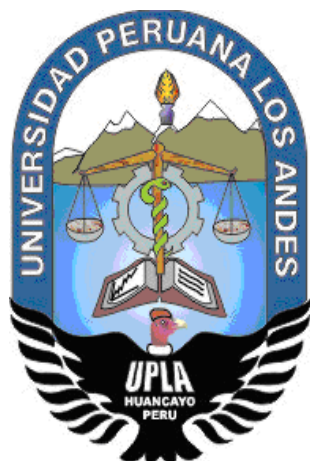


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Relación entre los Roles Gerenciales y la Efectividad Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho 2020

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. León Taipe Evelina Adalberta
: Bach. Ayala Oré Diana

Asesor : Mg. Santana Camargo Walter Rubén

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 11.02.2021 – 10.02.2022

Huancayo – Perú
2022

Hoja de aprobación de jurados

TESIS

Relación entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho 2020

PRESENTADA POR:

Bach. León Taipe Evelina Adalberta

Bach. Ayala Oré Diana

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo,de.....del 2021

Falsa Portada

Asesor:
Mg. Walter Rubén Santana Camargo

Dedicatoria:

Esta tesis está dedicado primeramente a Dios; también a mis padres y a todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con su motivación y amor incondicional en todo momento.

Evelina & Diana

Agradecimiento:

A Dios por permitirme llegar hasta esta etapa de mi vida.

A mis padres por su apoyo incondicional y a mis amigos por su gran ayuda.

A los docentes de la Universidad Peruana Los Andes, por sus enseñanzas, por sus consejos, y por su apoyo en este fructífero camino de desarrollo profesional en las aulas del saber.

A mi asesor, por orientarnos en el proceso de la realización de la tesis y lograr mi objetivo a través de la perseverancia, la responsabilidad y mucho esmero.

Evelina & Diana

Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	2
Falsa Portada.....	3
Asesor:	4
Dedicatoria:.....	3
Agradecimiento:.....	4
Contenido.....	5
Contenido de tablas.....	8
Contenido de figuras.....	9
Resumen.....	10
Palabras clave: Roles gerenciales y efectividad organizacional	10
Abstrac	11
Introducción.....	12

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	16
1.2.1 Delimitación Espacial	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Delimitación Temporal	16
1.2.3 Delimitación Conceptual o temática.....	16
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1 Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación Social	18
1.4.2. Justificación Teórica	18
1.4.3. Justificación Metodología.....	18
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales).....	20
--	----

2.1.1 A nivel Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22
2.2. Bases teóricas o científicas.....	25
2.2.1. Variable X. Roles generales.....	25
2.2.2. Variable Y. Efectividad organizacional.....	26
2.3. Marco Conceptual	28

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General	31
3.2 Hipótesis Específicas.....	31
1.3 Variables (Definición conceptual y operacionalización)	32
3.3.1 Definición Conceptual.....	32

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de la Investigación	33
4.2. Tipo de Investigación	33
4.3. Nivel de Investigación.....	34
4.4. Diseño de Investigación	34
4.5. Población y Muestra.....	35
4.5.1. Población.....	35
4.5.2. Muestra	35
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	36
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	36
4.6.3. Validez y confiabilidad	36
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	37
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	37

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados.....	38
5.1.1 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	38
5.1.2 Prueba de normalidad	38
5.2. Contrastación de hipótesis.....	48
5.2.1. Hipótesis General	48
5.2.2. Hipótesis Específicas	50

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
CONCLUSIÓN.....	57
RECOMENDACIÓN	58
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS	61
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	62
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	64
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	66
Anexo 4: El instrumento de medición	68
Anexo 5: Confiabilidad valida del instrumento	70
Anexo 6: La data del procesamiento de datos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 7: Consentimiento informado.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	85

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Estadística de fiabilidad Roles Gerenciales</i>	37
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad Efectividad Organizacional</i>	37
Tabla 3 <i>Escala de Vellis</i>	37
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	39
Tabla 6 <i>Promedio de la variable roles gerenciales</i>	40
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión rol informativo</i>	41
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión rol interpersonal</i>	42
Tabla 8 <i>Promedio de la dimensión rol decisorio</i>	43
Tabla 9 <i>Promedio de la variable efectividad organizacional</i>	44
Tabla 10 <i>Promedio de la dimensión metas y objetivos</i>	45
Tabla 11 <i>Promedio de la dimensión recurso del sistema</i>	46
Tabla 12 <i>Promedio de la dimensión procesos internos</i>	47
Tabla 13 <i>Escala de correlación</i>	48
Tabla 14 <i>Correlación entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional</i>	49
Tabla 15 <i>Correlación entre los roles gerenciales y las metas y objetivos</i>	51
Tabla 16 <i>Correlación entre los roles gerenciales y los recursos del sistema</i>	52
Tabla 17 <i>Correlación entre los roles gerenciales y los procesos internos</i>	54

Contenido de figuras

Gráfico 1 <i>Promedio de la variable roles gerenciales</i>	40
Gráfico 2 <i>Promedio de la dimensión rol informativo</i>	41
Gráfico 2 <i>Promedio de la dimensión rol interpersonal</i>	42
Gráfico 3 <i>Promedio de la dimensión rol decisorio</i>	43
Gráfico 4 <i>Promedio de la variable efectividad organizacional</i>	44
Gráfico 5 <i>Promedio de la dimensión metas objetivos</i>	45
Gráfico 6 <i>Promedio de la dimensión recurso del sistema</i>	46
Gráfico 8 <i>Promedio de la dimensión procesos internos</i>	47
Gráfico 9 <i>Dispersión Roles Gerenciales y Efectividad Organizacional</i>	50
Gráfico 10 <i>Dispersión Roles Gerenciales y Metas y Objetivos</i>	51
Gráfico 11 <i>Dispersión Roles Gerenciales y Recursos del Sistema</i>	53
Gráfico 12 <i>dispersión Roles Gerenciales y Procesos internos</i>	55

Resumen

La siguiente investigación, titulada “Relación entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho 2020” tuvo como problema general de estudio: ¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes– Ayacucho 2020? , consecuentemente, el objetivo general: Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes– Ayacucho 2020, en respuesta al problema, la hipótesis general: Existe una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes– Ayacucho 2020. Para el cumplimiento de nuestros objetivos, y la prueba de hipótesis, utilizamos el enfoque cuantitativo, como método general el científico, de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la población se encontró conformada por 40, entre ellos estarán incluidos los administrativos y el personal docente, la muestra fue de tipo no probabilístico. Para la medición de las variables se utilizó el cuestionario, en escala ordinal de tipo Likert, los cuales fueron validados por el juicio de expertos, y la confiabilidad sometido al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,991 para variable roles gerenciales y de 0,994 para la variable efectividad organizacional. Nuestra conclusión principal fue: Se ha establecido una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,991$.

Palabras clave: Roles gerenciales y efectividad organizacional

Abstrac

The following research, entitled Relationship between managerial roles and organizational effectiveness in the institute of intercultural bilingual education Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho 2020 had as a general study problem: What relationship exists between managerial roles and organizational effectiveness in the teaching and administrative staff of the Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes - Ayacucho 2020 ?, consequently, the general objective: Establish the relationship that exists between management roles and organizational effectiveness in the teaching and administrative staff of the Institute of Intercultural Education Bilingual Nuestra Señora de Lourdes - Ayacucho 2020, in response to the problem, the general hypothesis: There is a direct relationship between managerial roles and organizational effectiveness in the teaching and administrative staff of the Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes- Ayacucho 2020. For the fulfillment of our objectives, and hypothesis testing, we use the quantitative approach, as a general method the scientific one, applied type, correlational level, non-experimental design, the population was made up of 40, among them will be included administrative and staff teacher, the sample was non-probabilistic. For the measurement of the variables, the questionnaire was used, on an ordinal Likert-type scale, which were validated by the judgment of experts, and the reliability submitted to the Cronbach's Alpha statistic, whose result was 0.991 for the managerial roles variable and 0.994 for the organizational effectiveness variable. Our main conclusion was: A direct relationship has been established between managerial roles and organizational effectiveness in the teaching and administrative staff of the Institute of Intercultural Bilingual Education Nuestra Señora de Lourdes - Ayacucho 2020. Consequently, a high positive correlation is observed with an $r = 0.991$.

Keywords: Managerial roles and organizational effectiveness

Introducción

El presente estudio, se enfoca en estudiar la relación entre los Roles Gerenciales y la Efectividad Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho. Investigación que se desarrolla a raíz de la importancia de los Roles Gerenciales en la administración educativa y la efectividad de los mecanismos de la Organización en la educación superior. Considerando que, según el teórico Fayol (2016), “el gerente planifica de manera reflexiva y sistemática, que un gerente eficiente no se ocupa de actividades cotidianas, que sus decisiones se apoyan en un sistema formal de información y que habitualmente actúa basándose en métodos, técnicas y procedimientos científicos” (p. 91).

Mientras que, según Chiavenato (2017), refiere sobre sobre Efectividad Organizacional, que este se consolida como “la relación costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen de modo más racional posible” (p. 122). Además, menciona que es la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos.

Razones por la cual, se considera que el presente estudio es importante y relevante dentro de relación de roles gerenciales y la efectividad organizacional del personal docente y administrativo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho. Sobre ambas variables, no se han realizado estudios importantes, tanto a nivel internacional, nacional y local. Situación que ha posibilitado el planteamiento del siguiente problema de investigación: ¿Cómo se relacionan los roles gerenciales y la efectividad de organizacional del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho?

Cuyo objetivo general será: Establecer la relación de los roles gerenciales y la efectividad organizacional del personal docente y administrativo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho. Esperando contrastar la hipótesis

siguiente: Existe una relación positiva y significativa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes– Ayacucho.

Será una investigación de tipo básica, desde el marco metodológico. Además de ello, la investigación será de nivel correlacional, en el que se empleará un diseño descriptivo - correlacional. Mientras que el método usado será el método científico y el método descriptivo. Además de ello, el tratamiento estadístico se desarrollará a través del software SPSS en su versión 26, para lo cual se utilizarán instrumentos validados y confiabilizados sobre ambas variables.

Por lo que, el presente estudio está dividido en VI CAPÍTULOS. En el CAPÍTULO I, se encuentra el PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, mientras que en el CAPÍTULO II, se desarrolla el MARCO TEÓRICO, antecedentes internacionales, nacionales y bases teóricas que definen los conceptos de la investigación.

Así mismo, dentro del CAPÍTULO III, se muestra el trabajo de HIPÓTESIS, también variables y operacionalización de las variables de la investigación. Para que en el capítulo IV, se desarrolle el trabajo de METODOLOGÍA, como el método científico, el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación. Por otro lado, la muestra y población, como también las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y su procesamiento para desarrollar la investigación.

Capítulo I: Este capítulo trató la descripción de la realidad problemática, se identificaron los problemas generales y específicos, incluidos los objetivos generales y específicos.

Capítulo II: Aquí se planteó el marco teórico, que comprendió los conceptos de las variables de investigación y sus dimensiones. Primero, los antecedentes; es decir, la investigación realizada por otros investigadores vinculados con nuestra investigación, tanto a

nivel internacional como nacional. La base teórica se abordó mediante el estudio de los conceptos de variables, constituido por varios autores, que fueron de ayuda para la construcción del instrumento de medición para confirmar la hipótesis.

Capítulo III: En este aparato se muestra la hipótesis general y específica de la investigación, así como también la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Este capítulo está conformada por la metodología utilizada en la investigación, es decir; el método, tipo, nivel, diseño de la investigación, como también la población y técnicas de recolección de muestra y datos, instrumentos de recolección de datos (cuestionario), procedimiento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Este capítulo se basa en las ideas presentadas, presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos, utilizando el software SPSS versión 25; este software estadístico confirma la confiabilidad y la validez de nuestros instrumentos de investigación (cuestionario). Finalmente, para probar nuestra hipótesis de investigación, se utilizaron las estadísticas de Pearson.

Los autores

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones están estudiando una serie de cambios permanentes en todos los escenarios, debido a lo que está generando. Las organizaciones se deben acondicionar a las demandas de todos los cambios, para que de esta forma, pueda satisfacer las necesidades que origina de las transformaciones.

En el nivel más alto del negocio, un modelo operativo eficiente es la piedra angular de una estrategia de ejecución exitosa. Traduce el propósito estratégico en un proyecto sobre como la organización aporta valor. Incluye el diseño de los principios sobre como la organización operara, como se tomarán las decisiones y que comportamientos impulsaran el desempeño. Un modelo operativo efectivo permite a las organizaciones alcanzar crecimiento y escalabilidad, mejorando la experiencia del cliente, impulsando la eficiencia operativa y desarrollar un negocio sostenible.

La gestión pública implementa políticas gubernamentales para el funcionamiento de las entidades e instituciones públicas y privadas. Es decir, la correcta aplicación de los recursos del Estado con el objetivo con el objetivo de promover el desarrollo y el bienestar de su población, siendo necesario y esencial el conocimiento, la conceptualización y la práctica del saber de los gerentes y jefes de área.

La gestión administrativa dentro del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho, no capacita en temas de gestión pública, ni en temas de valores a los jefes y gerentes de cada una de las áreas. De igual forma, al desconocer políticas públicas de educación es ineficiente de fijar metas dentro de su institución, generando así un ambiente inadecuado para el logro de los objetivos.

Los encargados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho, deber obtener la capacitación idónea sobre temas de gestión pública para la construcción de sociedades más justas equitativas y armoniosas, porque el rol del Estado es el control de los recursos y la adecuada utilización de ello.

Asimismo, se necesita que los encargados de esta institución ejecuten una planificación responsable, justa y democrática que vele por el mejoramiento gradual y reglas de vida más justas para todos, construir mejores alternativas de desarrollo en base a sus particularidades de sus zonas, es lo que debe resaltar toda organización. Razones por la cuales, se hace necesario la investigación científica en estas dos variables de estudio, es decir sobre los Roles Gerenciales y la Efectividad Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizará en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes.

1.2.2 Delimitación Temporal

La investigación se desarrollará en el año 2020.

1.2.3 Delimitación Conceptual o temática

Según el enfoque inspirado por Fayol (2016) se puede afirmar que, “el gerente planifica de manera reflexiva y sistemática, que un gerente eficiente no se ocupa de actividades cotidianas, que sus decisiones se apoyan en un sistema formal de información y que habitualmente actúa basándose en métodos, técnicas y procedimientos científicos”.

La propuesta de Chiavenato (2017), menciona que “la eficiencia organizacional es la relación costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen de modo más racional posible, además menciona que es la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos”.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?
- b) ¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

Este trabajo simboliza una guía práctica que beneficia a los futuros profesionales, estudiantes, universidades y a otras empresas, utilizando como herramienta fundamental los roles gerenciales que incrementará la calidad de servicio den la educación intercultural el cual va favoreciendo a la contribución con el desarrollo del Perú.

1.4.2. Justificación Teórica

Durante el proceso de estudio de las variables, se empleó el enfoque cuantitativo de las ciencias sociales, dicho enfoque será contrastado con la realidad problemática de la Universidad Peruana Los Andes, empleando el método científico, a la vez se aplicó los instrumentos de medición a nuestra muestra poblacional, que son los directivos de dicha institución educativa. Por último, con los resultados obtenidos hemos generalizado los resultados, a poblaciones homogéneas.

1.4.3. Justificación Metodología

La investigación, tiene relevancia metodológica, ya que, los estudios cumplen un papel administrativo, económico y proyectivo de nuevas estrategias, técnicas y métodos para los roles gerenciales y efectividad organizacional.

Dentro de enfoques y métodos interdisciplinarios, se configuran propuestas más eficientes y propias de métodos y estrategias para vincular los roles gerenciales y la efectividad organizacional. De esta forma, el presente estudio brindará un antecedente metodológico, sostenido por métodos, estrategias, técnicas e instrumentos para futuros estudios de investigación científica en estas dos variables de estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.
- b) Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.
- c) Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1 A nivel Internacionales

A nivel internacional se tiene a Arroyo (2016), quien investigó: *“El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Pillaro”*. Tuvo como objetivo general determinar si el Empowerment como herramienta gerencial incide en la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del cantón Pillaro.

Como primera conclusión consideran los empleados ya mencionan que la innovación es importante en la cooperativa en las técnicas de control de operaciones, además afirman que la empresa tiene confianza en sus trabajadores permitiéndoles tener responsabilidades y la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que aporte a la Cooperativa PAKARYMUY ya que estos pueden ayudar a toma de decisiones en sus labores.

Por su parte Palomino (2017), investigó sobre: *“Rol gerencial y su influencia en la calidad de atención de los usuarios del Hospital Metropolitano de La Libertad”*. El enfoque utilizado en este estudio fue el cuantitativo, en razón del cual los datos son presentados en tablas y figuras estadísticas. El diseño de investigación asumido para la realización del estudio es el descriptivo correlacional, mientras que la muestra considerada para el recojo de información fue de 80 usuarios externos.

El recojo de información demandó el uso de encuestas, mientras que el registro de los datos se realizó a través de un cuestionario. Los resultados afirman que, el rol gerencial

asumido por la dirección del nosocomio tomado como área de estudio influye significativamente en la calidad de atención, reflejada en la percepción favorable del usuario atendido y la satisfacción que demuestran al referirse a la forma y manera de cómo fue asistido por el profesional de la salud que labora en el hospital tomado como área de estudio.

Pelekais (2017), investigó: “*Competencias gerenciales y gestión del conocimiento a través de las redes de información en las organizaciones universitarias*”. Tuvo como objetivo establecer la relación entre competencias gerenciales y gestión del conocimiento a través de las redes de información en las organizaciones universitarias. La investigación de tipo descriptiva, correlacional, de campo, no experimental, transeccional. La población tres universidades privadas ubicadas en el Municipio Maracaibo, Venezuela.

Como conclusión mencionó que en el contexto relacional de la triada universidad-sector productivo-comunidad, la gestión del conocimiento constituye uno de los elementos primordiales para alcanzar el desarrollo humano y social a través de la transferencia de los saberes, lo cual alcanza su viabilidad con las redes de información.

Más adelante, Concepción (2018), realizó un estudio titulado: “*Desempeño gerencial, funciones y roles en la práctica*”. En referido estudio, se pudo concluir que, las dinámicas entorno a las organizaciones van cambiando en relación a la optimización de los roles dentro de la gerencia de las instituciones, ya sean estas, de formato privado o público. Un adecuado desempeño gerencial, optimiza los procesos administrativos de conducción y control dentro de la organización. Donde los gerentes, cumplen un papel importante dentro de la planificación, ejecución y control de sistemas administrativos.

Razón por la cual, la investigadora concluye que, el proceso de dirección está vinculado con el desarrollo del pensamiento gerencial. El mismo que se caracteriza como eficiente en cuando logra cumplir con la labor directiva y la toma de decisiones correctas. Haciendo que los estímulos de trabajo sean superiores a las problemáticas de la empresa o de la institución como tal.

Por otro lado, se tiene también a la investigación desarrollada por Pacheco et al. (2016), quienes desarrollaron un estudio sobre: *“Los roles gerenciales de Mintzberg: una evidencia empírica en la universidad”*. En la que concluyen que, la práctica gerencial se concibe como un triángulo donde se encuentran el arte, el oficio y el uso de la ciencia. El arte aporta las ideas y la integración; el oficio traza las conexiones; y la ciencia proporciona el orden por medio del análisis sistemático del conocimiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional tenemos a Lliuyacc y Velarde (2016), investigaron: *“Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angarés”*, tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Concluyó mencionando que si existe relación entre las variables de estudio en niveles bajos; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig.Bilateral = 0,013 < 0,05; Rho =,283).

Por su parte Clemente (2017), investigó: *“El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes”*. La investigación tuvo un objetivo determinar la relación de la satisfacción

laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la municipalidad distrital de Anchonga.

Para lo cual se aplicó un cuestionario estructurado para conocer y evaluar la relación de las variables en estudio, en la cual se pudo determinar una relación de las variables en estudio, en la cual se pudo determinar una relación positiva y muy significativa respecto al desempeño laboral y la eficiencia de gestión en esta municipalidad distrital, tomando como muestra la totalidad de la población por ser de fácil acceso para el investigador.

Por otro lado, Rios (2018) realizó un estudio sobre: *“Roles Gerenciales y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017”*. En referido estudio, se pudo concluir que, las autoridades deben tener presente el rol interpersonal en lo que respecta al liderazgo, ellos son los que tiene que promover nuevos liderazgos entre sus colaboradores. Haciendo que, las autoridades de las facultades llámese decanos, secretarios académicos y directores de escuela tienen que monitorear constantemente como sus colaboradores se desempeñan con el fin de detectar sus las debilidades, para corregirlas oportunamente.

Además de ello, el autor concluye que, el desempeño de los colaboradores siempre se debe estar evaluando para comprobar si se viene cumpliendo con los objetivos trazados por la facultad. Por lo que se recomienda realizar talleres de gerencia para las autoridades y así poder elevar la efectividad en sus quehaceres diarios. Para así, realizar talleres de toma de decisiones, así poder estar las autoridades y colaboradores preparados para solucionar algún problema que se susciten en la institución.

Por otro lado, en la Universidad Andina del Cusco, Vargas (2019), realizó un estudio científico titulado: *“Roles Gerenciales de los Directivos del Centro Comercial Confraternidad, desde la Percepción de los Socios Cusco - 2019”*. En mencionada investigación se pudo concluir que, los directivos demuestran un cumplimiento bajo de los roles gerenciales con un promedio de 1.81, en los roles interpersonales con un promedio 2, en los roles informativos con un promedio 1.74; por último, la dimensión roles decisorios con un promedio de 1.68 considerado de nivel bajo.

Además, en cuanto a la dimensión roles interpersonales y sus sub dimensiones se encuentra con un nivel bajo; por lo tanto, en el rol de representante los socios consideran con un promedio de 2.31, ya que los directivos no demuestran presencia continua en las actividades protocolares y organización de reuniones, los socios afirman que en un 1.88 en promedio se cumple el rol de líder determinándose bajo, ya que los socios afirman que no se sienten liderados ni influenciados por los directivos y por último de la sub dimensión del rol de enlace se encuentra con un promedio 1.8 considerándose el cumplimiento en un nivel bajo según los encuestados, ya que los directivos no transmiten las ideas y las peticiones a las instituciones publica y privadas.

Finalmente, en la Universidad Autónoma del Perú, Flores y Velasquez (2018), desarrollaron un estudio titulado: *“Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en el centro de operaciones lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos – 2018”*. En esta investigación se pudo concluir que, se encontró una correlación con el coeficiente de Pearson de 0,615, con un p-valor al 0,000 >0.05, con el cual se concluyó que existe relación significativa entre en la gestión del conocimiento y efectividad organizacional en el centro de operaciones Lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos – 2018.

Además de ello, se pudo concluir que, se encontró una correlación con el coeficiente de Pearson de 0,517, con un p-valor 0,000 al >0.05 , con el cual se concluyó que existe relación significativa entre en la cultura organizacional y la efectividad organizacional en el centro de operaciones Lima de la empresa Ecocentury S.A.C. Chorrillos – 2018.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Variable X. Roles generales

2.2.1.1. Definición de los roles gerenciales

Según el enfoque inspirado por Fayol (2016), “menciona que el gerente planifica de manera reflexiva y sistemática, que un gerente eficiente no se ocupa de actividades cotidianas, que sus decisiones se apoyan en un sistema formal de información y que habitualmente actúa basándose en métodos, técnicas y procedimientos científicos”.

Para Mintzberg (2017), “ese enfoque no era muy cierto ni muy útil., hizo evidente que los gerentes trabajan sin tregua, en actividades breves, discontinuamente, orientadas a la acción y en forma poco reflexiva. Realizan, además, actividades rutinarias, buscan información por medios no formales y muy frecuentemente, apelan juicio o a su intuición en la forma de decisiones”. Un gerente, de cualquier nivel, ejerce una autoridad formal. Ocupada por lo tanto un status o posición social desde donde debe interactuar con otras personas. De tales interrelaciones surge un flujo de información que permite la toma de decisiones en la organización o unidad que dirige.

2.2.1.2. Dimensiones de los roles gerenciales

2.2.1.2.1. Rol Interprovincial

Se encuentra asociados con la interacción del gerente con otros miembros de la organización: superiores, subordinados, iguales y personas externas a la organización. Relacionado como una figura simbólica, es como cabeza de la organización o la unidad, la representa formal y simbólicamente tanto interna como externamente.

2.2.1.2.2. Rol Informativo

Se encuentran relacionados con la recepción, procesamiento y transmisión de información. La posición del gerente en la jerarquía organizacional le permite tener una red de contactos externos e internos que le da acceso a la información a la que, por lo general, no acceden los otros integrantes de su equipo.

2.2.1.2.3. Rol Decisorio

Se encuentra vinculados con la forma de decisiones. El gerente utiliza la información disponible para fundamentar la escogencia de opciones entre diferentes alternativas.

2.2.2. Variable Y. Efectividad organizacional

2.2.2.1 Definición de la Efectividad organizacional

Según Chiavenato (2017), “la eficiencia organizacional es la relación costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen de modo más racional posible, además menciona que es la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos”.

Asimismo, este autor menciona que “la eficiencia está determinada por la combinación de la eficiencia empresarial como sistema empresarial como sistema con el logro de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita.” (p. 33).

Considerando las citas anteriores se infiere que la eficiencia consiste en cómo se hacen las actividades dentro de la organización, el modo de ejecutarlas, mientras que la eficacia es para que se hacen las actividades, cuales resultados se persiguen y si los objetivos que se traza la organización han alcanzado.

Para las organizaciones lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores y restantes, participativos y con el personal altamente motivado e identificado con la organización es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, para lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

2.2.2.2 Dimensiones de la Efectividad organizacional

2.2.2.2.1. Metas y objetivos

La meta es el fin último al que se quiere llegar, mientras que el objetivo es el paso que se quiere cumplir para poder alcanzar la meta. El objetivo suele ser un propósito más específico y estructurado que la meta, porque se pueden medir y observar los resultados.

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser conocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran

vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos.

2.2.2.2.2 Recursos de sistema

Recursos del sistema, es cualquier componente físico o virtual de disponibilidad limitada en un sistema informático. Cada dispositivo conectado a un sistema informático es un recurso. Los recursos virtuales del sistema incluyen ficheros, Panel de control y áreas de memoria.

2.2.2.2.3. Procesos Internos

Los procesos internos de negocio son un conjunto de actividades que se realizan por una persona o más con el fin de conseguir los objetivos de gestión. Para que una organización sea productiva y rentable, los procesos deben ser eficientes.

2.3. Marco Conceptual

Roles Gerenciales

Para Robbins y Coulter (2016), “se refiere al comportamiento que desarrolla el gerente al asumir sus labores, asimismo son aquellos que se espera que los gerentes asuman por la responsabilidad que tienen al dirigir la organización. Dichos roles fueron estudiados producto del análisis que se hizo a los gerentes al observar el comportamiento de ellos en la organización”.

Rol Interpersonal

“Se encuentra asociados con la interacción del gerente con otros miembros de la organización: superiores, subordinados, iguales y personas externas a la organización”. Según Fayol (2016), el rol interpersonal, se desarrolla desde la estructuración de una figura simbólica,

que tiene como fin establecer un norte para la organización o la unidad, de manera formal y simbólico para toda institución pública o privada.

Rol Informativo

El rol informativo, se encuentra relacionado con la recepción, procesamiento y la transmisión de información. Es así que, la posición del gerente en la jerarquía organizacional le permite tener una red de contactos (externos e internos) que le da acceso a la información a la que, por lo general, no acceden los otros integrantes de su equipo.

Rol Decisorio

El rol decisorio, se encuentra vinculados con la forma de decisiones. El gerente utiliza la información disponible para fundamentar la escogencia de opciones entre diferentes alternativas. Para ello, se desarrollan propósitos dentro del rol del empresario y se mejoran los índices de rendimiento o de unidad organizativa. Con la finalidad de solventar y mitigar los problemas de organización para emprender el desarrollo de acciones correctivas.

Efectividad Organizacional

Según Cervera (2018), “la efectividad organizacional es hacer referencia un desempeño organizacional óptimo, con el cual satisfaga las demandas y exigencias de la sociedad donde desarrolla su actividad, resultando así que es la sociedad la misma que va a determinar el nivel de efectividad de la institución en el servicio que ofrece”.

Metas y objetivos

Según Cervera (2018), las metas y los objetivos, “son aquellas características de toda efectividad organizacional, que retratan la eficacia, la eficiencia y la optimización de procesos para la planificación o proyección de acciones inmediatas o programáticas” (p. 144).

Recursos del sistema

Los recursos de sistema, son aquellos recursos que están vinculados con los procesos, los recursos, pero sobre todo el desempeño para dinamizar la efectividad organizacional. Los procesos hacen posible que los recursos del sistema, estén ordenados, proyectados y monitoreados. Mientras que, los recursos cumplen con tener un papel esencial dentro de la efectividad organizacional. Así se asegura el desempeño generalizado dentro del sistema, para preservar las decisiones colectivas.

Procesos internos

Según Cervera (2018), los procesos internos “buscan planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos internos dentro de la efectividad organizacional” (p. 54). Desde esta óptica, se puede dinamizar los procesos internos dentro de la planificación de la organización para estimar el aumento de la dirección, pero sobre todo del control.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación positiva y significativa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe una relación positiva y significativa entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.
- b) Existe una relación positiva y significativa entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.
- c) Existe una relación positiva y significativa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.

1.3 Variables (Definición conceptual y operacionalización)

3.3.1 Definición Conceptual

Roles Gerenciales

Para Robbins y Coulter (2016), “se refiere al comportamiento que desarrolla el gerente al asumir sus labores, asimismo son aquellos que se espera que los gerentes asuman por la responsabilidad que tienen al dirigir la organización. Dichos roles fueron estudiados producto del análisis que se hizo a los gerentes al observar el comportamiento de ellos en la organización”.

Efectividad Organizacional

Según Serralde (2018), “la efectividad organizacional es el nivel de satisfacción que empresa brinda a los usuarios frente a sus demandas” (p. 61). “Es decir, cuanto una empresa logra satisfacer con su actividad las exigencias de la sociedad en torno al servicio ofrecido, lo cual permite diferencias a una institución frente a otra por el nivel de efectividad”.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de la Investigación

Según (Sánchez & Reyes, 2009) “El método general de la investigación será: El método científico es el camino que seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo. En otras palabras, es el camino para llegar a un a fin o una meta”. “En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado” (P.23).

Según (Sánchez & Reyes, 2009a, p. 50) “El método básico será: El descriptivo, que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente. El método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural; por tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio son mínimas por lo cual su validez interna es discutible”.

4.2. Tipo de Investigación

Según (Sánchez & Reyes, 2009), “el tipo de la investigación fue de tipo aplicada que es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ellas se deriven”. “La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal (p. 37)”.

4.3. Nivel de Investigación

Según (Hernández et al., 2014, p. 93), el nivel de la investigación será: “El correlacional porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia”.

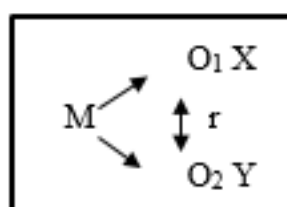
4.4. Diseño de Investigación

Según (Hernández et al., 2014) El diseño general será: El no experimental que podría definirse “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (P.152).

Asimismo (Kerlinger & Lee, 2002) “en la investigación no experimenta no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos”.

Según (Sánchez & Reyes, 2009a, p. 106), Como diseño específico utilizaremos el diseño correlacional el cual sostienen que este diseño consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada.

Según lo mencionado, la siguiente estructura de investigación científica es:



Donde:

M : Muestra.

X : Roles Gerenciales.

Y : Efectividad Organizacional.

O₁ : Observación de la evaluación de los Roles Gerenciales.

O₂ : Observación de la evaluación de la Efectividad Organizacional.

r : Relación entre las variables.

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

La población en la presente investigación, estará conformado por 100 docentes y 40 administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho. Ya que la población, según Carrasco (2019), es aquella universalidad o comunidad de la cual se segmenta una parte para escoger la muestra. La población, se estima como universo objetivo de toda investigación (p. 77).

4.5.2. Muestra

La técnica que emplearemos en nuestra muestra, será de tipo no probabilístico, es decir muestreo por conveniencia o juicio del investigador, por lo tanto, nuestros sujetos de análisis serán 40, entre ellos estarán incluidos los administrativos y el personal

docente, elegido según conveniencia o criterio del investigador. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

De acuerdo a las características de la investigación, las técnicas y los instrumentos que se emplearán en el trabajo de investigación será la técnica de la encuesta. Mientras que el instrumento que se usará es el Cuestionario sobre los roles gerenciales y la efectividad organizacional del personal administrativo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

4.6.3. Validez y confiabilidad

4.6.3.1. Validez

En la presente investigación la validez de instrumentos, se realizó por medio de una evaluación para analizar la validez de contenido, para lo cual se entregó el instrumento a tres expertos cada uno de los expertos un formato de validación, en el cual se requirió la opinión de docentes de la Universidad Peruana los Andes.

4.6.3.2. Confiabilidad

La confiabilidad se corroboró mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual fue aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo Likert. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

Tabla 1
Estadística de fiabilidad Roles Gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,991	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 2
Estadística de fiabilidad Efectividad Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,991	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3
Escala de Vellis

“Por debajo de .60”	“Es inaceptable”
“De .60 a .65”	“Es indeseable”
“Entre .65 y .70”	“Es mínimamente aceptable”
“De .70 a .80”	“Es respetable”
“De .80 a .90”	“Es muy buena”

Fuente: SPSS versión 25

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Estadística descriptiva, en tablas y gráficos para la distribución de frecuencias.

Estadística inferencial, nos sirvió para la prueba de hipótesis y la correlación.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Se llevó a cabo cumpliendo con todos los aspectos éticos requeridos por La Universidad Peruana los Andes, por lo que nos sometemos a las autoridades correspondientes.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizaron:

En la estadística descriptiva

Se empleó la distribución de frecuencias, distribuida explicadas en tablas y gráficos, con sus respectivas interpretaciones.

En la estadística inferencial

Para establecer normalidad de las variables de grupos se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk. Para la correlación y prueba de hipótesis el estadístico r de Pearson.

5.1.2 Prueba de normalidad

Si $N < 50$ entonces usamos Shapiro-Wilk

HO: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

Tabla 4
Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smimov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Roles Gerenciales	,116	40	0,193	0,935	40	,023
Efectividad Organizacional	,138	40	0,054	0,918	40	,007

a. Corrección de significancia de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

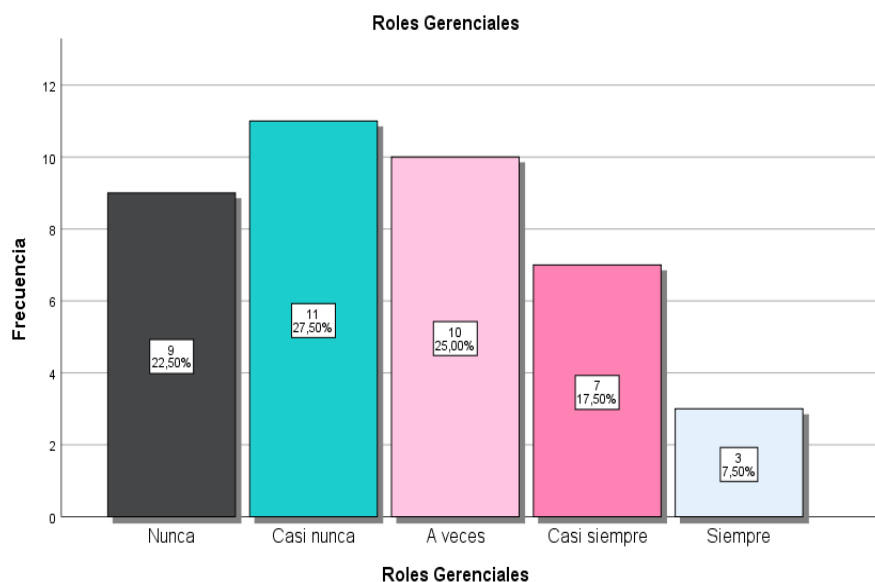
Comentario: “Con 40 encuestados en la razón entre las dos variables, según la prueba de Shapiro-Wilk, nos muestra un nivel de significación mayor a 0.23, Sig E 0.023 > 0.05 Sig T, es decir, los datos de la muestra no son normales, y usaremos la prueba de hipótesis estadística Rho de Spearman”.

Tabla 5
Variable de roles gerenciales

		Roles Gerenciales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	22,5	22,5	22,5
	Casi Nunca	11	27,5	27,5	50,0
	A veces	10	25	25	75,0
	Casi siempre	7	17,5	17,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: elaboración SPSS 25

Gráfico 1
Variable roles gerenciales



Fuente: SPSS 25

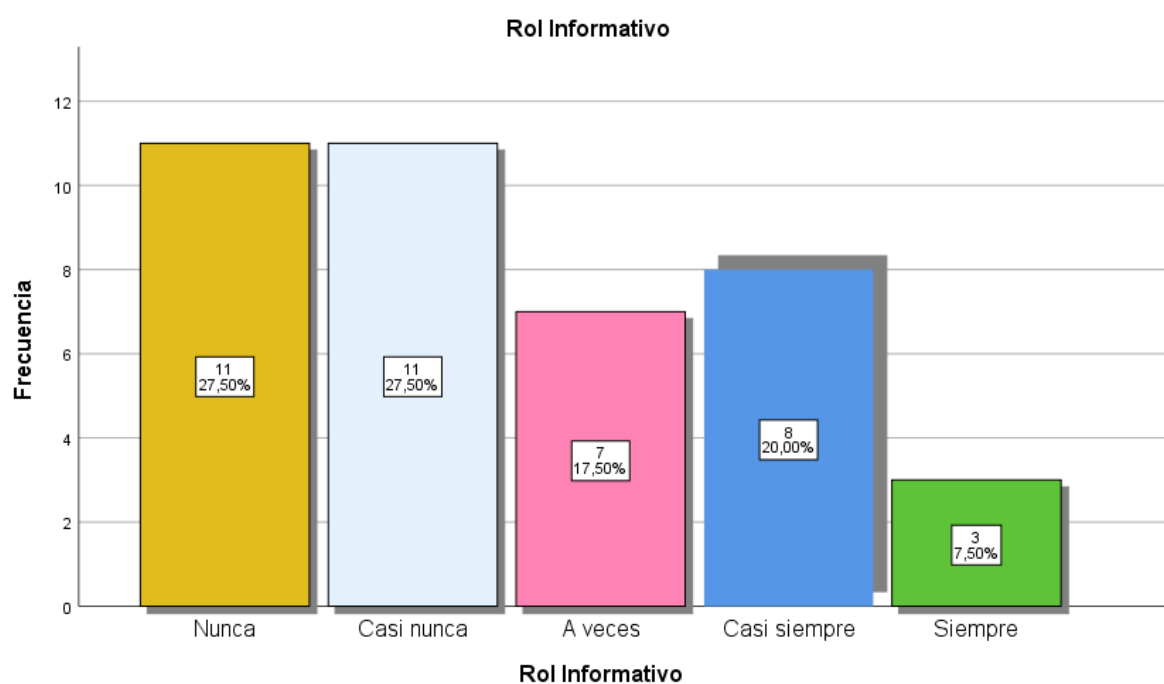
Comentario: Con referencia a los 40 encuestados el 22,5% mencionaron nunca; el 27,5% (11) mencionaron casi nunca; el 25,0% (10) mencionaron a veces; el 17,5% (07) manifestaron casi siempre; el 7,5% (03) mencionaron siempre, es así que podemos manifestar que los encuestados del Instituto, manifestaron que casi nunca se cumple con los roles gerenciales, respecto a la efectividad gerencial.

Tabla 6
Rol informativo

		Rol Informativo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	27,5	27,5	27,5
	Casi Nunca	11	27,5	27,5	55,0
	A veces	7	17,5	17,5	72,5
	Casi siempre	8	20	20	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 2
Rol informativo



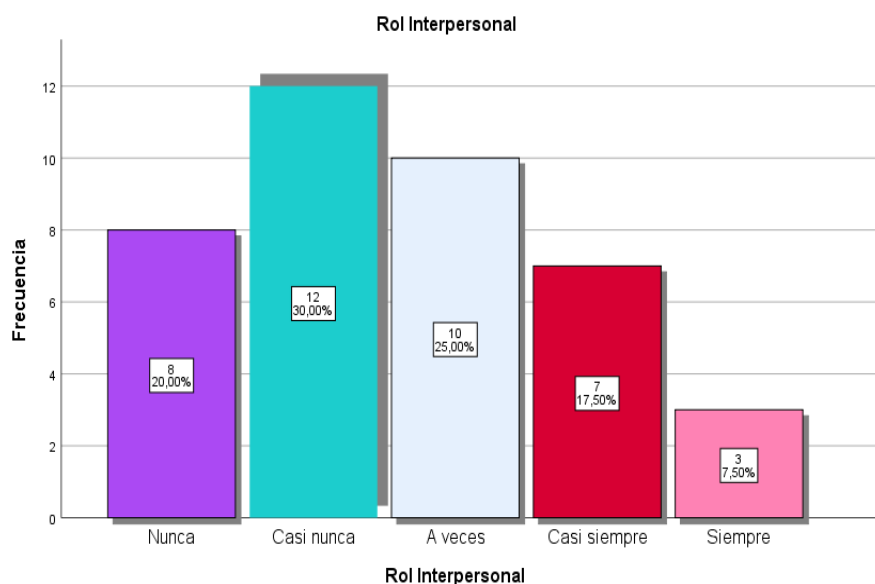
Comentario: Con respecto a los 40 encuestados, el 27,5% (11) ratificaron nunca; el 27,5% (11) manifestaron casi nunca; el 17,5% (07) manifestaron a veces; el 20,0% (08) manifestaron casi siempre; el 7,5% (03) mencionaron siempre, de lo vertido en la tabla 6, podemos deducir que, la mayoría de los encuestados mencionaron que casi nunca se cumple con los roles informativos, respecto a la efectividad gerencial.

Tabla 7
Rol interpersonal

Rol Interpersonal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	20	20	20,0
Casi Nunca	12	30	30	50,0
A veces	10	25	25	75,0
Casi siempre	7	17,5	17,5	92,5
Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 25

Gráfico 3
Rol interpersonal



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

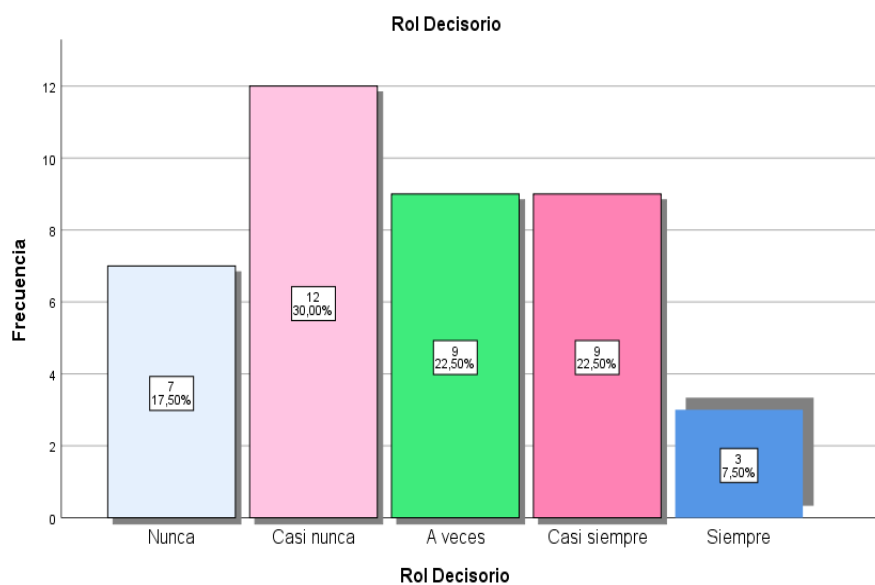
Comentario: De los 40 encuestados del Instituto de Educación Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho, el 20,0% (08) declararon nunca; el 30,0% (12) declararon casi nunca; el 25,0% (10) declararon a veces; el 17,5% (07) declararon casi siempre; el 7,5% (03) declararon siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados, mencionaron que casi nunca se cumple con los roles interpersonal, respecto a la efectividad gerencial.

Tabla 8
Rol decisorio

		Rol Decisorio		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi Nunca	12	30	30	47,5
	A veces	9	22,5	22,5	70,0
	Casi siempre	9	22,5	22,5	92,5
	Siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: elaboración SPSS versión 25

Gráfico 4
Rol decisorio



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

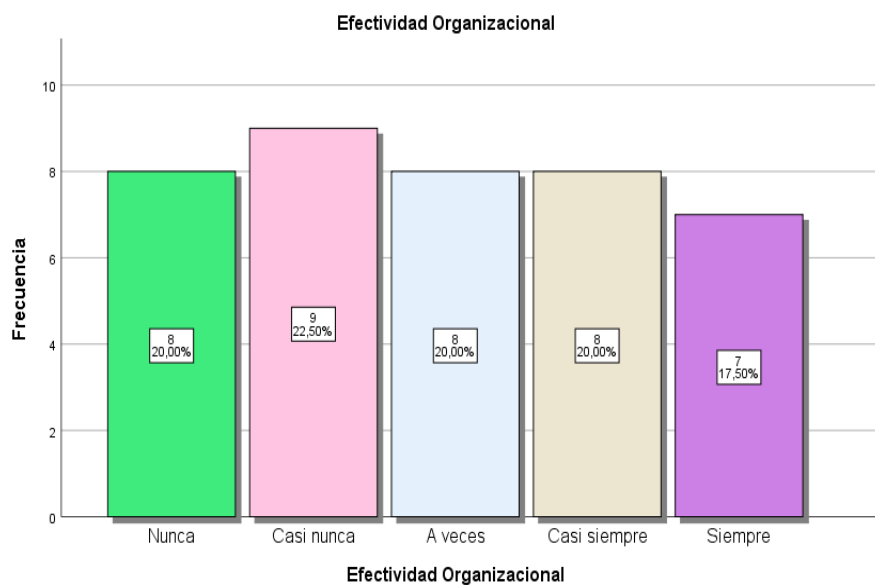
Comentario: Para los 40 encuestados, el 7,5% (3) revelaron nunca; el 17,5% (7) revelaron nunca; el 30,0% (12) revelaron casi nunca; el 22,5% (9) revelaron a veces; el 22,5% (9) revelaron casi siempre, el 22,5% (9) revelaron siempre, el 7,5% (3) revelaron siempre, de esta manera podemos mencionar que los encuestados, mencionaron que casi nunca se cumple con el rol informativo, respecto a la efectividad gerencial.

Tabla 9
Efectividad organizacional

		Efectividad Organizacional		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Nunca	8	20	20	20,0
	Casi Nunca	9	22,5	22,5	42,5
	A veces	8	20	20	62,5
	Casi siempre	8	20	20	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico 5
Efectividad organizacional



Fuente: elaboración SPSS versión 25

Comentario: De acuerdo a los 40 encuestados, el 20,0% (08) exteriorizaron nunca; el 22,5% (09) exteriorizaron casi nunca; el 20,0% (08) exteriorizaron a veces; el 20,0% (07) exteriorizaron casi siempre; el 17,5% (07) exteriorizaron siempre; de esta manera podemos

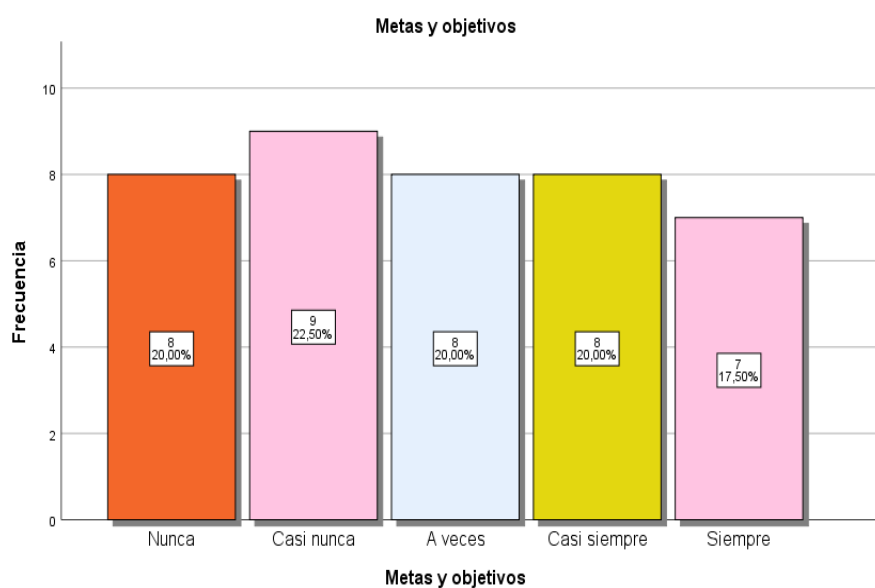
mencionar que los encuestados del Instituto, mencionaron que casi nunca se cumple con la efectividad organizacional, respecto a los roles gerencial.

Tabla 10
Metas y objetivos

		Metas y objetivos		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Nunca	8	20	20	20,0
	Casi Nunca	9	22,5	22,5	42,5
	A veces	8	20	20	62,5
	Casi siempre	8	20	20	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: elaboración SPSS 25

Gráfico 6
Metas y objetivos



Fuente: SPSS 25

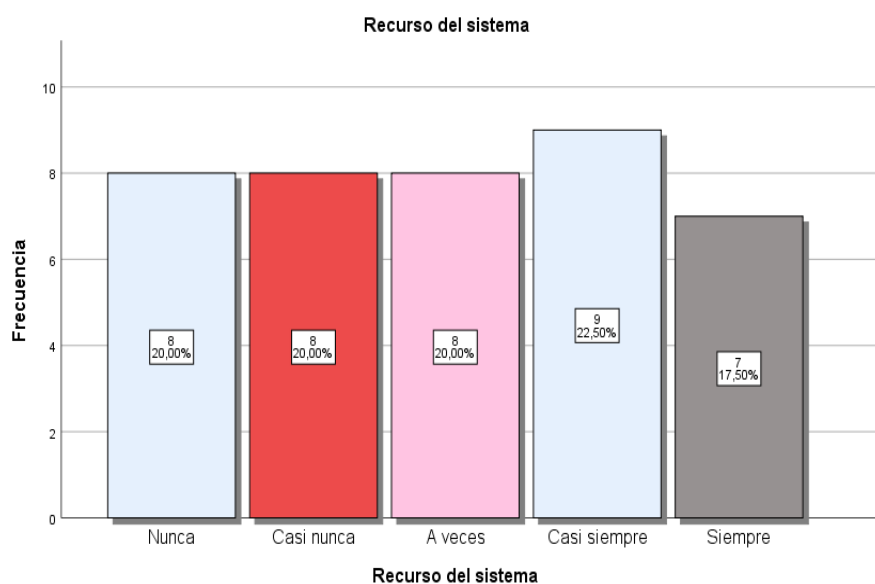
Comentario: De los 40 encuestados, el 20,0% (08) ostentaron nunca; el 22,5% (09) ostentaron casi nunca; el 20,0% (08) ostentaron a veces; el 20,0% (07) ostentaron casi siempre; el 17,5% (07) ostentaron siempre; de lo vertido de la tabla 10, podemos mencionar que del total de los encuestados, mencionaron que casi nunca se cumple con las metas y objetivos, respecto a los roles gerencial.

Tabla 11
Recursos del sistema

		Recurso del sistema		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Nunca	8	20	20	20,0
	Casi Nunca	8	20	20	40,0
	A veces	8	20	20	60,0
	Casi siempre	9	22,5	22,5	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: elaboración SPSS versión 25

Gráfico 7
Recursos del sistema



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

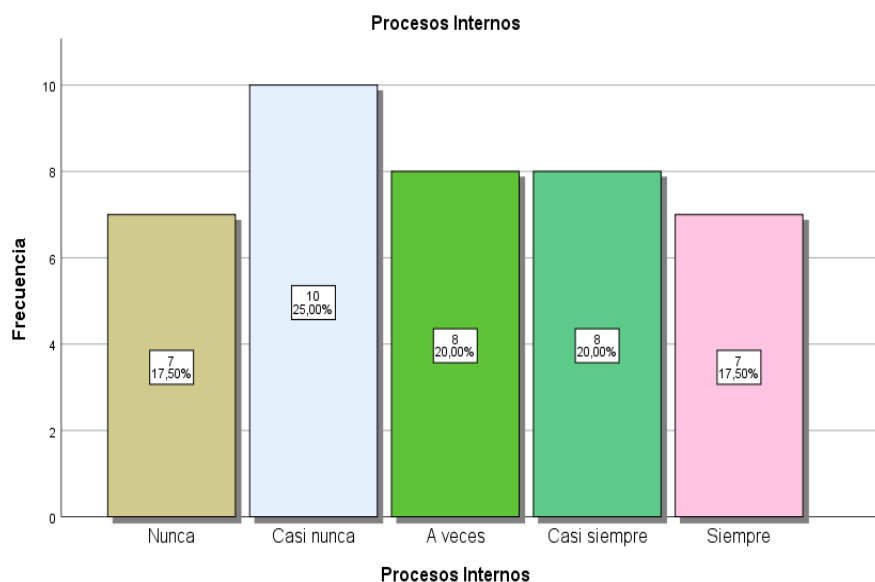
Comentario: De lo vertido en la tabla 11, podemos mencionar que el 20,0% (08) declararon nunca; el 22,5% (09) declararon casi nunca; el 20,0% (08) declararon a veces; el 20,0% (07) declararon casi siempre; el 17,5% (07) declararon siempre; de esta manera podemos mencionar que del total de los encuestados, mencionaron que casi siempre se cumple con el recurso del sistema, respecto a los roles gerencial.

Tabla 12
Procesos internos

		Procesos Internos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Casi Nunca	10	25	25	42,5
	A veces	8	20	20	62,5
	Casi siempre	8	20	20	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 25

Gráfico 8
Procesos internos



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Comentario: De los 40 encuestados el 17,5% (07) mostraron nunca; el 25,0% (10) mostraron casi nunca; el 20,0% (08) mostraron a veces; el 20,0% (08) mostraron casi siempre; el 17,5% (07) mostraron siempre; de esta manera podemos mencionar que los encuestados del Instituto, mencionaron que casi nunca se cumple con el proceso interno, respecto a los roles gerencial.

5.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 13
Escala de correlación

“-1”	“Relación negativa grande y perfecta”
“(-0,9 a -0,99)”	“Relación negativa muy alta”
“(-0,7 a -0,89)”	“Relación negativa alta”
“(-0,4 a -0,69)”	“Relación negativa moderada”
“(-0,2 a -0,39)”	“Relación negativa baja”
“(-0,01 a -0,19)”	“Relación negativa muy baja”
“0”	“Nula”
“(0,0 a 0,19)”	“Relación positiva muy baja”
“(0,2 a 0,39)”	“Relación positiva baja”
“(0,4 a 0,69)”	“Relación positiva moderada”
“(0,7 a 0,89)”	“Relación positiva alta”
“(0,9 a 0,99)”	“Relación positiva muy alta”
“1”	“Relación positiva grande y perfecta”

5.2.1. Hipótesis General

H_G: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: “No Existe una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: $\rho=0$

H₁: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 14

Correlación entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional

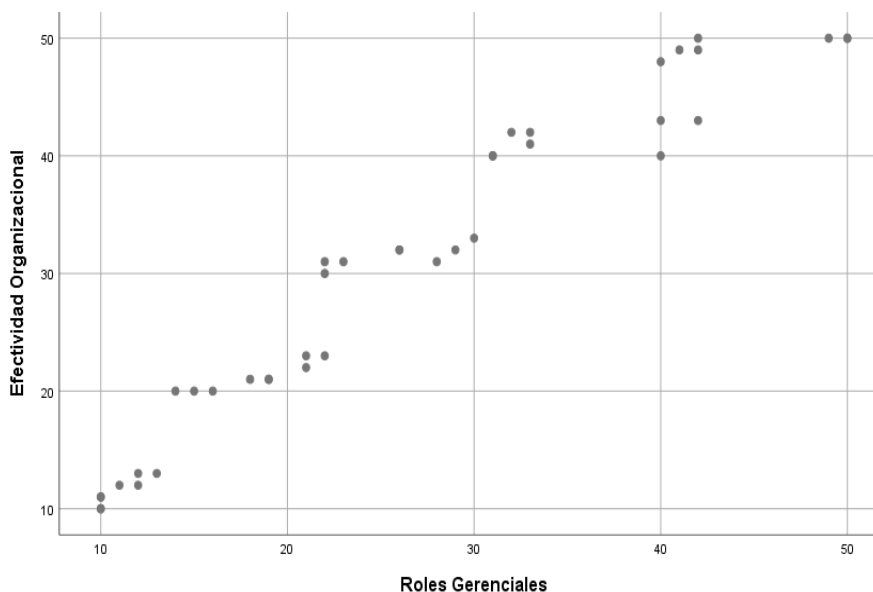
Correlaciones			
		Roles Gerenciales	Efectividad Organizacional
Rho de Spearman	Roles Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,991**
	Efectividad Organizacional	Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H₀ y se acepta la H₁: Existe una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,991$, lo cual nos permite aseverar que, A mejor conocimiento de los roles gerenciales mejor será la efectividad organizacional”.

Gráfico 9
Dispersión Roles Gerenciales y Efectividad Organizacional



Fuente: SPSS 25

5.2.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

H_G: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020”.

H₀: “No Existe una relación directa entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: $\rho=0$

H₁: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 15
Correlación entre los roles gerenciales y las metas y objetivos

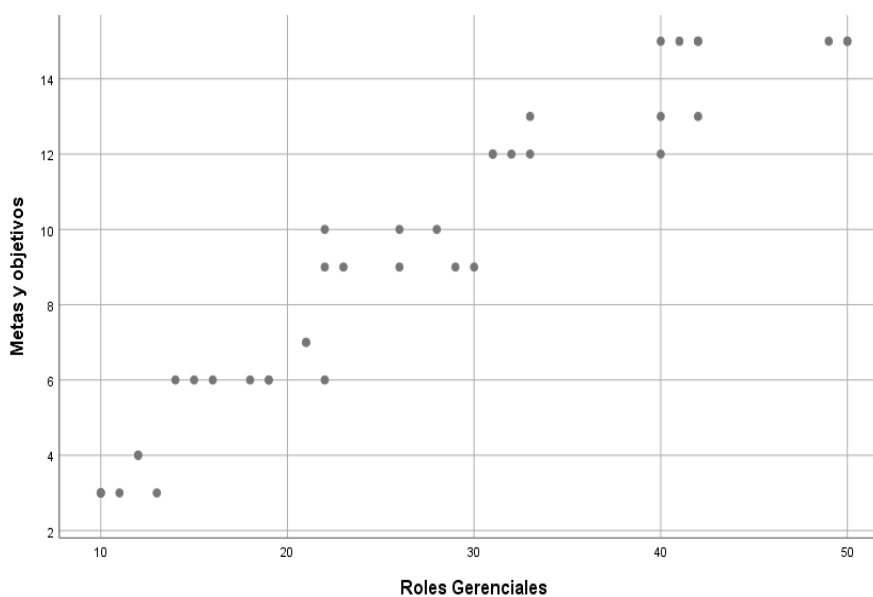
		Correlaciones	
Rho de Spearman	Roles Gerenciales	Coefficiente de correlación	Efectividad Organizacional
			Sig. (bilateral)
		N	40
	Metas y objetivos	Coefficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,974$, lo cual nos permite aseverar que, A mejor plan de metas y objetivos, entonces mejorara la efectividad organizacional”.

Gráfico 10
Dispersión Roles Gerenciales y Metas y Objetivos



Fuente: SPSS versión 25

Hipótesis Especifica 2

H_G: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020”.

H₀: “No Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: $\rho=0$

H₁: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020.”.

H₀: $p \neq 0$

Nivel de significancia 0.05

Tabla 16
Correlación de los roles gerenciales y los recursos del sistema

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Roles Gerenciales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Roles Gerenciales	Efectividad Organizacional
			1,000	,985**
	Recurso del sistema	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	–	,000
		N	40	40
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,985**	1,000
		N	,000	–
			40	40

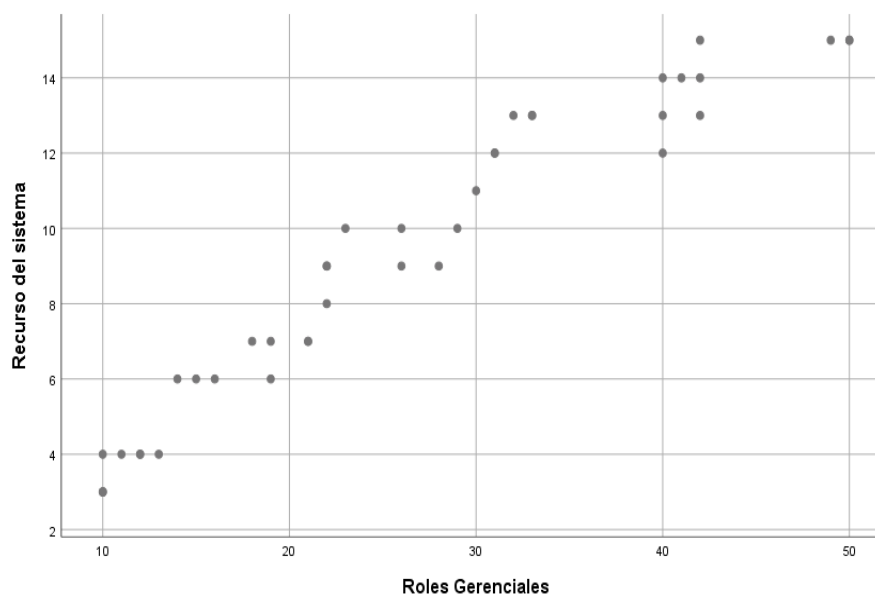
****La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de

Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,985$, lo cual nos permite aseverar que, Mientras se mejore los recursos de sistema, entonces mejorara la efectividad organizacional”.

Gráfico 11
Dispersión Roles Gerenciales y Recursos del Sistema



Fuente: elaboración SPSS 25

Hipótesis Específica 3

H_G: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020”.

H₀: “No Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020”.

H₀: $\rho=0$

H1: “Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020”.

H₀: $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 17

Correlación entre los roles gerenciales y los procesos internos

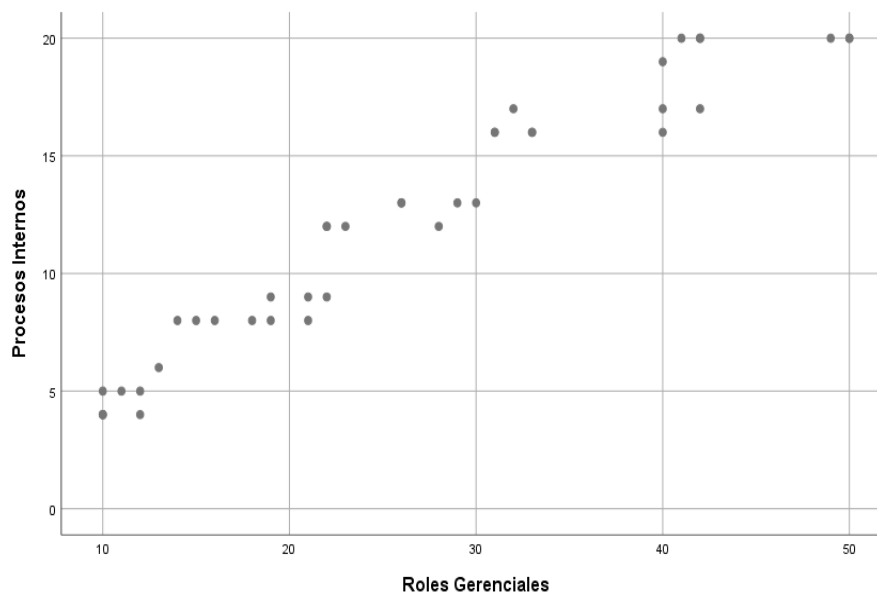
		Correlaciones		
Rho de Spearman	Roles Gerenciales	Coefficiente de correlación	Roles Gerenciales	Efectividad Organizacional
			Sig. (bilateral)	1,000
		N	40	40
	Procesos Internos	Coefficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	–
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Interpretación: “Dado que $\rho = 0.000 < 0,05$ rechazar H_0 y se acepta la H_1 : Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un $r = 0,983$, lo cual nos permite aseverar que, A mejor conocimiento de los roles gerenciales mejorara los procesos internos”.

Gráfico 12
dispersión Roles Gerenciales y Procesos internos



Fuente: Elaboración propia SPSS25

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se ha demostrado con la investigación que la efectividad organizacional mejorara con el respectivo conocimiento sobre los roles gerenciales por parte del personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes.

Seguidamente se ha comprobado y evidenciado que los encuestados, no tienen un conocimiento adecuado sobre los roles gerenciales que tiene la Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes.

De acuerdo a estos planteamientos el problema general fue, ¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?.

Los antecedentes encontrados están en relación con el objetivo de estudio a nivel nacional, a Lliuyacc y Velarde (2016), investigaron: *“Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaráes”*, “tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. Concluyó mencionando que si existe relación entre las variables de estudio en niveles bajos; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman (Sig.Bilateral = 0,013 < 0,05; Rho =,283)”.

CONCLUSIÓN

“Contrariamente a los resultados de este estudio, nuestros objetivos declarados y la demostración de hipótesis, tenemos las siguientes conclusiones”.

1. Se ha establecido una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,991, lo cual nos permite aseverar que, A mejor conocimiento de los roles gerenciales mejor será la efectividad organizacional.
2. Se ha determinado una relación directa de los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,974, lo cual nos permite aseverar que, A mejor plan de metas y objetivos, entonces mejorara la efectividad organizacional.
3. Se ha señalado una relación directa de los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,985, lo cual nos permite aseverar que, Mientras se mejore los recursos de sistema, entonces mejorara la efectividad organizacional.
4. Se ha instituido una relación directa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “ r ” = 0,983, lo cual nos permite aseverar que, A mejor conocimiento de los roles gerenciales mejorara los procesos internos.

RECOMENDACIÓN

1. Informar respectivamente y de manera muy clara y concisa todo lo concerniente a los roles gerenciales, de tal manera que el personal docente y administrativo de la institución educativa, pueda mejorar su efectividad organizacional para así mejorar la calidad de servicio que brinda el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes.
2. Implementar nuevos roles gerenciales que sean favorable y factibles para ser desarrollados por todos los trabajadores dentro del Instituto poder cumplir con todas las metas y objetivos trazados.
3. Supervisar el buen manejo de los roles gerenciales dentro de la institución, para poder tener un buen manejo del recurso del sistema y así mejorar, la calidad y efectividad organizacional.
4. Supervisar todos los procesos internos que se efectúen dentro del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes. Paso a darles un seguimiento y así mejorar la efectividad organizacional.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

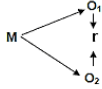
- Arroyo, T. (2016). *El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Pillaro*. (Tesis de Pregrado). Universidad del Ecuador.
- Bernal, C. (2019). *“Metodología de la investigación”*. Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Carrasco, E. (2019). *“Población en la Metodología de la Investigación”*. México: Trillas.
- Cervera, C. (2018). *“Competencia en Efectividad Organizacional”*. España: Paidós.
- Chiavenato, Q (2017). *“Efectividad Organizacional”*. España: Sol.
- Clemente, P. (2017). *El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Anchonga, provincia de Angaraes*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *“Comportamiento Humano en el trabajo”*. México: McGraw-Hill.
- Drovett, P. (2018). *“Factores que influyen en la efectividad organizacional”*. Argentina: Grill.
- Fayol, Y (2016). *“Los Roles Gerenciales”*. España: Paidós.
- Hernandez, A. y Baptista, D. (2019). *“Metodología de la Investigación Científica”*. México: Trillas.
- Jarillo, J. (2018). *“Dirección Estratégica”*. México: McGraw-Hill.
- Lliuyacc, W. y Velarde, Q. (2016). *Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaráes*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Medina, O. (2018). *“Motivación y Satisfacción de los Trabajadores y su Influencia en la Creación de Valor Económico en la Empresa”*. España: Administración Pública.
- Mertens, L. (2016). *“Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelo”*. Argentina: Cinterfor/OIT.

- Mintzberg, E. (2017). *“Teoría de los Roles Gerenciales”*. México: Trillas.
- Nash, U. (2019). *“Influencia del capacitador del trabajo”*. México: Trillas.
- Palomino, R. (2017). *Rol gerencial y su influencia en la calidad de atención de los usuarios del Hospital Metropolitano de La Libertad*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montevideo.
- Pelekais, G. (2017). *Competencias gerenciales y gestión del conocimiento a través de las redes de información en las organizaciones universitarias*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Chile.
- Robbins, S. y Coulter, K. (2016).” *Comportamiento Organizacional*”. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Sanchez, D. y Reyes, O. (2018). *“Metodología de la Investigación”*. España: Scien.

ANEXOS

- “Anexo N° 01”: “Matriz de consistencia”.
- “Anexo N° 02”: “Matriz de operacionalización de variables”
- “Anexo N° 03”: “Matriz de operacionalización del instrumento”
- “Anexo N° 04”: “Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación”
- “Anexo N° 05”: “Confiabilidad valida del instrumento”
- “Anexo N° 06”: “La data del procesamiento de datos”
- “Anexo N° 07”: “Consentimiento informado”
- “Anexo N° 08”: “Fotos de la aplicación del instrumento”

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema General :	Objetivo General :	Hipótesis General :	Variable	Metodología
<p>¿ Qué relación existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes– Ayacucho 2020?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Existe una relación directa entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Variable X: Roles Gerenciales</p> <p>Dimensiones : X1: Rol Interpersonal. X2: Rol Informativo. X3: Rol Decisorio.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Método: Científico Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: General: no experimental específico: relacional Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>
<p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Hipótesis Específicos Existe una relación directa entre los roles gerenciales y las metas y objetivos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Variable Y: Efectividad Organizacional</p> <p>Dimensiones: Y1: Metas y Objetivos.</p>	<p>Población:</p> <p>Muestra: Técnicas: análisis documental y encuesta .</p>

<p>¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los recursos del sistema en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Y2: Recurso del Sistema. Y3: Procesos Internos.</p>	<p>Instrumentos: ficha de análisis documental y cuestionario . técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva: medida de tendencia central y dispersión. Estadística inferencial: prueba t de dos muestras independientes .</p>
<p>¿Qué relación existe entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>	<p>Existe una relación directa entre los roles gerenciales y los procesos internos en el personal docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes – Ayacucho 2020 .</p>		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
<p>Variable X: ROLES GERENCIALES</p>	<p>Según Mintzberg (2017), “se orienta básicamente al campo del comportamiento de los gerentes, antes se concebía que el gerente tenía el control de todo, sin embargo, a raíz del estudio se observó que el gerente para poder llevar a cabo sus funciones cumple diez roles, los cuales agrupó en tres grupos: roles interpersonales, roles informativos y roles decisorios”.</p>	<p>Rol Interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Figura simbólica ➤ Líder ➤ Enlace 	<p>Ordinal</p>
		<p>Rol Informativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitor ➤ Difusor ➤ Porta voz 	
		<p>Rol Decisorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empresario ➤ Solventado de problemas ➤ Asignador de recursos ➤ Negociador 	

Variable Y: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	<p>Según Serralde (2018), “la efectividad organizacional es el nivel de satisfacción que empresa brinda a los usuarios frente a sus demandas” (p. 61). “Es decir, cuanto una empresa logra satisfacer con su actividad las exigencias de la sociedad en torno al servicio ofrecido, lo cual permite diferencias a una institución frente a otra por el nivel de efectividad”.</p>	Metas Y Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eficacia ➤ Eficiencia ➤ Optimización 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p>
		Recursos Del Sistema	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procesos ➤ Recursos ➤ Desempleo 	
		Procesos Internos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación organización ➤ Dirección ➤ Control 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: ROLES GERENCI ALES	Rol Interpersonal	Figura simbólica	1. ¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la institución?	Nunca
		Líder	2. ¿En su centro de labores es aceptado por los empleados y demás funcionarios de la institución?	
		Enlace	3. ¿La descripción de los cargos y funciones del personal administrativo nivel institucional están bien definidas?	
	Rol Informativo	Monitor	4. ¿Se implementaron políticas y procedimientos claros para la eficiencia laboral del personal administrativo?	Casi Nunca
		Difusor	5. ¿El diseño de la estructura organizacional institucional es la más adecuada para la eficiencia del personal administrativo?	A veces
		Porta voz	6. ¿La estructura organizacional de la institución permite que las metas y objetivos propuestos se puedan cumplir?	
	Rol Decisorio	Empresario	7. ¿La acción de supervisión a nivel institucional se basa en algún tipo de liderazgo?	Casi siempre
		Solventado de problemas	8. ¿La visión, misión y los objetivos tienen énfasis en la eficiencia laboral del personal administrativo?	Siempre
		Asignador de recursos	9. ¿En la institución se tienen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal administrativo?	
		Negociador	10. ¿El gerente o director tiene un trato equitativo al personal sin distinción del puesto que ocupa?	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	Metas y Objetivos	Eficacia	1. ¿En la institución se ha logrado que los actores reconozcan la visión y misión institucional?	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
		Eficiencia	2. ¿Se logra que la actuación de los actores sea acorde a los planteamientos de la visión y misión institucional?"	
		Optimización	3. ¿En la institución se logran los objetivos de la gestión institucional?	
	Recursos del Sistema	Procesos	4. ¿En la institución se promueve el desarrollo de capacidades en los trabajadores?	
		Recursos	5. ¿En la institución existe una sólida cultura organizacional que permite a los actores identificarse con la institución?	
		Desempleo	6. ¿En la institución existe espíritu de equipo y lealtad del grupo?	
		Planificación	7. ¿Existe un clima institucional favorable?	
		Organización	8. ¿Los trabajadores de la institución muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajadores en equipos?	
		Dirección	9. ¿Los niveles de confianza entre trabajadores y directivos son adecuados en la institución?	
		Control	10. ¿En la institución existe una política clara de reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores?	

Anexo 4: El instrumento de medición
Cuestionario de la variable Roles Gerenciales

“PRESENTACIÓN: Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **ROLES GERENCIALES**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta individual. Desde ya agradecemos su cooperación”.

“INDICACIÓN: Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda”.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
01	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la institución?					
02	¿En su centro de labores es aceptado por los empleados y demás funcionarios de la institución?					
03	¿La descripción de los cargos y funciones del personal administrativo nivel institucional están bien definidas?					
04	¿Se implementaron políticas y procedimientos claros para la eficiencia laboral del personal administrativo?					
05	¿El diseño de la estructura organizacional institucional es la más adecuada para la eficiencia del personal administrativa?					
06	¿La estructura organizacional de la institución permite que las metas y objetivos propuestos se puedan cumplir?					
07	¿La acción de supervisión a nivel institucional se basa en algún tipo de liderazgo?					
08	¿La visión, misión y los objetivos tienen énfasis en la eficiencia laboral del personal administrativo?					

09	¿En la institución se tienen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal administrativo?					
10	¿El gerente o director tiene un trato equitativo al personal sin distinción del puesto que ocupa?					

CUESTIONARIO: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL.

“PRESENTACIÓN: Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es individual. Desde ya agradecemos su cooperación”.

“INDICACIÓN: Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda que corresponda”.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Ítems	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
01	¿En la institución se ha logrado que los actores reconozcan la visión y misión institucional?					
02	¿Se logra que la actuación de los actores sea acorde a los planteamientos de la visión y misión institucional?					
03	¿En la institución se logran los objetivos de la gestión institucional?					
04	¿En la institución se promueve el desarrollo de capacidades en los trabajadores?					
05	¿En la institución existe una sólida cultura organizacional que permite a los actores identificarse con la institución?					
06	¿En la institución existe espíritu de equipo y lealtad del grupo?					
07	¿Existe un clima institucional favorable?					

08	¿Los trabajadores de la institución muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos?					
09	¿Los niveles de confianza entre trabajadores y directivos son adecuados en la institución?					
10	¿En la institución existe una política clara de reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 5: Confiabilidad valida del instrumento

“**Confiabilidad:** Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25”.

Estadísticas de fiabilidad Roles Gerenciales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad Efectividad Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Validez: La validez esta determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROLES GERENCIALES

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rol interpersonal								
01	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la institución?	X		X		X		
02	¿En su centro de labores es aceptado por los empleados y demás funcionarios de la institución?	X		X		X		
03	¿La descripción de los cargos y funciones del personal administrativo nivel institucional están bien definidas?	X		X		X		
Rol informativo								
04	¿Se implementan políticas y procedimientos claros para la eficiencia laboral del personal administrativo?	X		X		X		
05	¿El diseño de la estructura organizacional institucional es la más adecuada para la eficiencia del personal administrativo?	X				X		
06	¿La estructura organizacional de la institución permite que las metas y objetivos propuestos se puedan cumplir?	X		X		X		
Rol decisorio								
07	¿La acción de supervisión a nivel institucional se basa en algún tipo de liderazgo?	X		X		X		
08	¿La visión, misión y los objetivos tienen énfasis en la eficiencia laboral del personal administrativo?	X		X		X		
09	¿En la institución se tienen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal administrativo?		X	X		X		
10	¿El gerente o director tiene un trato equitativo al personal sin distinción del puesto que ocupa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... *Castro Ortega Ruiz Fidel* DNI..... *45865579*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....03..... de05..... de2021.....

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Metas y objetivos								
01	¿En la Institución se ha logrado que los actores reconozcan la visión y misión institucional?	X		X		X		
02	¿Se logra que la actuación de los actores sea acorde a los planteamientos de la visión y misión institucional?	X		X		X		
03	¿En la institución se logran los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	X		X		X		
Recursos del sistema								
04	¿En la institución se promueve el desarrollo de capacidades en los trabajadores?	X		X		X		
05	¿En la institución existe una sólida cultura organización que permite a los actores identificarse con la institución?	X		X		X		
06	¿En la institución existe espíritu de equipo y lealtad del grupo?	X		X		X		
Procesos internos								
07	¿Existe un clima institucional favorable?	X		X		X		
08	¿Los trabajadores de la institución muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos?	X		X		X		
09	¿Los niveles de confianza entre trabajadores y directivos son adecuados en la institución?	X		X		X		
10	¿En la institución existe una política clara de reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... *Castro Ortega Russ Fidel* DNI *45865579*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....03... de05..... de 2021



The image shows a handwritten signature in blue ink, written over a circular official stamp. The stamp contains the text "M. D. C. T. de Huancayo" and "M. D. C. T. de Huancayo" repeated twice. The signature is a cursive script.

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROLES GERENCIALES

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rol interpersonal								
01	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la institución?	X		X		X		
02	¿En su centro de labores es aceptado por los empleados y demás funcionarios de la institución?	X		X		X		
03	¿La descripción de los cargos y funciones del personal administrativo nivel institucional están bien definidas?	X		X		X		
Rol informativo								
04	¿Se implementan políticas y procedimientos claros para la eficiencia laboral del personal administrativo?	X		X		X		
05	¿El diseño de la estructura organizacional institucional es la más adecuada para la eficiencia del personal administrativo?	X				X		
06	¿La estructura organizacional de la institución permite que las metas y objetivos propuestos se puedan cumplir?	X		X		X		
Rol decisorio								
07	¿La acción de supervisión a nivel institucional se basa en algún tipo de liderazgo?	X		X		X		
08	¿La visión, misión y los objetivos tienen énfasis en la eficiencia laboral del personal administrativo?	X		X		X		
09	¿En la institución se tienen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal administrativo?		X	X		X		
10	¿El gerente o director tiene un trato equitativo al personal sin distinción del puesto que ocupa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Fernández Jaime Rafael Javier

DNI. 69942675

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....04..... de05..... de 2021

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Metas y objetivos								
01	¿En la Institución se ha logrado que los actores reconozcan la visión y misión institucional?	X		X		X		
02	¿Se logra que la actuación de los actores sea acorde a los planteamientos de la visión y misión institucional?	X		X		X		
03	¿En la institución se logran los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	X		X		X		
Recursos del sistema								
04	¿En la institución se promueve el desarrollo de capacidades en los trabajadores?	X		X		X		
05	¿En la institución existe una sólida cultura organización que permite a los actores identificarse con la institución?	X		X		X		
06	¿En la institución existe espíritu de equipo y lealtad del grupo?	X						
Procesos internos								
07	¿Existe un clima institucional favorable?	X		X		X		
08	¿Los trabajadores de la institución muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos?	X		X		X		
09	¿Los niveles de confianza entre trabajadores y directivos son adecuados en la institución?	X		X		X		
10	¿En la institución existe una política clara de reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Fernández Jaime Rafael Jesús

DNI 19943875

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....04.....de.....05.....de 2021



Dr. Rafael J. Fernández Jarama
C.P.C.C. Nº 09-1998-CO-1
AUDITOR INDEPENDIENTE
REGISTRO Nº 19-00001

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROLES GERENCIALES

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rol interpersonal								
01	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la institución?	X		X		X		
02	¿En su centro de labores es aceptado por los empleados y demás funcionarios de la institución?	X		X		X		
03	¿La descripción de los cargos y funciones del personal administrativo nivel institucional están bien definidas?	X		X		X		
Rol informativo								
04	¿Se implementan políticas y procedimientos claros para la eficiencia laboral del personal administrativo?	X		X		X		
05	¿El diseño de la estructura organizacional institucional es la más adecuada para la eficiencia del personal administrativo?	X				X		
06	¿La estructura organizacional de la institución permite que las metas y objetivos propuestos se puedan cumplir?	X		X		X		
Rol decisorio								
07	¿La acción de supervisión a nivel institucional se basa en algún tipo de liderazgo?	X		X		X		
08	¿La visión, misión y los objetivos tienen énfasis en la eficiencia laboral del personal administrativo?	X		X		X		
09	¿En la institución se tienen políticas de promoción y ascenso para recompensar el desempeño del personal administrativo?		X	X		X		
10	¿El gerente o director tiene un trato equitativo al personal sin distinción del puesto que ocupa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Lorrilla Lorenzo Sovero

DNI *19607644*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....05..... de05..... de 2021


 Mtro. Lorenzo Sovero
 Coordinador de Educación Superintendencia
 IAC. CE.AJ.CE.

Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

N°	Preguntas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Metas y objetivos								
01	¿En la Institución se ha logrado que los actores reconozcan la visión y misión institucional?	X		X		X		
02	¿Se logra que la actuación de los actores sea acorde a los planteamientos de la visión y misión institucional?	X		X		X		
03	¿En la institución se logran los objetivos estratégicos de la gestión institucional?	X		X		X		
Recursos del sistema								
04	¿En la institución se promueve el desarrollo de capacidades en los trabajadores?	X		X		X		
05	¿En la institución existe una sólida cultura organización que permite a los actores identificarse con la institución?	X		X		X		
06	¿En la institución existe espíritu de equipo y lealtad del grupo?	X						
Procesos internos								
07	¿Existe un clima institucional favorable?	X		X		X		
08	¿Los trabajadores de la institución muestran actitud proactiva cuando realizan los trabajos en equipos?	X		X		X		
09	¿Los niveles de confianza entre trabajadores y directivos son adecuados en la institución?	X		X		X		
10	¿En la institución existe una política clara de reconocimiento a la labor sobresaliente de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez Validador

Lorilla Lorenzo Sovero

DNI *49809846*

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....05.... de05..... de 2021



Mtro. Gerardo Zorrilla Sovero
Coordinador de Educación Superprofesional
INC. CCAA.CC.

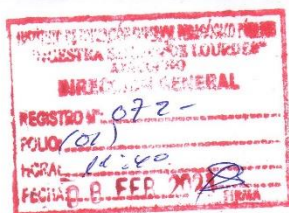
Firma del experto

Anexo 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	Roles Gerenciales										SUMA Total
	D1: Rol Interpersonal			D2: Rol Informativo			D3: Rol Decisorio				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11
6	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	12
7	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12
8	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	13
9	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14
10	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16
11	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	15
12	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	18
13	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
17	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
18	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
19	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22
20	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23
21	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	26
22	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	26
23	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
28	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
30	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Muestra	Efectividad Organizacional										SUMA Total
	D1: Metas y objetivos			D2: Recurso del sistema			D3: Procesos Internos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11
4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11
5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	12
6	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	12
7	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	13
8	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	13
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
15	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	22
16	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	23
17	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
22	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
24	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
25	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
33	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Anexo 7: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos en el I.E.I.B. Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho.

Señor: EDWIN HUARANCCA ROJAS
DIRECTOR

Presente. -

Yo, EVELINA ADALBERTA LEON TAIPE identificada con DNI. 40132526, asimismo, DIANA AYALA ORE, identificada con DNI. 46241971, de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado "RELACION ENTRE LOS ROLES GERENCIALES Y LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE NUESTRA SEÑORA DE LOURDES, AYACUCHO", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos, oficinas y demás áreas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Huancayo, 08 de Febrero del 2020.

Bach. Evelina Adalberta León Taipe
DNI. 40132526

Bach. Diana Ayala Ore
DNI. 46241971



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"
ACREDITADA CON RPCD AD HOC. N° 198-2017-SINEACE-CDAH-P

Autorización: D.S. N° 04-04-ED
Reapertura: D.S. N° 050-02-ED
Jirón 28 de Julio N° 393-Altos Ayacucho
Teléfono N° 066-312465
AYACUCHO PERÚ

"TRABAJANDO TODOS SOMOS CALIDAD"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 001-2021/DREA-IESPP "NSL" DG-AYAC

SEÑOR(A) : Bach. EVELINA ADALBERTA LEON TAIPE
Bach. DIANA AYALA ORE

ASUNTO : Autorización para recabar datos para trabajo de Investigación.

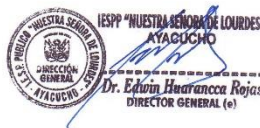
FECHA : Ayacucho, 17 de marzo del 2021

Es grato dirigirme a Uds., primero para hacerle llegar el saludo correspondiente y luego manifestarle que a mérito del expediente N° 072-2021 de fecha 08 de febrero del presente año; en el que solicitan la AUTORIZACION para recabar datos en el proceso de ejecución del trabajo de Investigación titulado "RELACION ENTRE LOS ROLES GERENCIALES Y LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACION INTERCULTURAL BILINGÜE NUESTRA SEÑORA DE LOURDES", AYACUCHO", acudo en esta oportunidad a vosotras para comunicarle que mi despacho ha AUTORIZADO dicho recojo de datos, por lo que puedan aplicar los instrumentos de recolección de datos al personal administrativo de la institución.

Esperando coadyuvado en su trabajo me suscribo de Uds.

Atentamente,

EHR/DG. (e)



Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento



