



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL COLEGIO  
NACIONAL MANUEL GARCÍA CERRÓN DEL DISTRITO DE  
PUENTE PIEDRA EN EL AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Deyvi Keysi Velásquez Aquino

Asesor:

Mg. María Jeanett Ramos Cavero

Lima - Perú

2020

## DEDICATORIA

A mis padres  
a mi hijo  
y a Marjorie

## AGRADECIMIENTO

A la UPN, por los momentos vivido y aprendidos.  
A mi asesora Mg María Cavero, por su infinita ayuda.  
A Su mi recuerdo de infancia  
A Mili, mi amiga de siempre

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Antecedentes.....	20
1.3. Bases Teóricas.....	20
1.4. Formulación del problema.....	39
1.5. Objetivos.....	39
1.6. Hipótesis.....	40
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	42
2.1. Tipo de investigación .....	42
2.2. Población y muestra.....	43
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	45
2.4. Aspectos éticos.....	51
2.5. Operacionalización de las variables.....	51
2.6. Limitaciones.....	53
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	54
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	70
REFERENCIAS .....	74
ANEXOS.....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez del cuestionario sobre la Variable 1: Gestión administrativa. ....	47
Tabla 2. Validez del cuestionario sobre la Variable 2: Desempeño Laboral .....	47
Tabla 3. Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	48
Tabla 4. Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Gestión administrativa .....	48
Tabla 5. Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Desempeño laboral.....	49
Tabla 6. Operacionalización de la variable gestión administrativa. ....	51
Tabla 7. Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	52
Tabla 8. Nivel de gestión administrativa en la IE Manuel García Cerrón .....	54
Tabla 9. Nivel de liderazgo en la IE Manuel García Cerrón.....	55
Tabla 10. Nivel del clima organizacional en IE Manuel García Cerrón.....	55
Tabla 11. Nivel de gestión en recursos humanos en IE Manuel García Cerrón.....	56
Tabla 12. Nivel de gestión en recursos financieros en la IE Manuel García Cerrón.....	57
Tabla 13. Nivel de desempeño laboral en la IE Manuel García Cerrón .....	58
Tabla 14. Nivel de iniciativa en la IE Manuel García Cerrón .....	59
Tabla 15. Nivel de eficiencia en la IE Manuel García Cerrón .....	60
Tabla 16. Nivel de trabajo en equipo en la IE Manuel García Cerrón.....	60
Tabla 17. Nivel de identidad laboral en la IE Manuel García Cerrón .....	61
Tabla 18. Pruebas de normalidad.....	62
Tabla 19. Coeficiente de correlación .....	63
Tabla 20. Grado de correlación y significación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.....	64

Tabla 21. Grado de correlación y significación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral .....65

Tabla 22. Grado de correlación y significación entre el clima organizacional y la variable desempeño laboral .....66

Tabla 23. Grado de correlación y significación entre la dimensión de recursos humanos y la variable desempeño laboral .....67

Tabla 24. Grado de correlación y significación entre la dimensión de recursos financieros y la variable desempeño laboral .....69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de gestión administrativa en IE Manuel García Cerrón. ....	54
Figura 2.	Nivel de liderazgo en IE Manuel García Cerrón.....	55
Figura 3.	Nivel del clima organizacional en IE Manuel García Cerrón.....	56
Figura 4.	Nivel de gestión en recursos humanos en IE Manuel García Cerrón.....	56
Figura 5.	Nivel de gestión en recursos humanos en IE Manuel García Cerrón.....	57
Figura 6.	Nivel de desempeño laboral en la IE Manuel García Cerrón. ....	58
Figura 7.	Nivel de iniciativa en la IE Manuel García Cerrón. ....	59
Figura 8.	Nivel de eficiencia en la IE Manuel García Cerrón. ....	60
Figura 9.	Nivel de trabajo en equipo en la IE Manuel García Cerrón.....	61
Figura 10.	Nivel de identidad laboral en la IE Manuel García Cerrón. ....	62

## RESUMEN

En la investigación titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón, 2019, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón, 2019.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta para la variable gestión administrativa 0,927 y 0,680 para la variable desempeño laboral.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón, 2019, se concluye que existe relación directa y significativa entre el Proceso administrativo y desempeño laboral. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,733 \*\*).

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, Desempeño laboral, Institución educativa.

## Abstract

In the research entitled: Administrative management and job performance of the teachers of the Manuel García Cerrón national school, 2019, the general objective of the research was to determine the relationship that exists between the administrative management and job performance of the teachers of the Manuel García Cerrón national school , 2019.

The type of research is basic, the research level is descriptive and the research design is descriptive correlational and the approach is quantitative. The sample consisted of 76 teachers. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the workers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument, which was very high for the administrative management variable 0.927 and 0.680 for the job performance variable.

With reference to the general objective: Determine the relationship that exists between administrative management and job performance in the workers of the teachers of the Manuel García Cerrón national school, 2019, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the administrative process and job performance. This is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = .733 \*\*).

**Key words:** Administrative Management, Job performance, Educational institution.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

(Callahan, 1962; Campbell, 1981; Culbertson, 1988), citados por (Oplatka, 2016) refieren que la gestión administrativa en el campo educativo como ámbito de estudio en las universidades de Estados Unidos nació a fines del siglo diecinueve. La búsqueda de eficiencia en la educación estadounidense llevó a muchos educadores a participar en programas de formación para la gestión, lo que condujo unos años más tarde a la institucionalización de programas y departamentos académicos en gestión educativa.

(Culbertson, 1988; Griffiths, 1983) citados por (Oplatka, 2016) mencionan que hasta los años cincuenta, la gestión educativa estuvo en gran medida orientada a los problemas normativos. Tale saberes recayó en educadores con experiencia, muchos de ellos jubilados (superintendentes y directores principalmente), que transferían sus conocimientos prácticos a futuros administradores. Las propuestas del positivismo lógico que tuvo su raíz en las ciencias sociales, además la insatisfacción con el modo prescriptivo del campo, dio nacimiento al “movimiento teórico” que delimitó el conocimiento en la gestión administrativa teniendo en cuenta el enfoque científico modernista, positivista y racional-empírico; sin embargo, lo que se necesitaba para mejorar las prácticas administrativas de las instituciones educativas era sustituir el conocimiento prescriptivo por una base de conocimientos estable, acumulativa, empírica y generalizable.

El sector que más exigen más conocimiento aplicado en el ámbito de la administración educativa se relaciona con la discusión sobre el carácter

aparentemente universal de “la administración” y “la gestión” (Oplatka, 2016).

Teóricos como (Foster, 1999) bosquejan si la gestión y la administración se plasman de la misma forma en todas las organizaciones y si están determinadas por contextos organizacionales y nacionales. Además, sustenta categóricamente que “el conocimiento siempre se gesta en contextos específicos, sujetos al tiempo y al espacio” (p.104), lo que implicaba que es poco probable que nuestros conocimientos en el sector de la gestión educativa sean universales.

(Weinstein & Hernández, 2016), encontraron que en casi todos los países latinoamericanos (Argentina, la excepción), las instituciones de gestión educativa han cambiado su proceso de incorporación para asegurar que los directores detenten ciertas habilidades y que antecedan criterios técnicos sobre los políticos. Así, en la mayoría de los países, los aspirantes a director deben ostentar sus referencias profesionales y rendir exámenes estandarizadas u otras manifestaciones de conocimientos y destrezas (En Perú, luego de pasar una prueba de índole nacional de conocimientos, los aspirantes deben “resolver” analíticamente un caso local problemático). Por otro lado, se ha derivado hacia la formación de jurados o comités locales en el proceso de selección, de este modo impedir que la toma de decisiones sea realizada por una autoridad exclusiva.

(Mariano, 2015) citado por (Oplatka, 2016) En casi la totalidad de los sistemas educativos latinoamericanos se carece de una capacitación formal para directores en el ámbito administrativo y a los aspirantes no se les pide una preparación formal para asumir el cargo. Por esta razón, la profesionalización de los directores, como por ejemplo en el Brasil tiene deficiencias, yendo más al norte en México, los directores no tienen la preparación necesaria para realizar con efectividad sus funciones.

Dentro de nuestra realidad nacional y teniendo en lo que corresponde la gestión administrativa en búsqueda de un buen desempeño laboral, según La Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de IE de Educación Básica 2018 de los 13 254 directores que comporta nuestro sistema educativo un 26% de los mismos han reprobado la evaluación de desempeño laboral, obteniendo los puntajes más bajos en lo que respecta cultura escolar que entre sus subdimensiones tiene el clima organizacional y la gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la IE que entre sus subdimensiones esta la gestión de recursos humanos y financieros. Ambas asociadas a la gestión administrativa. Se puede pensar que el 74% de los aprobados detentan fortaleza en las dos dimensiones arriba señaladas, pues no. Según las estimaciones de la Dirección de evolución, los directores obtuvieron los puntajes más altos en las dimensiones de procesos pedagógicos que se asocia con su praxis como docentes. De esos resultados se puede colegir que los directivos tienen mayor formación pedagógica que administrativa. Con respecto al desempeño laboral del docente, según Monitoreo de Prácticas Escolares, MINEDU - 2019. Del 100% de docentes registrados al 2019 solo muestran efectividad el 22% en manejo de clima organizacional, un 63% en el trabajo en equipo y un 25% en identidad laboral y un 35% en eficacia en sus praxis pedagógica. Estos datos también nos permiten colegir una realidad en lo que respecta al desempeño laboral del docente. Y además nos permite inclinarnos a pensar si hay alguna relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en este caso en el ámbito educativo.

La gestión administrativa en las instituciones educativas, es un proceso sistemático que está orientado a fortalecer los objetivos y proyectos educativos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos y comunitarios; conservando la

autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. Si bien una notable mayoría puede estar de acuerdo con esta argumentación, también estará de acuerdo de la poca importancia que se le da. En palabras de Ramírez (2004, p.10) “se le da muy poca importancia al aspecto administrativa en las instituciones (educativas)” y si se emplea “es incipiente y empírica” (p.10) esto debido a que “los directivos responsables de la conducción de las instituciones educativas no están, en general, preparados para ejercer cargos administrativos” (p.10). Luego vuelve a tocar en la falta de preparación, además del poco interés por las instituciones que detentan el control de los colegios, tales como la UGEL, DREL, Ministerio de Educación. En el Manual de Gestión para Directores de Centro Educativos, diseñado por la UNESCO indica que La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial señala que el director es la máxima autoridad y el representante legal de cualquiera institución educativa. En ese sentido, esta a su cargo los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, todo ello tiene como finalidad conseguir objetivos trazados por la institución plasmados en su Plan Educativo Institucional.

Por Años las políticas educativas, impartidas por el gobierno en turno, han sido respuestas o ensayos de reformas orientadas según las posiciones políticas del momento, esto trajo consigo marchas y contramarchas. No hubo interés real por tener una visión de futuro a largo plazo para el país en el sector educación, esto trajo como resultado confusión y dudas.

Otro problema ha sido el evidente centralismo administrativo y también pedagógico, esto no considera las diversas realidades patentes en nuestro país por su diversa

geografía y étnicas. También el centralismo administrativo ocasiona obturación administrativa, multiplicidad de roles y escasa claridad de funciones.

Sobre las instituciones educativas de gestión pública o estatal asumen la necesidad de una gestión educativa en base a la ejecución de planes de desarrollos institucional en ese sentido en la Institución Manuel García Cerrón, Distrito Puente Piedra – Lima, se ha necesario una articulación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, esto porque no basta las directivas que se imparte de la burocracia gubernamental, además el director como líder de la gestión administrativa de tener en cuenta todas las herramientas para desarrolla y ejecutar los planes estratégicos administrativos necesarios para ofrecer una buena gestión de calidad educativa. Es necesario tener en cuenta que las actividades de planificación se tomen en consideración como eje principal frente al desarrollo educativo y se organice la visión o metas a futuro, considerando la participación de los agentes educativos.

## **1.2. Antecedentes**

(Chicaiza & Icaza, 2016), en su tesis titulada “Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha en el período 2009-2014”, presentada para optar el grado de magíster por la Escuela Politécnica Nacional de Quito; tuvo como objetivo realizar un análisis de la gestión administrativa a través de la observación de los procesos de planificación, de organización, dirección y control. La investigación se realiza bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño longitudinal de un solo grupo en diferentes momentos de tiempo. Los resultados obtenidos permiten concluir que la efectividad de la gestión administrativa está condicionada a los niveles de eficiencia y eficacia alcanzados durante los procesos de planificación, organización, dirección y control, ya que ello permite que la institución alcance sus objetivos estratégicos.

(Maslucán, 2016), en su tesis de maestría, “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, cuyo objetivo fue conocer el impacto que causa la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores. EL diseño de investigación fue descriptivo correlacional, muestra de 68 trabajadores a tiempo completo; el instrumento de recolección datos fue el cuestionario. concluyó, que la gestión administrativa el 75% dijo que es muy mala; esto repercute en el rendimiento de los empleados. El director es indiferente a los problemas que aquejan a la institución, La falta de planificación y trabajo en equipo son factores que impiden que los trabajadores lleguen a las metas establecidas. Por otra parte, carecen de herramientas, no cuentan con una visión ni misión compartida; esto a su vez afecta a los empleados, que se encuentran desmotivados para hacer la labor encomendada; por lo que su desempeño es muy deficiente; ocasionado que el personal pierda la confianza en sí mismo y en el de su gerente.

(Cabrera & Lazo, 2017), en su tesis de maestría, “Repercusión de la gestión administrativa de la biblioteca municipal de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2016”. Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador; cuyo objetivo principal fue realizar una propuesta de mejora sobre la gestión administrativa en la biblioteca investigada, el diseño fue de tipo descriptivo proposicional, la muestra fue de 15 trabajadores, el recojo de información fue a través de la encuesta; donde llegaron a la conclusión de manera sucinta, que la participación de los trabajadores de la biblioteca es deficiente, solo asisten a las actividades propuestas por compromiso, lo que demuestra que falta liderazgo por parte de las autoridades; esto ocasiona que los trabajadores no brinden

un óptimo servicio a la comunidad causando en estos insatisfacción y malestar por el servicio recibido.

(Sifuentes, 2017), en su tesis de doctorado: “Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi”. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán, Ecuador, cuyo objetivo principal fue describir el nivel de gestión que realizan el personal que labora en la empresa de agua potable, el diseño fue de tipo descriptivo simple con una muestra de 54 trabajadores. Se concluyó que ciertos elementos, como reglamentos y manuales que dispone la Empresa logran un empoderamiento por parte de los empleados. También es necesario mantener una buena relación laboral entre jefe – empleado, el cual permite brindar confianza al colaborador evitando así que existan las barreras de comunicación. Finalmente propone un plan de capacitación, motivación y trabajo en equipo dentro del Plan Operativo Anual de la Empresa, que permitirá al empleado desempeñar un trabajo efectivo.

(Santana, 2016), en su tesis titulada “La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Tungurahua” para obtener del grado de magíster en gestión financiera, por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; tuvo como objetivo analizar la planificación estratégica y la gestión administrativa en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Tungurahua. La metodología fue de tipo mixta, pues se combinaron métodos de tipo deductivo y exploratorio, los datos fueron recogidos de fuentes secundarias, lo cual fue completado con entrevistas a profundidad. Concluyó que la mayor parte de los municipios cuentan con una planificación estratégica sin embargo dichos planes se ejecutan a medias por la falta de capacidad técnica, situación que repercute directamente con la gestión administrativa, por

consiguiente, debiera existir una mayor exigencia para elevar el desempeño; asimismo resalta que muchas instituciones no cuentan con un adecuado sistema de control en tiempo real.

(Zans, 2017), en su tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa” buscó saber el grado de incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral. Tuvo como muestra 59 trabajadores. El 96% de los encuestados expresaron que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral, un elemento importante es la disposición del personal al mejoramiento y la necesidad de contribuir al desarrollo institucional. La totalidad de los directores y responsables de áreas coinciden y reafirman los datos obtenidos, ya de igual manera respondieron de manera afirmativa que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral. Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

(Ferrer Salaverri, 2017), en su tesis de maestría Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016, Cajamarca, estudio correlacional, cuya muestra fue de 121 trabajadores y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación positiva entre las variables estudiadas, lo que se confirma con la prueba de correlación de rho Spearman, cuyo resultado fue de 0.776 y con una significatividad menor que 0.05, demostrando la existencia de comportamientos similares de las variables estudiadas.

(Huarupoma Coronado & Rosado Evangelista, 2017) en su tesis de Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017., estudio correlacional, cuya muestra fue de 164 trabajadores, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación significativa entre las variables investigadas con la prueba de correlación de rho Spearman, cuyo resultado fue de 0.648, lo que indica que el comportamiento de ambas variables es muy similar.

(Claros Vasquez, 2019), en su tesis Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI – Huacho en el año 2018., estudio correlacional, cuya muestra fue de 50 instructores, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación significativa entre las variables investigadas con la prueba de correlación de rho Spearman, cuyo resultado fue de 0.890, lo que indica que el comportamiento de ambas variables es muy similar.

(Muñoz Angulo, 2017), en su tesis Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016, estudio correlacional, cuya muestra fue de 40 trabajadores, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación significativa entre las variables investigadas con la prueba de correlación de rho Spearman, cuyo resultado fue de 0.981, lo que indica que el comportamiento de ambas variables es muy similar.

(Espejo, 2017), en su tesis de maestría Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, Lima, estudio correlacional, cuya muestra fue de 66 docentes, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación significativa entre

las variables investigadas, ya que aplicada la prueba chi cuadrado, está dio un resultado de significatividad menor que 0.05, lo que indica que el comportamiento de ambas variables es muy similar.

(Rosario, 2017), en su tesis de maestría La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima-2016, estudio correlacional, cuya muestra fue de 275 personas, conformada por 2 Directivos, 3 administrativos, 40 Docentes, 150 Estudiantes del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres de familia, y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó, aplicado el coeficiente de correlación de Pearson, que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, alcanza un nivel de relación de 0.837, lo que da cuenta del comportamiento similar de ambas variables estudiadas.

(Sosa, 2017), en su tesis de maestría La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las II.EE. de Puente Piedra, Lima, estudio correlacional, cuya muestra fue de 294 docentes y que empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe una estrecha relación entre las variables estudiadas, ya que aplicada la prueba chi cuadrado se confirmó esta relación, pues el resultado fue, sobre un referente chi cuadrado= 21.026, el resultado fue de 45.68, lo que da cuenta de una alta dependencia de las variables.

(Yataco, 2015), en su tesis de maestría Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013, Lima, estudio correlacional, cuya muestra fue de 100 docentes y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó que existe relación positiva entre las variables estudiadas, lo que se confirma con la prueba de

correlación de Pearson, cuyo resultado fue de 0.561 y con una significatividad menor que 0.05, aunque mayor de 0.01, demostrando la existencia de comportamientos similares de las variables estudiadas.

### 1.3. Bases Teóricas

#### 1.3.1. Gestión Administrativa

El término gestión, cuyo origen se registra desde 1884, y se origina de la raíz etimológica *gesto*, que viene del latín *gestos*, que tiene como significado actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de *gerere*, que significa ejecutar, conducir, llevar a cabo (gestiones) y tiene como sinónimos las palabras: gestionar, gestor y administrador (Corominas & Pascual, 1984).

Según Frederick W. Taylor considerado padre de la administración, y teniendo en cuenta sus principios de la organización científica del trabajo desarrollados en 1911, “la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente” (Taylor, 1994, pág. 26)

Más adelante, Peter Drucker bajo el sentido pragmático de la teoría neoclásica precisa la gestión desde la teoría de la administración por objetivos:

un método de planificación y evaluación, basado en factores cuantitativos, con el que directivos y subordinados eligen áreas prioritarias, establecen resultados a alcanzar por la organización, dimensionan sus contribuciones y realizan la supervisión sistemática del desempeño. (Drucker, 1981, pág. 12)

Se hace referencia, al hablar de gestionar, cuando un grupo de personas establece objetivos comunes, organiza, articula y proyecta, los recursos humanos, técnicos y económicos. En esa idea, la gestión es un proceso de construcción agrupada, tomando en cuenta las identidades, las experiencias y las habilidades de quienes son

parte. Esto significa que el proceso de gestión no debe apuntar a la negación o aplanamiento de diferencias, o al acallamiento de conflictos; sino que necesariamente debe articularlos, construyendo procesos colectivos, donde lo “colectivo” no es lo homogéneo, sino una plataforma y un horizonte común, una trama de diferencias articuladas en una concreción social. Lo que implica el reconocimiento y la producción de una cultura colectiva, organizacional o institucional.

### **Gestión administrativa.**

Para la variable gestión administrativa se ha considerado las siguientes definiciones.

Según (Valdés, 1984), la gestión administrativa es considerada como una función directiva que tiene toda su influencia en todos los niveles de una empresa, y cuya función radica en planear, organizar, dirigir, controlar, entre otros. Por otro sentido, la gestión administrativa es una manera, también entendido como procedimiento que las organizaciones instituyen, con el objetivo de tener una marcha adecuada.

De acuerdo con (Taylor & Fayol, 1973), el significado de administración, en una línea de tiempo ha sido determinado de diversas maneras, es decir su definición ha ido cambiando. No obstante, frente a ello el precursor de la administración, asume la gestión administrativa como prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.

Como podemos comprender la gestión administrativa tiene variadas denominaciones que tiene las características de aportar a una buena gestión. Vale decir, la gestión administrativa está designada como la forma, procedimiento o método que se realiza para lograr objetivos, que son establecidos, por un periodo, por la empresa, siempre teniendo como meta principal, una buena organización y planeamiento, su finalidad es de obtener buenos resultados al interior de la empresa.

Del mismo modo (Reyes, 1980), indica que la gestión administrativa es el conjunto metódico de reglas con el fin de conseguir la máxima eficiencia en las maneras de estructurar y manejar una entidad, y que busca lograr resultados en la combinación de las cosas y personas que son partes una organización pública o privada. La gestión administrativa es tomada como las políticas que se presentan en la empresa, estas políticas básicas establecidas, están mencionada dentro de todo empresa o institución administrativa es el proceso de Planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas. Además, es conocida como una función directiva que es propio a todos los niveles de una organización, que pretende ocupar un nivel alto de la empresa, con el objetivo de planear, organizar, dirigir y coordinar todos los trabajos a realizar dentro y fuera de la institución.

Por su parte (Chiavenato, 2014), menciona que la gestión administrativa va más allá que planear, organizar, dirigir y controla involucra tomar decisiones y acciones que se emplea a una serie de circunstancias en toda forma de organizaciones, además, es sistematizar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, con el fin de alcanzar las metas, liderando y dirigiendo las actividades desempeñadas por todos los niveles de la organización. La gestión administrativa, inferimos una afirmación, es un conjunto de procedimientos que buscas plantear, acomodar y examinar.

Asimismo, detenta una significación en el arte en el ámbito de las finanzas. En otro sentido, la gestión administrativa tiene cuatro términos en las actividades que realiza en el ámbito de las instituciones: Planificación, organización, dirección, control.

A su vez, (Terry, 1968), esgrime la siguiente idea con respecto a la gestión administrativa, refiere, es un proceso de funciones primordiales, desemejante de cualquier otro. Es un ente diferente que, como elemento de estudio, posibilita tener

conocimiento y practica por medio de su aplicación. Cuando hablamos de la gestión administrativa en una organización debemos comprender que la función en que se determina; vale decir, lograr metas trazadas en con lo que respecta a las dimensiones políticas, sociales y económicos que tiene competencia el administrador. En otro sentido, la gestión administrativa en los contextos complejos, en las cuales se necesita recursos en la institución, en este caso la gestión se establece como parte primordial para el cumplimiento de las metas fijadas.

Al respecto (Koontz & Odonnell, 1979), menciona que la gestión administrativa es arte y ciencia, utiliza un conocimiento organizado y lo emplea para conseguir el objetivo deseado programado o establecido. Debido a que es fundamental, la gestión administrativa es uno de los elementos que más incide en la empresa, en el crecimiento y desarrollo tanto en el campo social como en el económico de un país. Por su parte (Robbins & Coulter, 2014), sostuvieron que la gestión administrativa se relaciona con coordinar y supervisar toda actividad laboral de otras personas o trabajadores, de tal modo que sean ejecutadas de forma eficiente y eficaz. En síntesis se puede esgrimir es imprescindible para que contribuya en una mejora para la eficiencia en el seno de la organización.

(Stoner & Wankel, 1989), siguiendo las línea de varios estudiosos sostiene que la gestión administrativa es el proceso de Planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de utilizar los recursos necesarios de la organización para alcanzar las metas programadas. La gestión administrativa es designada como la que garantiza la disposición de las capacidades y habilidades para este tema, vale decir, el talento de liderazgo, la de dirección y en particular, la motivación, la cual es fundamental para todo grupo de trabajo. Se tiene en claro para que se presente el perfeccionamiento de estas capacidades, el

representante de la gestión administrativa de las organizaciones debe tener base prudente cuando se lleve la realización de los recursos económicos, materiales y de talentos humano para el cumplimiento de la intención de la institución.

El teórico (Anzola, 2002) propone que la gestión administrativa tiene que ver con todas las actividades que se inician para sistematizar el esfuerzo de un grupo de participantes, vale decir el modo en la cual se buscan alcanzar las metas u objetivos con la colaboración de las personas y las cosas a través el desempeño de ciertas labores fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control. Siguiendo las teorías mencionadas arriba consideraremos para esta investigación cuatro dimensiones para nuestra variable gestión administrativa: Liderazgo, Clima organizacional, administración de recursos humanos y administración de recursos económicos.

#### **1.3.1.1. Dimensión Liderazgo**

En una revisión panorámica sobre las definiciones de liderazgo encontramos que este comporta un proceso de influencia social (Montero Alcaide, 2011) (Yukl, 2002), la cual es ejercida por una persona (o grupo) sobre otras personas para que tales personas estructuren sus actividades o interrelaciones dentro de un entidad u organización.

Continuando con esa línea se denomina liderazgo al cúmulo de habilidades que debe detentar toda persona para influir en el modo de pensar o de actuar de los demás miembros, motivándolos para hacer que las ocupaciones que deben llevar a cabo sean ejecutadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás. Al respecto (Chiavenato, 2000)

menciona que el liderazgo es la capacidad de influir en una persona o grupo para ejecutar tareas asignadas, plantea dos dimensiones: la primera es la capacidad de persuadir a las personas para que realicen aquello que se le asigne. La segunda es la propensión de los dependientes a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales

Y continúa sosteniendo:

“El liderazgo se apoya en dos aspectos: ninguna persona puede ser líder, a menos que logre que las personas hagan lo que ella pretende hacer, ni será exitosa, a menos que sus subordinados o seguidores la perciban como medio de satisfacer sus aspiraciones personales. El líder debe ser capaz; los seguidores deben aportar voluntad” (pág.315).

Del mismo modo, (Gento Palacios, 2002) refiere que el líder es aquel sujeto capaz de provocar la emancipación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que éstos libremente perseveren hasta lograr, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven.

Por otro lado (Stephen & Timothy, 2009), define al liderazgo como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización.

“Liderazgo: Proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos”. (Robbins & Coulter, 2010, pág. 421)

En el entorno laboral es de vital importancia la presencia de la figura del líder ya que se cree que dicha persona puede guiar a un determinado grupo de persona a la

consecución de los objetivos de manera más rápida y efectiva que si cada una de estas lo hiciera por sí sola.

### **1.3.1.2. Dimensión clima organizacional**

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

(Chiavenato, 2009), el clima organizacional compone el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. También menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

(Alles, 2002), quien afirma que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y cómo repercute esa conducta en el desempeño de ésta. Desde que este tema animara el interés de los estudiosos del campo del Comportamiento Organizacional y la administración, se le ha llamado de

diversas maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. No obstante, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

(Rodríguez Mansilla, 2015), se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Para (Seisdedos, 1996), se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

(Anzola, 2002), opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Menciona que el Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización donde se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto

último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

### **1.3.1.3. Dimensión Administración de Recursos Humanos.**

En su libro administración de recursos humanos (Rodríguez, 2005, pág. 13) señala que el conjunto de principio y procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una empresa, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.

Tomando en cuenta a los autores (Wayne Mondy & Noe, 2005), quienes definen a la gestión de recursos humanos, como la utilización de los recursos humanos de una empresa, para lograr objetivos organizacionales. La gestión de recursos humanos, es parte del desarrollo de la empresa; porque es clave importante, las personas que son de nuevo ingreso, dentro de la organización, con la capacitación verán, el buen desarrollo y adecuado manejo de su trabajo.

Para el autor (Chiavenato, 2009), define que:

La gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Comenta, que la administración de recursos humanos, es una función administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que, en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal (p, 23)

Otros investigadores la diferenciaban de la administración de personal tradicional.

Por ejemplo, (Storey, 1992), la definió como una aproximación distinta a la gestión de personal que busca alcanzar una ventaja competitiva a través de la utilización estratégica de sus empleados altamente cualificados y comprometidos por medio de un conjunto de técnicas culturales, estructurales y de gestión de personal. Desde el punto de vista de (Storey, 1992), la diferencia entre administración de personal y gestión de recursos humanos es que la primera impone el cumplimiento de las reglas y los procedimientos organizacionales, y la segunda, aumentar la lealtad y compromiso de los trabajadores.

Según (Wayne Mondy, 2010, pág. 16) “La administración de los recursos humanos implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales”

Y según (Dessler & Varela, 2011), La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales en específico se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro, con código de ética y trato justo para los empleados de la organización. Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo, lo siguiente: Realizar los análisis de puestos, planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto, seleccionar a los candidatos para cada puesto, aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, evaluar el desempeño, administrar los sueldos y los salarios, proporcionar incentivos y prestaciones, comunicar, capacitar y desarrollar a los empleados, fomentar el compromiso de los colaboradores.

Si bien el término recursos humanos hace referencia al personal que labora dentro de una empresa o institución, no es la única forma de denominarlo (Snell & Bohlander,

2013) menciona que usamos variadas palabras para describir lo importante que son las personas en las organizaciones. Los términos de recursos humanos, capital humano, activo humanos, activos intelectuales y gestión del talento implican que son las personas quienes conducen el desempeño de sus organizaciones.

Hablar de “activos” o “capital”, humano o intelectual según (Snell & Bohlander, 2013) es describir al valor económico del conocimiento que son las habilidades y conocimientos del empleado. Aun cuando el valor de estos activos no se señale en los estados de cuenta, detentan un gran impacto para la empresa.

Así también lo cree (Machuca, 2009) al decirnos que los directivos de las nuevas organizaciones ya se han dado cuenta que el talento humano es el activo intangible más importante con el que cuentan. Es este el que hace la real diferencia entre una empresa y otra: se pueden plantear los mejores métodos de gestión empresarial y las más acertadas estrategias, pero estas medidas solo triunfan si las personas con las que cuenta la organización lo logran.

Si hay un ámbito donde los recursos humanos son clave es en las instituciones educativas. Muchas empresas cambian recursos humanos por robots o por máquinas y su rentabilidad crece. Pero en la educación el factor humano es decisivo ya que el ser humano aprende con el ejemplo, el tacto, la empatía y la transmisión de conocimientos en un entorno social, aspectos que una máquina aún no ha podido imitar. Los alumnos aprenden sustituyendo en su inconsciente al maestro o docente por el padre, o madre que enseña.

Desde la planificación estatal, se deben arbitrar todos los medios para contar con recursos humanos de calidad (aptos para la tarea, motivados y bien capacitados) al frente de una institución educativa.

En el ámbito de la educación (Aramendi, 2014) manifiesta que la gestión de los recursos humanos en los centros educativos público depende fundamentalmente de los directores/as y de los órganos de gestión de la institución escolar. Los docentes poseen una capacidad de decisión muy limitada en esta materia. En la medida en que los centros escolares públicos han logrado más autonomía en la gestión, se han diseñado mecanismos regionales y nacionales de rendición de cuentas con el objeto de controlar sus resultados académicos.

#### **1.3.1.4 Dimensión Administración de Recursos Financieros**

Existen diferentes definiciones sobre recursos financieros en artículos publicados en diccionarios económicos, textos de corte económico e internet como diversos los autores que lo abordan. Humberto, Luis, (2013), por ejemplo, lo describe como los activos que tienen algún grado de liquidez: El dinero en efectivo, los créditos, los depósitos en entidades financieras, las divisas y las tenencias de acciones y bonos. Al entender los recursos financieros necesariamente se relaciona con la gestión o administración financiera.

Según (Pérez & Carballo, 2015), la gestión financiera implica planificar y prever los estados financieros en diferentes periodos para que se evalué la situación financiera de la empresa, además de un conjunto de acciones necesarias para tomar las mejores decisiones que aseguren la solvencia y rentabilidad de la empresa.

Por su parte (Escribano, 2014). manifiesta que la gestión financiera incluye la colaboración integral de todas las áreas de la empresa, pues son las decisiones operativas las que generan las magnitudes económico financieras, por ende, la información que el área financiera maneje debe ser fiable y a tiempo.

Por su parte (Ortiz, 2013), sostiene que una empresa puede obtener buenos resultados operativos, pero estar mal estructurada financieramente, se debe a que no se ha escogido de entre las diversas fuentes de financiamiento la que representa mayor alternativa en cada momento, ya que la utilización de diversos recursos repercute en la rentabilidad de la empresa, para ello es necesario reconocer las características, ventajas y desventajas de las diversas formas de financiación y eso es lo que significa gestionar bien la parte financiera.

Al respecto (Perdomo Moreno, 2002), comenta que es una fase de la administración general, que tiene por objeto maximizar el patrimonio de una empresa a largo plazo, mediante la obtención de recursos financieros por aportaciones de capital u obtención de créditos, su correcto manejo y aplicación, así como la coordinación eficiente del capital de trabajo, inversiones y resultados, mediante la presentación e interpretación para tomar decisiones acertadas.

Asimismo (Ortega Castro, 2002), la define como aquella disciplina que, mediante el auxilio de otras, tales como la contabilidad, el derecho y la economía, trata de optimizar el manejo de los recursos humanos y materiales de la empresa, de tal suerte que, sin comprometer su libre administración y desarrollo futuros, obtenga un beneficio máximo y equilibrado para los dueños o socios, los trabajadores y la sociedad.

Los recursos físicos y financieros constituyen parte fundamental de los insumos de cualquier proceso productivo. En el caso de las organizaciones de naturaleza gubernamental, son la base material que soporta el funcionamiento de las distintas operaciones que se ejecuta en dichas instituciones.

Recordemos, que el concepto de gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

### **1.3.2. Desempeño laboral**

La (Real Academia Española, 2018), en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en su tercera acepción, se relaciona con el tema que estamos abordando, es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; ejercerlos.

Según Chiavenato (Chavenato, 2020), la definición del desempeño es el comportamiento y acciones que se observan en los trabajadores y que son importantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Refiere que un buen desempeño laboral es la fuerza importante que tiene una organización.

También Chiavenato (Chavenato, 2020), afirma que el desempeño laboral es cuan “eficaz es el personal de una empresa, lo cual es muy importante y vital, de manera que el individuo funciona con una gran labor y satisfacción laboral” (p.54).

El autor se refiere que el desempeño laboral es la capacidad de obrar rápidamente y eficaz las tareas asignadas y desarrolladas de manera correcta creando satisfacción laboral para la empresa y trabajador.

(Aguirre, 2000), define al desempeño como un proceso estructural, sistemático que mide y evalúa teniendo influencia sobre los comportamientos y resultados con relación al trabajo, de tal manera que se pueda efectuar la medición y rendimiento del colaborador.

Por su parte, (Palaci, 2005), plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo.

(Dalton, Hoyle, & Watts, 2007), sostienen que el desempeño laboral es una medida de la eficiencia con la que un empleado realiza su trabajo. La aplica un supervisor a sus subalternos, los empleados al personal, los empleados entre sí o una combinación de todas estas posibilidades.

Asimismo (Robbins & Judge, 2013), indicó que el desempeño laboral depende de las habilidades intelectuales o físicas que el trabajador requiere, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos.

Según (Acosta, 2018), define que el desempeño laboral es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Por lo tanto, (Robbins & Judge, 2013) y

(Acosta, 2018) llegan a coincidir con la idea del desempeño al conceptualizarlo con las aptitudes que el colaborador posee para el desarrollo eficiente de sus funciones. Si tenemos en cuenta el desempeño laboral docente El profesional de la enseñanza tiene, en gran medida, la responsabilidad de la educación y la cultura de una sociedad y, por ende, debe ser consciente de la influencia personal y social que genera el desarrollo de su labor (Jiménez, 2000). Desempeño docente es así el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos” (Saravia y López, 2008, p. 89).

Para este trabajo tendremos como dimensión del desempeño laboral: Iniciativa, Eficacia, Trabajo en equipo e Identidad laboral.

### **1.3.2.1. Dimensión Iniciativa**

La (Real Academia Española, 2018), en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que la iniciativa es, entre otras, “que da principio a algo”, y “acción de adelantarse a los demás en hablar u obrar.”

De acuerdo a (Frese & Fray, 2001) quien dice que la iniciativa ha sido definida como un síndrome conductual, entendiendo síndrome como un conjunto de conductas que, unidas, constituyen la iniciativa personal, que se manifiesta en una aproximación al trabajo caracterizada por ser autoiniciada, activa y persistente, consistente con la misión de la organización, dirigida a los objetivos y orientada a la acción.

(Alles, 2004), por su parte, la define como la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo

pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

#### **1.3.2.2. Dimensión Eficacia**

Con respecto a la eficacia Suelen definirlo como “Hacer lo correcto o llevar a cabo las actividades laborales que derivarán en el logro de los objetivos de la empresa” (Robbins & Coulter, 2014, pág. 8)

También para (Chiavenato, 2009) la definición de Eficacia como el nivel de alcance de metas y objetivos. La eficacia hace alusión a nuestra idoneidad para conseguir lo pretendemos. Al respecto podemos concluir que la eficacia tiene relación con logro de la calidad (acomodamiento al uso, satisfacción del usuario).

Luego; una organización, empresa, fruto o individuo es “Eficaz” en el momento que está capacitado para realizar lo importante para obtener los propósitos anhelados o planteados.

Eficaz tiene correlación con la percepción de efecto; puesto que es una relación directa “entre causa y efecto”. Cuando ese efecto o consecuencia es el conveniente y el que se quería, el ejercicio se convierte en una labor eficaz.

#### **1.3.2.3. Dimensión Trabajo en Equipo**

Sobre esta dimensión (Robbins & Coulter, 2014) indican que “Se que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”.

Para (Cenaval, 2006), es la resultante de integrar ayuda a terceros, intercambio de información, integración al logro de objetivos grupales, fomento de la colaboración en el equipo, mantenimiento de la armonía en el equipo, cohesión y espíritu de grupo

un conjunto de individuos con tareas interdependientes, que comparte la responsabilidad sobre los resultados, se percibe y es percibido como una entidad social intacta integrada en uno o más sistemas sociales, y gestiona sus relaciones a través de las fronteras organizacionales”.

(Katzenbach & Smith, 2004) manifiesta Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida.

Además, autores tales como Dyer (1988), García (1988), Gil y García (1988), Blake (1991), Katzenbach y Smith (1995), Durand et al. (1999), Kirkman y Rosen (1999), Montebello (2000) y Oudhuis (2004) citados en (Saénz Blanco, 2005) consideran que las características fundamentales de una empresa con equipos de trabajo frente a una empresa tradicional con sistemas de trabajo individual son, entre otras, las siguientes como: primero otorgan a las relaciones horizontales tanta importancia como a las verticales, disminuyendo el número de niveles jerárquicos, segundo se espera que los empleados aprendan todos los trabajos y tareas que ha de llevar a cabo el equipo, no sólo una parte, tercero amplían el alcance del control por cuanto los líderes se transforman en formadores o entrenadores, más que en planificadores o controladores, cuarto fomentan una comunicación fluida entre los miembros de la empresa, así como entre éstos y las empresas externas con las que interactúa la empresa, quinto los sistemas de recompensa tienden a basarse más en las habilidades de los sujetos o en el equipo que en la antigüedad, sexto permite una programación de la producción y una fijación de metas más eficiente, séptimo descentralizan la toma de decisiones y aumentan la capacidad de los empleados para solucionar sus propias diferencias dentro de los equipos, octavo el

puesto de trabajo comprende un conjunto de posiciones que abarcan todas las tareas encomendadas al equipo, noveno no existe una asignación individual de puestos de trabajo a personas, sino a grupos de personas y decimo se basan en la influencia e interdependencia, no en el poder y la dependencia entre los trabajadores.

#### **1.3.2.4. Dimensión Identidad laboral**

Para (van Knippenberg & Ellemers, 2004) citado en (Topa Cantisano & Morales Dominguez, 2006), menciona que la “identidad con la organización y con sus objetivos es la variable clave que brinda las bases para su identidad” (pág 234)

Por su parte (Ponsa, 2008), considera que la identidad laboral es esencial de la empresa que remite a los valores básicos y al propósito central de la organización, por lo que establece el fundamento para el desarrollo de la visión empresarial.

Asimismo (González Serra, 2008) lo define como “la personalidad de la entidad; esta personalidad es el conjunto de su historia, ética y su filosofía de trabajo, pero también está formada por los comportamientos cotidianos y las normas establecidas por la empresa”. (p.45)

Por su parte (Malvezzi, 2001), lo define como la identidad de toda persona y toda organización es un conjunto de atributos que les distingue de unos u otros; además, concibe a la identidad como la relación que tienen las personas con su rol ocupacional en el trabajo. En este sentido, los empleados se hacen útiles, desarrollando su propia empleabilidad. Además, señala que hoy en día, la empleabilidad significa saber mantenerse en el mercado laboral y no solo insertarse en él, también es necesario sentirse comprometido con los objetivos de la organización, otorgar un valor agregado a su desempeño, estar atento a los detalles

en el proceso, cuidar e innovar en su propio desempeño para favorecer el desarrollo de sus propias competencias y disfrutar del trabajo que se realiza.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?

### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?

¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?

¿Qué relación existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

## **1.6. Hipótesis**

Señalar las respuestas a priori de los objetivos de la investigación. Recuerda que las hipótesis aplican para trabajos de corte cuantitativo de estrategia manipulativa o asociativa.

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

Existe relación significativa entre la administración de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### **Tipo**

La presente investigación, es básica pues tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) (Vara-Horna, 2012) (Ávila, 2001)

#### **Enfoque**

Cuantitativo ya que se usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández F. , 2009) (Vara-Horna, 2012) (Ávila, 2001).

#### **Alcance**

Descriptivo, porque el propósito es describir cómo se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de investigación. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio (Hernández F. , 2009) (Vara-Horna, 2012) (Ávila, 2001).

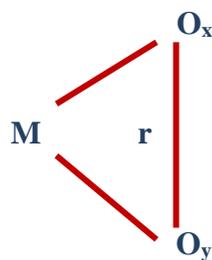
#### **Correlacional**

Porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) (Vara-Horna, 2012) (Ávila, 2001).

## El diseño metodológico

El diseño de investigación es No Experimental de corte trasversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) (Vara-Horna, 2012) menciona que el diseño de la presente investigación, es no experimental porque no manipula las variables de estudio y solo busca encontrar las relaciones de las variables gestión administrativa con desempeño laboral y es de corte trasversal, debido a que las variables serán analizadas por única vez en ese entorno natural.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra probabilística de docentes  
O<sub>x</sub>: Medición de Gestión Administrativa.  
O<sub>y</sub>: Medición de Desempeño laboral.  
r : Coeficiente de correlación.

## 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

### 2.2.1. Población.

Según (Vara-Horna, 2012, pág. 221), “la población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo”.

Según el autor (Arias, 2006, pág. 81) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

La población, objeto de estudio, estuvo conformada por 93 docentes de ambos sexos, nombrados y contratados durante el año 2019, en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra.

### 2.2.2. Muestra.

Según (Vara-Horna, 2012, pág. 221), “La muestra (n), es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional”.

También expresa (Palella & Martins, 2008), que la población es: “un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones” (p.83).

(Tamayo y Tamayo, 2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176).

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

- $n$  = Es el tamaño de la muestra de docentes
- $Z$  = Nivel de confianza (95%). Valor de la distribución normal = 1.96
- $p$  = es la proporción de éxito. Valor  $p = 0.50$ .
- $q$  = Proporción de fracaso. Valor = 0.50.
- $E$  = Error de precisión = 5%
- $N$  = Tamaño de la población = 93

$$n = \frac{93 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(93 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 76$$

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### 2.3.1. Técnicas de recolección.

Encuesta.

### 2.3.2. Instrumento de recolección de datos.

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 muestrall (p.15).

**2.3.2.1 Variable 1: *Gestión administrativa*** Instrumento: Se aplicó un cuestionario Ficha técnica.

#### Datos generales

Título:	Cuestionario sobre la <i>Gestión administrativa</i>
Autor:	Adaptado de (Sandoval, 2014)
Objetivo:	Describir las características de la variable <i>Gestión administrativa</i> en el colegio nacional Manuel García Cerrón.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre la <i>Gestión administrativa</i> y desempeño laboral de los docentes.
Estructura:	La escala consta de 40 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de

proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable *Gestión administrativa*.

### 2.3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Instrumento: Se aplicó un cuestionario

#### **Cuestionario sobre la variable Desempeño laboral Ficha técnica.**

##### **Datos generales:**

Título:	Cuestionario sobre <b>Desempeño laboral</b> .
Autor:	Adaptado de (Sandoval, 2014)
Objetivo:	Describir las características de la variable Desempeño laboral en la en el colegio nacional Manuel García Cerrón.
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre Gestión administrativa y desempeño laboral.
Estructura:	La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre Desempeño laboral.

### 2.3.3. Validación y confiabilidad del instrumento:

### 2.3.3.1. Validez

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (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.

**Tabla 1.**

*Validez del cuestionario sobre la Variable 1: Gestión administrativa*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
<b>Juez 1</b>	Administrador	Aplicable
<b>Juez 2</b>	Metodólogo	Aplicable
<b>Juez 3</b>	Administrador	Aplicable

**Tabla 2.**

*Validez del cuestionario sobre la Variable 2: Desempeño Laboral*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
<b>Juez 1</b>	Administrador	Aplicable
<b>Juez 2</b>	Metodólogo	Aplicable
<b>Juez 3</b>	Administrador	Aplicable

### 2.3.3.2. Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 30 trabajadores. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.0.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes!” (p. 200).

#### Tabla 3.

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

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

Fuente: (Ruiz Bolivar, 2016).

Como podemos observar, la tabla 6 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

#### Tabla 4.

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Gestión administrativa*

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo	,874	12
Clima Organizacional	,849	10
Administración de Recursos Humanos	,891	8
Administración de Recursos Financieros	,627	10
<b>Gestión administrativa</b>	<b>,927</b>	<b>40</b>

Como se observa en la tabla 4, las dimensiones Liderazgo, Clima Organizacional, Administración de Recursos Humanos, tienen muy alta confiabilidad. Asimismo, la variable Gestión de Recursos Financieros también tiene moderada confiabilidad. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

**Tabla 5.**

*Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable  
Desempeño laboral*

<b>Dimensión / variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de ítems</b>
Iniciativa	,712	4
Eficacia	,855	5
Trabajo en Equipo	,577	5
Identidad laboral	,712	6
<b><i>Desempeño laboral</i></b>	<b>,860</b>	<b>20</b>

Como se puede observar en la tabla 5, la dimensión Eficacia tiene muy alta confiabilidad, las dimensiones Iniciativa e Identidad laboral tienen una moderada confiabilidad, finalmente la dimensión trabajo en equipo tiene baja confiabilidad alta. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

### **2.3.4. Procedimiento**

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 30 docentes con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables: Gestión administrativa y desempeño laboral.

La confiabilidad de los instrumentos a partir de la muestra piloto, se estableció por dimensiones y por variables, cuyos resultados han sido mostrado e interpretados en las tablas 3 y 4.

Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedió a aplicarlos a la muestra de 76 docentes del colegio nacional Manuela García Cerrón, quienes respondieron en un tiempo aproximado de 20 minutos.

Luego, se analizaron los datos obtenidos de la muestra a través del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español.

Asimismo, los resultados pertinentes al estudio, han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Este estudio tiene como finalidad conocer la relación entre las variables: Gestión administrativa y desempeño laboral.

#### **2.3.5. Métodos de análisis e interpretación de datos:**

Para el análisis de datos se dio uso y se ejecutó el programa estadístico SPSS versión 25.0, el cual sirvió como herramienta para poder analizar los datos obtenidos del cuestionario aplicado y plasmarlos por las variables Gestión Administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante una prueba piloto por el coeficiente del Alfa de Cronbach, posteriormente se hizo un análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones, mediante tablas de frecuencia, finalmente se usó la estadística inferencial para la constatación de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman necesario para análisis de correlaciones, culminando con la preparación de datos con la tabulación de los mismos y uso de gráficos con su respectivo análisis y comentarios.

## 2.4. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Privada del Norte, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona autor de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

## 2.5. Operacionalización de las variables:

Al respecto (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), refiriéndose a la Operacionalización de las variables, afirman que es: —el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica (p. 77).

### Tabla 6.

*Operacionalización de la variable gestión administrativa.*

VARIABLE 1: Gestión administrativa				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
D1 Liderazgo	Maneja documentos de gestión.	1 – 4		
	Promueve círculos de estudio	5,6		
D2	Respeto las normas	7,8		

<b>Clima organizacional</b>	Demuestra actitudes para el cargo	9 – 12	<b>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</b>	<b>Muy bueno Bueno Regular Mala Deficiente</b>
	Distribución de los ambientes y horarios.	13 – 15		
	Informa directivas.	16 – 17		
	Realiza consultas	18 – 20		
	Delega funciones	21, 22		
<b>D3 Administración de recursos humanos</b>	Aplica sistemas de autoevaluación.	23, 24		
	Cuenta con plan de supervisión.	25, 26		
	Consulta a los coordinadores del área	27, 28		
	Control de asistencia y procura la mejora	29, 30		
<b>D4 Administración de recursos económicos</b>	Comunica los lineamientos	31, 32		
	Forma comisiones de trabajo.	33, 34		
	Tienes plan de trabajo	35, 36		
	Utiliza resultados estadísticos para mejorar	37, 38		
	Informa sobre los movimientos financieros.	39, 40		

**Tabla 7.**

*Operacionalización de la variable desempeño laboral.*

<b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>
<b>D1 Iniciativa</b>	Conoce y comprenden las características para tomar decisiones.	1 – 4	<b>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</b>	<b>Muy bueno Bueno Regular Mala Deficiente</b>
<b>D2 Eficacia</b>	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.	5 – 9		
<b>D3 Trabajo en equipo</b>	Participaba activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión.	10 – 13		
	Establece relaciones de respeto y colaboración.	14 – 15		
<b>D2 Identidad laboral</b>	Reflexiona sobre su práctica laboral y experiencia institucional.	16 – 18		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	19 – 20		

## 2.6. Limitaciones.

Entre las principales limitaciones que se pudo evidenciar durante el desarrollo del estudio, encontramos las siguientes:

La disponibilidad de los informantes para participar del estudio, algo que sin lugar a dudas exigió a la investigadora ser perseverante en la recolección de datos, invirtiendo tiempo y dinero para poder ejecutar el estudio.

Los resultados de la investigación solo pueden generalizarse en el grupo de estudio porque la muestra es de tipo no probabilístico o a instituciones que presenten características similares al contexto donde se realizó el estudio.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

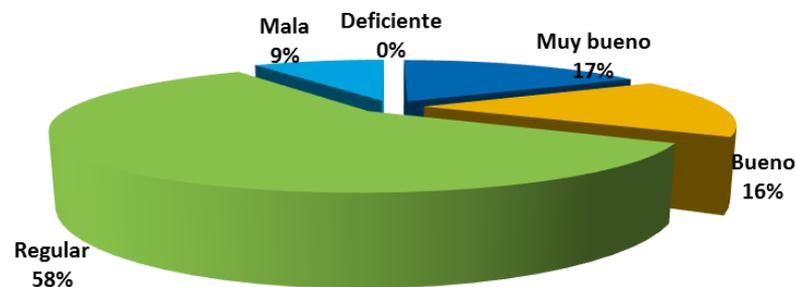
### 3.2. Presentación y Análisis de los Resultados

#### 3.2.1. Nivel descriptivo de la variable gestión administrativa.

**Tabla 8.**

*Nivel de gestión administrativa en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	13	17.1%
Bueno	12	15.8%
Regular	44	57.9%
Mala	7	9.2%
Deficiente	0	0.0%
Total	76	100.0%



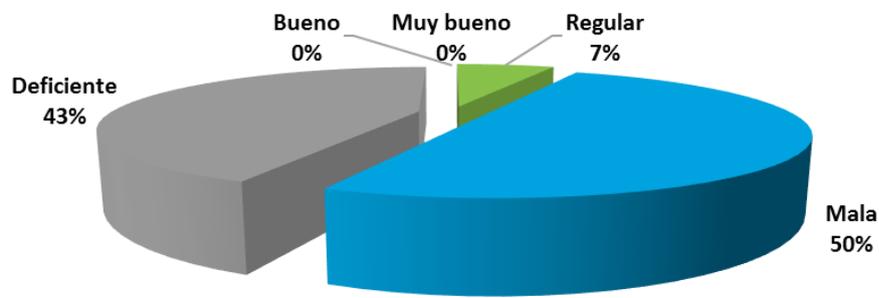
*Figura 1. Nivel de gestión administrativa en IE Manuel García Cerrón.*

En la tabla 08 y figura 01 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción de la gestión administrativa en el IE Manuel García Cerrón 2019; 7 docentes que representa el 9% indicaron que es “Mala”; 44 colaboradores (58%) indicaron que es “Regular”, 12 trabajadores de la muestra (16%) indicaron que es “Bueno” y solo 13 trabajador que representan el 17% de encuestados indicaron que es “Muy bueno”.

**Tabla 9.**

*Nivel de liderazgo en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	5	6.6%
Mala	38	50.0%
Deficiente	33	43.4%
Total	76	100.0%



*Figura 2. Nivel de liderazgo en IE Manuel García Cerrón.*

En la tabla 09 y figura 02 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción del liderazgo en el IE Manuel García Cerrón 2019; 33 docentes que representa el 43% indicaron que es “Deficiente”; 38 colaboradores (50%) indicaron que es “Mala” y solo 5 trabajador que representan el 7% de encuestados indicaron que es “Regular”.

**Tabla 10.**

*Nivel del clima organizacional en IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	4	5.3%
Mala	10	13.2%
Deficiente	62	81.6%
Total	76	100.0%

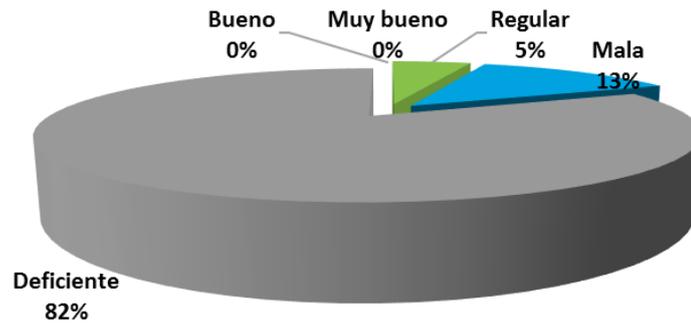


Figura 3. Nivel del clima organizacional en IE Manuel García Cerrón.

En la tabla 10 y figura 03 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción del clima organizacional en el IE Manuel García Cerrón 2019; 62 docentes que representa el 82% indicaron que es “Deficiente”; 10 colaboradores (13%) indicaron que es “Mala” y solo 4 trabajador que representan el 5% de encuestados indicaron que es “Regular”.

Tabla 11.

Nivel de gestión en recursos humanos en IE Manuel García Cerrón.

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	18	23.7%
Mala	17	22.4%
Deficiente	41	53.9%
Total	76	100.0%

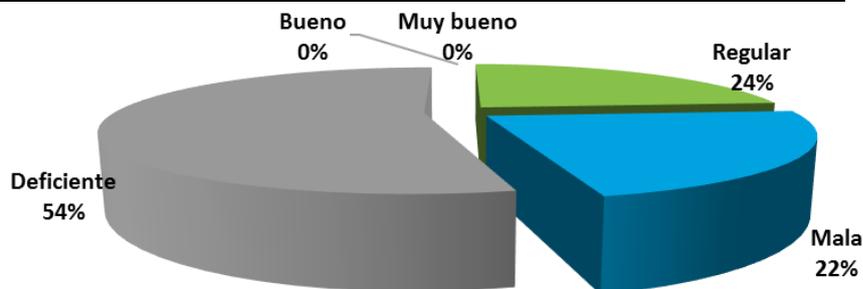


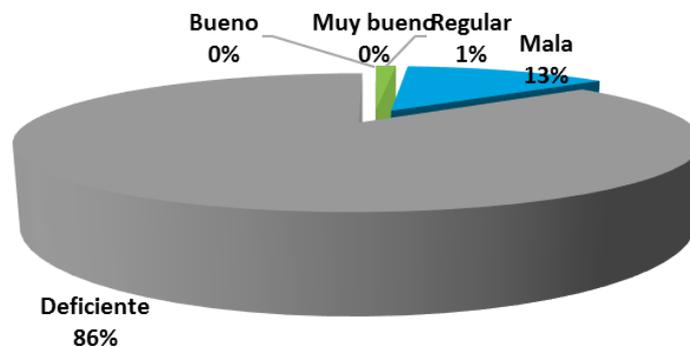
Figura 4. Nivel de gestión en recursos humanos en IE Manuel García Cerrón.

En la tabla 11 y figura 04 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción de la gestión en recursos humanos en la IE Manuel García Cerrón 2019; 41 docentes que representa el 54% indicaron que es “Deficiente”; 17 colaboradores (22%) indicaron que es “Mala” y solo 18 trabajador que representan el 24% de encuestados indicaron que es “Regular”.

**Tabla 12.**

*Nivel de gestión en recursos financieros en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	1	1.3%
Mala	10	13.2%
Deficiente	65	85.5%
Total	76	100.0%



*Figura 5. Nivel de gestión en recursos humanos en IE Manuel García Cerrón.*

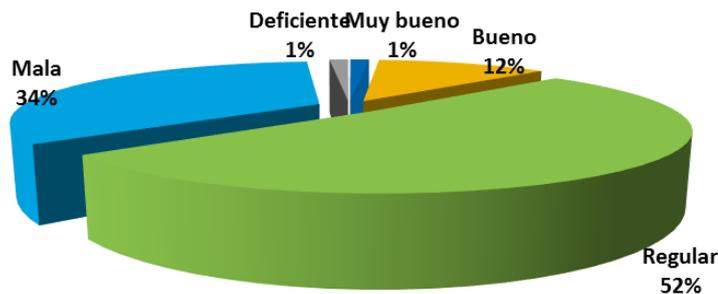
En la tabla 12 y figura 05 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción de la gestión en recursos humanos en la IE Manuel García Cerrón 2019; 65 docentes que representa el 86% indicaron que es “Deficiente”; 10 colaboradores (13%) indicaron que es “Mala” y solo 1 trabajador que representan el 1% de encuestados indicaron que es “Regular”.

### 5.2.2. Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral.

**Tabla 13.**

*Nivel de desempeño laboral en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	1	1.3%
Bueno	9	11.8%
Regular	39	51.3%
Mala	26	34.2%
Deficiente	1	1.3%
Total	76	100.0%



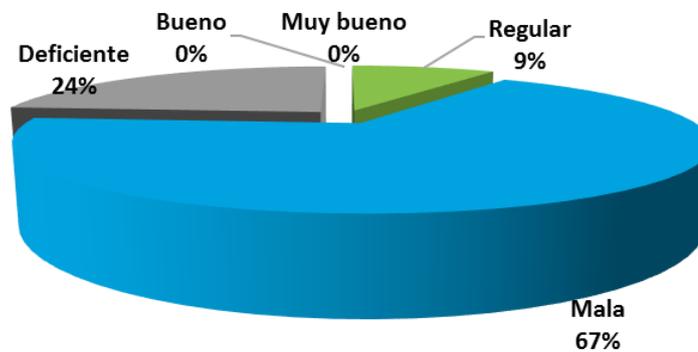
*Figura 6. Nivel de desempeño laboral en la IE Manuel García Cerrón.*

En la tabla 13 y figura 6 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción del desempeño laboral en la IE Manuel García Cerrón 2019; 1 docentes que representa el 1% indicaron que es “Deficiente”; 26 colaboradores (34%) indicaron que es “Mala”, 39 trabajadores de la muestra (51%) indicaron que es “Regular”; 9 trabajadores de la muestra (11%) indicaron que es “Bueno” y solo 1 trabajador que representan el 1% de encuestados indicaron que es “Muy bueno”.

**Tabla 14.**

*Nivel de iniciativa en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	7	9.2%
Mala	51	67.1%
Deficiente	18	23.7%
Total	76	100.0%



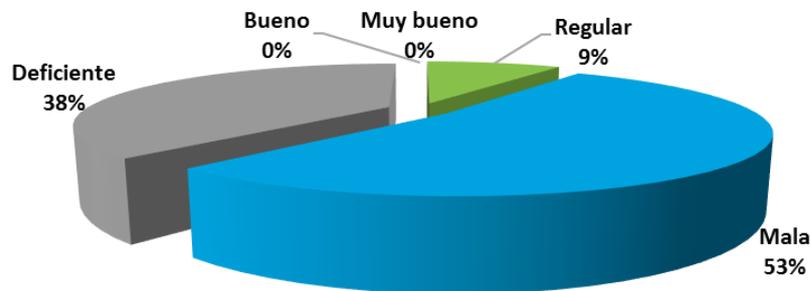
*Figura 7. Nivel de iniciativa en la IE Manuel García Cerrón.*

En la tabla 14 y figura 7 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción sobre el nivel de iniciativa en el IE Manuel García Cerrón 2019; 18 docentes que representa el 24% indicaron que es “Deficiente”; 51 colaboradores (67%) indicaron que es “Mala” y solo 7 trabajador que representan el 9% de encuestados indicaron que es “Regular”.

**Tabla 15.**

*Nivel de eficiencia en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	7	9.2%
Mala	40	52.6%
Deficiente	29	38.2%
Total	76	100.0%



*Figura 8. Nivel de eficiencia en la IE Manuel García Cerrón.*

En la tabla 15 y figura 8 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción sobre el nivel de eficiencia en el IE Manuel García Cerrón 2019; 29 docentes que representa el 38% indicaron que es “Deficiente”; 40 colaboradores (53%) indicaron que es “Mala” y solo 7 trabajador que representan el 9% de encuestados indicaron que es “Regular”.

**Tabla 16.**

*Nivel de trabajo en equipo en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	31	40.8%
Mala	34	44.7%
Deficiente	11	14.5%
Total	76	100.0%

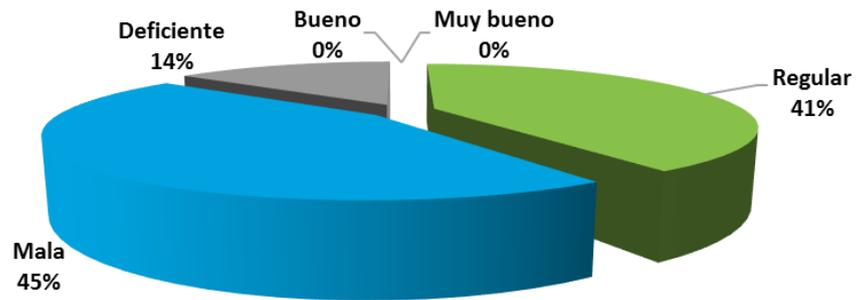


Figura 9. Nivel de trabajo en equipo en la IE Manuel García Cerrón.

En la tabla 16 y figura 9 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción sobre el trabajo en equipo en el IE Manuel García Cerrón 2019; 11 docentes que representa el 15% indicaron que es “Deficiente”; 34 colaboradores (45%) indicaron que es “Mala” y solo 31 trabajador que representan el 41% de encuestados indicaron que es “Regular”.

**Tabla 17.**

*Nivel de identidad laboral en la IE Manuel García Cerrón.*

Niveles	Frecuencia	% válido
Muy bueno	0	0.0%
Bueno	0	0.0%
Regular	25	32.9%
Mala	24	31.6%
Deficiente	27	35.5%
Total	76	100.0%

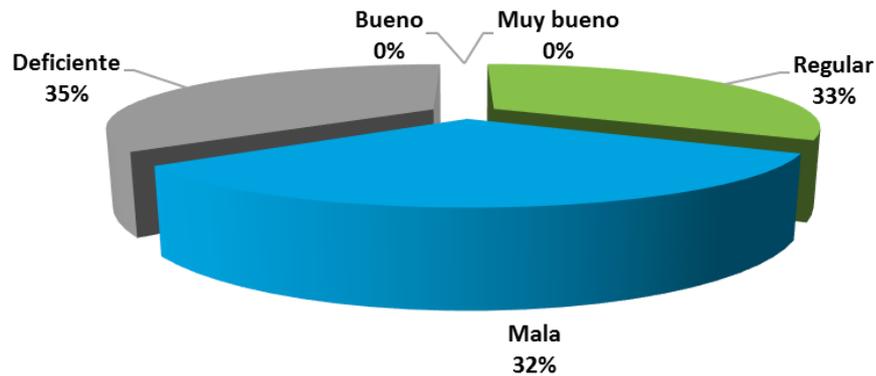


Figura 10. Nivel de identidad laboral en la IE Manuel García Cerrón.

En la tabla 17 y figura 10 se muestran los resultados sobre el nivel de percepción sobre la identidad laboral en el IE Manuel García Cerrón 2019; 27 docentes que representa el 36% indicaron que es “Deficiente”; 24 colaboradores (32%) indicaron que es “Mala” y solo 25 trabajador que representan el 33% de encuestados indicaron que es “Regular”.

### 3.2.3. Nivel inferencial

#### Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

#### Tabla 18.

##### Pruebas de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Gestión Administrativa	,253	76	,035
Desempeño Laboral	,205	76	,041

En la tabla 18 se observa que el nivel de significancia (Sig. asintót. (bilateral) para Kolmogorov-Smirnov(a) es menor que 0,05; por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis; se utilizará la prueba no paramétrica para distribución no normal Rho de Spearman (grado de relación entre las variables).

**Fórmula:**

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n= número de puntos de datos de las dos variables

di= diferencia de rango del elemento “n”

**Tabla 19.**

*Correlaciones*

Correlación positiva perfecta	+1
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva moderada	+0,50 a +0,74
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa moderada	-0,50 a -0,74
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa perfecta	-1

**3.3. Contrastación de hipótesis.**

**3.3.1. Prueba de hipótesis general**

**a) Formulación de hipótesis**

HG: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

**b) Nivel de confianza:** 95%

**c) Nivel de significación:**  $\alpha = 0.005 = 5\%$

**d) Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman)

**Tabla 20.**

*Grado de correlación y significación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.*

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**e) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**Conclusión:**

En la tabla 20 se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación RHO de Spearman al 0,733, y un p-valor de 0,000, menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, el cual se interpreta, que

a mayor gestión administrativa será mejor el desempeño laboral en los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

### 3.3.2. Hipótesis específicas.

#### 3.3.2.1 Prueba de hipótesis específica N° 01

##### a) Formulación de la hipótesis específica.

HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

b) Nivel de confianza: 95%

c) Nivel de significación:  $\alpha = 0.005 = 5\%$

d) Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman)

#### Tabla 21.

*Grado de correlación y significación entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral.*

		Desempeño		
		Liderazgo	Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Desempeño laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

##### e) Regla de decisión:

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

##### Conclusión:

En la tabla 21 se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación RHO de Spearman al 0,409, y un p-valor de 0,000, menor a 0,05, con

lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, el cual se interpreta, que a mayor gestión administrativa será mejor el desempeño laboral en los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

### 3.3.2.2 Prueba de hipótesis específica N° 02

#### a) Formulación de la hipótesis específica.

HE2: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

b) Nivel de confianza: 95%

c) Nivel de significación:  $\alpha = 0.005 = 5\%$

d) Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman)

#### Tabla 22.

*Grado de correlación y significación entre el clima organizacional y la variable desempeño laboral.*

			Clima Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

#### e) Regla de decisión:

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

### Conclusión:

En la tabla 22 se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación RHO de Spearman al 0,633, y un p-valor de 0,000, menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, el cual se interpreta, que a mejor clima organizacional será mejor el desempeño laboral en los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

### 3.3.2.3 Prueba de hipótesis específica N° 03

#### a) Formulación de la hipótesis específica.

HE3: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

b) Nivel de confianza: 95%

c) Nivel de significación:  $\alpha = 0.005 = 5\%$

d) Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman (Rho de Spearman)

#### Tabla 23.

*Grado de correlación y significación entre la dimensión de recursos humanos y la variable desempeño laboral.*

			Recursos Humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**e) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**Conclusión:**

En la tabla 23 se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación RHO de Spearman al 0,710, y un p-valor de 0,000, menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, el cual se interpreta, que a mejor gestión de recursos humanos será mejor el desempeño laboral en los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

**3.3.2.4 Prueba de hipótesis específica N° 04**

**a) Formulación de la hipótesis específica.**

HE4: Existe relación significativa entre la gestión de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

**b) Nivel de confianza:** 95%

**c) Nivel de significación:**  $\alpha = 0.005 = 5\%$

**d) Elección de la prueba estadística:** Correlación de Spearman (Rho de Spearman)

**Tabla 24.**

*Grado de correlación y significación entre la dimensión de recursos financieros y la variable desempeño laboral.*

			Recursos financieros	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recursos financieros	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**e) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**Conclusión:**

En la tabla 24 se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación RHO de Spearman al 0,659, y un p-valor de 0,000, menor a 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, el cual se interpreta, que a mejor gestión de recursos financieros será mejor el desempeño laboral en los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

Después de realizado el tratamiento de datos, se analizó los resultados de acuerdo a las medidas estadísticas para cada una de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra, 2019 de tal manera, establecer la relación entre las variables de estudio; estas a la vez, se podrá contrastar las similitudes y/o diferencias con argumentos que articulen con la teoría y los trabajos previos del presente informe. Los resultados descriptivos se pueden observar en los resultados, de la muestra de docentes está conformada por 76 individuos.

La percepción de los docentes sobre la gestión administrativa en el colegio nacional Manuela García Cerrón es regular esto se sostiene, pues el 58% (44) así lo refiere de esa manera, frente al 16% (12) o 177% (13) que refieren de bueno o muy bueno respectivamente. Si lo relacionamos con la percepción que se tiene de parte de los docentes sobre la otra variable desempeño laboral hallaremos una similitud, vale decir el 51% (39) refiere que el desempeño labora es regular, frente al 11% (9) o 1% (1) que señala que esa bueno o muy bueno respectivamente. Se muestra que en ambas variables el nivel “regular” es la que destaca.

Las dos variables no presentan distribución normal por esa razón, para efectos de la prueba de hipótesis de alcance correlacional se empleó el coeficiente de rho de Spearman.

En la hipótesis general, el grado de correlación entre las gestión administrativa y desempeño laboral es 0,733; siendo positivo-moderado, como valor de significancia es 0,000 por lo que se infiere que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de trabajo. Esto se coincide con lo hallado por (Ferrer Salaverry, 2017), en su tesis de maestría Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016 en una conclusión de su tesis, nos dice que existe una relación rho Spearman, cuyo resultado fue de 0.776. En ambos casos vemos que la relación es positiva y significativa.

En la hipótesis específica N° 1, el grado de correlación entre la dimensión liderazgo la variable desempeño laboral es 0,409; siendo positivo-moderado. Como valor de significancia 0,000 inferior a 0,05, es decir, que la correlación es directa y significativa, eso se coincide con (Claros Vasquez, 2019), en su tesis Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI – Huacho en el año 2018 cuyo grado de correlación es de 0,890.

En la hipótesis específica N° 2, el grado de correlación entre la dimensión clima organizacional y la variable desempeño laboral es 0,633, siendo positivo-moderada. Como valor de significancia 0,000 inferior a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa, eso se coincide con (Huarupoma Coronado & Rosado Evangelista, 2017) en su tesis de Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017, obtiene un grado de correlación de 0,648.

En la hipótesis específica N° 3, el grado de correlación entre la dimensión administración de recursos humanos y la variable desempeño laboral es 0,710, siendo positivo-moderada. Como valor de significancia 0,000 inferior a 0,05, es decir que

la correlación es directa y significativa, esto se puede asociar a la investigación de (Muñoz Angulo, 2017), en su tesis Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016 cuyo grado de relación es de 0,981.

En la hipótesis específica N° 4, el grado de correlación entre la dimensión administración de recursos financieros y la variable desempeño laboral es 0,659, siendo positivo-moderada. Como valor de significancia 0,000 inferior a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa, por lo que se infiere que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica alterna. Presentar la discusión de la investigación.

## 4.2 Conclusiones

1. Se logró determinar una relación positiva alta entre Gestión administrativa y Desempeño laboral. Esto significa que a mayor predominio de la gestión administrativa: liderazgo, clima organizacional, administración de recursos humanos y administración de recursos financieros, hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.849$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )
2. Se logró determinar una relación positiva moderada entre Liderazgo y Desempeño laboral. Esto indica que a mayor predominio de Liderazgo hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.409$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )
3. Se logró determinar una relación positiva moderada entre Clima organizacional y Desempeño laboral. Esto patentiza que a mayor predominio del Clima Organizacional hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que

la correlación de Spearman es  $Rho = 0.633$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

4. Se logró determinar una relación positiva alta entre Administración de recursos humanos y Desempeño laboral. Esto evidencia que a mayor predominio de la Administración de recursos humanos hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.710$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

5. Se logró determinar una relación positiva alta entre Administración de recursos financieros y Desempeño laboral. Esto indica que a mayor predominio de la Administración de recursos financieros hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es  $Rho = 0.710$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ )

## REFERENCIAS

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*  
Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Alles, M. (2002). *Gestión por Competencias, El Diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Editorial Gránica.
- Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Aramendi, P. (2014). La gestión de los Recursos Humanos en los centros educativos europeos. EDUCADOR 3.0. El nuevo capital humano en la educación. *Revista punto.edu*, 28, 15 -17. Obtenido de <http://www.cipes.org/articulos/28%20-%20archivo4.pdf>
- Arias, G. F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme, 6° edición.
- Ávila, R. (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima: Estudios y Ediciones R.A.,
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Prentice Hall.
- Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura*. México D.F.: Grijalbo.
- Cabrera, A., & Lazo, C. (2017). "Repercusión de la gestión administrativa de la biblioteca municipal de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2016". (*Tesis de Maestría*). Universidad Técnica del Norte, Ibarra - Ecuador.

- Cenaval. (2006). *Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo*. México: Secretaria de la función publica.
- Chavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México DF: Mx Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *ADMINISTRACIÓN: teoría-proceso-practica*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill. Octava edición.
- Chicaiza, S., & Icaza, S. (2016). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha en el período 2009-2014. (*Tesis de Maestría*). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Claros Vasquez, C. (2019). Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI – Huacho en el año 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho.
- Corominas, J., & Pascual, J. (1984). *Diccionario crítico etimológico*. Madrid: Gredos.
- Dalton, M., Hoyle, D. G., & Watts, M. W. (2007). *Relaciones Humanas*. México DF: Cengage Learning 3° Edición.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Drucker, P. (1981). *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires: Ateneo.
- Escribano, G. (2014). *GestiÓn Financiera*. Madrid: Ediciones Paraninfo 3era Ed.

- Espejo, R. (2017). Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón. (*Tesis de maestría*). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Ferrer Salaverry, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. (*Maestría en Gestión Pública*). Universidad César Vallejo, Cajamarca.
- Foster, W. (1999). Administrative science: The postmodern and community. En P. (. Begley, *Values and educational leadership* (págs. 97 - 133). Nueva York: State University of New York Press.
- Frese, M., & Fray, D. (2001). *Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century*,. Estados Unidos: McGraw-Hill Companies, Inc editorial.
- Gento Palacios, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. México: La Muralla.
- González Serra, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. cUBA: Ciencias Médicas.
- Hernández, F. (2009). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill (6° edición).
- Huarupoma Coronado, M., & Rosado Evangelista, P. (2017). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

- Jack, T. (2017). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbote". (*Tesis de licenciatura*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (2004). *Equipos que Triunfan*. Deusto: Harvard Business Review.
- Koontz, H., & Odonnell, C. (1979). *Curso de administración moderna*. México: Mcgraw-Hill.
- Machuca, A. (2009). *Las organizaciones del siglo XXI: apuntes de administración general, Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. Lima: San Marcos.
- Malvezzi, S. (2001). *Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*. Cali: Jhony Orejuela Editor Académico.
- Maslucán, C. (2016). "La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato". (*Tesis de Maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.
- Montero Alcaide, A. (2011). «Dirección pedagógica y selección de directores en el sistema educativo español». *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(1).  
Obtenido de [www.rieoei.org/deloslectores/4151Montero.pdf](http://www.rieoei.org/deloslectores/4151Montero.pdf)
- Muñoz Angulo, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Oplatka, I. (2016). El surgimiento de la gestión educativa como campo en América Latina. En J. (. Weinstein, *Liderazgo educativo en las escuelas: Nueve miradas* (pág. 263). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.

- Ortega Castro, A. (2002). *Introducción a las Finanzas*. México DF: Mc Gram Hill.
- Ortiz, J. (2013). *Gestión Financiera*. Lima: Editex.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palella, S., & Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Perdomo Moreno, A. (2002). *Elementos Básicos de la Administración Financiera*. México DF: CENGAGE Learning 10° edición.
- Pérez, J., & Carballo. (2015). *La gestión financiera de la empresa*. Madrid: Editorial Esic.
- Ponsa, E. (2008). *La identidad organizacional, los valores y paradigmas*. Obtenido de [http://www.vet.unicen.edu.ar/html/Areas/Economia%20y%20Admin%20Rural/Material/2008/Organizacion%20y%20gestion%20de%20empresas/Doc\\_tematico2\\_Identidad\\_Valores\\_Paradigma.pdf](http://www.vet.unicen.edu.ar/html/Areas/Economia%20y%20Admin%20Rural/Material/2008/Organizacion%20y%20gestion%20de%20empresas/Doc_tematico2_Identidad_Valores_Paradigma.pdf)
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España: Autor.
- Reyes, A. (1980). *Administración de Empresas, teoría y práctica*. México: Limusa S.A.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson 10° Edición.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México : Pearson Educación.
- Rodríguez Mansilla, D. (2015). *Diagnóstico Organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad de Chile.

- Rodriguez, A. (2005). Administración internacional de Recursos Humanos. En S. E. Rodal J., *Perspectivas de la Administración Internacional* (págs. 15-17). México: Thomson.
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ruiz Bolivar, C. (2016). *Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*. Obtenido de <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Santana, S. (2016). La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (gadm) de Tungurahua. (*Tesis de Maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Seisdedos, N. (1996). “El clima laboral y su medida”. *“Psicología del Trabajo y de las Organizaciones”* (Núm. 2).
- Sifuentes, B. (2017). “Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi”. (*Tesis de doctorado*). Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Tulca, Ecuador.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración Recursos Humanos*. Mexico Df: CENGAGE Learning.

- Sosa, G. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. (*Tesis de Maestría*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2009). *comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación 13° edición.
- Stoner, J., & Wankel, C. (1989). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Storey, J. (1992). *Developments in the management of human resources: an analytical review*. Oxford: Basil Blackwell.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. México: Mc Graw Hill. 2° edición.
- Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Taylor, F., & Fayol, H. (1973). *Principios de la administración científica y administración industrial y general*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Terry, G. (1968). *Principios de administración*. México: Continental S.A.
- Topa Cantisano, G., & Morales Dominguez, F. (Diciembre de 2006). Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: Un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología*, vol. 22, (n° 2), 234 - 242. Obtenido de [http://www.um.es/analesps/v22/v22\\_2/08-22\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v22/v22_2/08-22_2.pdf)
- Valdés, A. (1984). *Administración logística*. Lima, Perú: Editado por A.V. F. 1ra. edición.
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Instituto

de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.

Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Wayne Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Weinstein, J., & Hernández, M. (2016). Birth pains: emerging school leadership policies in eight school systems of Latin America. *International Journal of Leadership in Education* 19(3), 241 - 263.

Yataco, J. (2015). Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo. (*Tesis de Maestría?* Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations*. Nueva York: Prentice Hall.

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. (*Tesis de maestría*). Universidad Autónoma de Nicaragua, Mangua.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019						
AUTOR: Br. Deyvi Velásquez Aquino						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p>	<b>VARIABLE 1: Gestión administrativa</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>
			<b>D1 Liderazgo</b>	Maneja documentos de gestión.	1 – 4	<p><b>Nunca (1)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Siempre (5)</b></p>
			<b>D2 Clima organizacional</b>	Promueve círculos de estudio	5,6	
				Respeta las normas	7,8	
				Demuestra actitudes para el cargo	9 – 12	
				Distribución de los ambientes y horarios.	13 – 15	
				Informa directivas.	16 – 17	
				Realiza consultas	18 – 20	
			<b>D3 Administración de recursos humanos</b>	Delega funciones	21, 22	
				Aplica sistemas de autoevaluación.	23, 24	
				Cuenta con plan de supervisión.	25, 26	
				Consulta a los coordinadores del área	27, 28	
<b>D4</b>	Control de asistencia y procura la mejora	29, 30				
	Comunica los lineamientos	31, 32				
	Forma comisiones de trabajo.	33, 34				
	Tienes plan de trabajo	35, 36				

<p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Qué relación existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación que existe entre la administración de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación significativa entre la administración de recursos financieros y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019.</p>	<p><b>Administración de recursos económicos</b></p> <p>Utiliza resultados estadísticos para mejorar</p>	37, 38	
			<p>Informa sobre los movimientos financieros.</p>	39, 40	
<p><b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b></p>					
		<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Escala y valores</b></p>
		<p><b>D1</b> <b>Iniciativa</b></p>	<p>Conoce y comprenden las características para tomar decisiones.</p>	<p>1 – 4</p>	<p><b>Nunca (1)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>Siempre (5)</b></p>
		<p><b>D2</b> <b>Eficacia</b></p>	<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.</p>	<p>5 – 9</p>	
		<p><b>D1</b> <b>Participación en la gestión de la Institución.</b></p>	<p>Participaba activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión.</p>	<p>10 – 13</p>	
			<p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias</p>	<p>14 – 15</p>	
		<p><b>D2</b> <b>Desarrollo de la personalidad y la identidad docente</b></p>	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje.</p>	<p>16 – 18</p>	
			<p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.</p>	<p>19 – 20</p>	

## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Estimado Maestro(a):**

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión Administrativa; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

**DATOS GENERALES:**

Institución: \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_ Fecha: .../.../.....

Especialidad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (S)

**INSTRUCCIÓN:**

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente: **NUNCA=1 CASI NUNCA=2 A VECES=3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5**

n°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>						
1	Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.					
2	¿Cree Ud. que los directivos manejan estos documentos de gestión?					
3	¿Hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?					
4	¿Aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?					
5	¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?					
6	¿Reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?					
7	¿Los directivos acatan las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?					
8	¿Respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
9	¿Los directivos demuestran aptitudes para el cargo?					
10	¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por los directivos en tu Instituto?					
11	¿Toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?					
12	¿Cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?					
<b>DIMENSIÓN 2: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
13	¿Distribuye correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?					
14	¿Elabora correctamente el cuadro de horas de su Instituto?					
15	¿Distribuye adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?					
16	¿Informa el contenido de los documentos recibidos de la UGEL o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?					
17	¿Implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?					
18	¿Coordina el trabajo de la Institución, con los representantes de los profesores y estudiantes?					
19	¿Realiza consultas, coordinaciones con la UGEL u otras Instituciones?					
20	¿Distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todos los profesores?					
21	¿Delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?					
22	¿Estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
<b>DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>						
23	¿Permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?					
24	¿Supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
25	¿Observa las clases de los docentes en el aula?					
26	¿Visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?					
27	¿Consulta con los profesores de las áreas curriculares para hacer el trabajo en equipo?					
28	¿Verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?					
29	¿Promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?					
30	¿Establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?					
<b>DIMENSIÓN 4: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.</b>						
31	¿Comunica los diferentes costos, a realizar por los servicios en la Institución?					
32	¿Actúa de acuerdo con la normatividad vigente, sobre la recaudación y distribución de recursos económicos directamente recaudados?					
33	¿Forma comisiones para trabajar el presupuesto institucional por ingresos?					
34	¿Elige a comisiones responsables para brindar servicios durante el año académico en la Institución?					
35	¿Cumple con el Plan de Trabajo con respecto al presupuesto económico de la institución?					
36	¿Realiza la gestión educativa en forma pertinente, durante todo el año académico?					
37	¿Utiliza información estadística para medir y mejorar el manejo de recursos económicos?					
38	¿Publica informes económicos de diferentes deudas en la Institución?					
39	¿Informa periódicamente de los ingresos, egresos al personal docente y administrativo, de la institución?					
40	¿Promueve acuerdos con aliados estratégicos para realizar y/o financiar proyectos educativos o sociales?					
Puntaje:.....						

FICHA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Sr. Docente:

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Instituto: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_ Fecha: .../.../.....  
Especialidad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (S)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 11 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente: NUNCA=1 CASI NUNCA=2 A VECES=3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

N°	ITEMS DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Iniciativa.</b>						
01	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
02	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
03	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
04	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>						
05	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
06	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
07	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
08	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
09	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
<b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>						
10	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.					
11	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
12	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
14	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
15	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Dimensión 4: Identidad laboral</b>						
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.					
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.					
Puntaje: .....						

Anexo 3: Base de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

n°	LIDERAZGO												CLIMA ORGANIZACIONAL										ADMINISTRACIÓN DE RRHH										ADMINISTRACIÓN DE RRRF										
	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			
1	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4			
2	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3				
3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4				
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	1	2	3	4	3	4	2	3	3	5	2	1	1	1	3	4		
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3			
6	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	2	1	2	5	1	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3
9	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4		
10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4		
11	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	4	
12	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	4	5	2	3	2	4	4	
13	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	
14	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
15	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	
16	3	4	3	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	
17	3	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	1	5	5	4	1	1	2	4	4	1	2	4	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	5	2	5	4	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	3	4	5	2	1	1
19	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
20	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	5	5	2	2	3	2	1	1	3	2	4	4
21	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	5	5	4	1	5	1	3	1	3	5	
22	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
23	3	1	3	4	3	2	2	3	1	5	2	1	3	3	2	1	3	2	5	3	2	3	5	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	5	3	5	3	3	2	1	4	4	4	4	
25	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	4	5	1	1	1	1	1	5	4	1	2	1	2	3	3	3	2	3	5	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
26	3	4	4	5	5	1	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	
27	2	2	5	3	3	5	4	3	4	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2	5	1	2	2	1	2	1	3	1	
28	1	4	2	2	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
32	3	4	4	5	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
33	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
34	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	1	2	3	2	3	1	1	2	3	1	3	5	1	2	4	1	2	1	5	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	5	1
36	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	5	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
38	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	
40	1	1	5	3	2	5	1	1	4	3	4	1	3	4	1	1	1	2	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	1	3	3	2	2	
41	1	2	2	2	3	1	1	1	4	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	
42	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
43	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4
44	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	1	2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1																											

**DESEMPEÑO LABORAL**

n°	INICIATIVA				EFICIENCIA					TRABAJO EN EQUIPO					IDENTIDAD LABORAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	1	2	4	3	4	1
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4
4	5	3	3	3	1	2	3	4	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3
6	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	3	4	2	4	5	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4
8	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2
9	5	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	4	3	2	3
12	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	1	2	3	2	3	1	5	3
13	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3
14	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	4	1	3	3	2
15	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2
16	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3
18	5	2	3	3	5	4	2	3	1	1	5	3	5	2	3	1	5	2	4	2
19	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
20	4	4	4	3	2	3	3	2	1	4	4	3	2	3	2	2	4	2	4	3
21	3	1	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	5	1	3	2	2	2	3	4
22	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	1	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	5	3
24	5	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	5	3	5	5	3	1	5	5
25	5	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	4	3	2	4	5	4	4	5	4
26	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	5	5	4	1	5	5
27	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	2	2	2	1
28	5	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3
29	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	4	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3
31	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
32	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4
33	4	1	3	2	2	3	3	2	3	5	5	1	5	2	2	1	1	1	2	2
34	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4
35	4	1	2	1	2	1	1	2	1	5	5	3	4	2	1	4	1	2	5	5
36	4	2	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4
37	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	2	1	2	5
38	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	5	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4
40	4	1	1	2	2	4	2	3	1	2	4	3	2	1	3	1	2	3	2	4
41	4	2	3	2	1	2	2	2	1	3	4	4	5	1	4	4	4	3	5	4
42	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2
43	4	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4
44	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	5	5	4	2	3	5	5	2	4	5
45	4	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3
46	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
47	4	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3
48	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	5	3	3	3	1	2	1	2
49	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	5	3	1	3	3	3	2	2
50	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	1	3	2	3	1	2
51	4	2	3	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	3	1	1	2
52	4	2	3	4	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	2
53	4	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	2
54	4	2	3	4	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	4
55	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	4	5
56	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	2	3	1	1	3	4	5
57	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
58	4	2	3	4	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	1
59	4	2	3	3	2	3	3	4	1	1	1	2	5	3	2	3	2	3	2	3
60	4	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	2	1	1
61	4	1	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3
62	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1
63	4	4	5	4	4	3	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	5
64	4	1	3	3	1	1	2	3	1	2	2	3	5	3	1	3	5	3	2	2
65	4	1	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2
66	4	2	2	3	2	2	3	3	5	3	3	3	5	3	2	3	1	2	1	2
67	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	1	3	1	2
68	4	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	5	3	3	3	1	3	1	2
69	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5
70	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	2	4	5	2	2	4	4	2	4
71	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4
72	4	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	4	2	2	2	3	3	4
73	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5
74	4	3	3	2	3	1	1	2	3	3	5	5	3	1	5	1	5	5	5	2
75	4	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4
76	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3

#### Anexo 4: Validación de instrumentos

#### GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D ( ) Doctor ( ) Magister ( X ) Licenciado ( ) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

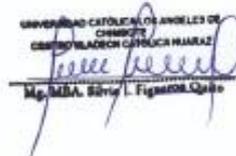
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019"

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 instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre si?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Ninguna .....

Firma del Experto:



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
CENTRO PLACERES CARMELA HUARAZ  
Mg. MBA. Silvia I. Figueroa Quito

### GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Talledo Reyes Rodolfo Fernando

TITULO Y GRADO

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

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 15 de junio del 2019

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019"

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
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	✓		Ninguna
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	✓		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	✓		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	✓		
TOTAL				

Sugerencias: Ninguna .....

Firma del Experto:



Dr. Rodolfo F. Talledo Reyes  
Metodólogo

### GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

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

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019"

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 instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Ninguna .....

Firma del Experto:



Firma  
Apellidos y nombre:  
**ZEGARRA ARELLANO, CLAUDIO IVÁN**  
D.N.I: 08275597