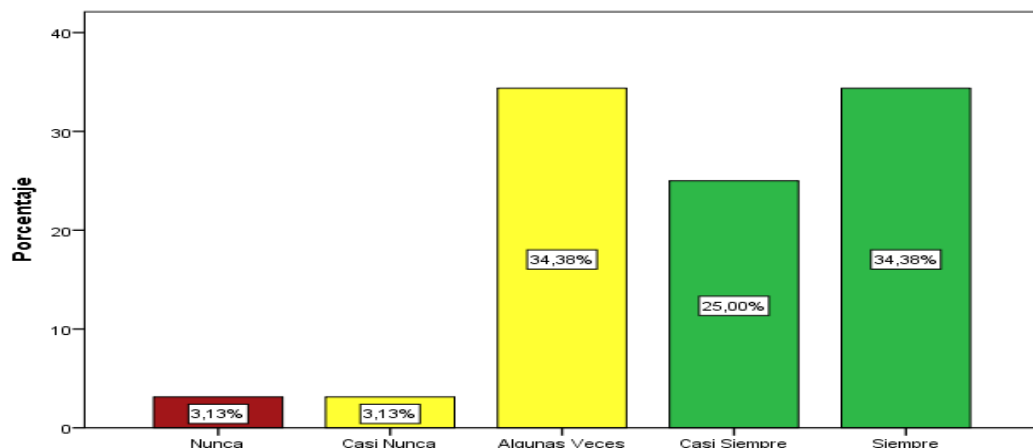


Figura n.º 10. Liderazgo democrático

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera que nunca hay liderazgo democrático, mientras que 3.13% manifiesta casi nunca, y un 34.38% eligió algunas veces, además, hay un 25% que considera casi siempre y un 34.38% manifiesta siempre hay liderazgo democrático en la institución educativa.

9. ¿Considera usted que la institución gestiona una adecuada comunicación a todo el personal sobre el logro de los objetivos?

Tabla n.º 14.

Comunicación interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	1	3,1	3,1	6,3
Algunas Veces	11	34,4	34,4	40,6
Casi Siempre	10	31,3	31,3	71,9
Siempre	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

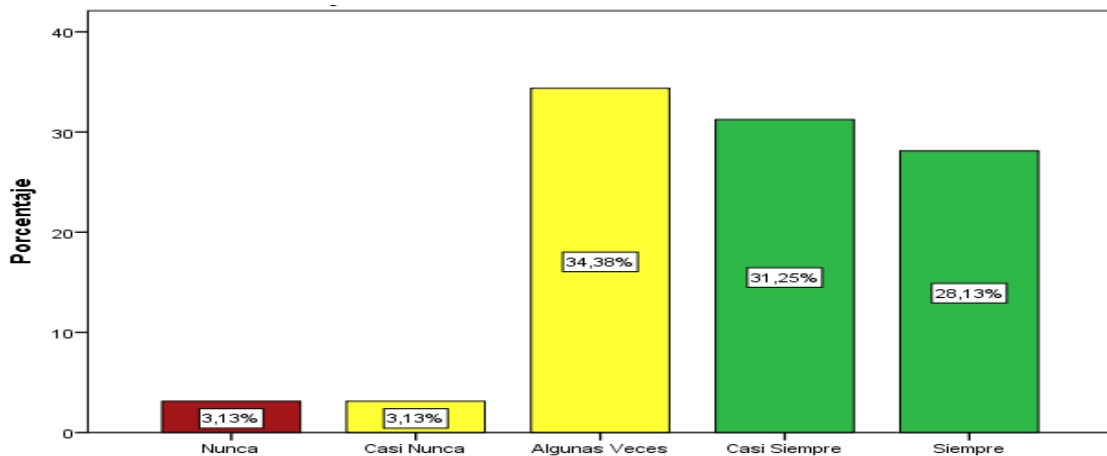


Figura n.º 11. Comunicación interna

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera que nunca hay una comunicación adecuada, mientras que 3.13% manifiesta casi nunca, y un 34.38% eligió algunas veces, además, hay un 31.25% que considera casi siempre y 28.13% manifiesta que siempre hay una gestión adecuada de comunicación en la institución educativa.

10. ¿Considera usted que la institución educativa emplea algún tipo de control para el monitoreo de las funciones y actividades laborales?

Tabla n.º 15.

Tipos de control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Nunca	3	9,4	9,4	9,4
Algunas Veces	16	50,0	50,0	59,4
Casi Siempre	11	34,4	34,4	93,8
Siempre	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

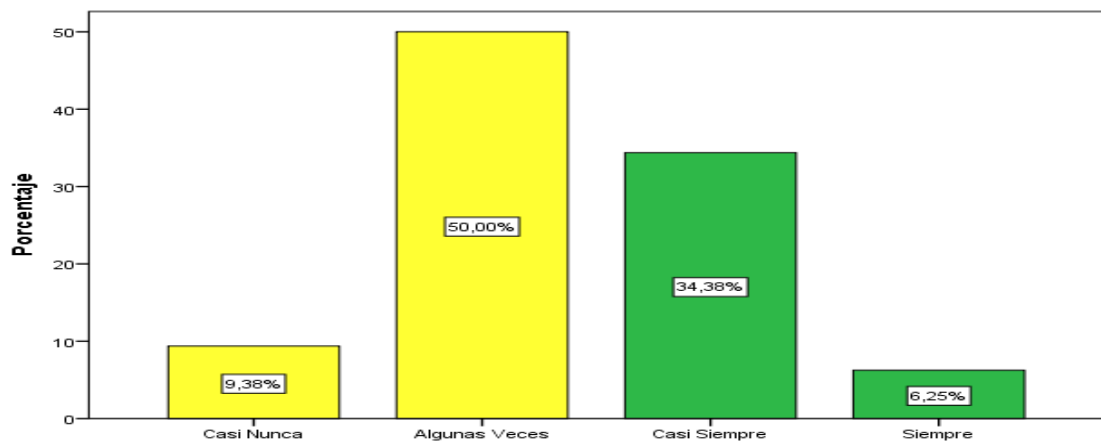


Figura n.º 12. Tipos de control

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 9.38% considera casi nunca se emplea algún tipo de control, el 50% manifestó algunas veces mientras que el 34.38% eligió casi siempre, además, hay un 6.25% considera que siempre se emplea algún tipo de control en la institución educativa.

11. ¿Participa usted en las reuniones de mejoras del centro educativo?

Tabla n.º 16.

Participación en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	7	21,9	21,9	25,0
Válido Algunas Veces	15	46,9	46,9	71,9
Casi Siempre	6	18,8	18,8	90,6
Siempre	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

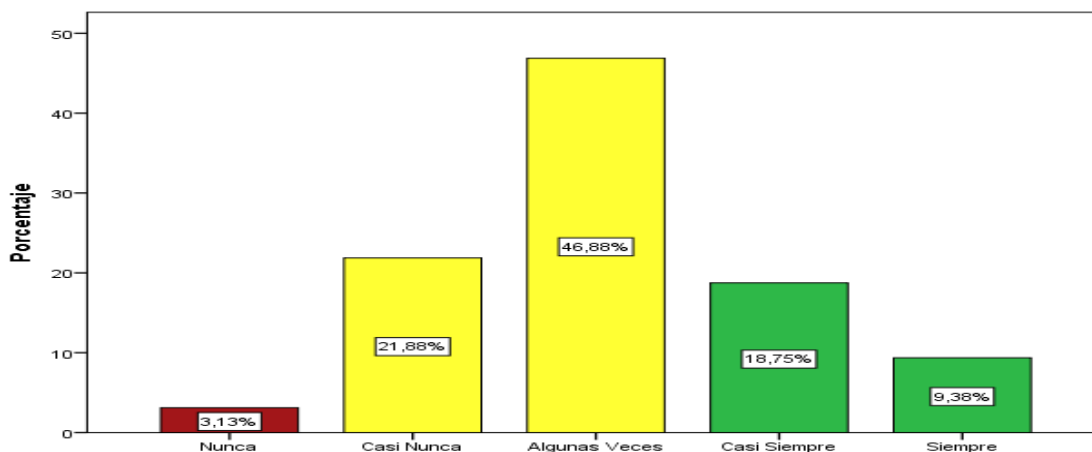


Figura n.º 13. Participación en el trabajo

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera que nunca participa en reuniones de mejora, mientras que 21.88% manifiesta casi nunca, y un 46.88% eligió algunas veces, además, hay un 18.75% que considera casi siempre y 9.38% manifiesta siempre participa en las reuniones de mejora en la institución educativa.

12. ¿Cree usted que los valores establecidos por la institución educativa se ponen en práctica por todos los colaboradores?

Tabla n.º 17.

Valores institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Casi Nunca	2	6,3	6,3	9,4
Algunas Veces	13	40,6	40,6	50,0
Casi Siempre	8	25,0	25,0	75,0
Siempre	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

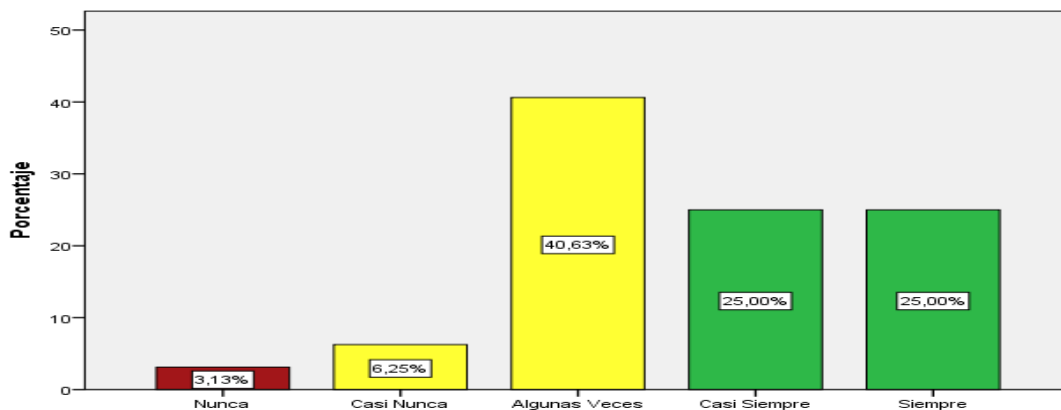


Figura n.º 14. Valores institucionales

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera que nunca se practica los valores, mientras que 6.25% manifiesta casi nunca, y un 40.68% eligió algunas veces, además, hay un 25% que considera casi siempre y 25% manifiesta siempre se practica los valores establecidos en la institución educativa.

13. ¿Se identifica usted con las actividades programadas por la institución educativa?

Tabla n.º 18.

Programación de actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	6,3	6,3	6,3
Casi Nunca	3	9,4	9,4	15,6
Algunas Veces	10	31,3	31,3	46,9
Casi Siempre	9	28,1	28,1	75,0
Siempre	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

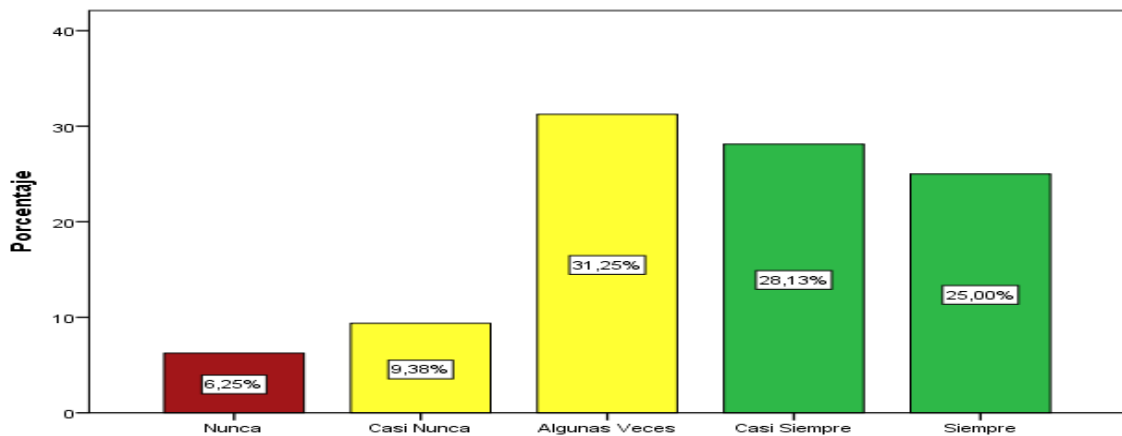


Figura n.º 15. Programación de actividades

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 6.25% considera que nunca se identifica con las actividades programadas, mientras que 9.38% manifiesta casi nunca, y 31.25% eligió algunas veces, además, hay un 28.13% que considera casi siempre y 25% manifiesta siempre se identifica con las actividades programadas por la institución educativa

14. ¿Considera usted que la estructura interna de la institución educativa ayuda a cumplir sus objetivos y tareas establecidas?

Tabla n.º 19.

Estructura interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas Veces	15	46,9	46,9	46,9
Casi Siempre	12	37,5	37,5	84,4
Siempre	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente SPSS.23

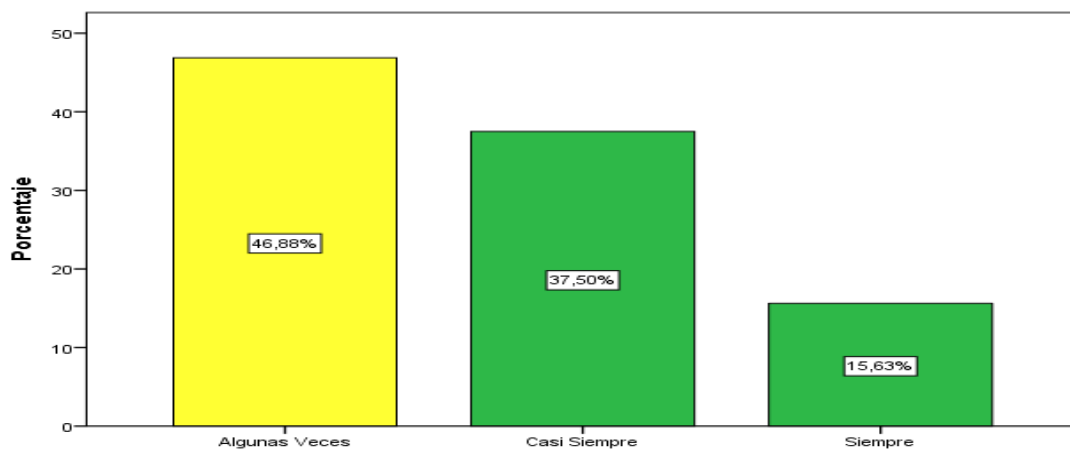


Figura n.º 16. Estructura interna

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, hay una 46.88% considera que algunas veces la estructura interna ayuda a cumplir sus objetivos y tareas, el 37.50% manifiesta casi siempre y 15.63% indica que siempre la estructura interna ayuda a cumplir sus objetivos en la institución educativa

15. ¿Considera que las relaciones interpersonales en el centro educativo son con respeto y adecuado?

Tabla n.º 20.

Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Nunca	3	9,4	9,4	9,4
Algunas Veces	18	56,3	56,3	65,6
Casi Siempre	6	18,8	18,8	84,4
Siempre	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

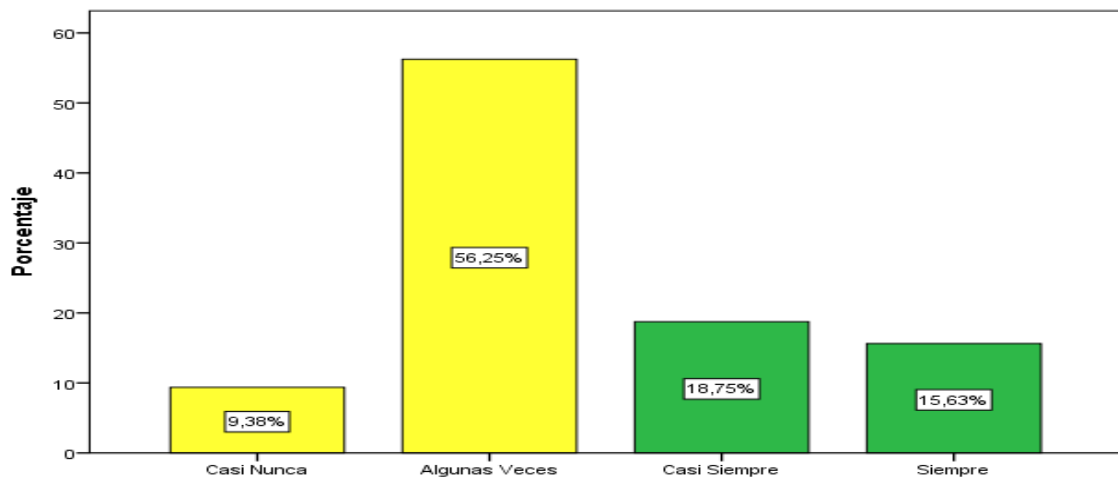


Figura n.º 17. Relaciones interpersonales

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 9.38% considera casi nunca las relaciones interpersonales son con respeto, el 56.25% manifestó algunas veces mientras que el 16.75% eligió casi siempre, además, 6.25% considera que siempre hay relaciones interpersonales con respeto y adecuado en la institución educativa.

16. ¿Cree usted que cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones y actividades en la institución educativa?

Tabla n.º 21.

Recursos institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas Veces	11	34,4	34,4	34,4
Casi Siempre	6	18,8	18,8	53,1
Siempre	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

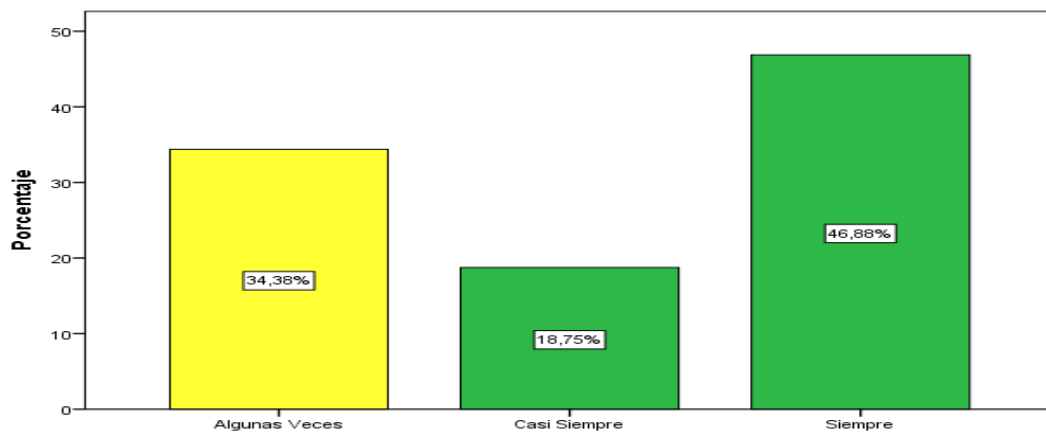


Figura n.º 18. Recursos institucionales

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, hay una 34.38% considera que algunas veces hay recursos necesarios para realizar su actividades y funciones, el 18.75% indica casi siempre y 76.88% manifiesta que siempre hay recursos necesarios para realizar su actividades y funciones en la institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas.

17. ¿Considera usted que se realiza reconocimiento laboral en base al desempeño en la institución educativa?

Tabla n.º 22.

Reconocimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,1	3,1	3,1
Algunas Veces	13	40,6	40,6	43,8
Válido Casi Siempre	8	25,0	25,0	68,8
Siempre	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

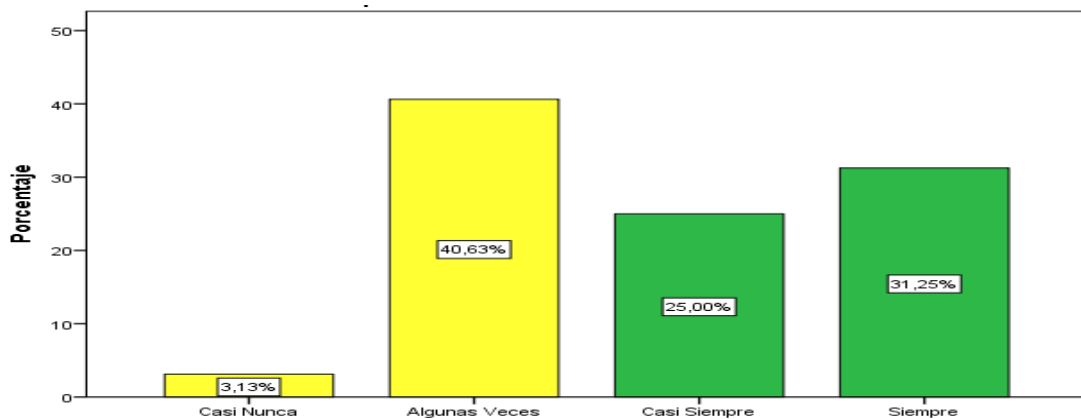


Figura n.º 19. Reconocimiento laboral

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 3.13% considera casi nunca hay reconocimiento en base a su desempeño laboral, el 40.63% manifestó algunas veces mientras que el 25% eligió casi siempre, además, 31.25% considera que siempre hay reconocimiento en base a su desempeño laboral en la institución educativa.

18. ¿Considera usted que el crecimiento en el puesto es viable en la institución educativa?

Tabla n.º 23.

Crecimiento en el puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Nunca	2	6,3	6,3	6,3
Algunas Veces	10	31,3	31,3	37,5
Casi Siempre	9	28,1	28,1	65,6
Siempre	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

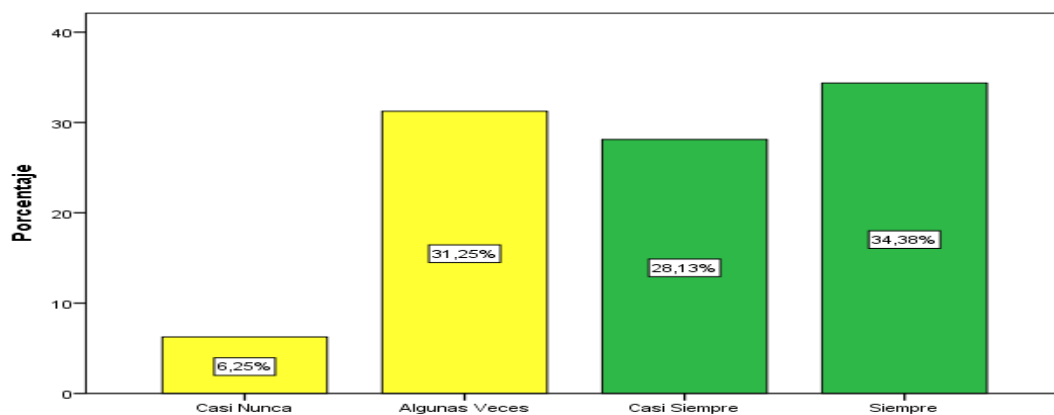


Figura n.º 20. Crecimiento en el puesto

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 6.25% considera casi nunca hay crecimiento en el puesto el 31.25% manifestó algunas veces; mientras que el 28.13% eligió casi siempre, además, 34.38% considera que siempre hay crecimiento en el puesto en la institución educativa.

19. ¿Considera usted que es evaluado por su superior en la institución educativa?

Tabla n.º 24.

Evaluación interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	12,5	12,5	12,5
Algunas Veces	16	50,0	50,0	62,5
Válido Casi Siempre	9	28,1	28,1	90,6
Siempre	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

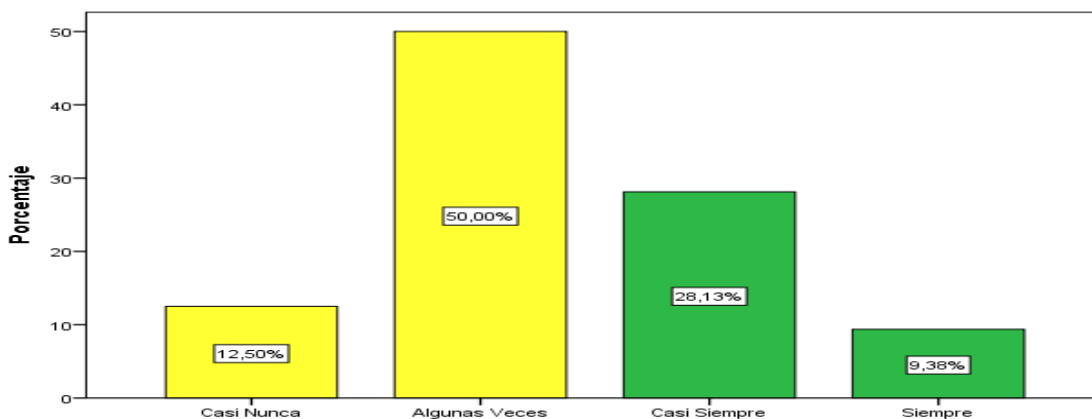


Figura n.º 21. Evaluación interna

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 12.50% considera casi nunca es evaluado por su superior, 50% manifestó algunas veces; mientras que el 28.13% eligió casi siempre, además, 9.38% considera que siempre es evaluado por algún superior en la institución educativa.

20. ¿Considera usted que la retroalimentación que recibe por la institución educativa es productiva?

Tabla n.º 25.

Retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	6,3	6,3	6,3
Algunas Veces	19	59,4	59,4	65,6
Válido Casi Siempre	8	25,0	25,0	90,6
Siempre	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.23

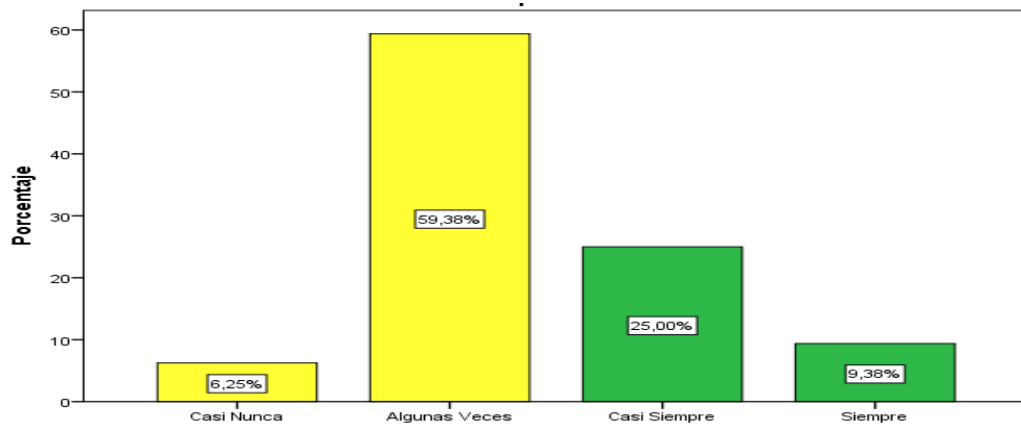


Figura n.º 22. Retroalimentación

Fuente: SPSS.23

Lectura: La figura muestra del 100%, el 6.25% considera casi nunca recibe retroalimentación de adecuado, 59.38% manifestó algunas veces; mientras el 25% eligió casi siempre, además, 9.38% considera que siempre recibe retroalimentación adecuado de su evaluación de desempeño en la institución educativa.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones

4.1.1 Acceso restringido a toda la información administrativa de la institución educativa

4.1.2 Acceso restringido a los repositorios de algunas universidades nacionales y extranjeras

4.2 Discusión

La administración es un fenómeno universal que está vinculado por procesos y toma de decisiones constante. Chiavenato (2009) menciona que una empresa no es autónoma ni autosuficiente puesto que requieren de gente capacitada y calificada que pueda gestionar todos los recursos de una organización.

En base al objetivo general, se determinó que existe relación directa significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral, donde se obtuvo un Rho de Spearman de 0.800 (80%) y una sigma bilateral de 0.000 (sig.<0.05) encontrándose en una escala de correlación positiva muy fuerte. De la misma forma, este resultado guarda relación con la tesis de Cabrera y Morón (2017) donde se establece que existe una relación fuerte positiva, evidenciándose que la gestión administrativa guarda relación e influye en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores. Además, afirma mientras exista una buena aplicación del proceso de gestión administrativa será mayor el desempeño laboral. De todo ello se puede deducir la importancia de la gestión administrativa como una herramienta estratégica para planificar, organizar, dirigir y controlar una empresa, mediante el uso de los recursos humanos para lograr los objetivos y la competitividad.

Asimismo, del análisis descriptivo según las tablas (1, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 24) se puede inferir que el rol principal cae en la gente que lleva cabo la gestión administrativa debido que guarda una relación directa con el desempeño laboral, lo cual va permitir que el desempeño sea eficiente y eficaz, además se logren los objetivos establecidos de la institución educativa. Al respecto Torres (2015) manifiesta que una mala práctica de gestión educativa impacta en el desempeño o práctica docente. En ese sentido, Münch (2018) agrega que la gestión administrativa es indispensable para cualquier organización debido a que es una forma de garantizar su competitividad y permanencia. No obstante Moya y Upiachihua (2016) señalan que la gestión administrativa y las fuerzas de ventas tuvo una tendencia positiva moderada y que no existe una relación significativa entre las variables.

En relación la hipótesis específico N°01: se demostró que si existe relación entre la planeación y compromiso organizacional en la I.E Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019, ambas dimensiones guardan una relación positiva media de 0.467 con una sigma bilateral de 0.007 ($\text{sig} < 0.05$), evidenciándose que la misión, visión y objetivos institucionales no están siendo comunicados adecuadamente, lo cual no ayuda lograr los objetivos institucionales, y no genera compromiso por parte de los trabajadores, esto se corrobora con el trabajo de Sánchez et al. (2016) indican que la planificación es una proceso de desarrollo e implementación de los planes para alcanzar los objetivos y propósitos, y muestra como hallazgo un fuerte impacto de la planeación estratégica de 53.33% (impacto moderado), lo cual determina la importancia e influencia de la planeación estratégica en la dirección docente.

Respecto a la hipótesis específicos N°02: existe relación directa entre la organización y ambiente de trabajo en la I.E Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019, mediante la prueba de hipótesis se determinó que ambas dimensiones guardan una correlación positiva media (0.499) con una sigma bilateral de 0.004 ($\text{sig} < 0.05$), se deduce de acuerdo a las tablas n°.4, n°.5 y n°.6 que el organigrama, MOF y selección del personal, no está bien planteado puesto que no ayuda contribuir al logro de los objetivos, además, el proceso de selección no se está llevando adecuadamente por falta del personal idóneo al puesto según la percepción de los colaboradores. En ese sentido, Snell y Morris (2020) señalan que los gerentes desempeñan un papel crucial en la dirección, la selección del personal, su capacitación, motivación, y evaluación para un buen rendimiento. Asimismo, el ambiente de trabajo juega un rol importante en las relaciones interpersonales de los trabajadores. En esa dirección Uribe (2016) muestra como el ambiente y condición de trabajo juega un rol importante en una empresa, añade que la interacción de los trabajadores en el ambiente de trabajo crea percepciones sobre las condiciones organizacionales, además, las condiciones de trabajo influyen en el desarrollo, desempeño y su satisfacción.

Respecto a la relación de la dirección y motivación laboral en la I.E Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019, se determinó un Rho de Spearman de 0.517 lo cual se ubica en un nivel de correlación positiva considerable y se rechazó la hipótesis nula con una sigma bilateral 0.002 ($\text{sig} < 0.05$), evidenciándose que el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, reconocimiento laboral, evaluación de desempeño tienen ciertas falencias, son indicadores principales para llevar a cabo una gestión adecuadamente. De todos ello se puede deducir que dirección es el proceso más dinámico y compleja, Borja (2015) sostiene que la dirección lleva cabo

todo lo planeado y organizado y se necesita contar con personal que este motivado para cumplir con el objetivo de manera eficiente y eficaz. Asimismo, añade que la dirección es la parte esencial y central de la administración.

En cuanto a la relación del control y desempeño laboral en la I.E Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019, se halló un Rho de Spearman de 0.353 lo cual se encuentra en una correlación positiva media y se rechazó la hipótesis nula mediante un sigma bilateral 0.048 ($\text{sig} < 0.05$), de todo ello se puede deducir que es el nivel de correlación más bajo y se evidencia en el análisis descriptivo donde un 50% de encuestados considera que la institución educativa algunas veces emplea algún tipo de control y es evaluado por un superior. Además, hay un 59.38% que señala que algunas veces recibe alguna retroalimentación.

4.3 Implicancias

- Es importante recalcar que la información obtenida durante la investigación ha sido realizada adecuadamente y validada por expertos, mediante programas para llegar a una conclusión más asertiva y precisa, que sirva como base a los directivos de la institución educativa a un futuro
- La investigación al ser propósito básico tiene como objetivo seguir ampliando la gama de conocimientos científico que existen y sirva como base a futuras investigaciones con propósito aplicativo y experimental.

4.4 Conclusiones

- Se determinó que la gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Ate-Lima, 2019; donde se rechazó la hipótesis Nula mediante una sigma bilateral de 0.000 ($\text{sig}<0.05$) y se obtuvo un Rho de Spearman de 0.800 entre las variables, lo cual se ubica en una escala de correlación positiva muy fuerte, además, se observa que las dimensiones de ambas variables guardan relación respectivamente (ecuación n°.2).
- Se determina que si existe relación directa entre la planeación y compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Ate-Lima, 2019. Se encontró un Rho de Spearman de 0.467 encontrándose en una escala de correlación positiva media entre las dimensiones. Además, se obtuvo una sigma bilateral de 0,007 ($\text{sig}<0.05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa (ecuación n°.3).
- Se determina que, si existe relación directa entre la organización y ambiente de trabajo en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Ate-Lima, 2019, obteniendo un Rho de Spearman de 0.499, es decir; se encuentra en una escala de correlación positiva media, Asimismo, se obtuvo una sigma bilateral de 0.004 ($\text{Sig}<0.05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (ecuación n°.4).

- Se determina que si existe relación directa entre la dirección y la motivación laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Ate-Lima, 2019. Teniendo un Rho de Spearman de 0.517, es decir, se encuentra en una escala de correlación positiva considerable, además se logró una sigma bilateral de 0.002 ($\text{sig} < 0.05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (ecuación n°.5).
- Se determina que, si existe relación directa entre control y la evaluación de desempeño, obteniendo un Rho de Spearman de 0.353, encontrándose en la escala de correlación positiva media, además, se obtuvo una sigma bilateral de 0.048 ($\text{sig} < 0.05$) por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alternativa (ecuación n°.6).

4.5 Recomendaciones

- En relación con la gestión administrativa y desempeño laboral se recomienda a la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas realizar un diagnóstico exhaustivo interno de sus procesos administrativos para ser más eficiente y eficaz en sus operaciones e implementar un programa de capacitaciones e incentivos para mejorar el desempeño laboral de todos sus colaboradores.
- En relación con la planeación y compromiso organizacional se recomienda transmitir la misión y visión por los canales adecuados a los trabajadores.
- En relación con la organización y ambiente de trabajo se recomienda estructurar adecuadamente las funciones de los puestos de trabajo.
- En relación con el control y evaluación de desempeño se recomienda designar una persona adecuada para llevar el control del área operativa y, además, realizar evaluaciones de desempeño de acuerdo a las competencias de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Alvarez Sánchez, I., Ibarra Ceceña, M., & Miranda Bojorquez, E. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad de una universidad intercultural*. México: Ra-Ximhai.
- Borja Martínez, J. (2015). *Las habilidades directivas como herramienta para el fortalecimiento de la gestión administrativa en el sector público: el caso del Departamento de Recursos Materiales de la Secretaría Particular de la Presidencia de la República*. Universitaria. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2015/marzo/0726402/Index.html>
- Bravo Ponce, C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la Vi región*. Santiago de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>
- Cabrera Quiroz, E., & Morón Álvarez, E. (2017). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi ingeniería y proyectos SAC*. Trujillo.
- Cárdenas Gutiérrez, C., Fariás Martínez, G., & Méndez Castro, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19-35. doi:doi:10.15366/reice2017.15.1.002
- Carrasco Díaz, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Checa Calderón, V., & Rodríguez Caguana, T. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en el SERLI Sociedad pro-rehabilitación. *SEECI*, 155-70. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567009/523556567009.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Espinoza Carbajal, R., & Chafloque Silva, V. (2018). *Efectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en las instituciones de servicios de Repsol comercial SAC*. Perú.

- Griffin, R., & Noorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning.
- Igartua Perosanz, J., & Humanes Humanes, M. (2004). *Teoría e investigación en comunicación social*. Madrid, España. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/2491>
- Maletta, H. (2015). *HACER CIENCIA: Teoría y práctica de la producción científica*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 103-117.
- Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Investigación&Negocios - Scielo*.
- MINEDU. (31 de Diciembre de 2015). Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/gestion-educativa-descentralizada/pdf/rsg-n-938-2015-minedu.pdf>
- Mondragón Barrera, M. (2014). *Información científica*. Ibero Americana.
- Moya Deza , C., & Upiachihua Puerta, K. (2016). *Relación de la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química suiza - Trujillo primer semestre del año 2016*. Trujillo: UPN.
- Münch Galindo, L. (2018). *ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Tercera edición ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://upn.vitalsource.com/#/books/9786073244466/pageid/5>
- P. Robbins, S., & A. Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Estado de México: Pearson.
- Pimienta prieto, J., De la orden Hoz, A., & Estrada Coronado, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Riffo San Martín, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 153-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (decimosegunda ed.). Estado de México: Pearson.

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México.
- Sánchez Hernández, E., Medina Pavón, M., Moreno Reyes, J., Ferrer Bell, D., & Hodelín González, M. (2016). La planeación estratégica y su impacto en la dirección docente. *Medisan*, 306. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v20n3/san05203.pdf>
- Snell, S., & Morris, S. (2020). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning Editores. S.A.
- Soto Builes, N., Morillo Puente, S., Calderón Hernández, G., & Darío Betancur, H. (2018). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *INNOVAR*, 123-136. Obtenido de scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf
- Torres Pacheco, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con la practica docente en las instituciones educativas emblemaáticas de la ciudad de Puno*. Perú: COMUNICACIÓN.
- Uribe Muentes, D. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 57-65. doi:10.21772/ripo.v34n1a04
- Valderrama Mendoza, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Velázquez Barrón, J. (2018). Importancia de la gestión administrativa para la expansión de empresas trasnacionales en México : el caso de las cadenas de distribución y ventas al mayoreo. México.
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 157-164. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO	
				Variable 1	Variable 2		
Gestión administrativa y desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.	Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis Principal	Variable 1	Variable 2	Método	
	¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019?	Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.	La gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan directamente en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.	a). V. Independiente Gestión administrativa	b). V. Independiente Desempeño laboral	c). V. Interviniente	-Según propósito Aplicada -Según Enfoque cuantitativo
	Problema Secundario 1	¿Qué relación existe entre la planeación y el compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019?					
	Problema Secundario 2	¿Qué relación existe entre la organización y el ambiente de trabajo en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019?					
	Problema Secundario 3	¿Qué relación existe entre la dirección y la motivación laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019?					
	Problema Secundario 4	¿Qué relación existe entre el control y la evaluación de desempeño en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019?					
	Objetivo Específico 1	Determinar la relación de la planeación y el compromiso organizacional en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
	Objetivo Específico 2	Determinar la relación de la organización y el ambiente de trabajo en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
	Objetivo Específico 3	Determinar la relación de la dirección y la motivación laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
	Objetivo Específico 4	Determinar la relación del control y la evaluación de desempeño en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
	Hipótesis Secundaria 1	La planeación y el compromiso organizacional se relacionan directamente en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
	Hipótesis Secundaria 2	La organización y el ambiente de trabajo se relacionan directamente en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
	Hipótesis Secundaria 3	La dirección y la motivación laboral se relacionan directamente en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.					
Hipótesis Secundaria 4	El control y la evaluación de desempeño se relacionan directamente en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas, Lima-2019.						

ANEXO n.º 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

(Pimienta prieto, De la orden Hoz, & Estrada Coronado, 2018)

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	DIMENSIONES DEFINICIÓN	INDICADORES		
Gestión administrativa	La gestión administrativa es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, eficiencia, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos, para lograr la máxima eficiencia (Münch, 2018, p.4)	<p align="center">Planeación</p> <p>Es la determinación de los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos (Münch, 2018, p.92).</p>	<p>Visión y misión institucional</p> <p>Objetivos institucionales</p> <p>Planificación operativa</p>		
		<p align="center">Organización</p> <p>Consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo (Münch, 2018, p.92).</p>	<p>Organigrama institucional</p> <p>Manual de organizaciones y funciones</p> <p>Selección del personal</p>		
		<p align="center">Dirección</p> <p>Consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo (Münch, 2018, p.92).</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo democrático</p> <p>Comunicación interna</p>		
		<p align="center">Control</p> <p>Es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones (Münch, 2018, p.92).</p>	<p>Tipos de control</p>		
		<p align="center">Compromiso organizacional</p> <p>“El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ella (Robbins y Judge, 2017, p.78)</p>	<p>Participación en el trabajo</p> <p>Valores institucionales</p> <p>Programación de actividades</p>		
		<p align="center">Ambiente de trabajo</p> <p>“El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio” (Martin, 2000, p103-117).</p>	<p>Estructura interna</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Gestión de recursos</p>		
		<p align="center">Motivación laboral</p> <p>“Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta” (Robbins y Judge, 2017, p.209)</p>	<p>Reconocimiento laboral</p> <p>Crecimiento en el puesto</p>		
		<p align="center">Evaluación de desempeño</p> <p>La evaluación de desempeño y medición del desempeño es el proceso por el cual alguien evalúa las conductas de trabajo de un empleado de la medición o comparación con los estándares previamente establecidos, documenta los resultados y comunica los resultados al empleado (Griffin y Noorhead, 2009, 145)</p>	<p>Evaluación interna</p> <p>Retroalimentación</p>		

ANEXO n.º 3.

MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE LIKERT
Gestión administrativa	Planeación	Visión y misión institucional	¿Considera usted que la misión y visión se transmite en toda la institución educativa?	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre
		Objetivos institucionales	¿Considera usted la gestión de la institución educativa estimula alcanzar los objetivos?	
		Planificación operativa	¿Considera usted que institución educativa planifica las operaciones que los colaboradores realizan?	
	Organización	Organigrama institucional	¿Cree usted que el organigrama institucional contribuye al logro de los objetivos del colegio?	
		Manual de organizaciones y funciones	¿Considera usted que el manual de organizaciones y funciones se cumplen en la institución educativa?	
		Selección del personal	¿Considera usted el proceso de selección del personal en la institución educativa es adecuado?	
	Dirección	Trabajo en equipo	¿Cree usted que hay trabajo en equipo en todo el plantel educativo?	
		Liderazgo democrático	¿Considera usted que el promotor mantiene un liderazgo democrático en la en la institución educativa?	
		Comunicación interna	¿Considera usted que hay información periódica y comunicación sobre el cumplimiento de los objetivos en la institución educativa?	
	Control	Tipos control	¿Considera usted que la institución educativa emplea algún tipo de control para el monitoreo de sus funciones y actividades?	
Desempeño laboral	Compromiso organizacional	Participación en el trabajo	¿Participa usted en las reuniones de mejoras del centro educativo?	
		Valores institucionales	¿Cree usted que los valores establecidos por la institución educativa se ponen en práctica por todos los colaboradores?	
		Programación de actividades	¿Se identifica usted con las actividades programadas por la institución educativa?	
	Ambiente de trabajo	Estructura interna	¿Considera usted que la estructura interna de la institución educativa ayuda a cumplir sus objetivos y tareas establecidas?	
		Relaciones interpersonales	¿Considera que las relaciones interpersonales en el centro educativo son con respeto y adecuado?	
		Recursos	¿Cree usted que cuenta con los recursos necesario para realizar sus funciones y actividades en la institución educativa?	
	Satisfacción laboral	Reconocimiento laboral	¿Considera usted que se realiza reconocimiento laboral en base al desempeño en la institución educativa?	
		Crecimiento en el puesto	¿Considera usted que el crecimiento en el puesto es viable en la institución educativa?	
	Evaluación de desempeño	Evaluación interna	¿Considera usted que es evaluado por su superior en la institución educativa?	
		Retroalimentación	¿Considera usted que la retroalimentación que recibe por la institución educativa es productiva?	

ANEXO n.º 4.

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y
DESEMPEÑO LABORAL**

El presente cuestionario es parte del trabajo de investigación y es anónima, es de mucha utilidad que usted pueda contestar de manera objetiva respecto a la gestión administrativa y desempeño laboral desarrollado en la institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas.

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) las siguientes alternativas que le presentamos de acuerdo con su opinión

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	Planeación	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la misión y visión se transmite en toda la institución educativa?					
2	¿Considera usted la gestión de la institución educativa estimula alcanzar los objetivos?					
3	¿Considera usted que institución educativa planifica las operaciones que los colaboradores realizan?					
	Organización					
4	¿Cree usted que el organigrama institucional contribuye al logro de los objetivos del colegio?					
5	¿Considera usted que el manual de organizaciones y funciones se cumplen en la institución educativa?					
6	¿Considera usted el proceso de selección del personal en la institución educativa es adecuado?					
	Dirección					
7	¿Cree usted que existe trabajo en equipo en todo el plantel educativo?					
8	¿Considera usted que el promotor mantiene un liderazgo democrático en la institución educativa?					
9	¿Considera usted que la institución propia una adecuada comunicación a todo el personal sobre el logro de los objetivos?					

	Control					
10	¿Considera usted que la institución educativa emplea algún tipo de control para el monitoreo de las funciones y actividades laborales?					
	DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	Compromiso organizacional	1	2	3	4	5
11	¿Participa usted en las reuniones de mejoras del centro educativo?					
12	¿Cree usted que los valores establecidos por la institución educativa se ponen en práctica por todos los colaboradores?					
13	¿Se identifica usted con las actividades programadas por la institución educativa?					
	Ambiente trabajo					
14	¿Considera usted que la estructura interna de la institución educativa ayuda a cumplir sus objetivos y tareas establecidas?					
15	¿Considera que las relaciones interpersonales en el centro educativo son con respeto y adecuado?					
16	¿Cree usted que cuenta con los recursos necesario para realizar sus funciones y actividades en la institución educativa?					
	Motivación laboral					
17	¿Considera usted que se realiza reconocimiento laboral en base al desempeño en la institución educativa?					
18	¿Considera usted que el crecimiento en el puesto es viable en la institución educativa?					
	Evaluación de desempeño					
19	¿Considera usted que es evaluado por su superior en la institución educativa?					
20	¿Considera usted que la retroalimentación que recibe por la institución educativa es productiva?					

ANEXO n°.5.

Carta de autorización



**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA
PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

Yo Jorge Antonio Rios Yauri, identificado con DNI N° 06564541, en mi calidad promotor de la (Nombre del puesto del representante del área de la empresa)
institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas (perteneciente a la (Nombre de la empresa)
UGEL06) con RUC N° 10065645411 ubicada en la Asociación las Américas Mz. B1
Lotes 3 y 4 en la ciudad de Lima, distrito Ate Vitarte.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Zavala Aguila Thifanny Brisette, identificado con DNI N° 75741238, bachiller en la (Nombre completo del bachiller)
carrera de administración de empresas, para que utilice información del área administrativa y (Nombre completo del área)
datos generales de esta empresa/ institución Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas;
con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis () o Trabajo de Suficiencia Profesional () y
de esta manera optar el Título profesional.


29 de abril del 2019

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

() **Sólo Para Modalidad Suficiencia Profesional:** Adjunta Vigencia Poder Del Representante
Legal de la Empresa con vigencia no menor a 90 días.


Firma del Representante de la Empresa
DNI: 06564541

El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis o Trabajo de Suficiencia
Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Bachiller será sometido al
inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante
posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Bachiller
DNI: 75741238

ANEXO n°.6.
Validación de expertos

ANEXO 1 TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APellidos y Nombres del Experto: RAMOS CALERO MARIA JEANNETT

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster () Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: UNIV. PRIVADA DEL NORTE

FECHA: 10.06.19

TITULO DE LA INVESTIGACION

La gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas de la Ugel 06, distrito Lima, Perú año 2019

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:


 Nombres y Apellidos
MARIA JEANNETT RAMOS CALERO

ANEXO n°.7.
Validación de expertos

ANEXO 1 TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Cosme Silva, Omar
 TITULO Y GRADO
 Ph D () Doctor () Magíster () Licenciado () Otros (Especifique).....
 UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte
 FECHA: 30/06/2019

TITULO DE LA INVESTIGACION


La gestión Administrativa y el desempeño laboral en la Institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas de la Ugel 06, distrito Lima Perú año 2019

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:


 Nombres y Apellidos
Omar Cosme Silva

ANEXO n°.8.
Validación de expertos

ANEXO 1 TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ACEVEDO Carrillo, MAURICIO

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster () Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FECHA: 10/06/19

TITULO DE LA INVESTIGACION

la gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas de la Ugel 06, distrito Lima, Perú año 2019

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTAL				

Sugerencias: APLICACION DE INSTRUMENTO

Firma del Experto:



Nombres y Apellidos

Mauricio Acevedo Carrillo

ANEXO n°9

Institución educativa Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas



Fuente: Promotor

ANEXO n° 10



Fuente: Promotor