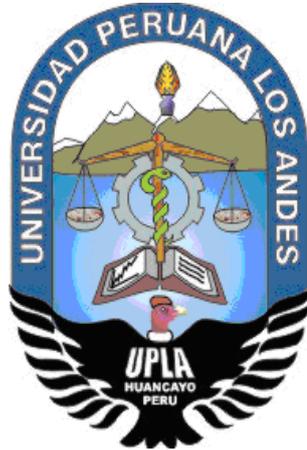


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Título : GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 37001 DE HUANCAVELICA – 2017

Para Optar : El título profesional de Licenciada en Administración

Autor : Bach. Leyde Yabel Pomalaza Quispe

Asesora : Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez

Área de Investigación : Dirección

Línea de Investigación : Talento Humano

Huancayo-Perú

2017

ASESOR

MG. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ

DEDICATORIA

La presente investigación
está dedicada a mis padres y mi
familia quienes siempre han
estado presente, para apoyarme
moderadamente y
psicológicamente.

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa Universidad Peruana los Andes y al rector de esta casa de estudios Dr. Castillo; por su valioso apoyo en bien de la educación peruana.

A la asesora Mg, Graciela Verástegui por sus enseñanzas atinadas y orientaciones en el transcurso de la elaboración de la tesis y por sus acertadas enseñanzas y orientaciones durante el desarrollo de la tesis.

A la directora de la Institución Educativa N° 37001 y asimismo a nuestros colegas de trabajo y a todos aquellos que laboran en dicha institución representada.

Para finalizar, agradecemos a nuestros familiares quienes con su apoyo absoluto y paciencia obtuvimos la elaboración de la presente tesis.

La autora.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE GRÁFICOS

RESUME

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema	18
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problema específico	19
1.3. Objetivos del problema	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivo específico	20
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación teórica	21
1.4.2. Justificación Práctica	21
1.4.3. Justificación metodológica	21
1.4.4. Justificación social	21
1.4.5. Justificación de conveniencia	22

1.5. Delimitación de la Investigación	22
1.5.1. Delimitación espacial	22
1.5.2. Delimitación temporal	23
1.5.3. Delimitación conceptual o temática	23
1.6. Marco teórico	23
1.6.1. Antecedentes	23
1.6.1.1. A nivel internacional	23
1.6.1.2. A nivel nacional	26
1.6.1.3. A nivel regional	28
1.6.2. Bases teóricas	29
1.6.3. Delimitación de conceptos	45
1.7. Hipótesis	48
1.7.1. Hipótesis general	48
1.7.2. Hipótesis específica	48
1.8. Variables	48
1.8.1. Definición conceptual	48
1.8.2. Operacionalización de las variables	50

CAPITULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Metodología de la investigación	53
2.1.1. Método general	53
2.1.2. Método específico	53
2.1.3. Métodos estadísticos	54
2.2. Tipo de Investigación	54

2.3. Nivel de Investigación	55
2.4. Diseño de Investigación	55
2.5. Población y muestra	56
2.5.1. Población	56
2.5.2. Muestra	57
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.6.1. Técnica de recolección de datos	57
2.6.2. Instrumentos de recolección de datos	57
2.7. Procedimientos de recolección de datos	58
2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados	60
3.1.1. Análisis de la variable 1	60
3.1.2. Análisis de la variable 2	86
3.2. Contrastación de Hipótesis	95
3.2.1. Contrastación de la hipótesis general	95
3.2.2. Contrastación de la hipótesis específicas	99
3.2.2.1. Hipótesis específica 1	99
3.2.2.2. Hipótesis específica 2	102
3.2.2.3. Hipótesis específica 3	105
3.2.2.4. Hipótesis específica 4	108
3.3. Discusión de Resultados	111

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

Matriz de consistencia (Anexo 1)

Instrumento de recolección de datos (Anexo 2)

Instrumento de opinión a expertos (Anexos 3)

Validez del instrumento (Anexos 4)

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	La visión de la Institución Educativa se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromisos.	92
Tabla 2	Los objetivos de la Educativa son claros y precisos para su cumplimiento.	93
Tabla 3	El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto.	94
Tabla 4	Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la Institución Educativa	95
Tabla 5	Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas.	96
Tabla 6	Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área.	97
Tabla 7	Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones.	98
Tabla 8	Existe un flujo de procesos en cada área que orienta a la gestión administrativa.	99
Tabla 9	Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo.	100
Tabla 10	Los recursos son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado.	101
Tabla 11	Cuando tiene duda sobre algún caso consulta a su jefe inmediato o superior.	102
Tabla 12	Cuando tiene dudas sobre algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos.	103
Tabla 13	La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional.	104
Tabla 14	Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión.	105
Tabla 15	Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas.	106
Tabla 16	Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas.	107
Tabla 17	Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades.	108
Tabla 18	La comunicación en la Institución Educativa es tipo horizontal entre jefes y subordinados.	109
Tabla 19	Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las áreas de modo transparente.	110
Tabla 20	Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos.	111
Tabla 21	Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos.	112
Tabla 22	El monitoreo es política de la gestión como una herramienta de mejora de la productividad.	113
Tabla 23	Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño.	114
Tabla 24	Las actividades correctivas se hacen en el acto de sin esperar órdenes superiores.	115

Tabla 25	Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión.	116
Tabla 26	Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada	117
Tabla 27	Tengo la capacidad y felicidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brindamos.	118
Tabla 28	En la Institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad al usuario.	119
Tabla 29	Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos.	120
Tabla 30	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para coberturar la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio	121
Tabla 31	Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario.	122
Tabla 32	Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	123
Tabla 33	Cumplo con todas las tareas que se me encomiendan en su tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario.	124
Tabla 34	Tomas decisiones consiente, sin alejarte de tus valores o principios.	125
Tabla 35	Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral.	128
Tabla 36	Correlación entre planeación y desempeño.	131
Tabla 37	Correlación entre la organización y desempeño laboral.	134
Tabla 38	Correlación entre dirección y desempeño laboral.	137
Tabla 39	Correlación entre control y desempeño laboral.	140

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	La visión de la Institución Educativa se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso.	92
Figura 2	Los objetivos de la Institución Educativa son claros y precisos para su cumplimiento.	93
Figura 3	El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto.	94
Figura 4	Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la Institución Educativa.	95
Figura 5	Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas.	96
Figura 6	Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área.	97
Figura 7	Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones.	98
Figura 8	Existe un flujo de procesos en cada área que orienta la gestión administrativa.	99
Figura 9	Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo.	100
Figura 10	Los recursos son usados de manera exclusiva para lo que fue planificado.	101
Figura 11	Cando tienes dudas sobre algún caso consulta a su jefe inmediato superior.	102
Figura 12	Cuando tienes dudas sobre algún caso prefieres revisar las normas y reglamentos.	103
Figura 13	La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional.	104
Figura 14	Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión.	105
Figura 15	Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplan sus metas previstas.	106
Figura 16	Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas.	107
Figura 17	Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades.	108
Figura 18	La comunicación en la Institución Educativa es de tipo horizontal entre jefes y subordinados.	109
Figura 19	Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las áreas de modo transparente.	110
Figura 20	Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos.	111
Figura 21	Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos.	112
Figura 22	El monitoreo es política de la gestión como una herramienta de mejora de la productividad.	113
Figura 23	Los trabajadores son conscientes de están siendo monitoreados su desempeño.	114
Figura 24	Las acciones correctivas se hacen en el acto de sin esperar órdenes superiores.	115

Figura 25	Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión.	116
Figura 26	Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada.	117
Figura 27	Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brindamos.	118
Figura 28	En la Institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad al usuario.	119
Figura 29	Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos.	120
Figura 30	Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio.	121
Figura 31	Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario.	122
Figura 32	Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	123
Figura 33	Cumplo con todas las tareas que se me encomiendan en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario.	124
Figura 34	Tomas decisiones consientes, sin alejarte de tus valores o principios.	125
Figura 35	Zona de rechazo y no rechazo del H_0 - hipótesis general	127
Figura 36	Zona de rechazo y no rechazo del H_0 – hipótesis específica 1	131
Figura 37	Zona de rechazo y no rechazo del H_0 – hipótesis específica 2	134
Figura 38	Zona de rechazo y no rechazo del H_0 – hipótesis específica 3	137
Figura 39	Zona de rechazo y no rechazo del H_0 – hipótesis específica 4	140

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1	Localización de la Institución Educativa Primaria N° 37001 – Huancavelica	23
Gráfico 2	Proceso Administrativo	46

RESUMEN

El estudio considera sobre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. En este contexto el objetivo general del presente estudio fue Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, para ello se ha seguido una metodología conforme a las intenciones, considerando que la investigación es de tipo básica usando el método específico inductivo, analítico y descriptivo, de nivel correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 47 personas entre directivos y docentes, los cuales fueron encuestados a través de un cuestionario acerca de Gestión administrativa y Desempeño laboral, validados por y juicio de expertos.

El resultado obtenido en la investigación nos indica que la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017, presenta una gestión administrativa favorable en cuanto al desempeño laboral del personal.

Se finiquita que existe directa relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017 el cual se visualiza que P valor (Sig.) es de 0.00 es mínimo que 0.05, por el cual a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el Rho de Speraman es 0.758 el cual nos muestra que el 75.8% de la variable desempeño laboral está es expuesta por la gestión administrativa.

Palabras claves: Gestión administrativa – Desempeño laboral.

ABSTRACT

The study considers administrative management and work performance in the Primary Educational Institution N ° 37001 of Huancavelica - 2017. In this context the general objective of the present study was to determine the relationship that exists between the Administrative Management and the Work Performance, for which A methodology has been followed in accordance with the purposes, considering that the research is of a basic type using the specific inductive, analytical and descriptive method of correlational level. The census sample consisted of 47 people between managers and teachers, who were asked a questionnaire on administrative management and work performance, validated by expert judgment.

The result of the investigation was that the Primary Educational Institution N ° 37001 of Huancavelica - 2017, presents a favorable administrative management for the work performance of the personnel.

Given the above, it is concluded that there is a direct relationship between administrative management and work performance in the Primary Education Institution No. 37001 of Huancavelica - 2017 since it is observed that the P value (Sig) is 0.00 is less than 0.05, To 5% confidence is rejected Ho, so the Spearman Rho is 0.758 which tells us that 75.8% of the labor performance variable is being explained by the Administrative Management.

Key words: Administrative management - Labor performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existen Instituciones Educativas ubicadas en la provincia de Huancavelica, donde se puede observar que la gestión administrativa no está respondiendo a las demandas educativas; del mismo modo el desempeño laboral no resguarda los intereses y logros esperados por estas organizaciones, que tienen como misión brindar un servicio educativo de calidad y a las necesidades del entorno; el mismo que afecta la formación integral de los estudiantes; lo que implica demérito, disminución de estudiantes; clima escolar deteriorado y otras situaciones negativas propias de las Instituciones Educativas. Es por ello que la actual gestión del MINEDU se toma como política prevalecida el mejoramiento de las Instituciones en el marco de una gestión, participativa, descentralizada, clara y encaminada al logro de resultados.

En este contexto, es trascendental admitir a la dirección escolar enmarcada en un conjunto de procesos administrativos (planeación, organización, dirección y control) interconectados y que garanticen el logro de los propósitos trazados, tomando en cuenta tanto las preferencias internacionales; así como los avances efectivos que se vienen dando en nuestro país con respecto al enfoque por resultados y que tiene sustento en los desempeños laborales.

En base a lo antes mencionado el objetivo que procura conseguir la investigación es la siguiente: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

La hipótesis planteada en la presente investigación fue: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017, indicando dos variables: Variable 01 = Gestión Administrativa y Variable 02 = Desempeño Laboral.

La investigación se desarrolló en tres capítulos, los cuales fueron desplegados de acuerdo a la metodología.

El capítulo I: Se llevó a cabo el planteamiento del problema; donde se realizó la fundamentación del problema de investigación y la formulación del problema de investigación, también se planteó los objetivos, la justificación, delimitación, luego se elaboró el marco teórico de la investigación en los cuales se incluyó al desarrollo de los antecedentes a nivel internacional, nacional y regional, finalmente la formulación de hipótesis y las variables que orienta al impulso de la investigación presente.

El capítulo II: Se trató lo referido a la Metodología de la investigación, precisando el Método General, específicos y estadístico, tipo de investigación, niveles y diseño de investigación, población, muestra censal, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El capítulo III: Se desarrolló Descripción de Resultados, Contrastación de Hipótesis y discusión de resultados.

Por último; se desarrolló las conclusiones, recomendaciones, Referencia bibliográfica y los anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

En la actual coyuntura, se tiene la certeza que la gestión administrativa en algunas Instituciones Educativas del ámbito de la provincia de Huancavelica, no responde a las necesidades de servicio educativo, del mismo modo el desempeño laboral no resguarda los intereses y los logros esperados por estas organizaciones, que tienen como principal misión brindar calidad en el servicio educativo que ofrecen y acorde con las necesidades de su contexto en el cual se encuentran, afectando la formación integral de los estudiantes; lo que implica demérito, disminución de estudiantes; clima escolar deteriorado y otras situaciones negativas propias de estas instituciones; es todo este escenario lo que nos anima a realizar este estudio sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica; la cual cuenta con una población estudiantil de más de 2000 estudiantes.

La presente investigación parte de un conglomerado de observaciones realizadas a la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica de gestión estatal; donde se concibe que la gestión administrativa no aprecia el desempeño laboral lo que conlleva a que no se obtenga una apropiada atención educativa de parte del personal docente y

al mismo tiempo la gestión administrativa no ofrece el sostén necesario, de parte del personal directivo, resultando en el quebrantamiento de las funciones, lo que produce que la imagen de la Institución Educativa se perjudique, estropeando el servicio educativo y el desarrollo de las actividades pedagógicas en general.

Por todo lo antes mencionado es muy importante que las personas que se desempeñan en las organizaciones de carácter público tengan una formación integral y con una amplia visión; así mismo ser responsables, leales y con compromiso a su institución. Del mismo modo es necesario captar y formar a este personal con determinados perfiles; debido a que los fines y las labores que ellos efectúan tienen una importancia más amplia; que es la comunidad.

En ese sentido la presente investigación estudia y enfatiza la envergadura que posee la gestión administrativa y esta supone un gran desafío para una institución como la escuela, que ha sido tradicionalmente individualista y autoritaria, en la que tanto directivos y docentes rehúyen a un desempeño laboral pertinente, teniendo en cuenta que esto beneficia a fomentar el valor de trabajo; que no es tarea fácil; pues se requiere de tiempo y dedicación constante, pero es importante cultivarlo ya que él mismo puede influenciar el clima organizacional para bien o para mal, generando beneficios para los directivos y docentes así como para la Institución Educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica?

2. ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017?
3. ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017?
4. ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N°37001 de Huancavelica – 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017
2. Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la institución educativa primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017
3. Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.
4. Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación en el que se describe y explica la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017; se justifica por lo siguiente.

1.4.1. Justificación Teórica

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017; podrá generalizar e incorporar al conocimiento científico y además valdrá para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes.

1.4.2. Justificación Práctica

Los resultados de la investigación ayudan a crear una mayor conciencia entre los directivos y el personal docente de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017; brindándoles información sobre cómo desplegar prácticas sobre el manejo de la planificación, organización, dirección y control estableciendo la relación que existe con el desempeño laboral.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el presente trabajo de investigación se hace uso de un conjunto de metodologías; se demostró su ejecución debido a que se manejó el método científico y específico para esta investigación que es de carácter netamente descriptivo. Utilizando la técnica de encuestas, con un nivel correlacional y un diseño No experimental – transeccional o transversal y por lo tanto los datos fueron tratados con bastante pulcritud y de una manera sistemática con el propósito de que la teoría resultante de la investigación tenga validez y confiabilidad.

1.4.4. Justificación Social

Los resultados obtenidos en esta investigación es de gran importancia debido a que favorece significativamente en el ámbito del sector público, ya que procura rescatar la importancia de generar una gestión administrativa adecuada en las instituciones educativas; establece como base esencial y punto de partida para

realizar proyectos de mejoramiento social y económico tanto en el ámbito nacional, regional y local, del mismo modo nos permite constituir propuestas que tiendan a promover el desempeño laboral en los directivos y docentes que contenga una nueva cultura por el servicio.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

La presente investigación sirve para determinar y describir la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los directivos y docentes de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017; lo que le consentirá al equipo directivo de dicha Institución Educativa tomar decisiones pertinentes.

1.5. Delimitación de La Investigación

1.5.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se realiza en la Institución Educativa Primaria N° 37001, que pertenece a la UGEL - Huancavelica Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica y a la DRE - Huancavelica, el código modular de la I.E. es el 0428482, con dirección en el Jr. Manco Cápac 519 del cercado de Huancavelica, el número de Resolución de Fundación es R.M,N 1001 30/03/1971 el nivel educativo es primaria y la modalidad menores, consta de 04 pabellones con un total de 23 aulas donde funcionan 45 secciones del primer al sexto grado, con 02 directivos y 45 docentes entre nombrados y contratados.



Gráfico 1. Localización de la Institución Educativa N° 37001 – Huancavelica

1.5.2. Delimitación Temporal

Esta investigación fue tomada básicamente como consecuencia de los acontecimientos suscitados durante el ejercicio del 2016; emergiendo de una evidencia como un problema a investigar convirtiéndose en un diagnóstico y se plasmó en un plan de proyecto de investigación finalmente se concretizó a través de una tesis; concluyendo en la aplicación de dicha tesis, el año 2017.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

En la presente investigación para la variable 01: Gestión administrativa se toma en cuenta la teoría que plantea Idalberto Chiavenato y Anzola; mientras que para la variable 02: Desempeño Laboral la teoría de Robbins y Coulter.

1.6. Marco Teórico

1.6.1. Antecedentes

Existen escasos antecedentes directamente relacionados con las variables de estudio, sin embargo, es pertinente considerar los siguientes:

1.6.1.1. A Nivel Internacional:

Millán, Córdoba y Ávila (2009) presentaron una investigación que lleva por título: *“Gestión Administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en*

las instituciones distritales de la República de Panamá y Manuelita Sáenz” para optar el título de Especialista en Gerencia del Proyecto Educativo Institucional por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ciencias y Educación”; Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos de Bogotá; el Objetivo General es construir un planteamiento de gestión administrativa que fortifique los procesos de participación que tiendan a mejorar la calidad de la Educación en las Instituciones Distritales Manuelita Sáenz y República de Panamá .

En la realización de este trabajo se tuvo en consideración los principios de la investigación descriptiva, como parte de un proceso de observación ejecutado en las Instituciones Educativas de Panamá y Manuelita Sáenz, donde se llevó a cabo una verificación de los Proyectos Educativos de la Institución, la observación directa de las diferentes actividades del contexto escolar; se aplicó encuestas y entrevistas a los distintos integrantes de estas instituciones. Las conclusiones a la que obtuvieron fueron:

- Una gestión administrativa que se encuentra encauzada a la mejora de la calidad de la educación; la que debe propender a fortalecer los Proyectos Educativos de la Institución en el marco de las políticas públicas, considerando la obtención de la visión, misión y propósitos formulados por la institución; en ese sentido La gestión administrativa viene a ser un elemento fundamental en la dirección de las instituciones educativas, en el sentido que promueva su organización por medio de procesos de planeación, organización, control y evaluación.
- La función y responsabilidad del directivo es primordial en las Instituciones Educativas; ya que cuenta con los instrumentos para guiar procesos de

evolución que encaminen a hacer de estas un lugar de aprendizajes no solo de concepto sino de juicios y autonomías, un sitio que expresa por el desarrollo de la persona de todos, que proteja la libertad e intervención, que plantee proyectos y modelos del tipo pedagógico y de organización que atienden los diferentes aspectos de la persona.

- La dirección de una Institución Educativa debe ser activa integradora; en el aspecto humano como en sus procesos flexibles y coherentes con la perspectiva de la institución y la situación del entorno en el que se despliega. A su vez en la quinta conclusión fundamenta que las instituciones deben diseñar pautas exactas con respecto al concepto y el modo como se orientan los fundamentos de la calidad en aprobación con los integrantes de la institución educativa, acorde con su verdad, el entorno y su propósito educativo, tomando una configuración distinta a la que plantean organizaciones que asignan percepciones sobre calidad educativa basándose solo en aspectos de cobertura, académicos, beneficios monetarios y pruebas censales.

García A, (2013) en su tesis titulada *“Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”*. Tesis de grado. Por la Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador. La conclusión más importante a la que arribó fue:

- Se ve a la evaluación del desempeño como una imposición; más no como un surtidor de información que proporciona los datos inexcusables para realizar la planeación de capacitaciones e identificación del personal con potencialidades de perfeccionamiento. El 82% del personal dice que los consumidores internos

y externos no participan de este proceso por lo que no es posible conseguir una visión afianzada del desempeño del personal.

1.6.1.2. A Nivel Nacional:

García (2008) realiza la investigación titulada *“La Calidad de la Gestión Académico Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de Maestría de la facultad de Educación de la Universidad Nacional mayor de San Marcos”* ; Unidad de Post-Grado Lima; realizado para acceder al grado académico de Doctor en Educación; esta investigación presente tuvo como propósito establecer la relación entre Calidad de la Gestión Académica administrativa y el desempeño docente en la unidad de Post-Grado según los estudiantes de Maestría de la facultad de Educación de la Universidad Nacional de San Marcos; periodo 2007 – I ; La conclusión más importante que se obtuvo fue:

- Se observó que el valor $p = 0,003 < 0,05$; entonces podemos aseverar que existe relación entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y la responsabilidad del docente de acuerdo a lo que expresan los estudiantes de Maestría de la unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I; por lo que esta relación es significativa y obtiene un nivel aceptable de 37,7%.

Vargas (2010) en su estudio titulado *“Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”* Presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú; en su Escuela de Post-Grado-Lima; para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Arribando a su cuarta conclusión más importante:

En el análisis de la gestión pedagógica del trabajo que realizan los docentes se observa que se aprecia y ejerce un trabajo cooperativo como estrategia de la gestión pedagógica de la manera como sigue:

- La **planificación curricular**; los docentes lo realizan en equipos; donde se precisan los objetivos estratégicos del PEI y se perfila el PAT, se toman medidas para diversificar el PCI, se preparan los programas de estudio, se planifican las unidades de aprendizaje, las sesiones de aprendizaje y se trazan instrumentos y e indicadores con los que evaluará a los estudiantes. La participación en equipos de trabajo docente favorece a responsabilizarlos a cooperar para conseguir importantes y sobresalientes resultados.
- Los resultados del análisis del proceso de evaluación curricular, mostraron que es necesario realizar un monitoreo de los procesos pedagógicos, el progreso de cómo se administra el tiempo y las horas efectivas de las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta las actividades de la institución; Se evidenció que los docentes piden que se realicen procesos de introspección y experimentación en grupos de trabajo cooperativos; así mismo debemos optimizar la información de los productos obtenidos en las evaluaciones. Los directivos y los docentes ejecutan labores de acompañamiento y comprobación de los progresos de planes y acciones que se llevan a cabo en la Institución Educativa, sobrellevando el control y el monitoreo para el cumplimiento de los trabajos. Los niveles de responsabilidad colaborativa que realizan los equipos de docentes se benefician debido a que son administradores del control de sus mismas labores, permitiéndoles encontrarse en proceso de progreso de una cultura profesional basada en el cooperativismo. Respecto a la propuesta

curricular que manejan los equipos de trabajo docente, se toman decisiones que admiten diversificarla para mejorar de calidad de los aprendizajes.

1.6.1.3. A Nivel Regional:

Aldana y Eber (2013) realizaron un estudio que se titula: “*La Gestión Institucional y el clima laboral en las Instituciones Educativas Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya-Junín*”. Presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Esta investigación es de tipo básico; es de nivel descriptivo y toma el diseño correlacional. La población estaba constituida por 92 docentes y su muestra representativa fue de 90 docentes.

La investigación en sus resultados nos muestra la ausencia de relación estadísticamente significativa ($r = 0,056$; donde $p < 0,05$) entre la variable: gestión institucional y la variable: clima laboral. Esto expresa que el clima laboral que se ejerce en un nivel medio; no tiene relación con la gestión de la institución; asimismo se manifiesta en un nivel regular en las Instituciones Educativas N°31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima” de la localidad de la Oroya, Provincia de Yauli, Departamento de Junín. Lo mismo se presenta entre las dimensiones de las dos variables.

Chupayo B y Pérez B (2007) en su trabajo de investigación titulado: “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*” de la Universidad Nacional del Centro del Perú; arribaron a la siguiente conclusión más importante:

- Se evidencia una correlación positiva directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los individuos que trabajan en la Municipalidad

Provincial de Huancayo, estableciendo que a mayor desempeño laboral y a mayor rendimiento, hay mayor clima laboral.

1.6.2. Bases Teóricas

1.6.2.1. Gestión Administrativa.

Para el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua declara que “La administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”.

Considera a la “Gestión administrativa como el conglomerado de actividades emprendidas para organizar el ahínco de un grupo, es decir la forma como se intenta conseguir los fines y propósitos con apoyo de los individuos y las cosas a través el desempeño de algunos trabajos principales como son la planeación, organización, dirección y control” (Anzola; 2002. p.70).

Se entiende entonces a la “Gestión Administrativa” como un conjunto de acciones, a través de las cuales; el director despliega acciones mediante el desempeño de las fases del proceso administrativo (Planeación, dirección, coordinación y control).

En el aspecto de la educación, la administración vendría a ser la manera recomendable de brindar el servicio educativo y con respecto a la gestión administrativa se refiere a como se coordina continuamente los recursos humanos, y la asignación de recursos materiales, financieros y de tiempo para respaldar acciones de seguridad y control de toda la comunidad educativa, cumpliendo con las normas de las funciones y disposiciones de la autoridad administrativa. Administrativa. (Terry, 1995)

Al respecto considero que la gestión administrativa, al interior de una organización es muy significativo, debido que gracias a ella se puede alcanzar la adquisición y logro de objetivos proyectados; a través de la unión de esfuerzos sistematizados de todos los trabajadores que laboran en esta. Toda organización pretende conseguir un resultado. El cual se puede lograr por medio de un proceso administrativo sistematizado.

1.6.2.2. Proceso Administrativo:

De manera habitual, en la actual coyuntura se admite que “Las funciones básicas del administrador son la planeación, la organización, la dirección y el control. La ejecución de estas cuatro funciones básicas establece el mencionado proceso administrativo”. (Chiavenato, 2014, p.123).

Es decir el proceso administrativo permite que una empresa u organización lleve convenientemente sus diligencias por medio de la planeación, la organización, dirección y control; incluyendo una práctica oportuna de sus administradores; de igual manera nos permitirá evaluar de qué forma los gerentes efectúan sus funciones y si los ejecutan apropiadamente.

La secuencia de las funciones que debe cumplir el administrador establece el ciclo del administrador. Conforme se va repitiendo este ciclo administrativo permite ir realizando correcciones y arreglos continuos a través de una retroalimentación. El progreso que tiene un ciclo nos admite precisar qué modificaciones deberemos introducir en el siguiente ciclo; así continuamente:



GRAFICO N° 1: Proceso Administrativo

Fuente: Chiavenato (2014)

Las funciones del administrador, es decir, el proceso administrativo, es una continuación cíclica, pues están profundamente vinculados en interacción dinámica. El proceso administrativo es cíclico, dinámico e interactivo. Las funciones de la administración son cuatro: planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2014, p.124).

1.6.2.2.1. Planeación

Las organizaciones no trabajan con base de la espontaneidad, casi todo se planifica con anticipo. La planeación es la primera función de la administración; es el cimiento de las demás. Ésta establece por adelantado los propósitos que se deberán conseguir y que deben forjarse para lograrlos. La planeación establece a donde procuramos alcanzar, que debemos realizar, cuando, cómo y en qué orden. (Chiavenato, 2014, p.124).

En tal sentido; considero que la planeación es la voluntad que se efectúa a fin de cumplir con los objetivos trazados y la intención establecida respetando una serie de pasos; orienta una dirección para gerentes y no gerentes por igual. Cuando los empleados conocen a dónde se dirige la unidad de trabajo

y qué deben contribuir para obtener los fines, pueden regular sus actividades, cooperar y hacer lo preciso para conquistar o lograr dichos fines.

a. Establecimiento del objetivo.

La planeación es aquel proceso que principia definiendo los objetivos y los planes con la finalidad de lograrlos. El punto del que parte la planeación es el de establecer los objetivos por lograr. Fijar los objetivos es la primera acción que se debe efectuar: Debemos saber a dónde procuramos llegar; para saber de manera precisa como llegamos hasta allá. (Chiavenato, 2014, p.125).

b. Desglose de los objetivos

Los objetivos de toda organización se ubican en un orden que empieza desde los objetivos generales de la organización (en la cúpula de la jerarquía) hasta los objetivos operativos u operacionales que involucran recomendaciones sencillas para la práctica diaria (en la base de la jerarquía).

Del resultado de jerarquizar los objetivos, nace la separación de estos. Desde de los objetivos organizacionales, la empresa ya está en capacidad de establecer sus directrices, políticas, metas, procedimientos, programas métodos y normas. (Chiavenato, 2014, p.125).

c. Amplitud de la planeación

Conjuntamente con el orden de objetivos, hay un orden de planeación. Por lo tanto, tenemos tres diferentes niveles de planeación : planeación estratégica, planeación táctica y planeación operacional

Planeación Estratégica

Es la más extensa que tiene una organización. Las características que resaltan son:

- Se proyecta a largo plazo, por lo que sus efectos y consecuencias comprenden algunos años.
- Cubre a la empresa de manera íntegra. Comprende todos los recursos y las áreas de acción, y se desvela por obtener los objetivos de la organización.
- Está determinada por la cúpula de una organización (a nivel institucional), y pertenece a la planeación general, al cual están supeditados los otros.

Planeación táctica

Planeación efectuada a nivel de secciones; cuyas características son:

- Proyectada a mediano plazo, habitualmente para el periodo de un año.
- Cubre cada sección, comprende sus recursos específicos y se desvela por lograr los objetivos trazados de la sección.
- Está definida en el nivel intermedio, en cada una de las secciones de la organización.

Planeación Operacional

Es la planeación de cada actividad o tarea. Cuyas particularidades son:

- Se proyecta a un plazo corto, para lo urgente.
- Cubre cada quehacer o actividad separadamente y procura alcanzar las metas específicas.
- Está definida en el nivel operacional para cada tarea o actividad.

d. Tipos de planes

Tenemos cuatro clases de planes:

- 1) Los que se relacionan con métodos, llamados procedimientos.
- 2) Los que se relacionan con dinero, llamados presupuestos.
- 3) Los que se relacionan con el tiempo, llamados programas.

4) Los que se relacionan con comportamientos, llamados reglas o reglamentos.

Estos planes mencionados pueden ser estratégicos, tácticos u operacionales.

En el aspecto educativo:

La planificación reside en el acto de diseñar los planes y programas de estudio. Enlazar el Proyecto Curricular Institucional (PCI) que es para un lapso amplio, con el Diseño Curricular Diversificado y el Plan Anual (PAT), que es para un lapso corto. Toma en cuenta los inconvenientes de la comunidad educativa; para enfrentarlos por intermedio de los temas transversales, el calendario comunal y la elaboración de unidades de aprendizaje. (Vargas, 2010, p. 28)

Los docentes son citados, estimulados y guiados por los directivos para comprometerlos con la axiología, la visión y la misión de la Institución educativa. Fortalecen sus capacidades, coordinan y realizan la programación curricular, teniendo en cuenta el Plan de Estudios y la asignación de las horas pedagógicas.

1.6.2.2.2. Organización

La organización como función administrativa debido a que forma parte constituyente del proceso administrativo; representa el hecho de organizar, ordenar y constituir los recursos y los órganos que se encuentran implicados en la realización; así también instituir los vínculos entre ellos y las facultades que les corresponde. La organización es la segunda función administrativa. (Chiavenato, 2014, p.129).

Considero que la organización viene a ser el acto de distribuir y constituir los recursos y las partes involucradas en la ejecución; estableciendo las relaciones existentes entre ellos.

En ese sentido Organizar es:

- Instituir las acciones específicas esenciales para lograr los objetivos que se planearon (especialización)
- Congregar las acciones en una disposición lógica (departamentalización).
- Estipular las acciones a puestos e individuos específicos (cargos y tareas)

Una organización se estructura en tres diferentes niveles (Chiavenato, 2014, p.130).

1. Organización global. Involucra a la organización como un todo. Es el mencionado diseño organizacional, que alcanza adjudicarse tres tipos: lineal, funcional y línea-staff.

2. Organización departamental. Incluye cada departamento de la organización. Es el llamado diseño por departamentos, o sencillamente departamentalización.

3. Organización de tareas y operaciones. Encausa las labores, diligencias y procedimientos determinados. Es el llamado diseño de cargos o tareas. Se realiza a través de la descripción y el análisis de cargos.

1.6.2.2.3. Dirección

La dirección, es la tercera función administrativa. Determinada la planeación y determinada ya la organización, correspondería disponer las actividades y cumplirlas. Es la función de la dirección: poner en camino y avivar la empresa. Tiene estrecha relación con la disposición de los recursos humanos de una empresa. (Chiavenato, 2014, p. 130).

Las personas requieren ser establecidos a sus cargos y funciones, ser adiestradas, dirigidas y animadas para lograr el objetivo o los objetivos. La dirección como función administrativa se encarga del aspecto de las relaciones interpersonales de los administradores y sus correspondientes subalternos en los diferentes niveles de la empresa.

Dirigir significa descifrar un plan y dar orientaciones para ejecutarlo de manera que se obtengan los propósitos procurados. Tenemos tres niveles diferentes de dirección (Chiavenato, 2014, p. 130)

1. La dirección global. Engloba a la empresa como un conglomerado; es en sí la propia dirección. Atañe al presidente de la empresa y a cada uno de los directores en sus correspondientes áreas. Pertenece al nivel estratégico de una organización.

2. Dirección departamental. Engloba a cada departamento o unidad de la empresa. También denominada Gerencia. Acoge al personal o unidad de una organización o empresa.

3. Dirección operacional. Encamina a cada uno de los grupos de individuos o de tareas. Llamada también Supervisión; cobija al personal que representa la base del organigrama y pertenece al nivel operacional de la organización o empresa.

En tal sentido considero a la dirección como el lugar hacia donde se direcciona o debe hacerlo; o puede referirse a dirigir hacia un fin propuesto; también podemos decir que es la labor de quien examina, supervisa, indica, planifica y ordena alguna tarea, para alcanzar un resultado, al cual se dirige.

1.6.2.2.4. Control

Es parte del proceso administrativo. Su propósito es garantizar que los frutos de lo que se había planeado, organizado y dirigido, concuerden lo mejor que se pueda a los objetivos determinados.

El fin del control está en constatar si la actividad que se controla alcanza o no los objetivos o propósitos que se esperaban. El control es primordialmente, un proceso que se encarga de guiar las actividades ejecutadas con un fin explícito. (Chiavenato, 2014, p.131).

Establezco el término control como el proceso para establecer lo que se está llevando a cabo; que reside en monitorear las acciones para asegurar que se cumplan de acuerdo a lo planeado y subsanar cualquier desviación significativa, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado.

El control es un proceso cíclico compuesto de cuatro fases: (Chiavenato, 2014, p.131).

1. Establecimiento de estándares o criterios : Constituyen los estándares el desempeño que se desea alcanzar. Por su parte los criterios constituyen las disposiciones que orientan las determinaciones.

2. Observación del desempeño : Para el control del desempeño es vital entender algo en relación a este. El proceso que tiene el control admite el ajuste de operaciones a estándares anticipadamente determinados, y actúa apoyado en la información que recoge.

3. Comparación del desempeño con el estándar establecido : Cualquier acción que se realiza siempre puede experimentar algunas variaciones errores o desviaciones. Es trascendental que se determine los límites de estas

variaciones que se aceptan como normales o deseables. Ahora no toda variación requiere rectificaciones; solo las que excedan los límites normales. Esta comparación se realiza por lo general a través de gráficas, informes, indicadores, porcentajes, medidas estadísticas, etc.

4. Acción correctiva : El control tiene como propósito conservar las operaciones cumpliendo los estándares determinados para lograr los propósitos en forma pertinente. En ese sentido; aquellas transiciones, errores o desorientaciones se deben corregir para que los procedimientos puedan regularizarse.

Sabemos que la planeación es la encargada de iniciar el proceso administrativo, por otro lado el control realiza el cierre. En ese sentido la cobertura del control puede ser también a nivel global, departamental y operacional, enmarcados en los planes estratégicos, tácticos u operacionales, correspondientemente.

Comprendemos ya que el proceso administrativo está comprendido por las fases siguientes: El planeamiento, la organización, la dirección y el control. En seguida; veamos a cada una de estas desde un contexto educativo: (Vargas, 2010, pp.24, 25)

a) **El planeamiento**, se diagnostica, se trazan metas, elaboran estrategias, se realiza el presupuesto, se realiza el plan anual de trabajo, proyectos y planificación curricular.

b) **La organización de las labores educativas**; se establecen las ocupaciones, así como la disposición, métodos, sistemas, los procedimientos y deberes.

c) **La dirección que implica un liderazgo;** que dirige, influye y motiva a las personas que trabajan en la institución educativa; Lleva adelante la comunicación interna y externa; toma determinaciones; delega oficios, desconcentra y distribuye las tareas.

d) **El control,** se realiza, a través del monitoreo y acompañamiento al docente, la evaluación de proyectos, verificación, orientación y retroalimentación de la programación curricular para obtener mejores aprendizajes.

El estudio de las fases del proceso administrativo contribuye a una organización indispensable para mejorar estos procesos, sin embargo, su práctica depende en este caso del director de la Institución Educativa y de su capacidad de gestión.

1.6.2.3. Desempeño Laboral

1.6.2.3.1. Definición

Es aquí donde la persona exhibe las competencias profesionales que alcanza en la que se incorpora como una estructura: los conocimientos, emociones, actitudes, destrezas, motivaciones experiencias, características personales y aquellos valores que favorecen a conseguir resultados que se esperan como consecuencia de las requerimientos técnicos, productivos y de servicio de la organización. (Robbins, 2004, p. 217)

En esta dirección cuando nos referimos al desempeño laboral lo que realmente se indica es lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, en ese sentido es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos: la eficiencia, eficacia, certeza y rendimiento con que se despliegan las diligencias profesionales determinadas en un espacio.

El desempeño se entiende como los trabajos o conductas que exterioriza el trabajador al desarrollar funciones y labores primordiales que demanda su cargo y que son notables para los objetivos que tiene la organización.

1.6.2.3.2. La evaluación del desempeño

Es aquel proceso que se encarga de establecer y notificar a los empleados, la manera como están desempeñando la labor asumida y a construir planes de mejora, si es llevado a cabo convenientemente la evaluación de las personas; no solo hacen conocer a los trabajadores el nivel de ejecución que tiene, sino que también se influye en su nivel expectante de sacrificio y en el desempeño pertinente de las trabajos encomendados.

Siendo así muy importante la evaluación de desempeño para lograr un avance de la empresa; puesto que permite comprender las debilidades y fortalezas del personal, la aptitud que tiene cada empleado.

También permite establecer e informar la manera de cómo se desempeñan en su trabajo y de esta manera construir planes de mejora. Por lo cual afirmamos que la evaluación incrementa los resultados de los empleados.

1.6.2.3.3. Beneficios para los grupos de Interés”:

Los beneficios que tiene para el individuo son: Alles. M. (2002,2004).

- Comprende cuales son las perspectivas del jefe en relación a su desempeño y del mismo modo; desde su punto de vista, cuáles son sus puntos fuertes y flacos.
- Comprende aquellas disposiciones que el jefe va tener presente para optimizar el desempeño; estos pueden ser: planes de adiestramiento, cursos, etc. Estas deberán ser realizadas por el evaluado por iniciativa propia. (diligencia, autoevaluación, cuidado, preparación, etc.)

- Posee la posibilidad para poder autoevaluarse y autocriticarse; de esta manera lograr su autodesarrollo y su autocontrol.
- Incita el trabajo y gestiona desplegar las labores oportunas para estimular al individuo y alcanzar su identidad con aquellos objetivos que quiere lograr la empresa u organización.
- Conserva un vínculo de equidad como de justicia con todos los que trabajan en la Organización.
- Incita a los empleados que forman parte de la organización para que ofrezcan sus sacrificios y vigila para que la honestidad y dedicación se recompensen muy bien.

1.6.2.3.4. Los beneficios para el jefe son :

- Valorar de manera pertinente el desempeño y la actuación de los empleados, tomando en cuenta variables y elementos propios de la evaluación, esencialmente, contar con un sistema de medición idóneo que pueda equilibrar la subjetividad.
- Apropiarse de disposiciones pertinentes con la finalidad de mejorar el comportamiento de las personas que se encuentran a su cargo.

1.6.2.3.5. Los beneficios para la empresa son :

- Goza de la posibilidad de poder realizar una evaluación del potencial humano con el que cuenta a un corto, mediano y largo plazo y precisar el aporte que brinda la persona.
- Logra reconocer a las personas que necesitan perfeccionarse en determinadas áreas de ocupación, elegir a aquellos cuentan con los requisitos para ser promovidos o transferidos.

- Logran activar su política de recursos humanos, brindándole posibilidades a las personas. (no simplemente en el sentido de promocionarlos; sino en especial el de lograr su evolución y crecimiento como persona), provocar el rendimiento y optimizar el vínculo humano anterior de la empresa.
- Designa con precisión a las personas cuáles son sus deberes y que se espera de ellas.
- Planifica las distintas labores que tiene la unidad, administra e inspecciona el quehacer e instituye las disposiciones y ordenamientos para su posterior cumplimiento.
- Incita a los trabajadores a colaborar en la resolución de problemas y les pregunta sus opiniones, para poder de emanar o efectuar cambio alguno.

1.6.2.3.6. Dimensiones de valoración del desempeño laboral

Eficiencia

La eficiencia reside en conseguir los mayores resultados con la mínima inversión. Como los gerentes poseen recursos insuficientes (de individuos, dinero y equipo) se preocupan por aprovecharlos eficientemente. Se define como “hacer bien las cosas”, entendiéndose como no derrochar los recursos (Robbins y Coulter, 2013, p.8).

Entonces la **eficiencia** radica en medir los sacrificios que se pretenden para obtener los propósitos. El tiempo, el costo, el empleo pertinente de componentes materiales y humanos, desempeñar con la aptitud propuesta, establecen componentes propios de la eficiencia. Los efectos más eficientes se consiguen cuando se utiliza de manera conveniente estos componentes, en

el instante preciso, al mínimo costo posible y efectuando con las pautas de condición solicitadas.

Por todo lo arriba mencionado; considero que la eficiencia es el saber hacer las cosas bien para conseguir excelentes resultados; partiendo del mínimo número de recursos; así conseguir los objetivos trazados por la organización.

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 y Coulter, 2013, P. 8).

También debemos tener en cuenta la definición de “Eficacia como el nivel de alcance de metas y objetivos. La eficacia hace alusión a nuestra idoneidad para conseguir lo pretendemos” (Chiavenato, 2009, p. 255).

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.

Eficiencia frente a eficacia

Emerson un autor clásico, utilizó la expresión “Ingeniería de la eficacia” como una especialidad para obtener y maximizar la eficiencia .Para Emerson, eficiencia viene a ser “la relación que existe entre lo que ha conseguido y lo

que se podría conseguirse”. De esta parte el enunciado **“porcentaje de eficacia”** que usa para simbolizar mucho mejor dicha razón. La eficiencia se refiere a la sobresaliente forma (the best way) de realizar o elaborar (métodos) las cosas; para que los recursos (materias primas, maquinas o personas) sean manejados de la manera más sensata que se pueda. La eficiencia por su parte se ocupa de los medios, la metodología y los protocolos más pertinentes que deben estar apropiadamente planificados y organizados que aseguren el uso óptimo de los recursos disponibles. La eficiencia no se ocupa de otros fines, son de los medios. Lograr los propósitos no está dentro del campo de la eficiencia sino que es cuestión de la eficacia. En la forma en que el administrador se esfuerce por realizar las actividades de manera correcta, se estará acercando a la eficiencia (utilizar de manera pertinente los recursos con que se cuenta). Sin embargo, cuando maneja los instrumentos que le proporcionan quienes ejecutan las cosas que evalúan los resultados alcanzados, es decir, para comprobar si las cosas que se hacen bien son las que verdaderamente se deberían haber realizado, en aquel momento se estará enfocándose en la eficiencia (alcanzar los propósitos por medio de los recursos con los que se cuenta).

Sin embargo la eficacia y la eficiencia no siempre van juntas. Una organización podría ser operacionalmente eficiente y a la vez, ineficaz o viceversa. Puede ser ineficiente en su aspecto operacional y a pesar de ello, ser eficaz, aun cuando la eficacia se valore más cuando va custodiada de la eficiencia. También podría no ser eficiente ni tampoco eficaz. Lo correcto sería una organización igual de eficiente que de eficaz situación a la que podríamos llamar excelencia (Chiavenato, 2014, p.116).

1.6.3. Definiciones de Conceptos

1.6.3.1. Gestión

Gestión: Viene del latín GESTIO-GESTIONIS que significa ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados (Corominas, 1995).

Gestión es una concepción más evolucionado tiene la administración y se precisa de la siguiente manera la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad (Heredia, 1985, p.25)

1.6.3.2. Administración

Administración es la manera en que se integra a las organizaciones o partes de ellas. Es el proceso por el que planea, organiza, dirige y controla el manejo de recursos organizacionales para lograr determinados propósitos en forma eficiente y eficaz. (Chiavenato, 2007, p. 47).

1.6.3.3. Capacidades

Son recursos que nos permiten actuar en forma competente. Estos recursos vienen a ser: conocimientos, habilidades y actitudes que las personas manejan para enfrentar una determinada situación. Estas capacidades suponen operaciones menores que están inmersas en las competencias, que son ordenamientos más complejos. (MINEDU, 2017, p. 37).

1.6.3.4. Competencia

Es definida como aquella facultad que todo individuo posee para armonizar un conjunto de capacidades con la finalidad de obtener un objetivo específico en un determinado contexto; procediendo en forma oportuna y con sentido ético. Un individuo competente; comprendería la circunstancia que debe enfrentar y valorar las contingencias que se tiene para solucionarla. Esto implica que uno identifica los conocimientos y destrezas que tiene o que se encuentran aprovechables en el

medio ambiente, examina las combinaciones más convenientes ante una adversidad y la intención, para posteriormente tomar determinaciones y actuar con la combinación que seleccionó. (MINEDU, 2017, p. 36).

1.6.3.5. Aptitud

Es aquella habilidad que se necesita para realizar cierta actividad. Todo líder o director debe saber cuáles son sus capacidades o talentos para ejercerlo. Realmente los líderes son quienes destinan su tiempo en su entrenamiento y progreso, puede ser a través de la lectura o formándose profesionalmente. (Reynolds, 2001).

1.6.3.6. Actitud

Predisposición para responder de manera positiva; quizás negativa ante una situación, objetos o individuo. (Chiavenato, 2014, p.298)

1.6.3.7. Habilidad

Idoneidad de transformar el entendimiento en un hecho y que trae como consecuencia un desempeño anhelado (Chiavenato, 2004, p.48).

1.6.3.8. Liderazgo

Menciona que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación al logro de uno o diferentes propósitos determinados. El proceder del liderazgo (que atañe ocupaciones como proyectar, comunicar, valorar, mediar, vigilar, condecorar, incitar, sancionar, etc.) desde ya contribuye con el equipo a conseguir sus propósitos. (Chiavenato, 2014, p.89).

1.6.3.9. Comunicación

Es una tarea administrativa cuyas dos finalidades importantes son: proveer información y conocimiento preciso para que los individuos se puedan encaminar

en sus labores; y suministrar las actividades ineludibles que promueven la estimulación, colaboración y complacencia en los puestos.

Conjunto de informaciones que se intercambia entre individuos. Significa hacer común un mensaje (Chiavenato, 2014, p.106).

1.6.3.10. Empowerment

Es el modo de ofrecer los trabajadores autoridad, asesoría e instrumentos que estos requieran para efectuar sus labores con superior independencia, facultad y cordialidad. (Chiavenato, 2014, p.299).

1.6.3.11. Organización o estructura organizacional

Representa el conjunto de secciones e individuos que componen la maquinaria administrativa de la empresa u organización. Es semejante que formato o esquema de la organización (Chiavenato, 2014, p.147).

1.6.3.12. Staff o asesoría

Expresa la cualidad de brindar consulta, consultoría, recomendación, lecciones o proporcionar asistencia especializada (Chiavenato, 2014, p.147).

1.6.3.13. Satisfacción del trabajo

Es un conglomerado de emociones positivas o negativas con las que el individuo aprecia su labor; los mismos que son manifestados en ciertas conductas laborales". Se encuentran relacionados con la esencia de la labor y con los que constituyen el ambiente laboral: trabajo de equipo, vigilancia, sistema organizativo, etc. De acuerdo a estos autores, la complacencia en la labor es una sensación de goce o sufrimiento que se diferencia de los conceptos, propósitos y finalidades de la conducta: dichas actitudes permiten que los gerentes puedan prever las consecuencias que obtendrán las ocupaciones en el proceder próximo. (Davis y Newstrom, 1991, p.203).

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017

1.7.2. Hipótesis Específica

1. Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.
2. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.
3. Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.
4. Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

1.8. Variables

1.8.1. Definición Conceptual

Variable 01:

V1 = Gestión Administrativa .

Gestión administrativa reside en todas las actividades que se inician para coordinar la voluntad de un grupo, es decir la forma como se tratan de conseguir las metas u objetivos con la asistencia de las personas y las cosas mediante el desempeño de determinadas labores fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control (Anzola; 2002. p. 70)

Dimensiones:

- Dimensión 1: Planeación
- Dimensión 2: Organización
- Dimensión 3: Dirección
- Dimensión 4: Control

Variable 02:

V2 = Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la función que cumple el trabajador en su puesto de trabajo; el cual mide en base a la eficiencia (óptimo aprovechamiento de los recursos utilizables para el logro de objetivos) y eficacia (hacer lo necesario para la consecución de las metas) (Robbins, S. 2004).

Dimensiones

- Dimensión 1: Eficiencia
- Dimensión 2: Eficacia

1.8.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	Instrumento	Escala de medición
<p>(VI) GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>Reside en todas las actividades que se inician para coordinar la voluntad de un grupo, es decir la forma como se tratan de conseguir las metas u objetivos con la asistencia de las personas y las cosas mediante el desempeño de determinadas labores fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control (Anzola; 2002. p. 70)</p>	<p>Planeación</p> <p>Es la función administrativa que determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos.</p>	Existen objetivos definidos de la organización	1	¿La visión de la institución Educativa se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso?	CUESTIONARIO	<p>ESCALA DE LIKERT</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi Siempre</p> <p>5. Siempre</p>
			2	¿Los objetivos de la institución Educativa son claros y precisos para su cumplimiento?		
			3	¿El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto?		
	Se establecen metas de logro para cada área.	4	¿Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la institución Educativa?			
		5	¿Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas?			
	<p>Organización</p> <p>Significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno.</p>	Los trabajos están diseñados para su ejecución	6	¿Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área?		
			7	¿Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones?		
			8	¿Existe un flujo de procesos en cada área que orienta la gestión administrativa?		
		Los recursos son asignados de acuerdo a las necesidades	9	¿Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo?		
			10	¿Los recursos son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado?		
		Se coordinan las actividades oportunamente	11	¿Cuándo tiene dudas sobre algún caso consulta a su jefe inmediato superior?		
	12		¿Cuándo tiene dudas sobre algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos?			
	<p>Dirección</p> <p>Función administrativa que se</p>	Se delegan funciones y designan responsables	13	¿La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional?		
			14	¿Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión?		

	refieres a las relaciones interpersonales de los administradores y sus respectivos subordinados en todos los niveles de la organización.	Se lidera y motiva para que todas las acciones sean eficaces	15	¿Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas?		
			16	¿Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas?		
			17	¿Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades?		
		18	¿La comunicación en la Institución Educativa es tipo horizontal entre jefes y subordinados?			
		19	Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las áreas de modo transparente?			
	Control Función administrativa; forma parte del proceso administrativo, del mismo modo que la planeación, la organización y la dirección	Los estándares de productividad están definidas	20	¿Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos?		
			21	¿Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos?		
		Existe monitoreo de actividades pertinentes	22	¿El monitoreo es política e la gestión como una herramienta de mejora de la productividad?		
			23	¿Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño?		
		Se toman acciones correctivas oportunamente	24	¿Las acciones correctivas se hacen en el acto sin esperar órdenes superiores?		
25	¿Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión?					
(V2) DESEMPEÑO LABORAL Es la función que cumple el trabajador en su puesto de trabajo; el cual mide en base a la eficiencia (óptimo aprovechamiento)	Eficiencia Consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión. Como los gerentes tienen recursos escasos (de personas, dinero y equipo) se preocupan por aprovecharlos	Usa el tiempo necesario y asignado para hacer su trabajo	26	¿Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada?		
		Tiene capacidad para resolver problemas	27	¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brindamos?		
		Cumple con los procesos respectivos y adecuados en la atención al usuario	28	¿En la Institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad al usuario?		
		Hace uso correcto de los recursos tecnológicos	29	¿Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos?		

de los recursos utilizables para el logro de objetivos) y eficacia (hacer lo necesario para la	eficientemente. Se define como hacer bien las cosas , es decir, no desperdiciar los recursos (Robbins y Coulter, 2013, p.8).	materiales y humanos en la realización de sus actividades				
consecución de las metas) (Robbins, S. 2004).	Eficacia Hacer lo correcto o llevar a cabo las actividades laborales que derivarán en el logro de los objetivos de la empresa (Robbins y Coulter, 2013, P. 8).	Cobertura respecto a la demanda posible	30	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?		
Focaliza sus actividades		31	¿Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario ?			
Capacidad de cubrir la demanda actual		32	¿Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio?			
Logra el resultado final que esperaba . (Satisfacción del usuario.)		33	¿Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?			
Enfoque de proactividad		34	¿Tomas decisiones conscientes, sin alejarte de tus valores o principios?			

CAPITULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Método de Investigación

2.1.1. Método General

La presente investigación corresponde al **método científico** ya que se hizo uso de un conglomerado de saberes bien estructurados con la finalidad de saber con exactitud los hechos . Ahora se debe entender que es un proceso constante de exploración de conocimientos. La persona de ciencia busca constantemente alcanzar la mayor verosimilitud en los hechos (Valderrama ,2015).

2.1.2. Método Especifico

Método Inductivo

Permitió establecer la peculiaridad de la problemática por medio de un razonamiento mental; también examinar las peculiaridades a todos los problemas que se presentan en esta investigación.

Método Analítico

A través de este método se pudo descomponer la variable Gestión Administrativa en sus dimensiones más relevantes: planeación, organización; dirección, control y la variable Desempeño Laboral en sus dimensiones:

eficacia y eficiencia para seguidamente analizarlos en forma individual y global.

Método Descriptivo

El diseño de investigación descriptiva es un método que involucra observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera, por lo que en este caso nos permitió describir la variable Gestión Administrativa en sus dimensiones más relevantes: planeación, organización, dirección y control; por otro lado, a la variable Desempeño Laboral en sus dimensiones: eficacia y eficiencia.

2.1.3. Métodos Estadísticos

Como método estadístico se utilizó la prueba de correlación de rangos (o prueba de correlación de rangos de Spearman ; según (Triola, 2004, p.670) menciona que: Es una prueba no paramétrica que hace uso de rangos de datos muestrales sólidos en datos apareados.

2.2. Tipo De Investigación

De acuerdo al propósito, naturaleza de los problemas y objetivos formulados ésta investigación reúne las condiciones para ser calificado como una investigación **básica**, el cual se ocupa por recabar evidencias de la realidad para incrementar el saber teórico-científico, encaminado al develamiento de principios y leyes . (Valderrama, 2015,p. 164).

El presente trabajo de investigación se ubica en la investigación básica, porque auscultaremos las diferentes teorías científicas existentes en relación al problema de estudio . Estas teorías constituirán los soportes teórico-científicos del marco teórico , luego, formularemos nuestras hipótesis y contrastaremos con la realidad problemática para arribar a conclusiones teóricas entre la gestión

administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

2.3. Nivel De Investigación

El presente estudio de investigación se configura como una investigación de nivel correlacional que tiene como propósito establecer el grado de relación o asociación no causal en la investigación que existe entre dos o más variables. Estas se distinguen porque en primer lugar se miden las variables y en seguida a través de pruebas de hipótesis correlacionales y el empleo de técnicas estadísticas, se valora la relación (Oseda, Chenet, Hurtado, Chávez, Patiño y Oseda, 2015, p 163).

Las mencionadas correlaciones se respaldan en hipótesis sujetas a prueba. Ello nos accederá saber la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

2.4. Diseño De Investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño correlacionales que es el diseño más utilizado por las ciencias sociales, está relacionado entre el grado de relación que existe entre dos o más variables que nos interesan a una misma muestra de estudio o evento observado.

Del diseño descriptivo – correlacional simple, este diseño se caracteriza porque en una misma muestra específica, se miden dos variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente (correlacionan) mediante un coeficiente de correlación. Oseda (2015, p 103); su propósito es de comparar la existencia de una relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral mediante la estadística y analizar su incidencia y correlación.

Su esquema corresponde a la investigación es la siguiente.

Diseño: Correlacional

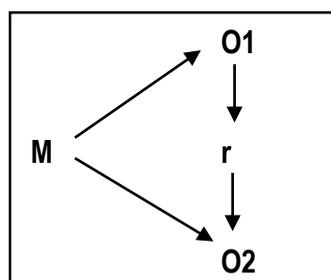
Dónde:

M = Muestra

O1= Observación de la variable 1

O2= Observación de la variable 2

r = Relación entre las dos variables



2.5. Población y Muestra

2.5.1. Población

La población viene a ser el conglomerado de todos los: objetos, individuos, documentos, data, sucesos, empresas, circunstancias, etc. que se van a investigar. La población es el conglomerado de individuos o cosas que poseen una o más propiedades similares, se localizan en un espacio y cambian en un lapso de tiempo. Dr. Arístides Alfredo Vara Horna; Manual de investigación “7 pasos para una tesis exitosa”.

La población de la investigación estará conformado por todos los 47 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

N°	DESCRIPCIÓN	SEXO		TOTAL
		MASCULINO	FEMENINO	
1	Directivos	01	01	02
2	Docentes Nombrados	14	12	26
3	Docentes contratados	15	04	19
TOTAL				47

Nota. Elaborado a partir de los datos que brinda el sistema del SIAGIE-2017.

2.5.2. Muestra censal

En la presente investigación se utilizó un muestreo no probalístico, Según Hernández, Fernández & Batista. (2006, p.241) Subgrupo de la población donde la designación de los elementos depende a las características de la investigación, por tanto se aplicó el método censal.

2.6. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

La elección de la técnica requerida depende de la naturaleza y la metodología del trabajo, si deseamos saber el parecer de los individuos, podemos elegir por realizar entrevistas o cuestionarios. Por el contrario, si nos inquieta cierta conducta de los trabajadores, lo más conveniente será usar cierta técnica de observación. Dr. Arístides Alfredo Vara Horna; Manual de investigación “7 pasos para una tesis exitosa”

2.6.1. Técnica de Recolección de Datos

- ✓ Encuesta

2.6.2. Instrumento de Recolección de Datos

- ✓ Cuestionario de encuesta.

2.7. Procedimiento de Recolección de Datos

Durante el proceso operativo de la investigación se desarrolla en función a la incidencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 307001 de Huancavelica – 2017.

A. Considerando el acompañamiento práctico e hipotético del proceso de

selección: Indagación bibliográficas existentes al tema de investigación .

B. Proceso de observación de relación de problemas: Rescatando las

numerosas expresiones oscilantes referidas a la problemática .

C. Construcción de instrumentos de acopio: Diseño de enunciación de un cuestionario para la selección de datos e información.

D. Puesta a prueba de los instrumentos de recolección: Evaluación de la eficiencia del instrumento de recolección en función a los datos que se requieren obtener.

E. Aplicación de los instrumentos: Proceso pertinente de almacenamiento de datos e información con el uso de los varios instrumentos planteados para la investigación.

F. Procesamiento de información: Proceso, acopio y sistematización de la indagación a través del uso de software Excel y SPSS que permite consolidar información de la decisión del proceso de investigación.

2.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para esta investigación se hace uso de la estadística descriptiva, mediana, moda y promedio.

El presente trabajo de investigación que se titula Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N°37001 de Huancavelica 2017 se verá enmarcado en las sucesivas fases: **Fase 1** se selecciona un software estadístico en la computadora para examinar los datos, **Fase 2** se ejecuta el programa Excel, SPSS versión 24, **Fase 3** aquí exploramos los datos de la investigación a) examinar descriptivamente los datos por variable b) se visualiza los datos por cada variable, **Fase 4** evaluamos la confiabilidad y validez alcanzada que nos da los instrumentos de medición, **Fase 5** examinar a través de pruebas estadísticas la hipótesis planteada, **Fase 6** efectuar análisis adicionales, **Fase 7** organizar los resultados para mostrarlos. Metodología de Investigación Sampieri.

La técnica de procesamiento y análisis de datos que se utilizó fue el Software SPSS Versión 24, para procesar la información correspondiente a la variable y dimensiones, materia de la investigación. Se exterioriza las tablas de Frecuencias, los gráficos de barras, histograma o diagramas y las interpretaciones respectivas.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Descripción de los Resultados

En apreciación a los resultados alcanzados; detallo a continuación el estudio de interpretación de los resultados conseguidos de acuerdo a la administración de los instrumentos de recolección de datos en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica, en correlación a los objetivos expuestos, para esto se equipara el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones (planeación, organización, dirección y control); así como el desempeño laboral y sus dimensiones (eficiencia y eficacia); después se establece las pruebas de hipótesis inherentes al trabajo de investigación. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación se establecen en tablas de distribución de frecuencias, cuadros y gráficos estadísticos.

3.1.1. Análisis de la Variable 01: Gestión Administrativa

La variable gestión administrativa muestra cuatro dimensiones: La planeación, organización, dirección y control. Para tal conclusión se ha trabajado con una escala de tipo Likert ya que los datos procesados proceden de variables cualitativas de nivel de medición ordinal: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre; esto de acuerdo a la apreciación de los docentes que trabajan en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica.

A continuación se muestran las tablas de frecuencias por cada dimensión de la variable gestión administrativa.

Dimensión 1: Planeación

Tabla 1

La visión de la Institución Educativa se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	6	12,8	12,8	19,1
	Siempre	38	80,9	80,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

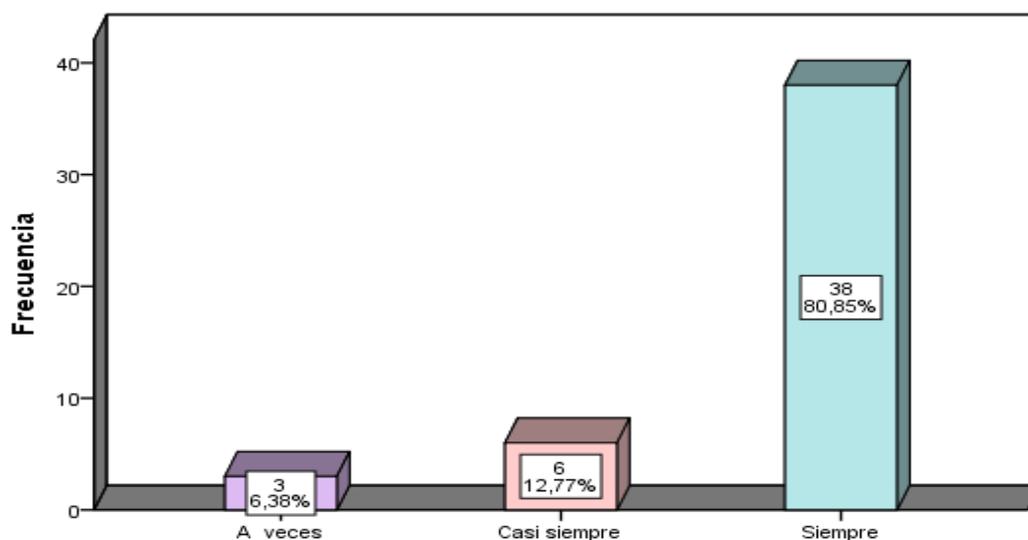


Figura 1. La visión de la Institución Educativa se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 1 y figura 1, podemos observar que frente a la pregunta realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 38 respuestas que representan el (80.85%) respondieron siempre, 6 respuestas que representan el (12.77%) respondieron casi siempre y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron a veces. Ante esta representación podemos expresar que la mayoría de los

colaboradores encuestados refieren que siempre se exhibe y difunde la visión de la Institución Educativa en todas las áreas con la finalidad

Tabla 2

Los objetivos de la Institución Educativa son claros y precisos para su cumplimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	8	17,0	17,0	23,4
	Siempre	36	76,6	76,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

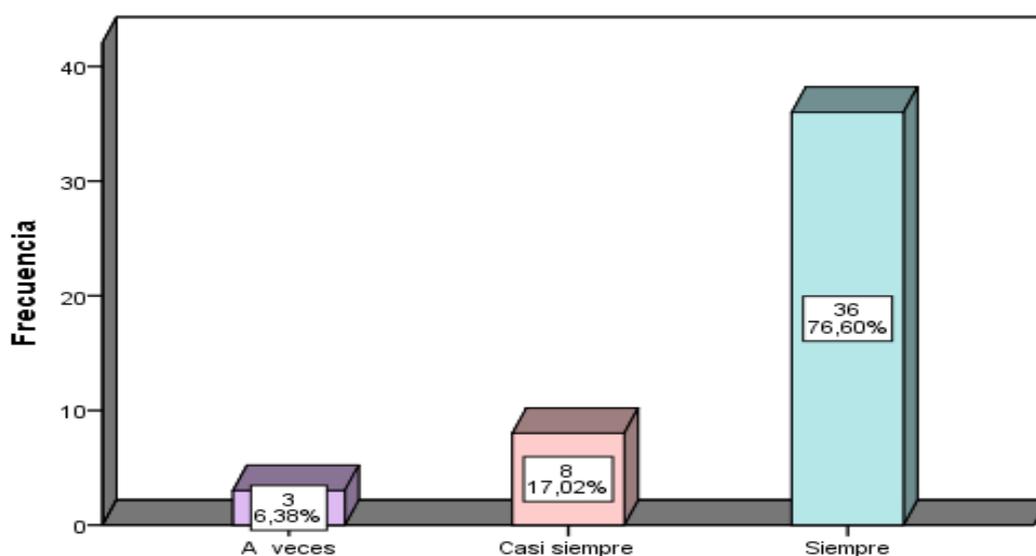


Figura 2. Los objetivos de la Institución Educativa son claros y precisos para su cumplimiento.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 2 y figura 2, podemos observar que ante la pregunta presentada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 36 respuestas que representan el (70.60%) respondieron siempre, 8 respuestas que representan el (17.02%) respondieron casi siempre y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron a veces. Ante esta situación podemos expresar que la mayoría de los colaboradores

encuestados refieren que siempre se dan los objetivos de Institución Educativa de una manera clara y precisa para su ejecución.

Tabla 3

El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	4	8,5	8,5	8,5
Casi siempre	5	10,6	10,6	19,1
Siempre	38	80,9	80,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

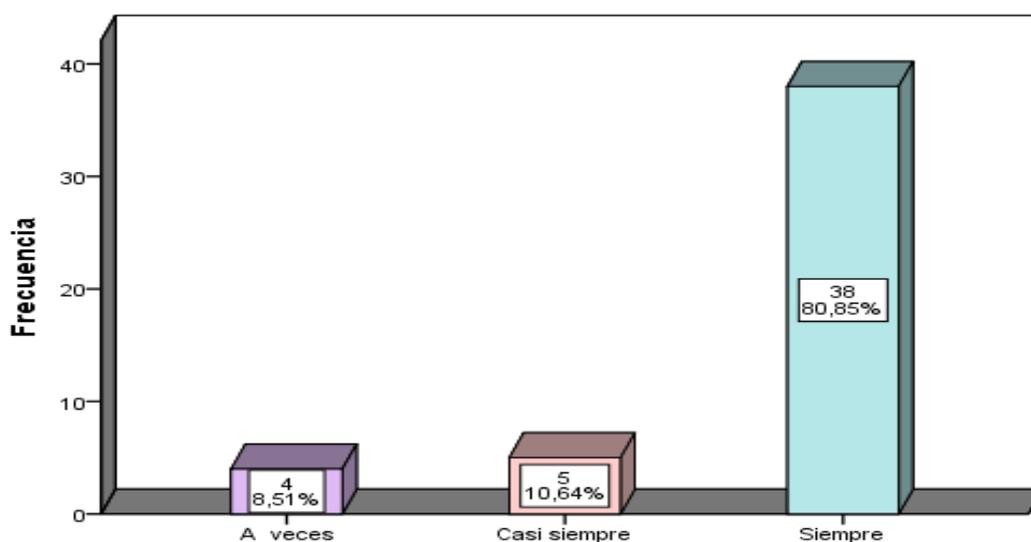


Figura 3. El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 3 y figura 3, podemos analizar que ante la interrogante elaborada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 38 respuestas que representan el (80.85%) respondieron siempre, 5 respuestas que representan el (10.64%) respondieron casi siempre y 4 respuestas que representan el (8.51%) respondieron a veces. Frente a esta situación podemos expresar que la mayoría de los

colaboradores encuestados refieren que siempre el personal administrativo de la Institución Educativa es responsable de los objetivos a conseguir.

Tabla 4

Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	11	23,4	23,4	34,0
	Siempre	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

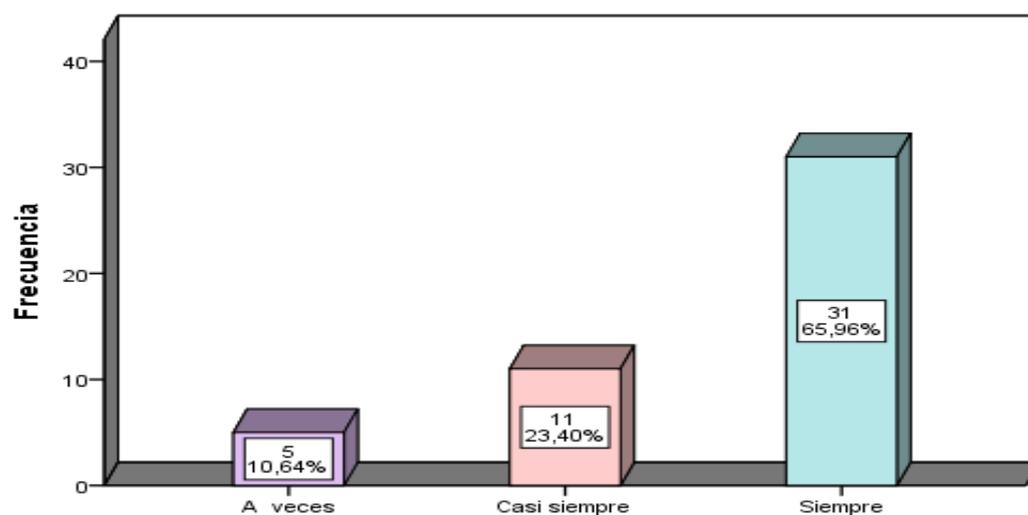


Figura 4. Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la Institución Educativa

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 4 y figura 4, podemos examinar que ante la interrogante realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 31 respuestas que representan el (65.96%) respondieron siempre, 11 respuestas que representan el (23.40%) respondieron casi siempre y 5 respuestas que representan el (10.64%) respondieron a veces. Frente a esta situación podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que siempre los jefes de área instituyen sus propias metas de acuerdo los objetivos de la Institución Educativa.

Tabla 5

Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	46,8	46,8	46,8
	Casi siempre	22	46,8	46,8	93,6
	Siempre	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

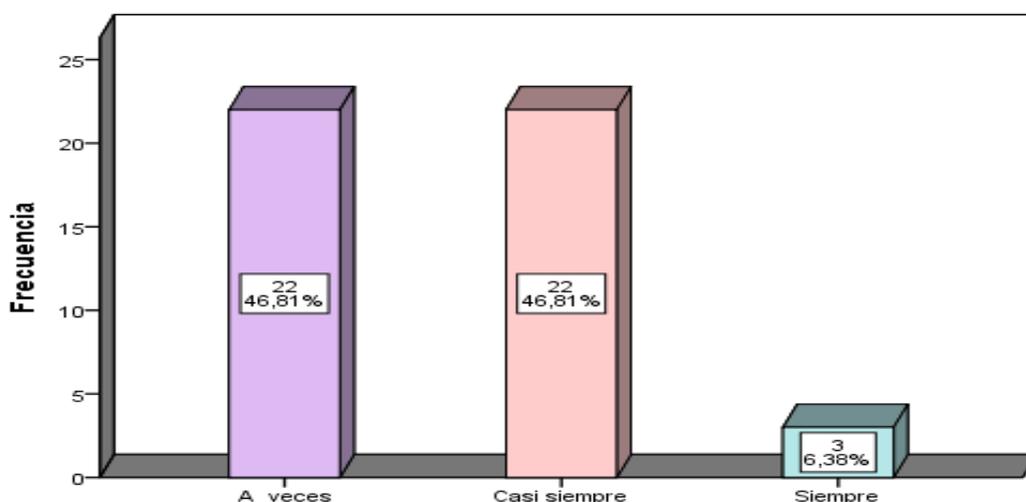


Figura 5. Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 5 y figura 5, podemos percibir que ante la interrogante dada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron siempre, 22 respuestas que representan el (46.81%) respondieron casi siempre y de igual manera 22 respuestas que simbolizan el (46.81%) también respondieron a veces. Frente a esta situación podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los servidores públicos se esfuerzan por desempeñar las metas planteadas.

Dimensión 2: Organización

Tabla 6

Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	34	72,3	72,3	78,7
	Siempre	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

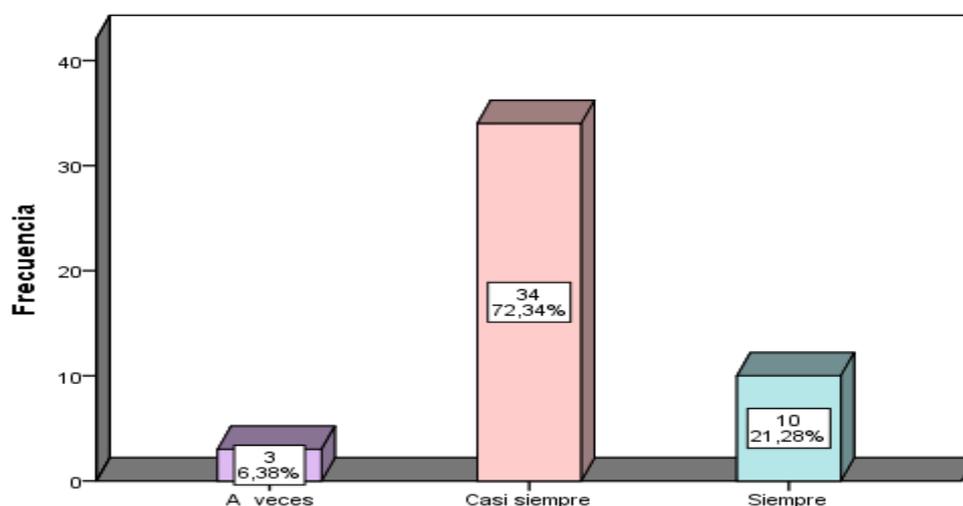


Figura 6. Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 6 y figura 6, podemos percibir que ante la interrogante presentada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 10 respuestas que representan el (21,28%) respondieron siempre, 34 respuestas que representan el (72,34%) respondieron casi siempre y 3 respuestas que representan el (6,38%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre las actividades de trabajo están delineadas en los planes de trabajo de cada área.

Tabla 7

Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	2	4,3	4,3	10,6
	Siempre	42	89,4	89,4	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

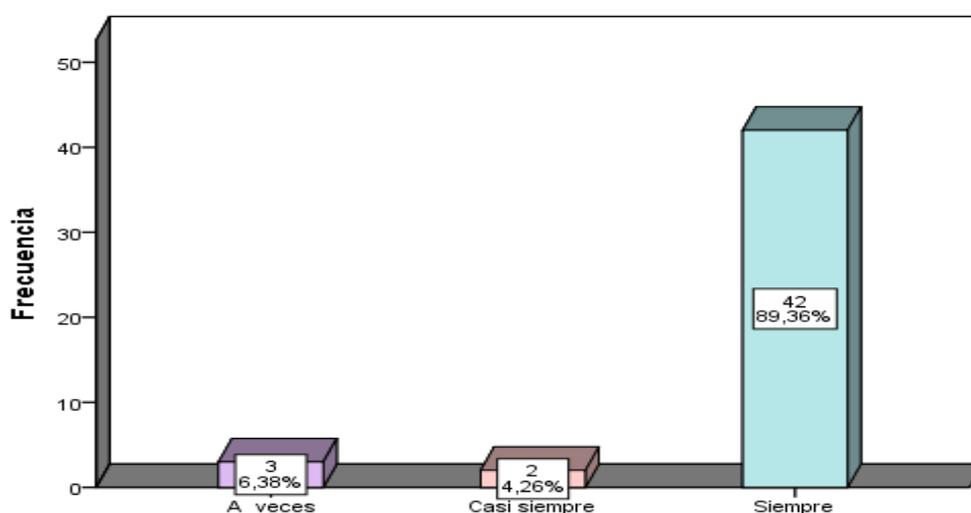


Figura 7. Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 7 y figura 7, podemos apreciar que ante la interrogante realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 42 respuestas que representan el (89.36%) respondieron siempre, 2 respuestas que representan el (4.26%) respondieron casi siempre y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la gran mayoría de los colaboradores encuestados refieren que si existe un organigrama que precisa las compromisos y funciones.

Tabla 8

Existe un flujo de procesos en cada área que orienta la gestión administrativa.

Válido	Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje acumulado
		Porcentaje	válido	
A veces	3	6,4	6,4	6,4
Casi siempre	20	42,6	42,6	48,9
Siempre	24	51,1	51,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

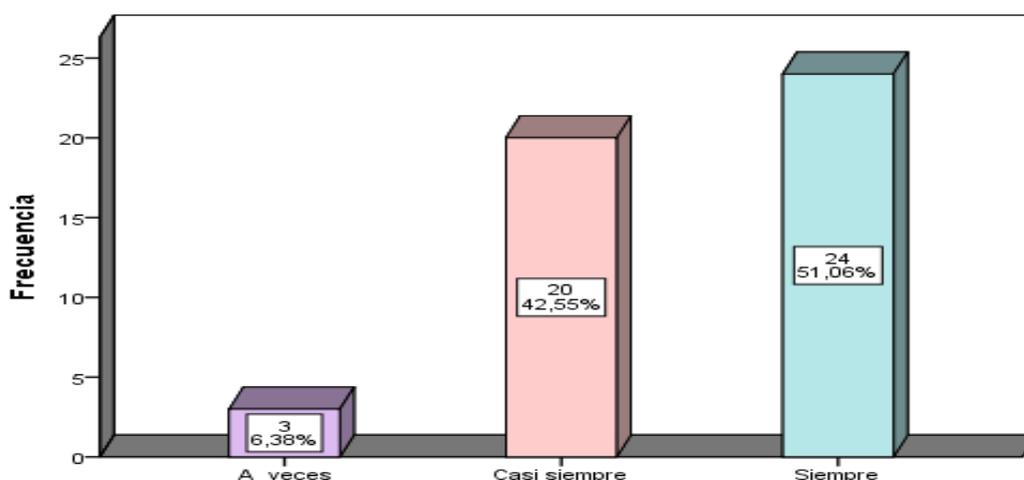


Figura 8. Existe un flujo de procesos en cada área que orienta la gestión administrativa.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 8 y figura 8, podemos apreciar que ante la interrogante elaborada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 24 respuestas que constituyen el (51.06%) respondieron siempre, 20 respuestas que constituyen el (42.55%) respondieron casi siempre y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que siempre existe un flujo de procesos en cada área que guía la gestión administrativa.

Tabla 9

Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	15	31,9	31,9	42,6
	Siempre	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

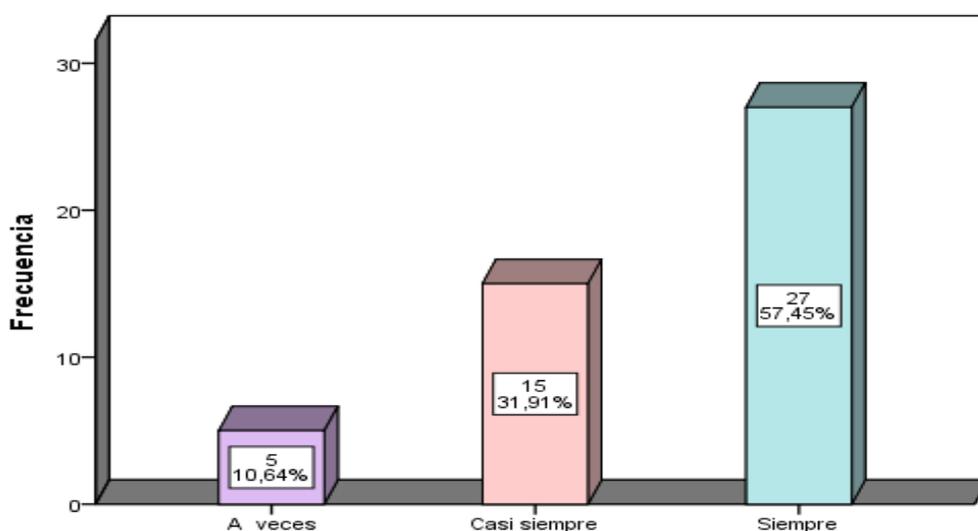


Figura 9. Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 9 y figura 9, podemos apreciar que ante la interrogante dada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 27 respuestas que constituyen el (57.45%) respondieron siempre, 15 respuestas que constituyen el (31.91%) respondieron casi siempre y 5 respuestas que representan el (10.64%) respondieron a veces.

Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que siempre los recursos son concedidos de acuerdo a las carencias para cada periodo.

Tabla 10

Los recursos son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	21,3	21,3	21,3
	Casi siempre	32	68,1	68,1	89,4
	Siempre	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

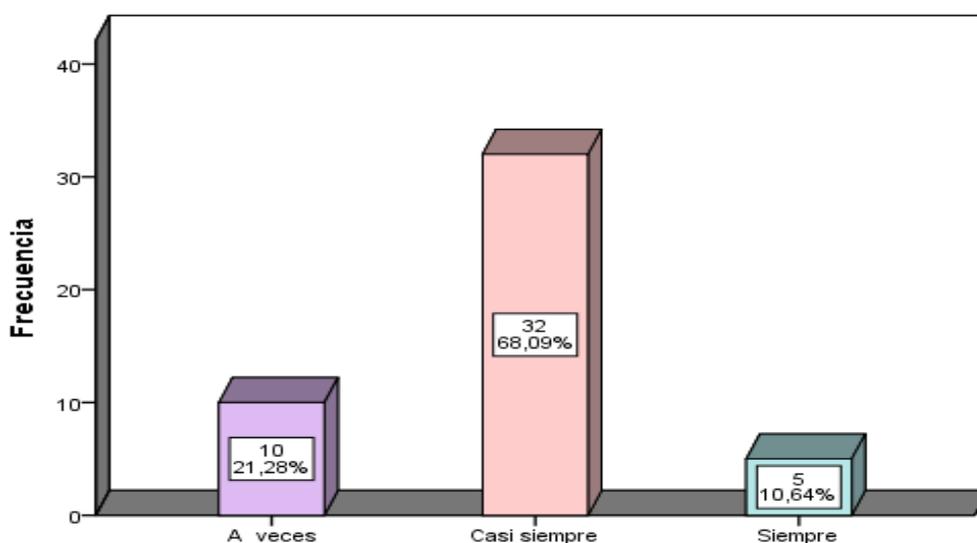


Figura 10. Los recursos son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 10 y figura 10, podemos apreciar que ante la interrogante dada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 5 respuestas que constituyen el (10.64%) respondieron siempre, 32 respuestas que constituyen el (68.09%) respondieron casi siempre y 10 respuestas que representan el (21.28%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los recursos son empleados en forma exclusiva para lo que fue programado.

Tabla 11

Cuándo tiene dudas sobres algún caso consulta a su jefe inmediato o superior.

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	16	34,0	34,0	44,7
	Siempre	26	55,3	55,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

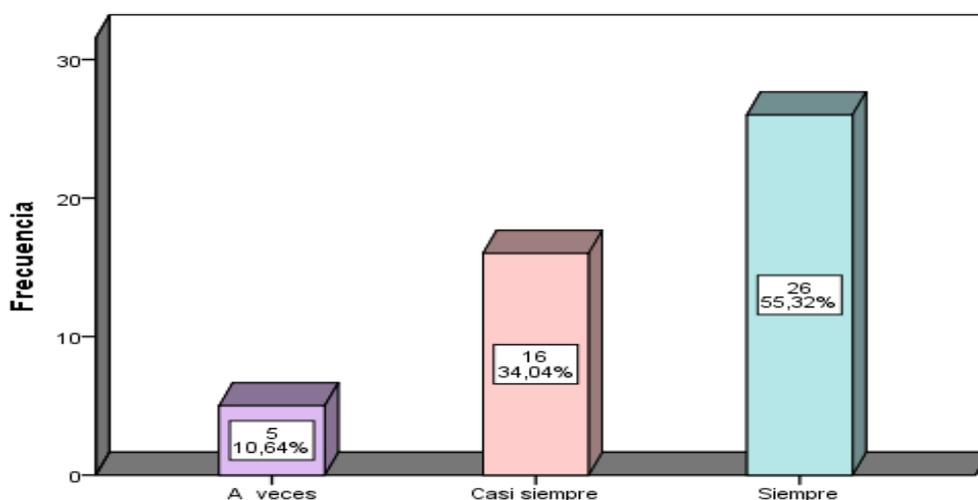


Figura 11. Cuándo tiene dudas sobres algún caso consulta a su jefe inmediato o superior

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 11 y figura 11, podemos percibir que ante la interrogante realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 26 respuestas que constituyen el (55.32%) respondieron siempre, 16 respuestas que constituyen el (34.04%) respondieron casi siempre y 5 respuestas que representan el (10.54%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que siempre que tienen vacilaciones sobre algún caso, se asesoran con su jefe inmediato o superior.

Tabla 12

Cuándo tiene dudas sobres algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos.

	Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje acumulado
		Porcentaje	válido	
Válido	A veces	8	17,0	17,0
	Casi siempre	19	40,4	57,4
	Siempre	20	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

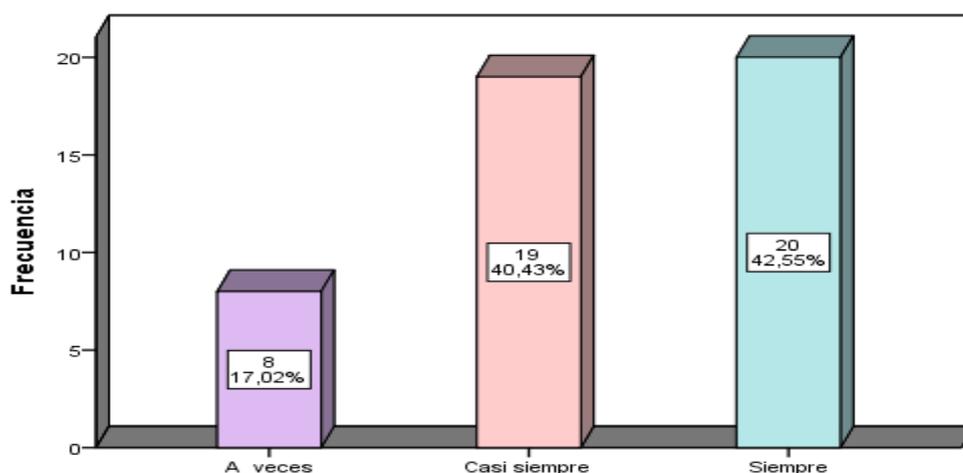


Figura 12. Cuándo tiene dudas sobres algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 12 y figura 12, podemos percibir que ante la interrogante mencionada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 20 respuestas que constituyen el (42.55%) respondieron siempre , 19 respuestas que constituyen el (40.43%) respondieron casi siempre y 8 respuestas que representan el (17.02%) respondieron a veces . Frente a este contexto podemos enunciar que existe una pequeña mayoría de los colaboradores encuestados que refieren que cuando tienen dudas sobre algún caso siempre prefieren revisar las normas y reglamentos .

Dimensión 3: Dirección

Tabla 13

La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	20	42,6	42,6	48,9
	Siempre	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

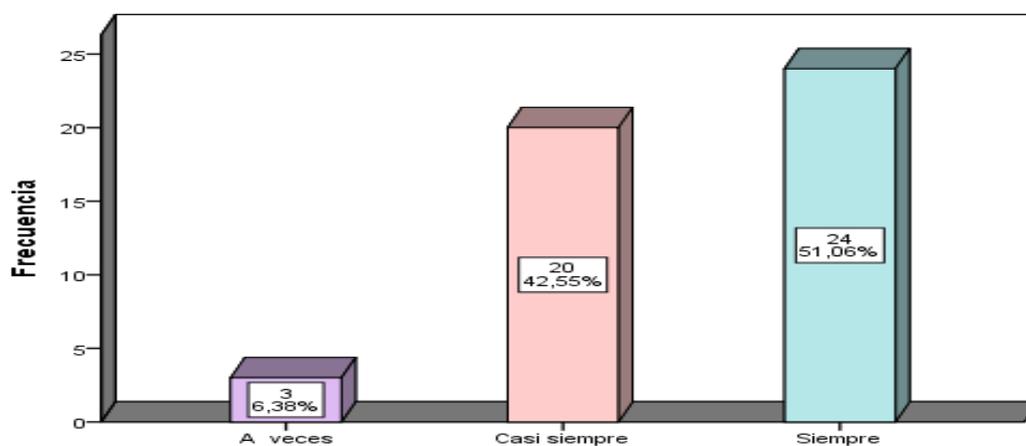


Figura 13. La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 13 y figura 13, podemos apreciar que ante la interrogante realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 24 respuestas que constituyen el (51.06%) respondieron siempre, 20 respuestas que constituyen el (42.55%) respondieron casi siempre y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que siempre se delega funciones apelando a la jerarquía funcional.

Tabla 14

Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión.

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	23,4	23,4	23,4
	Casi siempre	1	2,1	2,1	25,5
	Siempre	35	74,5	74,5	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

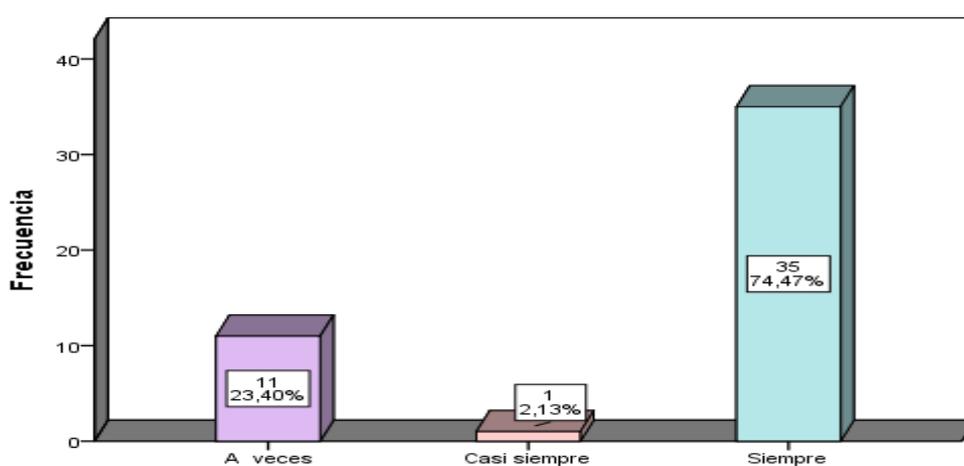


Figura 14. Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 14 y figura 14, podemos apreciar que ante la interrogante elaborada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 35 respuestas que constituyen el (74.47%) respondieron siempre, 1 respuesta que constituye el (2.13%) respondió casi siempre y 11 respuestas que representan el (23.40%) respondieron a veces. Frente a esta situación podemos enunciar que la gran mayoría de los colaboradores encuestados refieren que siempre los jefes de área realizan la delegación de funciones para aligerar los procesos de gestión.

Tabla 15

Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	1	2,1	2,1	8,5
	Siempre	43	91,5	91,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

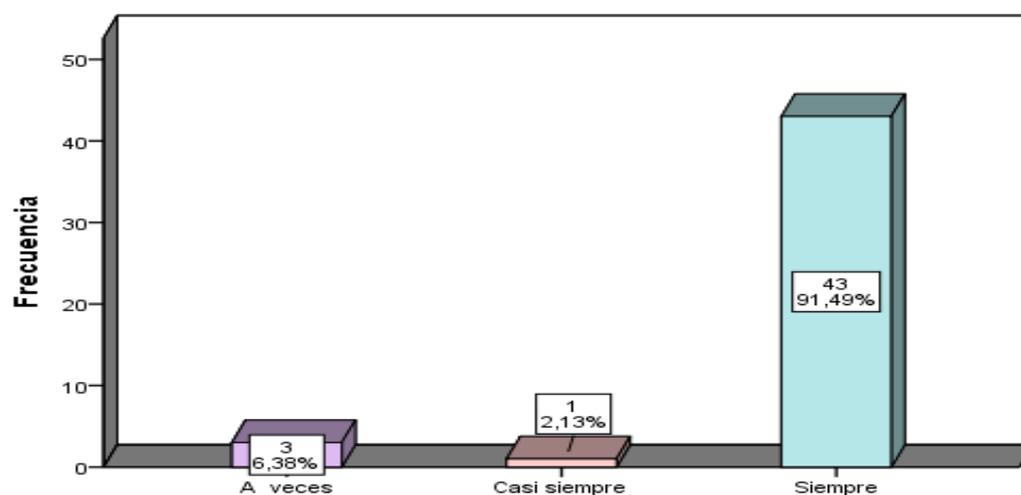


Figura 15. Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 15 y figura 15, podemos percibir que ante la interrogante presentada: El total de 47 colaboradores encuestados, 43 respuestas que constituyen el (91.49%) respondieron siempre, 1 respuesta que constituyen el (2.13%) respondió casi siempre y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la gran mayoría de los colaboradores encuestados refieren que si existe una política en la que se motiva y retribuye a los trabajadores que desempeñan sus metas planificadas.

Tabla 16

Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	17,0	17,0	17,0
	Casi siempre	27	57,4	57,4	74,5
	Siempre	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

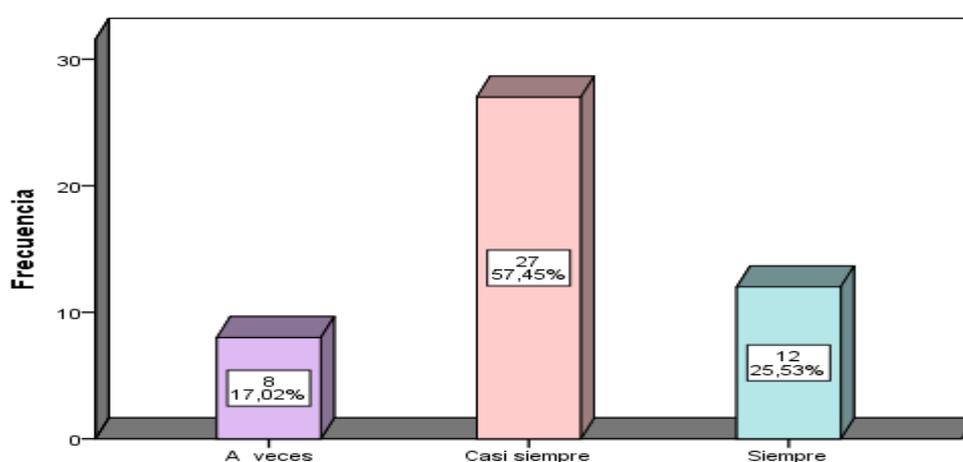


Figura 16. Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 16 y figura 16, podemos percibir que ante la interrogante realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 12 respuestas que constituyen el (25.53%) respondieron siempre, 27 respuestas que constituyen el (57.45%) respondieron casi siempre y 8 respuestas que representan el (17.02%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los jefes de área se interesan por la ejecución de las tareas.

Tabla 17

Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	23,4	23,4	23,4
	Casi siempre	7	14,9	14,9	38,3
	Siempre	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

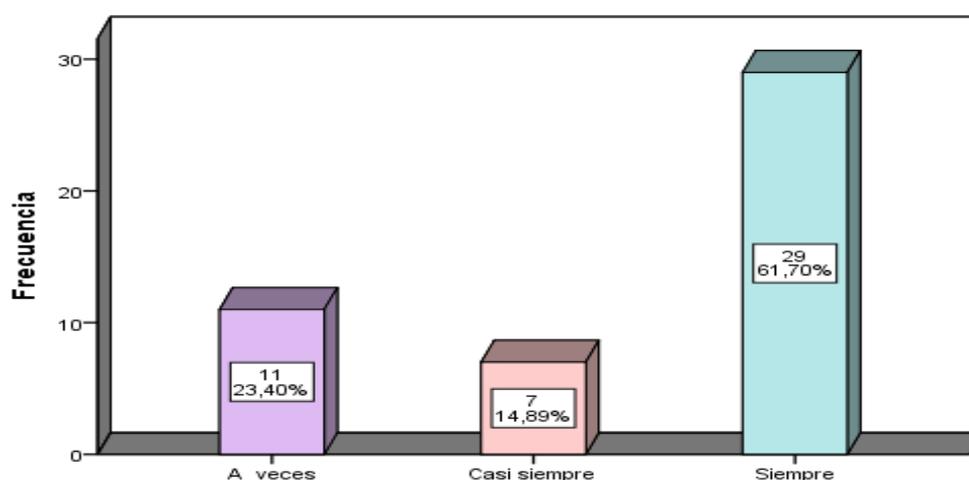


Figura 17. Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 17 y figura 17, podemos apreciar que ante la interrogante mencionada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 29 respuestas que constituyen el (61.70%) respondieron siempre, 7 respuestas que constituyen el (14.89%) respondieron casi siempre y 11 respuestas que representan el (23.40%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los jefes de área guían persistentemente para el progreso de las labores.

Tabla 18

La comunicación en la Institución Educativa es tipo horizontal entre jefes y subordinados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	24	51,1	51,1	51,1
	Siempre	23	48,9	48,9	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

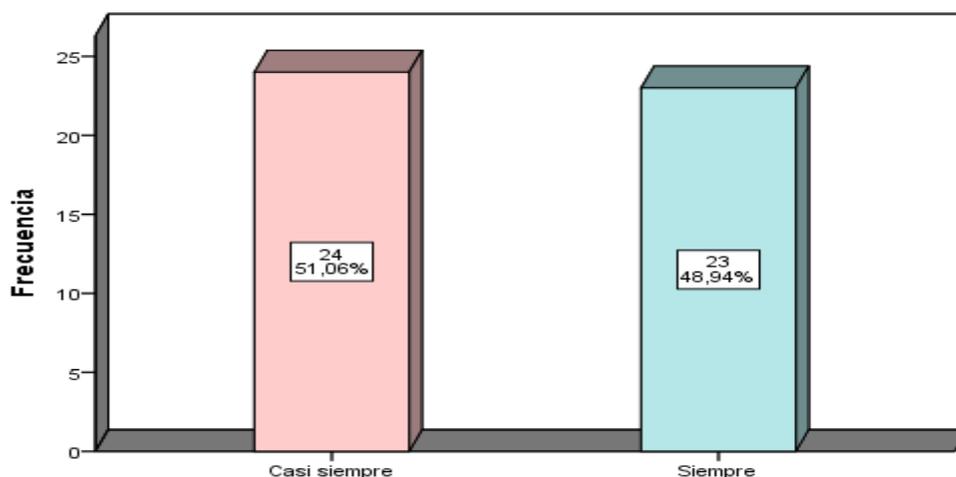


Figura 18. La comunicación en la Institución Educativa es tipo horizontal entre jefes y subordinados.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 18 y figura 18, podemos percibir que ante la interrogante dada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 23 respuestas que constituyen el (48.94%) respondieron siempre, 0 respuestas que constituyen el (0.0%) respondieron casi siempre y 24 respuestas que representan el (51.06%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos manifestar que existe una pequeña mayoría de los colaboradores encuestados que refieren que casi siempre la comunicación entre jefes y subordinados en la Institución Educativa es horizontal.

Tabla 19

Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las áreas de modo transparente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	46,8	46,8	46,8
	Casi siempre	19	40,4	40,4	87,2
	Siempre	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

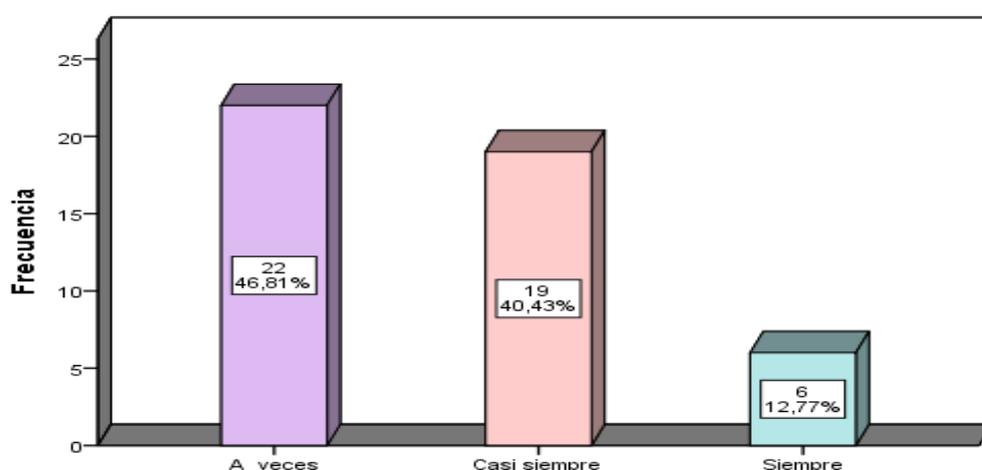


Figura 19. Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las áreas de modo transparente.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 19 y figura 19, podemos percibir que ante la interrogante realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 6 respuestas que constituyen el (12.77%) respondieron siempre, 19 respuestas que constituyen el (40.43%) respondieron casi siempre y 22 respuestas que representan el (46.81%) respondieron a veces. Frente a esta situación podemos enunciar que existe una pequeña mayoría de los colaboradores encuestados que refieren que a veces las decisiones de la alta jerarquía son informadas a las áreas en forma clara .

Dimensión 4: Control

Tabla 20

Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	19,1	19,1	19,1
	Casi siempre	23	48,9	48,9	68,1
	Siempre	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

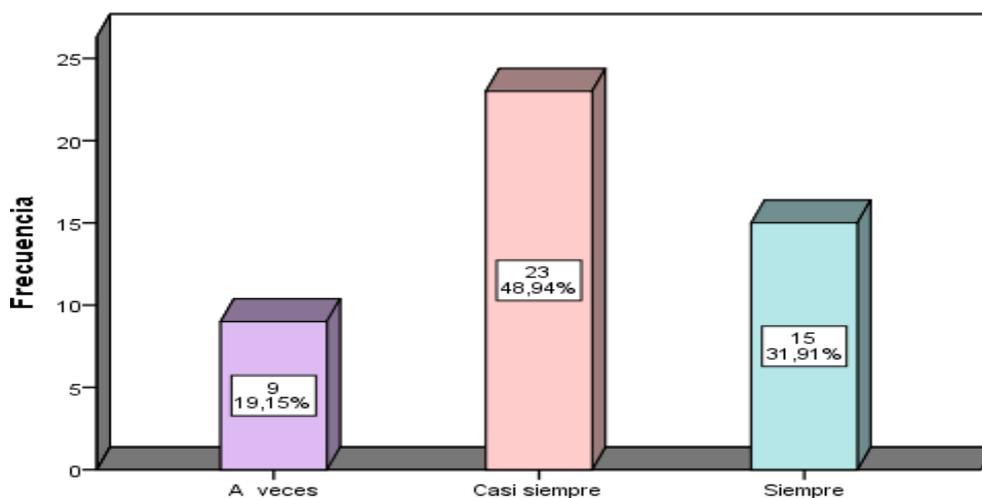


Figura 20. Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 20 y figura 20, podemos analizar que ante la interrogante planteada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 15 respuestas que constituyen el (31.91%) respondieron siempre, 23 respuestas que constituyen el (48.94%) respondieron casi siempre y 9 respuestas que representan el (19.15%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los trabajadores conocen el nivel de productividad que se debe alcanzar en los plazos establecidos.

Tabla 21

Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	23	48,9	48,9	59,6
	Siempre	19	40,4	40,4	100,0
Total		47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

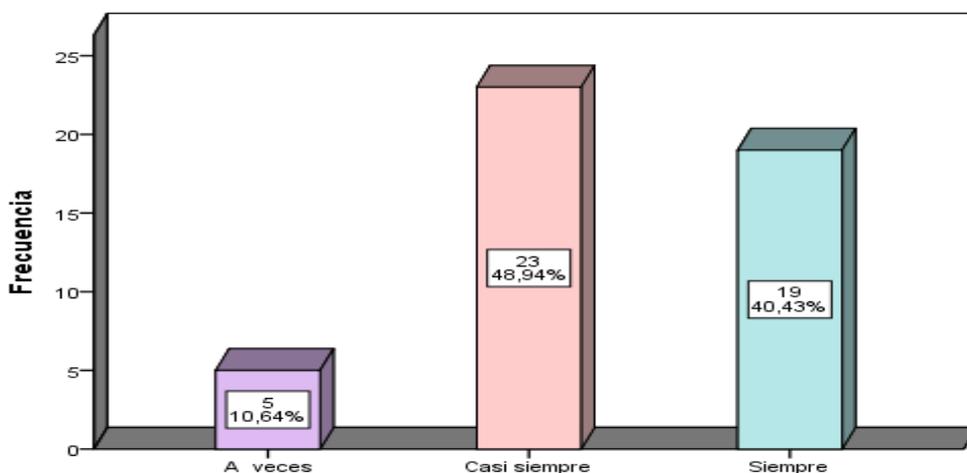


Figura 21. Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 21 y figura 21, podemos apreciar que ante la interrogante dada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 19 respuestas que constituyen el (40.43%) respondieron siempre, 23 respuestas que constituyen el (48.94%) respondieron casi siempre y 5 respuestas que representan el (10.64%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos enunciar que la mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los jefes de área instauran los estándares en forma coordinada con los subalternos.

Tabla 22

El monitoreo es política de la gestión como una herramienta de mejora de la productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	8,5	8,5	8,5
	Casi siempre	32	68,1	68,1	76,6
	Siempre	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

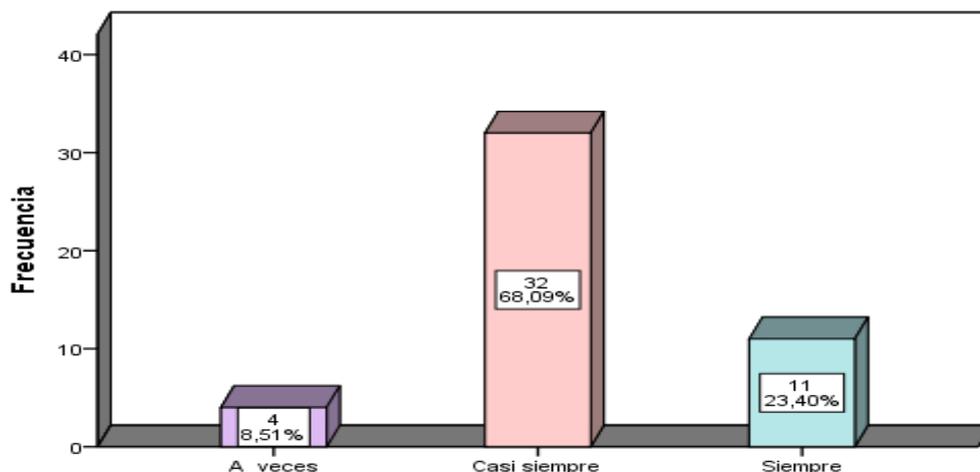


Figura 22. El monitoreo es política de la gestión como una herramienta de mejora de la productividad.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 22 y figura 22, podemos analizar que ante la interrogante planteada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 11 respuestas que constituyen el (23.40%) respondieron siempre, 32 respuestas que constituyen el (68.09%) respondieron casi siempre y 4 respuestas que representan el (8.51%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos manifestar que la gran mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre el monitoreo es una política de gestión como un instrumento de progreso de la productividad.

Tabla 23

Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje acumulado
		Porcentaje	válido	
Válido A veces	4	8,5	8,5	8,5
Casi siempre	31	66,0	66,0	74,5
Siempre	12	25,5	25,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

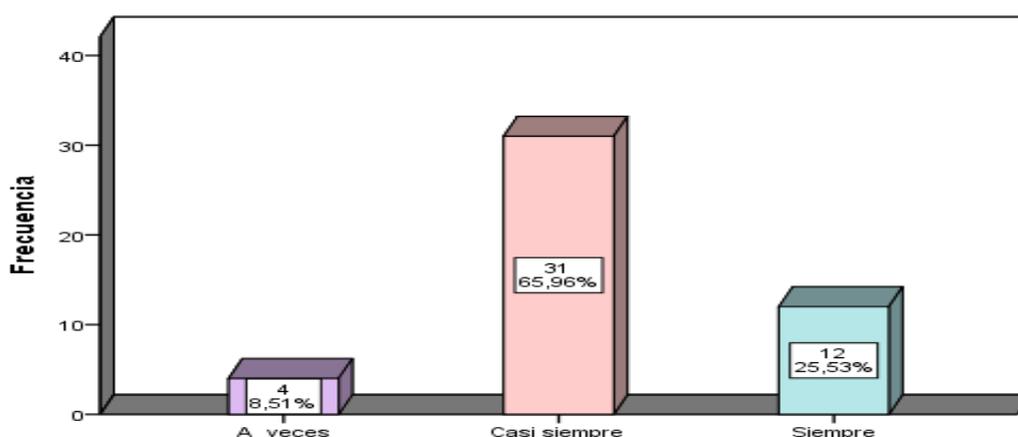


Figura 23. Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

En la tabla 23 y figura 23, podemos percibir que ante la interrogante elaborada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 12 respuestas que constituyen el (25.53%) respondieron siempre, 31 respuestas que constituyen el (65.96%) respondieron casi siempre y 4 respuestas que representan el (8.51%) respondieron a veces. Frente a este contexto podemos manifestar que la gran mayoría de los colaboradores encuestados refieren que casi siempre los trabajadores son conscientes de que su desempeño son monitoreados.

Tabla 24

Las acciones correctivas se hacen en el acto de sin esperar órdenes superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	17,0	17,0	17,0
	Casi siempre	28	59,6	59,6	76,6
	Siempre	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

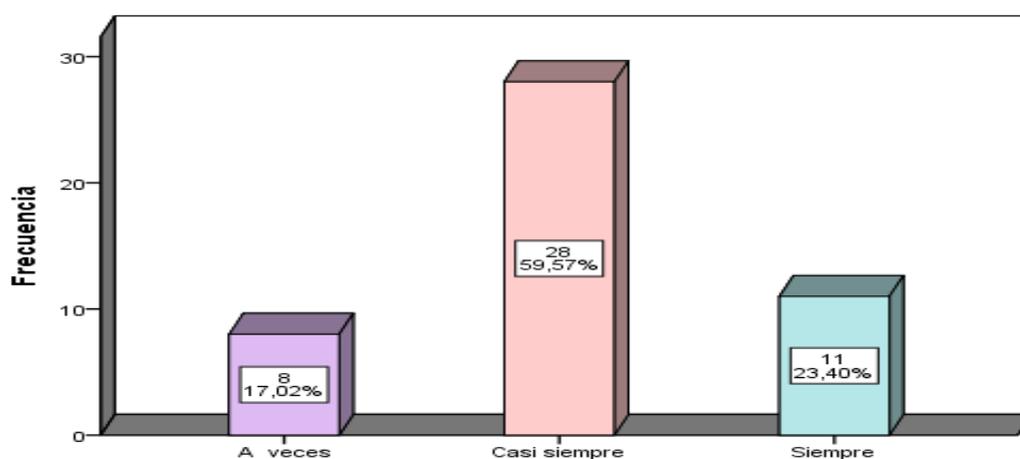


Figura 24. Las acciones correctivas se hacen en el acto de sin esperar órdenes superiores.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Mediante la tabla 24 y figura 24, podemos decir que ante la pregunta planteada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 28 respuestas que representan el (59.57%) respondieron casi siempre, 11 respuestas que representan el (23.40%) respondieron siempre y 8 respuestas que representan el (17.02%) respondieron a veces. Ante esta perspectiva podemos expresar que si se realizan acciones correctivas ejecutándose en su momento sin aguardar mandatos superiores.

Tabla 25

Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	21	44,7	44,7	48,9
	Siempre	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

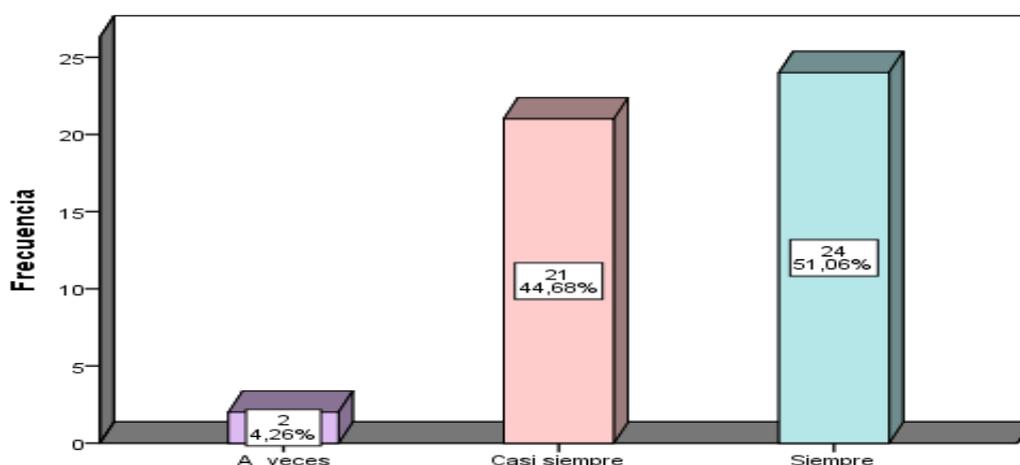


Figura 25. Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Mediante la tabla 25 y figura 25, podemos decir que ante la pregunta efectuada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 24 respuestas que representan el (51.06%) respondieron siempre, 21 respuestas que representan el (44.68%) respondieron a casi siempre y 2 respuestas que representan el (4.26%) respondieron a veces. Ante esta perspectiva podemos expresar que si existe planes de emergencia frente a cualquier inconveniente en la gestión en la Institución.

3.1.2. Análisis de la Variable 02: Desempeño Laboral

La variable desempeño laboral ostenta como dimensiones: eficiencia y eficacia. Para tal fin se ha trabajado con una escala de tipo Likert ya que los datos procesados proceden de variables cualitativas de nivel de medición ordinal: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre; esto de acuerdo a la apreciación de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica.

En seguida se ostentan las tablas de frecuencias por cada dimensión de la segunda variable desempeño laboral.

Dimensión : Eficiencia

Tabla 26

Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	3	6,4	6,4	17,0
	Siempre	39	83,0	83,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

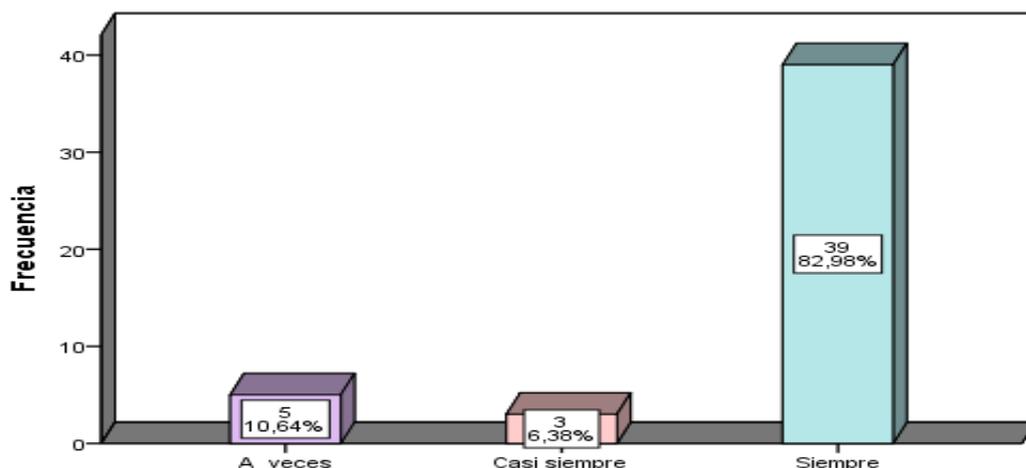


Figura 26. Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

Mediante la tabla 26 y figura 26, podemos expresar que ante la pregunta realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 39 respuestas que representan el (82.98%) respondieron siempre, 5 respuestas que representan el (10.64%) respondieron a veces y 3 respuestas que representan el (6.38%) respondieron casi siempre. Ante esta perspectiva podemos expresar que la mayoría de los colaboradores si hacen un buen uso del tiempo para desarrollar su trabajo de la manera más óptima adecuada.

Tabla 27

Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brindamos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	13	27,7	27,7	38,3
	Siempre	29	61,7	61,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia



Figura 27. Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brindamos.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

Según la tabla 27 y figura 27, se puede apreciar que ante la pregunta planteada : Del total de 47 colaboradores encuestados , 29 respuestas que simbolizan el (61.70%) respondieron siempre, 13 respuestas que representan el (27.66%) respondieron casi siempre y 5 respuestas que representan el (10.64%) respondieron a veces. Ante ello vemos que en su mayoría de los colaboradores consideran contar con la capacidad y facilidad necesaria para resolver problemas y desarrollar bien su trabajo .

Tabla 28

En la institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad al usuario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	14,9	14,9	14,9
	Casi siempre	20	42,6	42,6	57,4
	Siempre	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

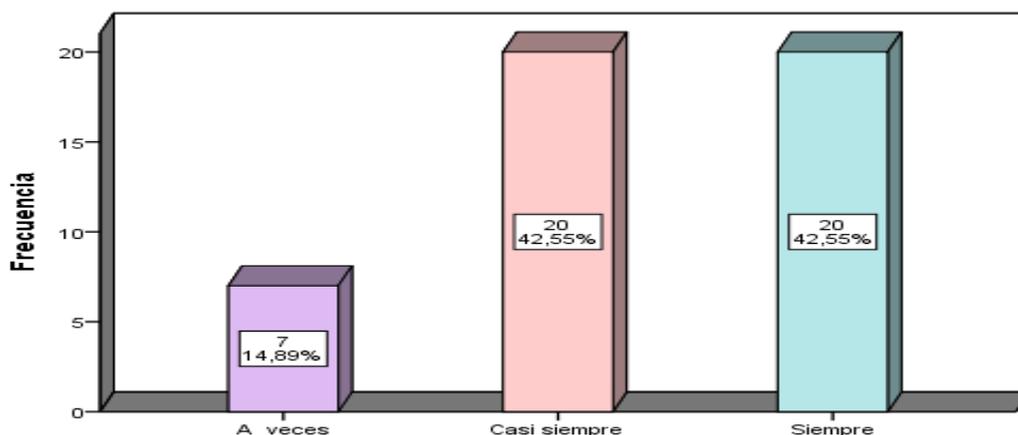


Figura 28. En la Institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad al usuario.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

En la tabla 28 y figura 28, se observa que ante la pregunta efectuada : Del total de 47 colaboradores encuestados , 20 respuestas que representan el (42.55%) respondieron casi siempre, 20 respuestas que simbolizan el (42.55%) manifestaron siempre y 7 respuestas que representan el (14.89%) respondieron a veces. Ante ello percibimos que el servicio que brindan los colaboradores una mayor parte cumple con los procesos respectivos para no afectar el servicio que recibe el usuario .

Tabla 29

Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	14,9	14,9	14,9
	Casi siempre	19	40,4	40,4	55,3
	Siempre	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

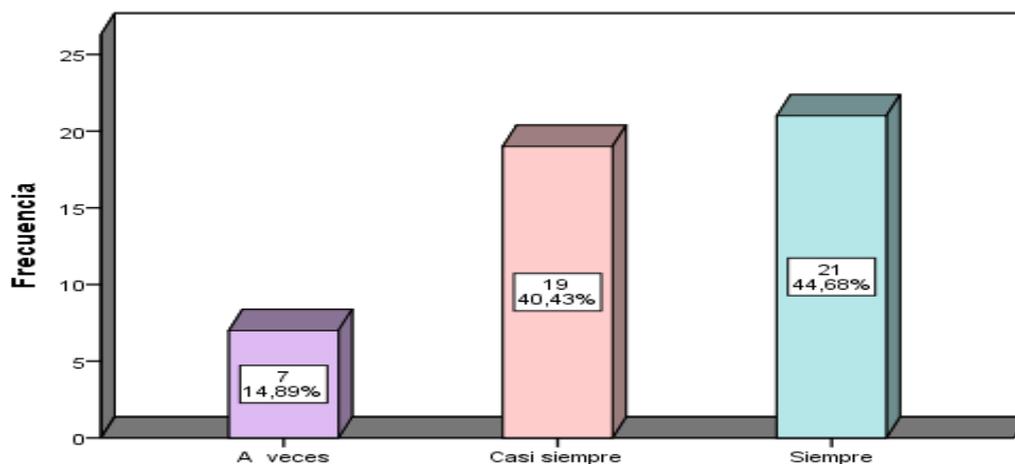


Figura 29. Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

Mediante la tabla 29 y figura 29, podemos señalar que ante la interrogante planteada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 21 respuestas que representan el (44.68%) manifestaron siempre, 19 respuestas que representan el (40.89%) respondieron casi siempre y 7 respuestas que encarnan el (14.89%) respondieron a veces. Ante esta perspectiva podemos decir que en su mayoría de los colaboradores reflexionan que hacen un buen uso de los recursos tecnológicos y materiales que la institución les brinda.

Dimensión : Eficacia

Tabla 30

Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio.

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	47	100,0	100,0	100,0

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

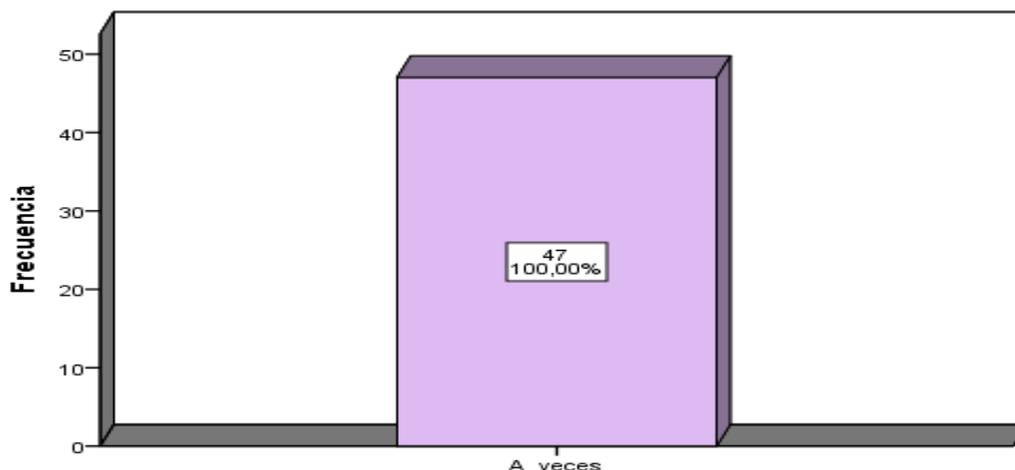


Figura 30. Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

Según la tabla 30 y figura 30, se puede considerar que ante la pregunta elaborada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 47 respuestas que representan el (100%) respondieron a veces. Ello destella que en su generalidad de los colaboradores pocas veces se preocupan por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo solo se basan en desempeñar con lo rutinario y no le dan importancia a una mejora diaria.

Tabla 31

Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	47	100,0	100,0	100,0

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

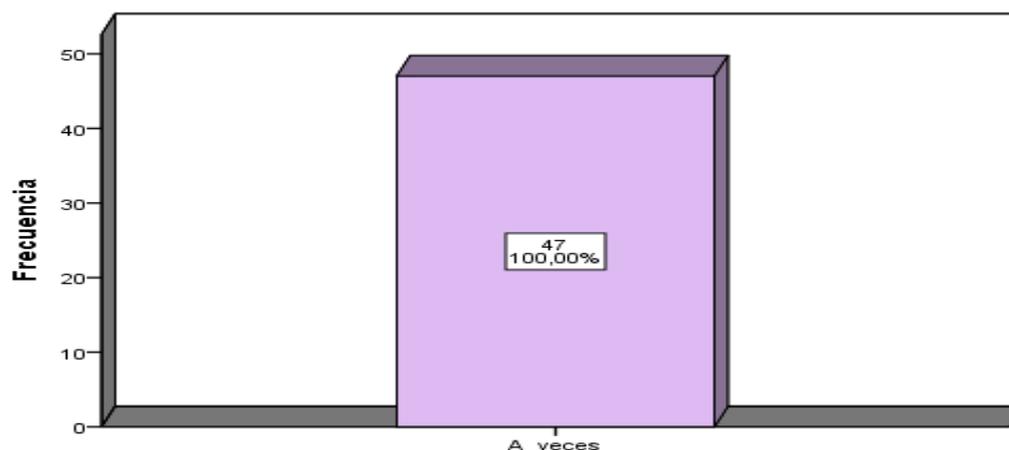


Figura 31. Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

En la tabla 31 y figura 31, se observa que ante la pregunta efectuada : Del total de 47 colaboradores encuestados , 47 respuestas que constituyen el (100%) respondieron a veces . Ello evidencia que en su totalidad de los colaboradores pocas veces no se preocupan por evitar caer en errores y cubrir las expectativas del usuario ya que no perciben una motivación por realizarlo.

Tabla 32

Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	12,8	12,8	12,8
	Casi siempre	40	85,1	85,1	97,9
	Siempre	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

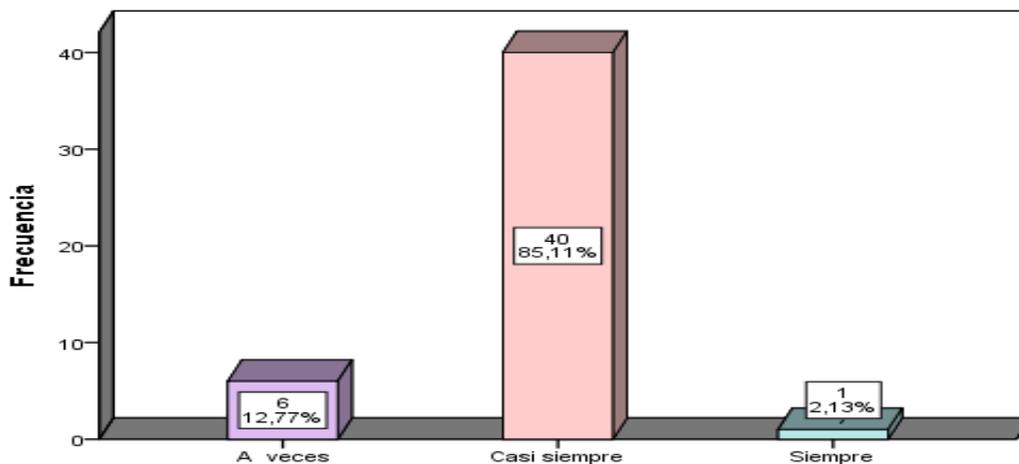


Figura 32. Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio.

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

Mediante la tabla 32 y figura 32, podemos percibir que ante la interrogante planteada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 40 respuestas que representan el (85.11%) respondieron casi siempre, 6 respuestas que es el (12.77%) respondieron a veces y 1 respuestas que es el (2.13%) respondieron siempre .Esto nos muestra que la mayoría de los colaboradores consideran contar con la capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio que al final del día los usuarios queden satisfechos por ser bien atendidos .

Tabla 33

Cumplo con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	47	100,0	100,0

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia

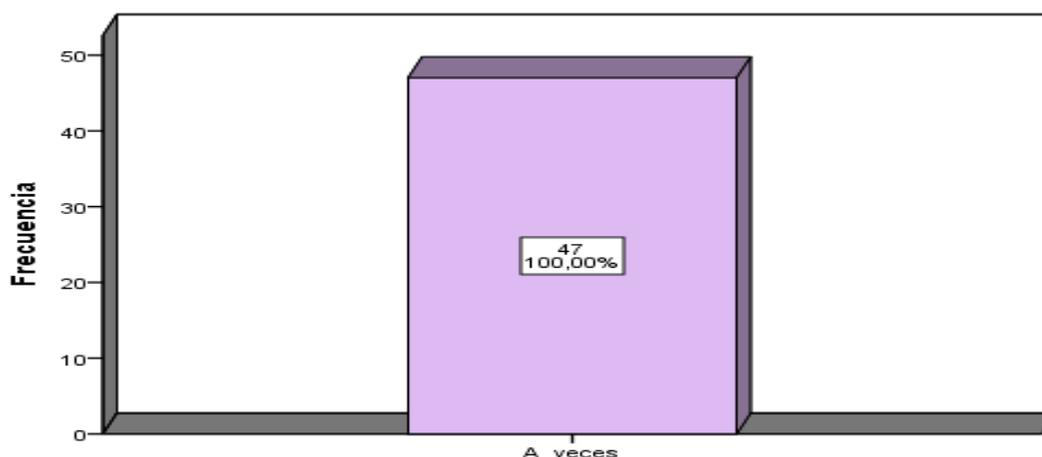


Figura 33. Cumplimiento con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Según la tabla 33 y figura 33, se puede apreciar que ante la pregunta: Cumplimiento con todas las tareas que se me encomienda en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario. Del total de 47 colaboradores encuestados, 47 respuestas que constituyen el (100%) respondieron a veces, Ante ello percibimos que en su totalidad de los colaboradores consideran que pocas veces cumplen con todas las tareas que se les encomienda ya sea por falta de tiempo o por no contar con la capacidad necesaria por lo que la satisfacción del usuario es poca.

Tabla 34

Tomas decisiones conscientes, sin alejarte de tus valores o principios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	14,9	14,9	14,9
	Casi siempre	23	48,9	48,9	63,8
	Siempre	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

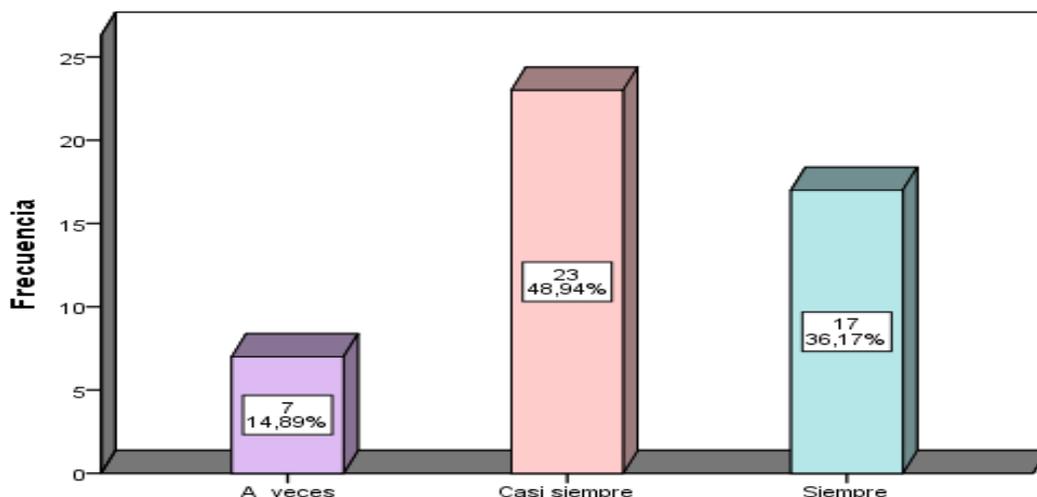


Figura 34. Tomas decisiones conscientes, sin alejarte de tus valores o principios.

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia

Mediante la tabla 34 y figura 34, podemos decir que ante la pregunta realizada: Del total de 47 colaboradores encuestados, 23 respuestas que representan el (48.94%) respondieron casi siempre, 17 respuestas que representan el (36.17%) respondieron siempre y 7 respuestas que simbolizan el (14.84%) respondieron a veces. Ante esta perspectiva podemos expresar que la mayor parte de los colaboradores si toma decisiones conscientes para realizar actividades dentro de la institución sin alterar sus principios.

3.2. Contrastación de hipótesis General

3.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

En la investigación presente se estableció la naturaleza de la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Para establecer la correlación entre las dos variables se empleó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados proceden de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas mediante una escala tipo Likert. Además,

el método de correlación de los rangos no necesita el presupuesto de normalidad de los datos, (Triola, 2013).

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos siguientes:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe relación entre las variables)}$$

H: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación entre las variables)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba está subordinado a si hay igualdades entre los valores de las variables examinadas, como en este caso hay empates entre los valores de las variables, estos darán inicio a rangos empatados en cada una de las variables por tanto se decidió apelar al estadístico de prueba rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia empleado es $\alpha = 0,05$; el estadístico de prueba utilizado es r_s , para establecer el valor crítico r_s se procede a recurrir a la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, consiguiéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{47-1}} = \pm 0,28$$

Con estos resultados establecemos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente obtenemos:



Figura 35. Zonas de rechazo y no rechazo del H_0

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software el SPSSv.24, como podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 35

Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como podemos observar en la tabla el valor del estadístico de prueba es

$$r_{so} = 0,758$$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,758 > r_{\alpha} = 0,28$$

Como podemos observar en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,758$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en efecto rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Precede bastante evidencia que nos faculta aseverar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,758$ se puede interpretar como correlación positiva considerable.

- 1.00 = Correlación negativa perfecta

- 0.90 = Correlación Negativa muy fuerte.

- 0.75 = Correlación	Negativa considerable.
-0.50 = Correlación	Negativa media.
-0.25 = Correlación	Negativa débil.
-0.10 = Correlación	Negativa muy débil.
	0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación	Positiva muy débil.
+0.25 = Correlación	Positiva débil.
+0.50 = Correlación	Positiva media.
+0.75 = Correlación	Positiva considerable.
+0.90 = Correlación	Positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación	positiva perfecta

3.2.2. Contrastación de la Hipótesis específica

3.2.2.1. Hipótesis Específica 1

En la presente investigación la hipótesis específica uno se estableció la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Para determinar la correlación entre la dimensión 1 y la variable 2 se empleó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados proceden de variable cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert. Asimismo, el método de correlación de rangos no necesita el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para la contrastación de la hipótesis uno se siguió los siguientes pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis 1

Ho: No Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe relación entre las variables)}$$

H1: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe relación entre las variables)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba está subordinado a si hay igualdades entre los valores de las variables examinadas, como en este caso hay empates entre los valores de las variables, estos darán inicio a rangos empatados en cada una de las variables por tanto se decidió apelar al estadístico de prueba rho de Spearman para rangos empatados:

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia utilizado es $\alpha = 0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{z,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{47-1}} = \pm 0,28$$

A partir de ello establecemos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente obtenemos:



Figura 36. Zonas de rechazo y no rechazo del H_0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software el SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 36

Correlación entre Planeación y desempeño laboral.

			Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
Desempeño laboral	Planeación	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es

$$r_{so} = 0,657$$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, consiguiendo:

$$r_{so} = 0,657 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,657$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,657$ se puede interpretar como correlación Positiva media.

3.2.2.2. Hipótesis Especifica 2

En la presente investigación la hipótesis específica dos se estableció la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Para establecer la correlación entre la dimensión 2 y la variable 2 se empleó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados proceden de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert .Además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para el contraste de la hipótesis dos se siguió los siguientes pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis 2

Ho: No existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe relación entre las variables)}$$

H₂: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe relación entre las variables)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba está subordinado a si hay igualdades entre los valores de las variables examinadas, como en este caso hay empates entre los valores de las variables, estos darán inicio a rangos empatados en cada una de las variables por tanto se decidió apelar al estadístico de prueba rho de Spearman para rangos empatados:

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia utilizado es $\alpha = 0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{47-1}} = \pm 0,28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:



Figura 37. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software el SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 37

Correlación entre la organización y desempeño laboral.

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Investigación
Elaboración; Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es:

$$r_{so} = 0,516$$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, alcanzando:

$$r_{so} = 0,516 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,516$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,516$ se puede interpretar como Positiva media.

3.2.2.3. Hipótesis Especifica 3

En la presente investigación la hipótesis específica tres se determinó la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Para determinar la correlación entre la Dimensión 3 y la variable 2 se aplicó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados proceden de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert. Asimismo, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para el contraste de la hipótesis uno se siguió los siguientes pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis 3

Ho: No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe relación entre las variables)}$$

H₃: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe relación entre las variables)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba está subordinado a si hay igualdades entre los valores de las variables examinadas, como en este caso hay empates entre los valores de las variables, estos darán inicio a rangos empatados en cada una de las variables por tanto se decidió apelar al estadístico de prueba rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia utilizado es $\alpha = 0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{47-1}} = \pm 0.28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:



Figura 38. Zonas de rechazo y no rechazo del H_0

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software el SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 38

Correlación entre dirección y desempeño laboral.

		Desempeño	
		Dirección	laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,538**
		N	47
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,538**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es:

$$r_{sp} = 0,538$$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,538 > r_{t,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,538$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,538$ se puede interpretar como Correlación Positiva media.

3.2.2.4. Hipótesis Especifica 4

En la presente investigación la hipótesis específica cuatro se determinó la relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Para determinar la correlación entre la Dimensión 4 y la variable 2 se empleó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados proceden de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Liket. Asimismo, el método de correlación de rangos no demanda el presupuesto de normalidad de los datos (Triola, 2013).

Para el contraste de la hipótesis uno se persiguió los siguientes pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis 4

Ho: No existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe relación entre las variables)}$$

H4: ·Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe relación entre las variables)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba está subordinado a si hay igualdades entre los valores de las variables examinadas, como en este caso hay empates entre los valores de las variables, estos darán inicio a rangos empatados en cada una de las variables por tanto se decidió apelar al estadístico de prueba rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia utilizado es $\alpha = 0,05$; el estadístico de prueba usado es r_s , para determinar el valor crítico r_s se procede a utilizar la fórmula para valores críticos:

$$r_s = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{47-1}} = \pm 0.28$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:



Figura 39. Zonas de rechazo y no rechazo del Ho

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es el coeficiente Rho de Spearman, calculado con el software el SPSSv.24, como podemos apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 39

Correlación entre el control y desempeño laboral.

		Desempeño	
		Control	Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,405**
		N	47
Desempeño Laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,405**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba es $r_{so} = 0,405$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se toma en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{so} = 0,405 > r_{s,\alpha} = 0,28$$

Como se observa en la tabla el estadístico de prueba $r_{so} = 0,405$ cae en la zona de rechazo de la Hipótesis nula, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula.

Paso 06: Conclusión

Existe bastante certeza que nos permite aseverar a un nivel de significancia del 0.05 que si existe relación entre el control y desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_{so} = 0,405$ se puede interpretar como Correlación Positiva débil.

3.3. Discusión de Resultados

En la discusión se exponen y examinan los resultados conseguidos en las encuestas y teorías sobre la materia de investigación, gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. El procesamiento y análisis de la información ha logrado evidenciar lo esbozado en la hipótesis general; es decir que si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño en la institución.

El proceso de recolección de datos se ha ejecutado en una muestra censal de 47 directivos y docentes de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica. Los resultados de la prueba la hipótesis, se han logrado empleando el estadístico no paramétrica de prueba Rho de Spearman; el mismo que nos permite aseverar y evidenciar que si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017 a un nivel de significancia del 0.05; tal y como indica el coeficiente $r_{so} = 0,758$ donde se puede interpretar como correlación positiva considerable.

Es decir que en la gestión administrativa actual la institución cumple con los objetivos que emiten el Ministerio de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, donde cada colaborador tiene la responsabilidad de efectuar y alcanzar las metas establecidas.

Al respecto Millán, Córdoba y Ávila (2009) en su tesis titulada "*Gestión Administrativa para el Mejoramiento de la Calidad Educativa en las Instituciones Distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*" en una de sus conclusiones afirman que una gestión administrativa que se encuentra encauzada a la mejora de la calidad de la educación; la que debe propender a fortalecer los proyectos educativos de la institución en un ámbito de las políticas públicas, considerando la obtención de la visión, misión y propósitos formulados por la institución; en ese sentido la gestión administrativa viene a ser un elemento fundamental en la dirección de las instituciones educativas, en el sentido que promueva su organización por medio de procesos de planeación, organización, control y evaluación. Así mismo (Pérez, 1982, p.104) sostiene que la gestión administrativa es un conglomerado de tareas a través de los cuales el directivo despliega sus acciones para el cumplimiento de las fases del proceso administrativo. Ratificando de esta forma que la gestión administrativa en la que trabajan tiene relación con el desempeño laboral; aceptando la hipótesis general, contando con el apoyo de los que integran la institución.

Con respecto a la primera hipótesis específica: existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Se demuestra de igual manera con el estadístico no paramétrica de prueba rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05 que si existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Institución

Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Tal como muestra el coeficiente $r_{so} = 0,657$ donde se puede interpretar como correlación positiva media; debido a que la gran mayoría de los colaboradores declaran que la planeación si interviene en el desempeño laboral que se existe en este momento en la institución; donde son partícipes dinámicos en la elaboración del diagnóstico del Proyecto Educativo Institucional, la metas, las estrategias, elaboración de planes, programas, proyectos y el presupuesto de acuerdo a las necesidades y contexto de los estudiantes y la localidad.

Frente a ello Millán, Córdoba y Ávila (2009) en su tesis titulada “*Gestión Administrativa para el Mejoramiento de la Calidad Educativa en las Instituciones Distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*” en su segunda conclusión afirma La función y responsabilidad del directivo es primordial en las instituciones educativas; ya que cuenta con los instrumentos para guiar procesos de evolución que encaminen a hacer de estas un lugar de aprendizajes no solo de concepto sino de juicios y autonomías, un sitio que expresa por el desarrollo de la persona de todos, que proteja la libertad e intervención, que plantee proyectos y modelos del tipo pedagógico y de organización que atienden las diferentes aspectos de la persona. Estos resultados guardan relación con los hallazgos encontrados por Vargas (2010) en su tesis titulada “*Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*” Lima – Perú; en su cuarta conclusión del primer guion menciona en el análisis de la gestión pedagógica del trabajo que realizan los docentes se observa que se aprecia y ejerce un trabajo cooperativo como estrategia de la gestión pedagógica de la manera como sigue: La planificación curricular los docentes lo realizan en equipos; donde se precisan los objetivos estratégicos del PEI y se perfila el PAT, se toman medidas para diversificar el PCI, se preparan los

programas de estudio, se planifican las unidades de aprendizaje, las sesiones de aprendizaje y se trazan instrumentos y e indicadores con los que evaluará a los estudiantes. La participación en equipos de trabajo docente favorece a responsabilizarlos a cooperar para conseguir importantes y sobresalientes resultados. Así al respecto Chiavenato (2014): Sostiene que la planeación establece a donde procuramos alcanzar, que debemos realizar, cuando, cómo y en qué orden. Aseverando por lo tanto que se acepta la primera hipótesis específica en todo su sentido y significado.

En el planteamiento de la segunda hipótesis específica: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Con el uso de “r” de Spearman a un nivel de significancia del 0,05; el mismo que nos faculta a expresar que si existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la institución educativa primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Tal como muestra el coeficiente $r_{so} = 0,516$ donde se puede interpretar como correlación positiva media, es decir que los colaboradores hacen uso de diferentes recursos que ayudaran al cumplimiento de responsabilidades establecidas durante la organización del trabajo planificado en el año lectivo 2017.

Ante ello García (2008) en su tesis titulada *“La Calidad de la Gestión Académica Administrativa y el Desempeño Docente de la Unidad de Post-Grado según los estudios de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM” -Lima*; concluye: el valor $p = 0.003 < 0.05$, podemos aseverar que existe relación entre la calidad de la gestión académica- administrativa y la responsabilidad del docente según los estudios de maestría en la Unidad de Post

– Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM, periodo 2007-I esta relación es significativa y alcanza un nivel aceptable de 37.7 %.

Frente a ello (Chiavenato, 2014, p.129). La organización como función administrativa representa el hecho de organizar, ordenar y constituir los recursos y los órganos que se encuentran implicados en la realización; así también instituir los vínculos entre ellos y las facultades que les corresponde; ratificando por lo tanto que se acepta la segunda hipótesis específica en todo su sentido y significado. Continuando con la tercera hipótesis específica: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Se demuestra de igual manera con el estadístico no paramétrica de prueba rho de Spearman con un nivel de significancia del 0,05 que si existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Tal como muestra el coeficiente $r_{so} = 0,538$ donde se puede descifrar como correlación positiva media, es decir que el papel fundamental en la institución es el liderazgo del directivo para influir y motivar a la Institución Educativa a la hora de tomar determinaciones y aplicar el empowerment (entrega de poder).

Concordamos con Millán, Córdoba y Ávila (2009) en su cuarta conclusión, donde afirma que La dirección de una institución educativa debe ser activa integradora; en el aspecto humano como en sus procesos flexibles y coherentes con la perspectiva de la institución y la situación del entorno en el que se despliega. A su vez en la quinta conclusión fundamenta que las instituciones deben diseñar pautas exactas con respecto al concepto y el modo como se orientan los fundamentos de la calidad en aprobación con los integrantes de la institución educativa, acorde con su verdad, el entorno y su propósito educativo, tomando una configuración distinta

a la que plantean organizaciones que asignan percepciones sobre calidad educativa basándose solo en aspectos de cobertura, académicos, beneficios monetarios y pruebas censales. Frente a ello (Chiavenato, 2014, p.130) menciona que la dirección como función administrativa se encarga del aspecto de las relaciones interpersonales de los administradores y sus correspondientes subalternos en los diferentes niveles de la empresa. Por ello afirmamos que existe relación entre la dirección con el desempeño laboral aceptando así la hipótesis específica tres.

Y finalmente con respecto a la cuarta hipótesis específica: Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Se demuestra de igual manera con el estadístico no paramétrica de prueba rho de Spearman con un nivel de significancia del 0,05 “que si existe relación entre el control y el desempeño en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. Tal como muestra el coeficiente $r_{so} = 0,405$ donde se puede interpretar como correlación débil es decir que los colaboradores están en constante monitoreo opinados e inopinados de su desempeño docente a través de rubricas; siendo orientados en la retroalimentación del sistema que existe actualmente en la institución.

Contrastamos con Vargas (2010) en su tesis titulada “*Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*” Lima – Perú,

en su cuarta conclusión guion tercero afirma : Los resultados del análisis del proceso de evaluación curricular, mostraron que es necesario realizar un monitoreo de los procesos pedagógicos, el progreso de cómo se administra el tiempo y las horas efectivas de las sesiones de aprendizaje tomando en cuenta las actividades de la institución; Se evidenció que los docentes piden que se realicen procesos de introspección y experimentación en grupos de trabajo cooperativos; así mismo

debemos optimizar la información de los productos obtenidos en las evaluaciones. Los directivos y los docentes ejecutan labores de acompañamiento y comprobación de los progresos de planes y acciones que se llevan a cabo en la Institución Educativa, sobrellevando el control y el monitoreo para el cumplimiento de los trabajos. Los niveles de responsabilidad colaborativa que realizan los equipos de docentes se benefician debido a que son administradores del control de sus mismas labores, permitiéndoles encontrarse en proceso de progreso de una cultura profesional basada en el cooperativismo. Respecto a la propuesta curricular que manejan los equipos de trabajo docente, se toman decisiones que admiten diversificarla para mejorar de calidad de los aprendizajes; Tal y como menciona (Chiavenato, 2014, p.131). El fin del control está en constatar si la actividad que se controla alcanza o no los objetivos o propósitos que se esperaban. El control es primordialmente, un proceso que se encarga de guiar las actividades ejecutadas con un fin explícito. Por tanto aceptamos la cuarta hipótesis; existe relación entre el control y el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017 el cual se contempla en el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el Rho de Spearman es 0.758 esto nos muestra que el 75.8% de la variable desempeño laboral está siendo esclarecida por la gestión administrativa.
2. Se comprobó que el proceso administrativo de planeación tiene relación significativamente en un 65.7% en el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017, verificándose que una adecuada planeación por parte del equipo directivo y docente, favorece al desarrollo de un trabajo eficiente y eficaz de las actividades.
3. Se evidenció que el proceso administrativo de organización tiene relación significativamente en un 51.6%. En el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017; verificándose que una organización pertinente favorece en el desempeño laboral donde todos los colaboradores se involucran y asumen responsabilidades.
4. Se comprobó que proceso administrativo de dirección tiene relación significativamente en un 53.8%. en el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017; verificándose que la dirección asumida por el directivo con liderazgo influye, inspira y moviliza a la comunidad educativa en el logro de los objetivos planteados.

5. Se demostró que el proceso administrativo de control tiene relación significativamente en un 40.5%. en el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica – 2017; verificándose que el control entendida como un proceso de evaluación y autoevaluación permanente; permite la mejora continua y el logro de objetivos.

RECOMENDACIONES

1. La Institución Educativa debe trazar desafíos a corto y largo plazo, tanto en bien del beneficiario como del trabajador, para ello deben llevar adelante una gestión administrativa que permita trabajar como equipo en base a objetivos claros, así al tener un desempeño laboral con resultados positivos beneficiará a toda la comunidad educativa por tener un interés en común. Ello también servirá para medir resultados obtenidos frente a lo que pretendían lograr y ver el avance que tienen.
2. La Institución Educativa debe promover espacios y mecanismos para anticipar cuales son los objetivos que quiere alcanzar y desarrollar acciones previstas para conseguirlos.
3. El equipo directivo a través de la organización debe beneficiar las condiciones operantes que atestigüen un servicio de calidad a los usuarios, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, tiempo y financieros, como previniendo riesgos.
4. La Institución Educativa; a través del equipo directivo debe promover y generar un clima institucional favorable para los aprendizajes con relaciones interpersonales óptimos de los administradores y sus respectivos subordinados en todos los niveles de la organización.
5. La Institución Educativa debe liderar procesos de evaluación y de rendición de cuentas constante de la gestión y emplearlo así como insumo para tomar decisiones institucionales, en un marco de mejora permanente y el logro de las metas y objetivos establecidos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana y Eber (2013) *“La Gestión Institucional y el Clima Laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junín”*. Universidad Nacional de San Marcos – Perú.
- Andrade S. (2005). Metodología de la investigación científica. Perú: Editorial y Librería Andrade.
- Arias, L. (2007). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México.: Trilla.
- Chiavenato. (2014). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*. Colombia MC. Graw Gill-HILL/INTERNAMERICANA. Octava Edición. Páginas 599.
- Chiavenato (2006) *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*; Séptima Edición. Páginas 586.
- Chiavenato (2001) *“Administración de Recursos Humanos”*; Quinta Edición. Páginas 362.
- Chupayo y Pérez (2007) *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo”*. Universidad Nacional del Centro del Perú - Huancayo.
- García A (2013) *“Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico”*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán–Ecuador.

- García (2008) *“La Calidad de la Gestión Académica y el Desempeño Docente en la Universidad de Post-Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”* Universidad Mayor de San Marcos Lima-Perú.
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*”. México D. F., México: Mc Graw – Hill, Sexta Edición, Páginas 600.
- Pérez, M. Diccionario de Administración, Lima: ed. Univ. Nac. Mayor de San Marcos. 1982.
- Oseña (2011) *Técnicas de validación y confiabilidad de instrumentos de investigación*. (2da. Edición). Lima: Ed. Eximpress S.A. Páginas 221.
- Robbins y Couter (2010) “Administración”. PEARSON EDUCACIÓN, México, Décima Edición Páginas 584.
- Robbins y Couter (2005) “Administración”. PEARSON EDUCACIÓN, México, Octava Edición Páginas 640.
- Sandoval (2014) *“Gestión Administrativa y Desempeño Docente en los Institutos Superiores De Pacasmayo, 2014”* Universidad Cesar Vallejo – Trujillo
- Stephen P. Robbins. (2004) *Administración Teoría y Práctica*, México: edición español, Cuarta edición en inglés.
- Millán, Córdoba y Ávila (2009) presentaron una investigación titulada *“Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales república de Panamá y Manuelita Sáenz”* Universidad Distrital Francisco José de Caldas; Facultad de Ciencias y Educación. Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos -Bogotá.

Vara (2012) *“Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa”* Segunda Edición Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net. Páginas 451.

Vargas (2010) *“Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”* Presentado en la Pontificia Universidad Católica Del Perú Escuela de Post Grado –Lima.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 37001 DE HUANCVELICA - 2017”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.	<p align="center">VARIABLE O1 <u>(V1)</u></p> <p align="center">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	Planeación	Existen objetivos definidos de la organización	<p>TIPO Básica</p> <p>MÉTODO Inductivo Analítico Descriptivo</p> <p>NIVEL Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo Correlacional- simple</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS Todos los directivos y docentes de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica, bajo las</p>	
							Se establecen metas de logro para cada área.
					Organización		Los trabajos están diseñados para su ejecución
							Los recursos son asignados de acuerdo a las necesidades
							Se coordinan las actividades oportunamente
					Dirección		Se delegan funciones y designan responsables
				Se lidera y motiva para que todas las acciones sean eficaces			
					Existente comunicación fluida, asertiva de nivel profesional		
					Los estándares de productividad están definidas		

Huancavelica - 2017?					Control	Existe monitoreo de actividades pertinentes Se toman acciones correctivas oportunamente.	modalidades de nombrado y contratado, distribuidos en mujeres y varones.
¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017?	Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017	Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.	VARIABLE O2 (V2) DESEMPEÑO LABORAL		Eficiencia	Usa el tiempo necesario y asignado para hacer su trabajo. Tiene capacidad para resolver problemas. Cumple con los procesos respectivos y adecuados en la atención al usuario Hace uso correcto de los recursos tecnológicos materiales y humanos en la realización de sus actividades.	POBLACIÓN 47 Directivos y docentes de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica -2017.
¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017?	Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017.	Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017				Eficacia	Cobertura respecto a la demanda posible. Focaliza sus actividades Capacidad de cubrir la demanda actual. Logra el resultado final que esperaba . (Satisfacción del usuario.) Enfoque de proactividad.
¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017?	Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017	Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017					

Instrumento de recolección de datos (Anexo 2)

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIMARIA N° 37001 DE HUANCVELICA - 2017**

Estimado Maestro(a):

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

Fecha: /...../..... Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

INSTRUCCIÓN:

Sírvase analizar las sucesivas interrogantes y responde, esbozando sólo una "X" en el recuadro conveniente de cada interrogación, según la respuesta que considere conveniente, de los 36 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. a veces	4. casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

PLANEAMIENTO		1	2	3	4	5
01	¿La visión de la Institución Educativa se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman compromiso?					
02	¿Los objetivos de la Institución Educativa son claros y precisos para su cumplimiento?					
03	¿El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr en lo previsto?					
04	¿Los jefes de área establecen sus propias metas según los					

	objetivos de la Institución Educativa?					
05	¿Los servidores públicos se esfuerzan por cumplir las metas propuestas?					
ORGANIZACION		1	2	3	4	5
06	¿Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área?					
07	¿Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones?					
08	¿Existe un flujo de procesos en cada área que orienta la gestión administrativa?					
09	¿Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo?					
10	¿Los recursos son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado?					
11	¿Cuándo tiene dudas sobre algún caso consulta a su jefe inmediato o superior?					
12	¿Cuándo tiene dudas sobre algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos?					
DIRECCIÓN		1	2	3	4	5
13	¿La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional?					
14	¿Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión?					
15	¿Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas?					
16	¿Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas?					
17	¿Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades?					
18	¿La comunicación en la Institución Educativa es tipo horizontal entre jefes y subordinados?					
19	¿Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las					

	áreas de modo transparente?					
CONTROL		1	2	3	4	5
20	¿Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos?					
21	¿Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos?					
22	¿El monitoreo es política de la gestión como una herramienta de mejora de la productividad?					
23	¿Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño?					
24	¿Las acciones correctivas se hacen en el acto de sin esperar órdenes superiores?					
25	¿Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión?					

“DESEMPEÑO LABORAL”

EFICIENCIA		1	2	3	4	5
26	¿Uso el tiempo necesario y asignado para hacer mi trabajo de la manera más óptima y adecuada?					
27	¿Tengo la capacidad y de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar al servicio que brindamos					
28	¿En la Institución se cumple con todos los procesos respectivos y en el tiempo oportuno en cuanto al servicio para una atención de calidad al usuario?					
29	¿Hago uso correcto de los recursos tecnológicos y materiales en la realización de mis actividades buscando minimizar costos?					
EFICACIA		1	2	3	4	5
30	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteados como equipo de trabajo para cubrir la mayor demanda posible de los usuarios y dar un buen servicio?					
31	¿Me focalizo en mi trabajo para no cometer errores y cubrir las expectativas del usuario?					

32	¿Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda actual del servicio?					
33	¿Cumpro con todas las reglas que se me encomienda en su tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?					
34	¿Toma decisiones conscientes, sin alejarte de tus valores o principios?					

Fuente propia.
 Muchas gracias por su apoyo.

Validez del instrumento (Anexo 3)

ANEXO N° 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO				
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:				
"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 37001 DE HUANCVELICA- 2017"				
OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.				
DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la I.E.N°37001 de Huancavelica.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:				
Román Palomino, María Judith				
TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:				
Doctora en Ciencias de la educación				
VALORACIÓN:				
1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
 FIRMA DEL EVALUADOR				
Dr. María J. Román Palomino CATEDRÁTICA				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 37001 DE HUANCAMELICA- 2017"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la I.E.N°37001 de Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Luzmila Delgado Vidales

TÍTULO Q. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Administración

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 37001 DE HUANCVELICA- 2017"

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la I.E.N°37001 de Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jairo Rodríguez Estenio Catalino

TÍTULO O GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
			<input checked="" type="checkbox"/>	


FIRMA DEL EVALUADOR

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Primaria N° 37001 De Huancavelica-2017"
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de encuesta de Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

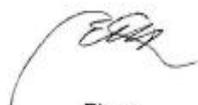
Indicadores	Criterios	Deficiente		Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia administrativa															X					
4. Organización	Existe una organización lógica.															X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores															X					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación															X					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	<i>Eugenio Catalino Sara Rodríguez</i>	DNI N°	<i>07370648</i>
Dirección domiciliar:	<i>Jr. Santiago Norero</i>	Teléfono/Celular:	<i>990888567</i>
Título Profesional	<i>Licenciado en Administración</i>		
Grado Académico:	<i>Doctor en Administración</i>		
Mención:			

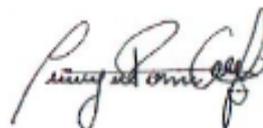

 Firma
 Lugar y fecha: *27.05.17*

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de grados y títulos de la FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

La información, los registros, datos que se tomaran para incluir en el trabajo de investigación será fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a la prueba respectiva.



Pomalaza Quispe Leyde Yabel
DNI. 41022644

Fotos de la aplicación de instrumento (Anexo 5)



Directora de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica.

Colaboradores de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica.



Colaboradores de la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica aplicando el cuestionario de la encuesta.