



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Loyola Huachos, Brenda Noelia (ORCID: 0000-0002-3288-0861)

ASESORES

Dr. Oscar Salas Quintos (ORCID: 0000-0002-7069-0700)

Dr. Edwin Arce Álvarez (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones.

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatoria

A MI MADRE MARÍA HUACHOS ORÉ:

Por demostrarme su fortaleza, dedicación y comprensión ante las dificultades, siempre será mi fuente de motivación para salir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi madre María y hermano Franco que siempre fueron mi guía y apoyo incondicional, los cuales me motivaron a cumplir mis objetivos y tener fortaleza ante las adversidades, asimismo, agradecer a la Universidad César Vallejo por la formación y desarrollo profesional.

Índice

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	vi
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	23
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág
TABLA N°01: Operacionalización de las variables	22
TABLA N°02: Escala de likert	24
TABLA N°03: Tabla de relación de jueces expertos	24
TABLA N°04: Tabla de validez del instrumento (1) gestión administrativa	25
TABLA N°05: Tabla de validez del instrumento (2) desempeño laboral	26
TABLA N°06: Rangos de los coeficientes de confiabilidad	27
TABLA N°07: Fiabilidad de la variable (1) gestión administrativa	27
TABLA N°08: Fiabilidad de la variable (2) desempeño laboral	28
TABLA N°09: Tabla de contingencia y prueba de Rho Spearman gestión administrativa y desempeño laboral.	
TABLA N°10: Tabla de contingencia y prueba de Rho Spearman planeación y desempeño laboral	29
TABLA N°11: Tabla de contingencia y prueba de Rho Spearman organización y desempeño laboral	31
TABLA N°12: Tabla de contingencia y prueba de Rho Spearman dirección y desempeño laboral	32
TABLA N°13: Tabla de contingencia y prueba de Rho Spearman control y desempeño laboral	34

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017. En cuanto a las teorías se utilizó a Koontz, Weihrich y Cannice y Robbins y Coulter como fundamentos para el análisis de la investigación.

El estudio se realizó utilizando el enfoque cuantitativo tipo aplicada, de corte transversal y de nivel descriptiva correlacional. Asimismo, la población aplicada fue de 45 docentes, ya que se usó la técnica del censo utilizando el cuestionario (Tipo Likert) como instrumento. Los datos recolectados fueron procesados y analizados en un solo momento mediante el software SPS Versión 22. La validez del instrumento se hizo mediante el juicio de 5 expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach, el cual arrojó 0.888 de confiabilidad para la primera variable y con un 0.839 para la segunda variable. Se observaron los resultados de la prueba Rho Spearman el cual permitió afirmar que existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario con un $Rho = 0.749$ y un nivel de significación bilateral de 0.000.

En cuanto a los valores porcentuales se obtuvo que el índice de correlación fue moderado con un 74.9% concluyendo que evidentemente existe relación entre ambas variables, así pues, el desempeño laboral fue percibida para los docentes como eficiente con un 73.3% y con respecto a la gestión administrativa el 62.2% manifestó eficiente.

Palabras Claves: Gestión Administrativa, Desempeño Laboral, confiabilidad, estudio.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between Administrative Management and the Labor Performance of the teachers at Nuestra Señora del Rosario School in the district of San Juan de Lurigancho, 2017. Koontz, Weihrich & Cannice and Robbins & Coulter were used as the basis for the analysis of the research.

The study was carried out using the quantitative approach, applied type, of cross-sectional and descriptive correlational level. Likewise, the applied population was 45 teachers, since the census technique was used using the questionnaire (Likert type) as an instrument. The collected data were processed and analyzed in a single moment by means of the software SPS Version 22. The validity of the instrument was made by means of the judgment of 5 experts and the reliability by Cronbach's Alpha, which yielded 0.888 of reliability for the first variable and with a 0.839 for the second variable. The results of the Rho Spearman test were observed, which allowed us to affirm that there is a relationship between the Administrative Management and the Labor Performance of the teachers at Nuestra Señora del Rosario School with a $Rho = 0.749$ and a bilateral significance level of 0.000.

As for the percentage values, the correlation index was moderate, with 74.9%, and it was concluded that there is a relationship between both variables. Thus, the work performance was perceived by the teachers as efficient, with 73.3%, and with respect to the administrative management, 62.2% said it was efficient.

Keywords: Administrative Management, Labor Performance, reliability, study

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al entorno empresarial de la realidad problemática la gestión administrativa es uno de los aspectos más relevantes debido a los constantes cambios y desafíos a los son sometidos cada cierto tiempo orientados por nuevos y renovados modelos administrativos que buscan la excelencia empresarial, es decir que sean capaces de lograr una óptima gestión de recursos y de esta manera generar compromiso y un eficiente desempeño laboral el cual es evidenciado en el cumplimiento de objetivos y apoyo organizacional.

Con respecto al nivel Internacional, Valcacer *et al.* (2017) indica que los países latinoamericanos son influenciados directamente con una estructura de gestión de los Estados Unidos debido a la dependencia financiera de los mercados, por ello con la crisis de EE. UU. en los últimos seis años trajo consigo cambios y efectos perjudiciales para las empresas de América del norte (p.52).

En cuanto a las Instituciones de Educación Superior en Ecuador no desarrollan sistemas de gestión eficientes, es decir no hay un sistema de indicadores que facilite la toma de decisiones o controle los procesos universitarios. Dicho de otra manera, existe desarticulación de los procesos administrativos que no permite el desarrollo de los objetivos, afectando así el desempeño laboral y compromiso al mismo tiempo los directivos de estas instituciones que fueron elegidas a través de procesos democráticos asumen el cargo sin estar capacitados con la preparación necesaria en el ámbito administrativo. En resumen, Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) indicaron que la clave para un eficiente desempeño laboral radica en la combinación de capacitaciones, remuneración justa y compromiso de esa manera ayuda a motivar el desarrollo continuo de los procesos de gestión de las instituciones (p.3).

Según la perspectiva nacional, en el Perú existe una preocupación social en nuestras empresas con respecto a la gestión del cambio o dicho de otra manera el desafío de supervivencia en el mercado, muchas empresas fracasan por el hecho de no saber adaptarse ante las nuevas exigencias por medio de los nuevos modelos o procesos administrativos. La gestión administrativa orientada hacia el cambio es un esfuerzo intencional que conlleva a modificar rutinas organizacionales de forma planificada y organizada que oriente al cumplimiento de metas específicas. Según un estudio realizado por ESAN (2016) hacia las empresas peruanas, el 58% de ejecutivos indica que implementar procesos de gestión es una

oportunidad de mejora, el 11% lo señaló como algo necesario, el 21% lo percibió como negativo y el 10% como costoso (p.4).

Respecto al nivel local, el distrito San Juan de Lurigancho, llamado cuna de emprendedores debido a la concentración de pequeñas y medianas empresas, sin embargo es necesario mencionar que la gran mayoría carece de una eficiente planificación, organización, control y dirección dimensiones de la variable gestión administrativa, debido a su falta de conocimientos o capacitación sobre modelos administrativos, de modo que los empresarios de dicho distrito manejan la toma de decisiones orientados a sus instintos, para Echeverry y Reyes (2018) en su artículo *El efecto de dotación en emprendedores* concluyeron que en América Latina siendo una región de desarrollo, los empresarios no toman decisiones de riesgo por miedo a perder sus empresas, por lo que solo toman las mismas decisiones en diferentes marcos de situaciones (p.247).

Por lo que se refiere a la problemática se estableció en el colegio particular Nuestra Señora del Rosario, colegio dedicado a desarrollar las diferentes capacidades y habilidades de los estudiantes, donde se observó una ineficiente gestión administrativa entre las unidades generales de dirección por la falta de mecanismos administrativos, es decir desequilibradas diferencias en la toma de decisiones de las autoridades, limitada comunicación efectiva, baja motivación, debilitada retroalimentación, burocrático liderazgo, falta de oportunidades de ascenso y desinteresado conocimiento por el nivel de satisfacción de los colaboradores que por ende afectan la transparencia y el uso adecuado de los recursos de la institución educativa, dichos problemas fueron evidenciados por memorandos o amonestaciones, aumento en un 30% de tardanzas y faltas de los docentes por mes, incremento de morosidad, es decir más del 50% de padres de familia no pagan las pensiones a tiempo afectando de esta manera los pagos de variables.

Por otro punto en todo el año escolar 10 docentes abandonaron el puesto, renunciaron o se les retiró del plantel, provocando una inseguridad en la participación del trabajo o debilitado compromiso, teniendo en cuenta dichos problemas detallados el desempeño de los docentes de la institución se encontraba afectado es decir no comprometidos con el cumplimiento de los objetivos reflejado en la disminución de un 50% en las ratificaciones para el próximo periodo escolar en definitiva todo este conjunto de factores causa efectos perjudiciales en la imagen y transparencia institucional.

Con la finalidad de comprender la problemática referida, con respecto a los trabajos previos, en el ámbito internacional se tiene Núñez y Padilla (2019) en su tesis titulada “La gestión administrativa en el desempeño profesional, Cantón Quito”. Tesis para conseguir el grado de licenciado. Universidad de Guayaquil – Ecuador. El objetivo general fue determinar la incidencia de gestión administrativa en el desempeño profesional de la institución, las teorías de soporte fueron la simplificación de procedimientos, teoría del liderazgo y administración educativa de Campos, asimismo teoría del proceso administrativo de Chiavenato; por otro lado para la segunda variable se tuvo a las teorías El reglamento a la ley de educación intercultural de Ecuador, teoría de dimensión pedagógica curricular de Pozner, liderazgo compartido de Atunéz y Gairín; con respecto a la metodología fue cuali-cuantitativa, exploratoria descriptiva, usando como técnica de investigación a encuestas y entrevistas validadas a través del instrumento cuestionarios; tomando como población 1712 autoridades. El autor concluyó existen elementos administrativos que necesitan mejorar como la planificación, organización y liderazgo, asimismo que es necesario implementar un plan que fortalezca el desempeño para mejorar los resultados futuros de la institución. El aporte fue en el marco teórico y conocimiento de autores que respaldan a las variables, además la formulación de las preguntas para poder identificar la problemática y a su vez una perspectiva general de cómo se dan los problemas en el país de Ecuador.

Por ello Pérez (2018) recalca en su tesis titulada “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral, Cantón Vinces”. Tesis para alcanzar el título de Ingeniera comercial. Universidad Técnica Babahoyo – Ecuador. El objetivo general fue conocer la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral; las teorías de soporte para la primera dimensión fueron teorías basadas en la contingencia de Fiedler, Unidad temporal de Gonzales, teoría del camino hacia la meta de Robbins & Judge; y para la segunda variable se usaron las siguientes, los recursos humanos como función estratégica de Ruiz Otero, motivación de Varela Juárez, las tres dimensiones de la evaluación de Lacalle García; el método estadístico que utilizó fue el Chi cuadrado, con una prueba de tipo no paramétrica, el instrumento fue el cuestionario y la muestra fue de 162 funcionarios del Gobierno Autónomo, el autor concluyó que el desarrollo administrativo se encontraba deficiente, ya que no aplicaban técnicas ni procesos para mejorar la gestión, por lo cual afectó al desempeño laboral de los colaboradores, todo ello se comprobó a través del método estadístico Chi-cuadrado, la aceptación de la hipótesis alternativa. En cuanto al aporte fue la

situación problemática que ayudaba como conocimiento previo, además del marco teórico donde se encuentra una variedad de autores y a la vez se encontró algunas teorías relacionadas en la variable gestión administrativa.

Ahora bien, Solano (2018) indica en su tesis “Calidad de la gestión administrativa y desempeño del Instituto Colombo”. Tesis de maestría. Universidad Montemorelos – Venezuela. El objetivo general fue decretar la conexión entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente; con respecto a la primera variable el autor optó por Loureiro & Gonzáles (2012) quienes indicaron que la calidad en gestión administrativa se desarrolla a través de un eficiente proceso de planificación, organización y dirección a fin de alcanzar las metas organizacionales, para la segunda variable fue Comellas (2002) quién definió al desempeño docente como aquella destreza que desarrolla una persona para asumir la ejecución de actividades; la metodología que se usó tipo cuantitativo transversal, descriptivo correlacional y exploratorio, asimismo se aplicó la técnica de la encuesta como instrumento para la recolección de datos; la muestra fue de 114 participantes. El autor finalizó que existe una correlación significativa entre las variables, según percepción de los estudiantes, en relación con la primera variable se determinó una relación significativa con las dimensiones de la segunda variable. Aportó las teorías relacionadas y las recomendaciones por mejorar el desempeño laboral utilizando estrategias y a su vez identificando las diferencias de trabajo y gestión entre países diferentes.

En relación con Veintimilla (2016) en su tesis nombrada “La gestión administrativa y su influencia con el desempeño laboral Prieto S.A”. Tesis para conseguir el grado de licenciada. Universidad Técnica de Machala – Ecuador. El objetivo general fue determinar la gestión administrativa y desempeño laboral de las secretarias; el autor para desarrollar las teorías de la primera variable optó por Belén (2006) quien indico que en una sociedad sostenible será más factible desarrollar una gestión de calidad y moderna, ya que con determinación y satisfacción se puede cumplir con los objetivos trazados, por otro lado, para la segunda variable eligió a Hellriegel (2009) quien indica que el desempeño se caracteriza por las habilidades que desarrolla el individuo para las actividades administrativas, a su vez desarrollo adecuado de las relaciones humanas para una convivencia agradable con los usuarios; con respecto a la metodología fue enfoque cuantitativo y cualitativo de nivel exploratorio, descriptivo y explicativo, la muestra fue de 125 usuarios; el autor concluyo que hay una relación significativa entre las variables , sin embargo determino que las secretarias

no cumplían con las características necesarias para el correcto desempeño, a su vez que no había eficiente una comunicación efectiva para desarrollar las tareas asignadas. La investigación apporto con la problemática y teorías relacionadas para el correcto análisis y redacción, a su vez el modelo y estructura de sus preguntas en el cuestionario para la investigación.

Como se puede apreciar a nivel nacional, Díaz y Ordoñez (2019) señala en cuanto a su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de Municipalidades”. Tesis para optar el grado de bachiller. Universidad Peruana Unión. El objetivo general fue determinar la conexión entre gestión administrativa y desempeño en los colaboradores, con respecto a la teoría de la primera variable se optó por el autor Ferrer (2017) quien definió a los procesos administrativos como planeación, organización, dirección y control que se requiere para alcanzar los objetivos deseados; para la segunda variable optó por Hernández (2008) quien definió al desempeño laboral como interés y desarrollo del colaborador al efectuar las funciones que solicita la empresa, así mismo usó teorías de soporte como calidad, productividad, toma de decisiones y conocimiento; con respecto a la metodología, el tipo de investigación fue descriptivo, no experimental y de corte transversal, se tomó una muestra de 80 colaboradores, usando como instrumento cuestionario; el investigador concluyó con los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson; donde se muestra una relación significativa ($Rho=0,507^{**}$, $P=0,001$), Lamas y ($Rho=0,542^{**}$, $P=0,000$), Cacatachi. Que, cuando existe un eficiente desarrollo en la gestión administrativa entonces el desempeño laboral incrementará en los colaboradores de las municipalidades a estudiar. El aporte fue el soporte en el marco teórico y el de análisis en las teorías que el autor utiliza, así como sus resultados estadísticos para la discusión de la investigación.

Al mismo Tiempo Delgado (2019) según su tesis “Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos”. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. El objetivo general fue determinar la relación entre las variables, teniendo como teorías para la primera variable a Chiavenato (2013) quien define a la variable como proceso de actividades para alcanzar los objetivos junto a los recursos humanos, a su vez precisó a la planeación, organización, dirección y control; por otro lado para la segunda variable se usó a Bohorquéz (2007) quién definió al desempeño laboral enfocado a cumplir o realizar una determinada actividad adecuadamente, y a su vez la evaluación para el logro

de las metas específicas; con respecto a la metodología, el tipo de investigación es básica, de corte transversal, la muestra fue 30 servidores públicos, usando como técnica la encuesta y el instrumento cuestionario. Se concluyó existencia en relación alta y fuerte entre las dos variables, con un nivel de significancia 0,637 ($p > 0,05$) y una $\rho = 0,637$. El aporte fue el marco teórico de la variable gestión administrativa y algunos aspectos de las teorías relacionadas de desempeño como motivación, así mismo los resultados metodológicos que me permitirán comparar los datos estadísticos.

Como puede inferirse Ferrer (2017) indica en su tesis titulado “Gestión administrativa y desempeño laboral de la Municipalidad”. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. El objetivo general fue determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño, en la teoría de la primera variable se utilizó al autor Chiavenato (2012) quien definió la variable como proceso que interactúan entre ellos para obtener un mayor efecto sinérgico; con respecto a la segunda variable a los autores Robbins y Judge (2013) quienes sustentaron que el desempeño laboral estaba basado en grado de actitud que refleja cada individuo ante el trabajo o actividades a resolver; el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo; con una muestra de 121 trabajadores y utilizando la encuesta como técnica y el instrumento de recolección dos cuestionarios; por otro lado el coeficiente de alfa de Cronbach resultó para gestión administrativa 0,935 y para el desempeño laboral 0,926.

El investigador finalizó que existe una relación directa y significancia entre ambas variables, de manera que se relacionan entre sí para obtener óptimos resultados empresariales. Aportó en el detalle del análisis de las variables, así mismo se ha tenido en consideración los resultados de sus hipótesis específicas, además en algunos aspectos del marco teórico y teorías relacionadas de la primera variable.

Así mismo Moreno (2018) en su investigación titulado “Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores de Yurimaguas”. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. El objetivo general fue Encontrar la relación entre gestión administrativa y desempeño de los trabajadores, con respecto a las teorías relacionadas de soporte para la primera variable fue Münch (2011) quien definió como conjunto de actividades que se desarrollan para un fin junto a esfuerzos de toda la organización, asimismo para la segunda variable se tuvo a Chiavenato (2014) quien indico que es la escala de resultados que cumplen los trabajadores en el trabajo. El tipo de investigación fue no experimental, descriptivo no

correlacional teniendo como muestra 20 trabajadores; con respecto a los resultados arrojaron que el 60% indicaron como malo a la gestión administrativa, asimismo el 55% indico que el desempeño de los trabajadores también se encontraba a nivel malo; el autor concluyo que con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,8779; y un coeficiente de determinación de 0,7707; explicando que el 77,07% del desempeño se ve influenciado por la gestión administrativa. En cuanto al aporte para la investigación en los autores citados para ambas variables, el siguiente punto las conclusiones y estrategias en las recomendaciones para posibles soluciones ante los problemas analizados.

Por otro lado, Crisóstomo (2016) señala en su investigación titulado “Gestión administrativa y desempeño laboral de Medical Diagnostic”. Tesis para optar el título de licenciado en la Universidad César Vallejo. Su objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables. Las teorías de soporte son las relaciones humanas de Chiavenato, sistema de evaluación participativo de Hamilton, la teoría del comportamiento gerencial de Covey. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo tipo aplicada, de corte transversal y de nivel descriptiva correlacional. La muestra fue de 30 trabajadores. La técnica fue la encuesta y utilizando el cuestionario como instrumento. Los resultados estadísticos con una $Rho = 0.779$ y un nivel de significación bilateral de 0.000 y concluyo que, si existe relación entre ambas variables, a su vez que la gestión administrativa que se desarrolla en la empresa es regular, lo que el autor percibió que los gerentes no tenían la capacidad profesional para enfrentar el cargo por ende gestionaban de manera intuitiva. El aporte en su marco teórico que fue investigado con detalle a las variables, lo que ayudo para analizar las dimensiones y como afectan en el desempeño, a su vez los resultados apoyaron para la elaboración en cuanto las hipótesis específicas.

Igualmente, Pomalaza (2017) en su tesis “Gestión administrativa y el desempeño laboral de la Institución educativa”. Tesis para optar el grado de licenciada. Universidad Peruana de los Andes. El objetivo general fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; con respecto a la teoría para la primera variable el autor optó por Anzola (2002) quien lo definió como la agrupación de labores que se inician desde la coordinación de un grupo para conseguir cumplir con las metas u objetivos, por otro lado para la segunda variable utilizó a Robbins (2004) indicando que el desempeño es la relación de eficiencia y eficacia para el óptimo aprovechamiento de los recursos; la metodología fue de tipo básica usando el método específico inductivo, analítico y

descriptivo, de nivel correlacional, la muestra conformada por 47 directivos y docentes; el autor argumenta finalmente que existe una relación directa entre las variables, el cual se visualiza que P valor (Sig.) es de 0.00 es mínimo que 0.05, por el cual a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el Rho de Spearman es 0.758 el cual nos muestra que el 75.8% de la variable desempeño laboral está expuesta por la gestión administrativa. El aporte fue su marco teórico que fue realizada con un conjunto de autores que ayudan a la interpretación de los problemas detallados, a su vez nos aporta para la discusión en la presente investigación y a la vez como planteó los objetivos y los resultados que dan como producto que existe relación significativa entre las dos variables.

En cuanto al marco teórico detallando para la primera variable Gestión Administrativa, se seleccionó como principales autores a: Koontz, Weihrich y Cannice (2012) quienes definen la gestión administrativa como proceso mediante el cual se proyecta estrategias y se mantiene un entorno en el que los colaboradores trabajan en grupos cumplen una meta específica eficazmente (p.4). Es evidente entonces que para alcanzar una buena gestión es necesario la coordinación y destreza del gerente para conseguir la eficiencia entre los procesos, por otra parte, se ha generado una dependencia entre el esfuerzo grupal con la sociedad, lo que provocó que muchos grupos organizados tengan éxito. Dentro de gestión administrativa existen cuatro dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Con respecto a la primera dimensión: *Planeación*, según Koontz *et al.* (2012), explicaron que consta en determinar misiones y objetivos, y definir las actividades que sean necesarias para lograrlos, una labor principal es que todos los colaboradores persigan un mismo fin, que logren entender a donde se quiere llegar y cuáles serán las herramientas para utilizar, es necesario que el esfuerzo sea efectivo. (p.108).

La planeación tiene relación directa con la toma de decisiones, ya que para determinar los objetivos y obtener altos resultados es necesario el análisis y escoger la mejor opción, para MarchiSotti, Domingos y Almeida (2017) consideran que la toma de decisiones es el primer nivel de gestión y se dividen en intuitivas o racionales, los directivos tienen la función de analizar y tomar acciones mediante reglas y normativas o dejándose influenciar por las emociones o presentimientos para resultados óptimos esperados (p.20).

De igual manera para la segunda dimensión: *Organización*, según Koontz *et al.* (2012) indica que la administración permite mantener una estructura formal de los puestos

y funciones de los colaboradores, de manera que se debe diseñar intencionalmente en el sentido de asegurarse que todas las actividades sean realizadas a personas más aptas que impongan eficiencia y efectividad (p.200).

En cuanto a Beuren, Dos Santos y Bernd (2019) consideran que las estrategias, objetivos y los éxitos de la organización deben comunicarse de manera eficaz hacia todos los trabajadores con el objetivo que se fortalezca la competitividad de esfuerzo y sientan que son elementos valiosos en el proceso de gestión (p.214).

Adicionalmente Cristofoli, Meneguzzo y Riccucci (2017) mencionan cuán importante es el acceso al flujo de información de una organización, de esta manera se refuerza las relaciones de los colaboradores con las autoridades, asimismo los mecanismos de comunicación efectiva, expansión de valores comunes parece ser un aspecto primordial para un desarrollo en la identidad social (p.278).

También para la tercera dimensión: *Dirección*, para Koontz *et al.* (2012) consiste en la capacidad de influenciar en las personas, con el fin de aumentar el nivel de cooperación respecto a las metas organizacionales, tiene que ver todo con el aspecto interpersonal de administrar (p.200). Para esta dimensión se determinaron indicadores entre ellas la motivación, donde Prada (2019) lo define como un factor ligado a la actitud y percepción que estimula al individuo actuar incrementando o disminuyendo su esfuerzo hacia actividades laborales particulares (p.43).

Cabe resaltar que, para una efectiva capacidad de influenciar en las personas, es importante señalar que el liderazgo con el que se desempeña la organización puede obtener resultados positivos o negativos en la productividad, por ello Martínez *et al.* (2020) indicaron que el liderazgo transformacional logran obtener grandes cambios en los resultados debido a que influyen en los demás porque poseen la habilidad de motivación e inspiración al cumplimiento de objetivos delegando tareas desafiantes pero razonables donde los colaboradores se sienten apoyados por su líder (p.89).

Por último, como cuarta dimensión: *Control*, según Koontz *et al.* (2012) se encarga de calcular y corregir el desenvolvimiento de los colaboradores para afirmar que los objetivos planteados sean logrados, de manera que se pueda controlar la eficiencia frente a los principios establecidos y si no fuera el caso corregir cuales son los puntos que se están fallando, informando para una reasignación o reestructuración de tareas. (p.496).

Por otro lado, para continuar con los diferentes conceptos acerca de gestión administrativa se tiene a los autores Velásquez *et al.* (2016) quienes la definen como aquella acción donde los encargados necesitan establecer decisiones o estrategias que dé como consecuencia resultados efectivos, de esta manera la empresa podrá tener sostenibilidad en un mercado competitivo (p.15). Se entiende que los gestores de las organizaciones deben aprender a conocer y manipular los procesos administrativos de manera acertada para poder actuar ante las diversas situaciones, de esta manera lograrán una correcta toma de decisiones y cumplirán con las expectativas deseadas, asimismo la empresa será sostenible con el transcurso del tiempo. Las dimensiones que proponen estos autores son las siguientes: Calificación de los procesos administrativos, Criterios de la gestión financiera, Conocimiento de las funciones a desempeñar, Cumplimiento de las tareas planificadas, Reingeniería de los procesos, Cumplimiento de las tareas planificadas, Controles de inventarios.

En cuanto a Díaz y León (2019) indican que una buena estructura y organización dentro de una empresa garantizan excelencia en la gestión administrativa, soluciones ante situaciones de contingencia y el éxito de permanecer en el mercado competitivo en cualquier rubro empresarial, asimismo dicha estructura parte del proceso de gestionar debe ser cambiado constantemente ya que el futuro es impredecible con respecto a evolución empresarial (p.235). Estos autores mencionaron planificación empresarial, control de la gestión económico financiero, control de la gestión documentaria, análisis de mercado y evaluación de la situación empresarial.

Adicionalmente San Martín (2018) indica que para una eficaz gestión de ganancias es necesario que los directivos supervisen y controlen los equipos de gestión, además apoyo y compromiso para el desenvolvimiento de las estrategias de crecimiento mediante informes para prevenir situaciones empíricas (p.294).

Además, Alaña, Crespo y Gonzaga (2018) señalan que los gerentes o directores empresariales diseñan estrategias, conjunto de modelos que determine el éxito o propósito comercial, sin embargo, es una tarea importante controlar estos aspectos, es decir estar vigilantes que se cumplan para lograr una ventaja competitiva frente a otros, los grandes planes deben ser inspeccionados para lograr el propósito de toda empresa que es generar ingresos económicos (p.253).

Según Caldas, Carrión y Heras (2017) la empresa necesita tener una serie de procedimientos en su actividad diaria, organización interna entre los departamentos o áreas administrativas, lo que conlleva a positivos cambios como una excelente documentación, simplificación y confidencialidad de información, si la empresa lo realiza constantemente entonces mayor será la estandarización y por ende disminuirán los costos (p.62).

En cuanto a la segunda variable se utilizó como principales autores a Robbins & Coulter (2010) quienes explicaron que desempeño laboral son los resultados de una actividad finalizada, es decir acatar las obligaciones laborales adecuadamente (p.403).

En particular el desempeño laboral está relacionado con la importancia y el esfuerzo del capital humano que ayuda a incrementar la productividad de la organización y para Armijos, Bermúdez y Mora (2019) sostienen que el capital humano es el primordial activo de toda empresa y hay aspectos que involucran el desempeño eficiente del personal, y el motor es que se mantenga la eficiencia y buenos resultados para cumplir adecuadamente los objetivos sin descuidar fortalecer los pilares para el incremento de desempeño (p.169).

En otras palabras, son aquellos resultados agrupados del total de acciones, con la finalidad que se desarrollen efectivamente dentro de la organización. Hacer un buen trabajo en la planeación puede asegurar un alto desempeño, ya que los colaboradores pueden tener los objetivos más claros, reduciendo la incertidumbre y que puedan responder con eficacia. Las dimensiones que proponen son cinco: Compensación y beneficios, satisfacción laboral, capacitación, desarrollo de la personalidad y compromiso laboral.

Se tiene para la primera dimensión: *Compensación y beneficios*, Robbins y Coulter (2010) es la parte primordial de la gestión de la administración en el ámbito de los recursos humanos, el eficiente desarrollo del sistema de las compensaciones ayuda a conservar trabajadores competentes y talentosos, capaces de cumplir con las metas y objetivos organizacionales, fomentando un nivel de desempeño estratégico (p.217).

Así mismo para Armijos, Bermúdez y Mora (2019) sostienen que para que una empresa logre el éxito deberá cautivar la fidelidad del cliente y a su vez lograr cautivar la lealtad de su personal a través de un justo salario, compensación y beneficios (p.166).

Para la segunda dimensión: *Satisfacción Laboral*, según Robbins y Coulter (2010) es aquella actitud del individuo que tiene frente a su empleo, mediante está, se percibe si el

desarrollo de las responsabilidades se realiza de manera positiva o negativa. (p.285).

Según Costa da Silva et al. (2020) sostienen que es el grado que los trabajadores perciben de manera positiva o negativa las actividades laborales, teniendo como respuestas las actitudes o emociones en su lugar de trabajo (p.534).

Por otra en la tercera dimensión: La *capacitación*, según Robbins y Coulter (2010) definen como aquella actividad básica de la administración del talento de los colaboradores, las funciones del trabajador están en constante cambio por ende es primordial que ellos adecuen sus habilidades y capacidades ante los cambios (p.215).

Para Rezender (2019) sostuvo que existen empresas que consideran realizar cambios tecnológicos para una mejora en el análisis de datos, sin embargo, se enfrentan a una falta de conocimiento y resistencia al cambio de los colaboradores, por ello las empresas necesitan adquirir personal capacitados, con nuevas habilidades y nuevos perfiles profesionales para mejorar los procesos de productividad (p.416).

Acerca de encontrar colaboradores con habilidades y permanezcan en la organización Silva *et al.* (2019) sostienen que las empresas deberían establecer estrategias para identificar, captar y conservar a los profesionales competentes que generen una ventaja competitiva frente a los demás (p.37).

Ahora bien, Luciani *et al* (2019) indica que la empresa tiene el derecho de mantener en constante capacitación a sus trabajadores en temas de seguridad laboral, calidad y mejoramiento continuo (p.20).

Además, en la cuarta dimensión: el *Desarrollo de la personalidad*, por Robbins y Coulter (2010) es una combinación de conductas, pensamientos y emociones que determina las reacciones de una persona ante cualquier situación individual o en relación con otras personas, tener claro la personalidad de los colaboradores ayuda a definir funciones, manejar el ambiente del trabajo e inclusive oportunidades de resolución de problemas (p.292).

Por otro lado, Segura y Topa (2016) señalan que existen factores individuales como la centralidad del trabajo y adicción al trabajo que se relaciona con el grado de interés con que desarrollan sus actividades, asimismo la interacción social juega un rol importante debido a que el trabajo no es más un medio de realización de individualidad, es decir es un conjunto de conductas, participación entre los colaboradores y directivos (p.185).

Finalmente, como quinta dimensión: *Compromiso Laboral*, Robbins y Coulter (2010) definen como el grado de identificación que tiene un empleado con la organización, sus metas y objetivos, con el poder negociador de permanencia y un alto nivel de participación. Mientras que los trabajadores se encuentren identificados con sus puestos y responsabilidades existe menos probabilidad de rotación y una satisfacción laboral adecuada (p. 287).

Continuando para reforzar el concepto según Zondo (2019) sostiene que para que una organización evolucione y origine altos niveles en la productividad, deben comprometerse netamente con los empleados, para que se origine un sentido de pertenencia y preocupación por la productividad en sus funciones (p.2).

Tenemos a Mohammad (2017) concluyó que cuando existe una mayor implicación en las actividades organizativas, la justicia, la equidad mejorará la colaboración, compromiso y fidelidad entre todos los colaboradores (p.184).

Adicionalmente tenemos a Rubio (2016) que definen el desempeño laboral como aquel elemento clave mediante el cual se puede medir la productividad de la empresa, es importante evaluar el desempeño de los colaboradores en relación con el puesto de trabajo, ya que nos permite analizar la información de la persona para ayudar en la mejora continua de su productividad y así efectuar herramientas para facilitar el progreso de la empresa con la eficiencia de los objetivos a cumplir (p.256). Así mismo, las dimensiones que planteaban los autores eran las siguientes: métodos de escala, evaluación de los objetivos establecidos, registros observacionales, registro de acontecimientos críticos o exitosos y métodos de comparación entre sujetos.

Según la autora Flores (2016) sostuvo que el desempeño laboral se compone de un conjunto de información que permite conocer el grado de satisfacción, motivación e inclusive las carencias según el nivel técnico que posean, puesto que se evalúa todas estas aptitudes para asignar herramientas que permitan incrementar el nivel de productividad (p.200). Además, Las dimensiones que sostenía: Evaluación del proceso de selección, decisión de contratación, capacitación y formación profesional.

Por otro lado, Rodríguez, Carvajal y Montenegro (2018) si los trabajadores no se encuentran satisfechos y se sienten angustiados con la información de sus funciones o la falta de comunicación, puede afectar el bienestar y generar efectos de incertidumbre (p.65).

El siguiente punto para la presente investigación se tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017?, y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Planeación y el desempeño laboral de los docente del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017?, ¿Qué relación existe entre Organización y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017?, ¿Qué relación existe entre Dirección y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017?, y por último ¿Qué relación existe entre Control y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017?.

Con respecto a la justificación teórica, señala la importancia de esta investigación teniendo como bases literarias Koontz, Weihrich, Cannice y Robbins, Coulter, como autores primordiales para gestión administrativa y desempeño laboral respectivamente, dichos autores mencionados aportan con la importancia de implementar y comprender cada una de ellas para alcanzar una sostenibilidad empresarial y permanecer en el mercado competitivo.

De otra manera la justificación práctica, dicha investigación otorgo resultados convenientes, oportuna y necesaria, pues ayudara a la institución educativa a corregir o mejorar sus procesos de gestión en forma eficiente y efectiva, sobre lo cual se realiza un diagnóstico, es decir una observación de la problemática en un tiempo determinado con la finalidad de conocer la situación real del colegio, una vez terminado la investigación se determinara recomendaciones que ayuden a los directivos con la implementación de estrategias que promuevan el incremento del desempeño laboral y a su vez la mejora de la gestión administrativa.

Además, la justificación metodológica, es descriptivo correlación, ya que se procede a describir una problemática en un determinado momento que será respaldada por teorías para las variables, en cuanto a la técnica para la recolección de datos se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento, usando los rangos de la escala Likert. Luego de ello se trabajó en realizar las encuestas a los trabajadores del colegio Nuestra Señora del Rosario, para proveernos de información y de esta manera analizar las posibles soluciones ante los conflictos de la empresa. Metodológicamente cumple con las características como población, diseño, enfoque, instrumento de recolección de datos.

Para la justificación social, el trabajo aportó información confiable y confidencial de la institución educativa con la finalidad de plantear estrategias que apoyen ante los conflictos internos. Comúnmente es percibido a nivel general que en los colegios de nuestro país que existe una deficiencia con respecto a la gestión que realizan, es decir, no plantean sus objetivos, no usan instrumentos de gestión y no determinan de manera eficiente las funciones, por ello es importante la investigación para evaluar que tanto puede afectar el desempeño laboral pero no solo de la institución a investigar sino también hacia otros colegios que puedan tener esta problemática y mediante las recomendaciones puedan adecuarlas o motivar a que generen el cambio.

En cuanto a la hipótesis general se planteó la siguiente, existe una relación entre la gestión administrativa y Desempeño Laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017.- y como hipótesis específicos, existe una relación entre Planeación y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017. - existe una relación entre Organización y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017. - existe una relación entre Dirección y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017. Finalmente, existe una relación entre Control y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017.

Asimismo, en la presente investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017. Y como objetivos específicos lo siguiente: Determinar la relación que existe entre Planeación y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017. - Explicar la relación que existe entre Organización y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017.- Determinar la relación que existe entre Dirección y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017. Finalmente, Describir la relación que existe entre Control y el desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017.

II. METODOLOGÍA

En relación con el diseño es de tipo descriptivo correlacional, donde Ortiz & García (2016) sostiene que es la descripción de un suceso o acción con la finalidad de estudiar u observar conductas de estos, asimismo la estructura es analizada para obtener detalles sobre la población (p.33).

Se puede deducir metodológicamente que es una investigación básica, ya que se busca ampliar el conocimiento de las variables, donde Baena (2017) sostiene que consiste en estudiar el problema para encontrar conocimientos o leyes generales, indagando teorías que ayuden a la comprensión inmediata para proceder a los posibles resultados (p.17).

Por lo que se refiere al enfoque según Hernández, Fernández y Baptista (2016), argumentan que el enfoque cuantitativo es necesario si hay un compendio de referencias o reseñas que nos permite medir variables y preestablecer hipótesis, de manera que el análisis estadístico permitirá determinar las conclusiones correspondientes al estudio realizado (p.149).

Así mismo el método hipotético deductivo según Sánchez (2018) consiste en la realización de hipótesis a partir de dos premisas, siendo la primera universal, es decir que se basa en leyes, teorías o enunciados y la segunda empírica que se refiere a hechos observables del problema dando como origen la indagación, el propósito es entender los fenómenos y desarrollar el origen o causas basándose en teorías o leyes científicas (p.108).

Con respecto a otros autores que hacen referencia a lo citado, se entiende para Giacomán (2020) que una investigación de este tipo de método es aquella del cual permite determinar las hipótesis y deducir conclusiones (p.19)

Con respecto a la variable para Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2018) indica que una variable es aquella cualidad determinada, con el fin de examinar o medir para posiblemente modificar un componente (p.151).

Así también Gómez (2019) sostuvo que las variables no integran la unidad de análisis, sin embargo, conforman parte del marco conceptual con el fin de acercarnos a nuestro fenómeno de estudio (p.19).

Otro punto se tiene a Lerma (2016) explica que operacionalización es la zona donde se encuentran conceptos o significados de los términos que se estudian, en otras palabras, nos ayudan a interpretar y comprender ya que se encontraran a prueba de medición (p.101). A continuación, la investigación posee las siguientes variables

Para la primera variable tenemos como principales autores Koontz,Weihrich, y Cannice (2012) definen a la gestión administrativa como el proceso que se aplica a cualquier tipo de organización a través de diseños para mantener un ambiente laboral confortable donde los colaboradores desempeñen sus actividades eficazmente cumpliendo las metas específicas de la organización. Y que conforme las personas empezaron a unirse para cumplir las metas de la organización, ya que como individuos no podían realizarlos (p.4).

Si bien para Cárdenas, Farías y Méndez (2017) sustenta que en las instituciones educativas es un proceso de apoyo a la docencia para que las actividades y programas académicos se desarrollen efectivamente y a su vez responder de manera innovadora las situaciones o necesidades del entorno (p.21).

En cambio, Mendoza (2017) sostiene que es de carácter sistemático orientado a la obtención de objetivos a través de la ejecución de funciones en el proceso administrativo, sin embargo, para considerar una mejora en el modelo es necesario realizar cambios organizacionales orientados a la innovación con el fin de alcanzar un posicionamiento notable con relación a los competidores (p.952).

Además, desempeño Laboral es explicada por los autores Robbins y Coulter (2013) sostienen que el desempeño son aquellos resultados agrupados del total de actividades y responsabilidades laborales, con el objeto de que se desarrollen tan eficiente o eficazmente como sea posible dentro de la organización. Los gerentes en cualquier tipo de negocio tienen la obligación de administrar, analizar y entender los indicadores más importantes que afectan el desempeño laboral para una buena toma de decisiones, ya que la finalidad es que sus organizaciones, unidades o grupos de trabajo mantengan óptimos resultados (p.403).

En el caso de Posada *et al.* (2014) el desempeño laboral se entiende como una actitud positiva ante el cumplimiento de responsabilidades con la intención de obtener resultados óptimos, y generar la importancia suficiente a las normas y principios de la organización (p.5).

Finalmente, para Kovalenko, Kovalenko y Kovalenko (2018) estos hermanos autores definieron en su artículo científico que el trabajador es definido por la cantidad de ingresos durante su periodo en la empresa, los deberes laborales que realice y sus resultados serán vistos como el desempeño laboral, adicionalmente indican que un factor que elemental es que el trabajador sea compensado en su totalidad dando como consecuencia sostenibilidad y compromiso en el individuo (p.144).

Tabla 1.

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
X: Gestión Administrativa	Definen a la variable como el proceso que se aplica a cualquier tipo de organización a través de diseños para mantener un ambiente laboral confortable donde los colaboradores desempeñen sus actividades eficazmente cumpliendo las metas específicas de la organización (Koontz, Wehrlich & Cannice, 2012, p.4).	La variable Gestión Administrativa se medirá mediante los indicadores: Planeación, Organización, Dirección y Control, utilizando el instrumento de recolección de información mediante diferentes preguntas con la escala de medición Likert para obtener resultados de la población y muestra seleccionada.	Planeación	Fijación de objetivos	1,2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Cuestionario
				Desarrollo de estrategias alternativas	3,4		
				Toma de decisión	5,6		
			Organización	Relación de autoridad	7,8		
				Cultura Organizacional	9,10		
				Descripción de funciones	11,12		
			Dirección	Análisis de puestos	13,14,15		
				Comunicación Efectiva	16,17		
				Liderazgo	18,19		
			Control	Motivación	20,21		
Equipos de trabajo	22,23,24						
Retroalimentación	25,26						
Control preventivo	27,28						
Y: Desempeño Laboral	Sostienen que el desempeño son aquellos resultados agrupados del total de actividades y responsabilidades laborales, con el objeto de que se desarrollen tan eficiente o eficazmente como sea posible dentro de la organización (Robbins & Coulter, 2013, p.403).	El Desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones compensación y beneficios, capacitación, trabajo en equipo, ética profesional y compromiso se analizará su relación con la gestión administrativa haciendo uso de la encuesta.	Compensación y beneficios	Pagos variables	31	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Cuestionario
				bonos	32		
			Satisfacción Laboral	Pagos basados en las habilidades	33		
				Mal comportamiento en el trabajo	34,35		
				Productividad	36,37		
			Desarrollo de la personalidad	Actitudes	38,39		
				Interacción social	40		
				Toma de riesgos	41		
			Capacitación	Locus de control	42		
				Orientación	43,44,45		
Compromiso	Conocimiento y habilidades	46,47,48					
	Creatividad e iniciativa	49,50,51					
	Apoyo organizacional	52,53,54					
	Oportunidad de ascenso	55,56,57					
	Participación en el trabajo	58,59,60					

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la población para esta investigación en el lugar estudiado, es decir el colegio Nuestra Señora del Rosario; la población estuvo definida por el total de docentes que en total suman 45. De tal manera para Gallardo (2017) puntualiza que la población está determinando por una agrupación que tienen una serie de características semejantes, teniendo como fin limitar la muestra de estudio (p.63).

Por tales motivos mencionados se utilizará la técnica del censo, esto quiere decir que se realizará las preguntas expuestas al cien por ciento del total de los colaboradores del colegio, teniendo como base los criterios de inclusión y exclusión. cabe indicar que la problemática circula en dicha área de trabajo.

Por otro lado, Hernández *et al.* (2016) argumenta que no es necesario hallar una muestra para conseguir datos específicos, ya que se puede decidir evaluarlo mediante un censo, donde se incorpora al total de personas con el objetivo de conocer la opinión del total de estudio (p.172)

En lo que atañe a la técnica de estudio se empleó la encuesta, siendo Hernández *et al* (2018) manifiesta como un procedimiento para obtener información de manera ordenada y sistemática sobre la población que se está investigando, dicha información podrá emplearse para análisis cuantitativos (p.117).

Criterio de inclusión, el conjunto total de docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, siendo 45 el total de personas.

Criterio de exclusión, en Gerente General, Coordinador Académico, Contador, Directora y Sub director.

No obstante, el instrumento usado fue el cuestionario, el cual consiste en formular un conjunto de preguntas dependiendo las variables o indicadores a investigar.

Con respecto a Gómez (2019) define la escala Likert como el tipo de escala más eficiente y exigente metodológicamente teniendo como propósito dar una mayor intervención teórica accediendo a ganar en validez de medición y confiabilidad (p.43).

En relación con la escala de Likert, el instrumento estuvo conformado por 30 preguntas de gestión administrativa y 30 de desempeño laboral, los valores fueron los siguiente: 1, nunca; 2, casi nunca; 3, a veces; 4, casi siempre; 5, siempre.

Hernández *et al.* (2016) argumentaron que validez puede ser de dos tipos; interna o externa; con respecto a la primera se trata de edificar el instrumento teniendo como base las teorías aplicadas en la investigación, con respecto a la segunda depende netamente de la proporción y condición de las personas encuestadas (p.268).

Adicionalmente Heinemann (2016) indico que la confiabilidad o fiabilidad es la estabilidad de la medición, es decir ayuda a resolver problemas teóricos y prácticos, determinando cuanto error de medición existe en el instrumento y de esta manera concluir si será más o menos confiable (p.320).

En el caso de la validación fue ejecutada por juicios de los expertos mencionando dos (2) asesores metodológicos y tres (3) asesores temáticos, docentes de la Universidad Cesar Vallejo, siendo la finalidad de que supervisen y a su vez asesoren con respecto al cuestionario buscando la transparencia, objetividad y consistencia de esta.

Tabla 3

Tabla de Relación de jueces expertos

Validadores Expertos		
Nº JUECES	NOMBRES Y APELLIDOS	ESPECIALIDAD DEL ASESOR
1	Yuri Martínez	Metodólogo
2	Graus Cortes Lupe	Gestión y Planificación
3	Flores Bolivar Luis	Gestión Publica
4	Cifuentes La Rosa César	Economista - MBA
5	Paz Liendo Lorena	Economista- Finanzas

Fuente: Creación propia

Continuando, se realizó una tabla de criterios específicos que se debe tener en cuenta para evaluar la validez para la primera variable.

Tabla 4*Validez del Instrumento*

VARIABLE X: GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
CRITERIOS	Jueces Expertos					TOTAL	
	EXP.1	EXP.2	EXP.3	EXP.4	EXP.5		
Claridad	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Objetividad	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Pertinencia	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Actualidad	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Organización	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Suficiencia	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Intencionalidad	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Consistencia	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Coherencia	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
Metodología	79%	75%	75%	80%	80%	389%	
PROMEDIO DE	790%	750%	750%	800%	800%	3890%	
VALORACIÓN							

Fuente: Elaboración propia

Así pues, la variable Gestión Administrativa se obtuvo un porcentaje de 77.8 % determinando válido su instrumento.

Coeficiente De Validación:

$$\% V = \frac{\Sigma \% VT}{C * k}$$

$$CV = \frac{3890}{10 * 5} = 77.8$$

Tabla 5*Validez del Instrumento*

VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL						
CRITERIOS	Jueces Expertos					TOTAL
	EXP.1	EXP.2	EXP.3	EXP.4	EXP.5	
Claridad	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Objetividad	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Pertinencia	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Actualidad	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Organización	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Suficiencia	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Intencionalidad	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Consistencia	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Coherencia	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Metodología	79%	70%	75%	80%	80%	384%
Promedio	790%	700%	750%	800%	800%	3840%

Fuente: Creación propia

De la misma manera, para la variable Desempeño Laboral se obtuvo un porcentaje de 76.8 % determinando también valido el instrumento de recolección de datos.

Coefficiente De Validación:

$$\% V = \frac{\Sigma \% VT}{C * k}$$

$$CV = \frac{3840}{10 * 5} = 76.8\%$$

Análisis de confiabilidad

En particular con el Alfa de Cronchach, es necesario aclarar que dicha medición deber ser mayor o igual a 0.70 para tener resultados deseables. La confiabilidad es un instrumento que los resultados no varían significativamente siempre y cuando se aplique al mismo individuo o en situaciones semejantes.

Tabla 6*Rangos de los Fiabilidad*

ESCALA DE CONFIABILIDAD	
0.53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Moderada confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Ñaupas, H., Mejía, E. y Novoa, E., 2014, p. 217

Tabla 7*Fiabilidad de la variable Gestión Administrativa*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,888	30

Fuente: SPS Versión 22

Se concluye en la interpretación de acuerdo con la Tabla 7; del total de las personas analizadas (100%), se obtuvo el test de Cronbach realizado en SPSS 22 igual a 0.888. Deduciendo que el instrumento cumplió con los parámetros estadísticos con un resultado de excelente confiabilidad.

Tabla 8*Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,839	30

Fuente: SPS Versión 22

Se concluye en la interpretación de acuerdo con la Tabla 8; del total de las personas analizadas (100%), se obtuvo el test de Cronbach realizado en SPSS 22 igual a 0.839. Deduciendo que el instrumento cumplió con los parámetros estadísticos con un resultado de excelente confiabilidad.

Por tal motivo dichos resultados alcanzados en cada uno de las variables, se deriva que, si los instrumentos son evaluados en otros individuos, pero en situaciones semejantes entonces se logrará el mismo o similares resultados.

En cuanto a la recolección de información de la investigación se realizó de manera transparente y directa con la participación de los profesores del colegio mencionado anteriormente, claramente previa coordinación con dirección para aplicar la encuesta, donde cada integrante respondieron y leyeron con total confidencialidad el cuestionario en cuanto a las variables, por lo cual se otorgó un tiempo estimado de 60 minutos para finalmente proceder a ordenar la información creando una base de datos para el siguiente proceso que es el procesamiento.

Según Rendón, Villasís y Miranda (2016) sostienen que la importancia de una investigación es brindar recomendaciones con datos verídicos y concisos que ayuden a resolver la problemática, todo esto forma parte de la estadística descriptiva; por otro lado la interpretación de estos datos pueden ser representados en tablas, figuras e imágenes, Estos indicadores ayudan a puntualizar la información o los hechos mediante barras o puntos de dispersión, con el fin de otorgar información puntual y clara (p.398).

Por tanto, para el análisis de datos de la investigación que permitió identificar la relación entre ambas variables, gestión administrativa y desempeño laboral del colegio Nuestra Señora del Rosario se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial; y la herramienta del programa estadístico SPSS versión 22; Microsoft Excel para realizar los gráficos.

En cuanto a los aspectos éticos, las características de la investigación se logró indicar aspectos éticos que van de la mano con la originalidad de la información que fue debidamente sustentada. Por lo cual, el subdirector del colegio Nuestra Señora del Rosario, tuvo conocimiento de la investigación que se realizaba para encontrar la problemática del cual acepto y firmo la aprobación facilitando la información requerida.

Se utilizó la norma APA respetando las cualidades y formato que requiere para la forma de la investigación. El contenido fue fiable y autentico ya que fue escaneado por el sistema "Turnitin" a fin de validar el nivel de copia; y para finalizar los resultados pueden servir para futuras investigaciones o problemáticas semejantes.

III. RESULTADOS

Tabla 9

Frecuencias de las Variables X Gestión Administrativa y Y Desempeño Laboral

Gestión Administrativa	Desempeño Laboral			Total	Rho Spearman
	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Regular	(7) 15.6%	(3) 6.7%	(0) 0%	10 22.2%	Rho:0,749**
Eficiente	(2) 4.4%	(26) 57,8%	(0) 0%	28 62,2%	
Muy eficiente	0%	(4) 8.9%	(3) 6.7%	6 15.6%	
Total	9 20%	33 73.3%	3 6.7%	45 100%	Sig. Bilateral =0,000

Fuente: Programa estadístico SPSS 22.

Interpretación

De acuerdo con la tabla 9 se puede deducir que del 100% de los datos el 62.2% afirma que la gestión administración es eficiente en el colegio y del otro lado que el desempeño laboral en el colegio del 100% de los encuestados el 73.3% indico que también es eficiente. Por ello mediante esta información obtenida, el colegio puede tener docentes que estén acostumbrados a las estrategias y proceso con el cual se desenvuelve la institución y por ello no consideren deficiente estas variables. En el caso de la hipótesis se confirma la prueba estadística Rho de Spearman que resulta un coeficiente de correlación de 0.749 con un nivel de significación bilateral de 0.000; por lo que si se confirma que existe correlación entre estas dos variables y que podría ser calificada como un nivel de correlación positiva alta.

Tabla 10.

Frecuencias de la dimensión Planeación y Desempeño Laboral

Planeación	Desempeño Laboral			Total	Rho Spearman
	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Deficiente	(6) 13.3%	(0) 0%	(0) 0%	6 13.3%	Rho:0,733**
Regular	(2) 4.4%	(5) 11,1%	(0) 0%	7 15,6%	
Eficiente	(1) 2.2%	(23) 51.1%	(0) 0%	24 53.3%	
Muy eficiente	(0) 0%	(5) 11.1%	(3) 6.7%	8 17.8%	
Total	9 20%	33 73.3%	3 6.7%	45 100%	

Fuente: Programa estadístico SPSS 22.

Interpretación

De acuerdo con la tabla 10, del 100% de los datos examinados el 53.3% expresaron expresan que es eficiente la planeación, es decir que los objetivos y metas fijados si se cumplen, sin embargo, un 17.8% que consideraron muy eficiente. Por tanto, según la información conseguida por el colegio, la planificación está manteniéndose eficiente y no es una problemática para resolver, ya que denota que los altos directivos están teniendo visión o tomando optimas decisiones para próximos resultados. Además, la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.733$ y una Sig. Bilateral = 0.000 demostró que corresponde a una correlación positiva alta.

Tabla 11.

Frecuencia de la dimensión Organización y Desempeño Laboral

Organización	Desempeño Laboral			Total	Rho Spearman
	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Deficiente	(0) 0%	(2) 4.4%	(0) 0%	2 4.4%	Rho:0,487**
Regular	(7) 15.6%	(2) 4.4%	0%	9 20%	
Eficiente	(2) 4.4%	(26) 57.8%	(1) 2.2%	29 64.4%	
Muy eficiente	0%	(3) 6.7%	(2) 4.4%	5 11.1%	
Total	9 20%	33 73.3%	3 6.7%	45 100%	Sig.Bilateral =0,001

Fuente: Programa estadístico SPSS 22.

Interpretación

De acuerdo con la tabla 11, del 100% de los datos examinados el 64.4% expresaron que es eficiente la organización, es decir que los puestos están correctos y que los colaboradores conocen sus funciones, mientras que un 20% consideraron regular. Por tanto, según la información conseguida por el colegio, la organización puede estar siendo considerada eficiente por aquellos docentes que la mayoría de los docentes que se mantiene trabajado en el colegio durante más de 10 años; asimismo también es importante fijarse en aquel porcentaje que indica regular para mejorar las estrategias. Además, la prueba estadística de correlación Rho = 0.487 y una Sig. Bilateral = 0.001 determina que existe correlación significativa resultando una correlación positiva moderada.

Tabla 12.

Frecuencia de la dimensión Dirección y Desempeño Laboral

Dirección	Desempeño Laboral			Total	Rho Spearman
	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Deficiente	(0) 0%	(3) 6.7%	(0) 0%	3 6.7%	Rho:0,401**
Regular	(7) 15.6%	(0) 0%	(0) 0%	7 15.6%	
Eficiente	(2) 4.4%	(26) 57.8%	(3) 6.7%	31 68.9%	Sig.Bilateral =0,006
Muy eficiente	(0) 0%	(4) 8.9%	(0) 0%	4 8.9%	
Total	9 20%	33 73.3%	3 6.7%	45 100%	

Fuente: Programa estadístico SPSS 22.

Interpretación

De acuerdo con la tabla 12, del 100% de los datos examinados el 68.9% expresaron que es eficiente la dirección, es decir que tienen una adecuada motivación y que están siendo liderados bajo un rango positivo, mientras que un 15% consideraron regular. Por tanto, según la información conseguida por el colegio, la dirección puede estar siendo influenciada por la vocación al trabajo, ya que se percibió que no existe compensaciones que motiven a los docentes o una estrategia de comunicación efectiva entre los equipos de trabajo; asimismo por ello es importante fijarse en aquel porcentaje que indica regular para mejorar las estrategias. Además, la prueba estadística con un coeficiente de correlación $Rho = 0.401$ y una Sig. Bilateral = 0.006; es correlación positiva moderada.

Tabla 13

Frecuencia de la dimensión Control y Desempeño Laboral

Control	Desempeño Laboral			Total	Rho Spearman 0.649**
	Regular	Eficiente	Muy eficiente		
Regular	(3) 6.7%	(8) 17.8%	0%	11 24.4%	
Eficiente	(6) 13.3%	(15) 33.3%	(0) 0%	21 46.7%	
Muy eficiente	0%	(10) 22.2%	(3) 6.7%	13 28.9%	
Total	9 20%	33 73.3%	3 6.7%	45 100%	Sig. Bilateral =0,000

Fuente: Programa estadístico SPSS 22.

Interpretación

De acuerdo con la tabla 13, del 100% de los datos examinados el 46.7% expresaron que es eficiente el control, es decir que tienen un adecuado control de recursos ante situaciones de contingencia, mientras que un 24.4% consideraron regular y 28.9% muy eficiente. Por tanto, según la información conseguida por el colegio, el control puede estar manejándose entre el rango de eficiente y regular ya que se percibió que, si bien se preocupan por tener retroalimentación o auditorías en todo el plantel, pero se descuida otros aspectos como el cuidado y control de materiales como computadoras o equipos que son importantes para las actividades. Además, la prueba estadística con un coeficiente de correlación $Rho = 0.649$ y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que existe correlación significativa y correlación positiva alta.

IV. DISCUSIÓN

El estudio que se realizó se decidió como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes del colegio. De tal manera buscando conseguir una conexión significativa entre cada dimensión de la primera variable (planeación, organización, dirección y control) con la segunda variable.

Los resultados obtenidos estadísticamente nos indicaron para la prueba de hipótesis general, la correlación entre las variables, señalado mediante el indicador Rho de Spearman la correlación entre las variables de 0.749, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.01$); producto que permitió deducir que se censura la hipótesis nula y se accede la hipótesis alterna, señalando que existe una correlación lineal y correlación positiva alta en las variables. El resultado se sustenta en Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron que gestión administrativa es el proceso que se aplica a diferentes modelos de empresas a través de diseños para mantener un ambiente laboral confortable donde los colaboradores desempeñen sus actividades eficazmente cumpliendo las metas específicas de la organización; y Robbins y Coulter (2013) quienes explicaron que el desempeño laboral son aquellos resultados agrupados del total de actividades y responsabilidades laborales, con el objeto de que se desarrollen tan eficiente o eficazmente como sea posible dentro de la organización.

Referente a lo mencionado podemos analizar que el resultado confirma que las variables en diferentes lugares de estudio presentan el mismo comportamiento, sustentado en Crisóstomo (2016), donde se determinó el coeficiente de correlación de 0.779 y el sig. (bilateral) = $0.000 \leq 0.05$, aceptando la relación entre las variables a un nivel de correlación positiva alta. Donde dicho autor tuvo como referencias a Chiavenato (2002) para la variable gestión administrativa, quien lo definió como el proceso o conjunto de fases administrativas a seguir para desarrollar un eficiente ambiente laboral, asimismo obteniendo resultados óptimos en el cumplimiento de los objetivos de la organización; y Covey (2003) para la variable, definiéndolo como el grado o nivel de frutos de las actividades laborales que desarrollan los talentos empresariales. De modo similar, Diaz y Ordoñez (2019) en su tesis gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial, obtuvo el coeficiente Rho Pearson de correlación para la Municipalidad de Lamas de 0,542 y el sig. (bilateral) = $0.001 \leq 0.05$, aceptando la relación entre las variables a un nivel correlacional

positiva media y para la Municipalidad de Cacatachi se logró un coeficiente Rho Pearson igual a 0,460 y un p valor igual a 0,003 (p-valor <0.05) correlación positiva débil, por lo tanto, se accede a la hipótesis alterna y se rechaza contundentemente la hipótesis nula de la investigación. Citando a los siguientes autores como referencias a Ferrer (2017) para la primera variable, indico que la gestión administrativa es una manera de como alcanzar los objetivos mediante una estrategia para utilizar los recursos; y a Hernández (2008) para la segunda variable, quien define al desempeño laboral como el interés o acción que determina a cada colaborador para efectuar sus actividades y labores que se le indican en la empresa. A su vez, Pérez (2018), en su tesis nombrada gestión administrativa y su incidencia con el desempeño laboral del Gobierno Autónomo; se obtuvo resultados por el método estadístico Chi cuadrado, que $x_{experimental}$ es mayor que $x_{critico}$ ($16.575 > 15.5073$), es decir que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral; citando como autores a Robbins y Coulter (2014) para la primera variable respectivamente, indicaron que es el resumen de actividades para encaminar el desempeño lo que conlleva alcanzar las metas establecidas por la entidad, y Juárez y Carrillo (2014), para la segunda variable, quienes lo definieron como el grado de interés y ambición personal para el logro de objetivos o resultados alcanzados.

De acuerdo con los resultados establecidos se comprobó para la prueba de hipótesis específica 1, la correlación entre la dimensión planeación y la segunda variable desempeño laboral determinado mediante el Rho la correlación de 0.733 y el sig. (bilateral) = $0.000 \leq 0.05$; se dedujo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y el nivel de correlación positiva alta. El resultado se sustenta en Koontz, Wehrich y Cannice (2012), quienes definen la planeación como factor primordial que consta en determinar misiones y objetivos, y definir las actividades que sean necesarias para lograrlos, una labor principal es que todos los colaboradores persigan un mismo fin; y a Robbins y Coulter (2013) quienes indicaron que para mejores resultados en el desempeño laboral es necesario fijar los objetivos y metas de la organización, con el objetivo que los colaboradores mantenga el punto fijo a seguir para incrementar la eficiencia en las acciones, de manera que la planeación es una factor importante que considerar.

Dichos resultados son parecidos a otros estudios realizados, como Ferrer (2017), quien obtuvo un coeficiente de correlación de 0.772, confirmando una relación positiva alta entre planeación y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca; citando

a Chiavenato (2012) definiendo a la planeación como aquel procedimiento donde se encuentran los objetivos o metas de la entidad que permite a largo plazo estar preparados ante las adversidades o logrando resultados a favor de la competitividad; y a Robbins y Judge (2013) indicando significativamente que el desempeño se basa en los resultados que el capital humano realiza para apoyar a la entidad en la productividad o sostenibilidad de esta. Por lo tanto, el estudio de la primera dimensión y la segunda variable a través del antecedente y sus teorías en otra organización se concluye que existe relación entre las variables analizadas. Por ello si los gerentes o altos directivos mantienen una planeación eficiente los colaboradores lograrán comprender la importancia del cumplimiento de objetivos de la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos por los estudios estadísticos se comprobó para la prueba de hipótesis 2, la correlación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral mediante el Rho de Spearman la correlación de 0.487 y el sig. (bilateral) = $0.001 \leq 0.05$; resultado que permitió deducir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, a nivel de correlación positiva moderada entre las variables. El resultado se sustenta en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), quienes definen la organización como una parte de la administración que permite mantener una estructura formal de los puestos y funciones de los colaboradores, de manera que se debe diseñar intencionalmente en el sentido de asegurarse que todas las actividades sean realizadas a personas más aptas que impongan eficiencia y efectividad; y a Robbins y Coulter (2013) quienes indicaron que para que exista un adecuado desempeño es primordial implementar una estructura de funciones por cada área, coordinación de los recursos y mantener una organización comunicada acerca de los objetivos a cumplir, de tal manera que todos en conjunto elevan los resultados de productividad.

Dichos resultados se asemejan a otros estudios realizados, sustentado en los investigadores Delgado (2019) obteniendo un Rho de Spearman 0.380 y el sig. (bilateral) = $0.001 \leq 0.05$; confirmando una relación positiva baja entre organización y desempeño laboral, citando a Chiavenato (2013) quien definió a organización como la coordinación entre áreas para obtener una eficaz definición de las funciones y de esa manera tener un punto fijo y solo un camino que seguir para obtener resultados positivos; y a Araujo y Guerra (2007) quien indico que si el trabajador lograr cumplir con las metas propuestas entonces está desempeñándose eficazmente. Por lo tanto, la segunda dimensión con la primera variable

mediante el antecedente y sus teorías en otra institución demuestra que existe relación entre las variables investigadas.

Continuando con los resultados obtenidos estadísticamente para la prueba de hipótesis específica 3, la correlación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral mediante el Rho Spearman la correlación de 0.401 y el sig. (bilateral) = $0.006 \leq 0.05$, resultado que permitió inducir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, a nivel de correlación positiva moderada. Dicho resultado se sustenta en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), quienes definen dirección como capacidad de influenciar en las personas, con el fin de aumentar el nivel de cooperación respecto a las metas organizacionales, tiene que ver todo con el aspecto interpersonal de administrar; y a Robbins y Coulter (2013) quienes indicaron para que exista un adecuado desempeño laboral se debe tener en cuenta que el trabajo en equipo, motivación y liderazgo son factores importantes que fortalecen el desenvolvimiento laboral. Estos resultados se asemejan a otros estudios realizados, sustentado en el autor Pomalaza (2017) en su tesis gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución educativa N°37001 de Huancavelica, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman 0.538 y el sig. (bilateral) = $0.000 \leq 0.05$, confirmando una relación positiva media asociando a dirección y desempeño laboral, citando a Chiavenato (2014) para la primera variable, quien definió a dirección como la tercera nivel administrativo, consiste en colocar en camino correcto a la empresa orientando a los componentes quienes la conforman para obtener propósitos esperados; y a Robbins (2004) quien definió al desempeño laboral como resultados que se esperan como consecuencia de las requerimientos técnicos, productivos y de servicio de la organización. Por lo tanto, la tercera dimensión y la segunda variable a través del antecedente y sus teorías con respecto a la institución demuestra que si existe relación entre ambas. Por ello, si se mantiene un óptimo nivel de dirección entonces se puede obtener mejores resultados o enfoques con respecto al desempeño.

Finalmente, de acuerdo con los resultados obtenidos a la estadística se comprobó para la prueba de hipótesis específica 4, la correlación entre la dimensión control y desempeño laboral determinado por Rho de Spearman la correlación de 0.649 y el sig. (bilateral) = $0.000 \leq 0.05$; resultado que permitió deducir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además el nivel de correlación positiva alta. Dicho resultado es sustentado en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), quienes definen a control como encargado de calcular y corregir el desempeño de los colaboradores para asegurar que los

objetivos planteados sean logrados, de manera que se pueda controlar la eficiencia frente a los principios establecidos; y a Robbins y Coulter (2013) quienes indicaron que mantener un control de los recursos, establecer un mecanismo de retroalimentación para optimizar los sistemas, de tal manera que tener preparado un plan de contingencia de manera que los colaboradores no disminuyan su nivel de desempeño ante cualquier situación de incertidumbre. Estos resultados se asemejan a otros estudios realizados, sustentado en el investigador Ferrer (2017), obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.757 y el sig. (bilateral) = 0.000 ≤ 0.05, confirmando una relación positiva alta asociando control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad; citando a Chiavenato (2012) quien definió control como verificación de la ejecución de lo que se planteó para asegurar los resultados de las estrategias planteadas; y a Robbins y Judge (2013) asociaron el desempeño laboral con las obligación de producción o tareas administrativas que los trabajadores asumen al comprometerse con la entidad. Por lo tanto, el estudio de la cuarta dimensión y la segunda variable a través del antecedente y sus teorías aplicadas en otras empresas queda demostrado que sí existe relación entre las variables.

En conclusión, se tiene la evidencia necesaria para validar que, si existe correlación entre las variables, infiriendo que si efectúa una adecuada gestión administrativa entonces el desempeño seguirá mejorando, ya que es necesario prestar mayor atención en las dimensiones con débil correlación como es la organización y dirección sin descuidar las dimensiones de la segunda variable, todo ello ayudara a incrementar la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos del colegio.

V. CONCLUSIONES

Respecto a los resultados de la presente investigación, en base a la información recopilada confidencialmente por los docentes, se determina lo siguiente:

Primero. El estudio de investigación ha señalado que existe una correlación positiva alta $Rho= 0.749^{**}$ Sig. (Bilateral)= 0.000 entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. Esto se interpreta que el desempeño laboral es percibido por los docentes como eficiente con un 73.3% y el 20% indica que es regular, con respecto a la gestión administrativa el 62.2% manifiesta que es eficiente, sin embargo, el 22.2% indico que es regular. Esta concordancia puede ser percibida que aparentemente la gestión administrativa está desenvolviéndose entre regular y eficientemente, sin embargo, el ambiente en la institución refleja el bajo desarrollo de estrategias, escasa comunicación efectiva de los altos directivos con el personal docente, baja motivación en los equipos de trabajo por ende afectando la productividad relacionado con la compensación económica y la satisfacción laboral. Otro punto puede ser el caso que los docentes estén acostumbrado a la gestión administrativa que se da en el colegio durante tantos años de permanencia o no hayan sido sinceros con las respuestas por temor a ser retirados de la institución.

Segundo. Se registró entre la dimensión planeación y la variable desempeño laboral si existe una correlación positiva alta ($Rho=0.733$, Sig. (Bilateral)=0.000). Ello se comprende por la información de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, donde la planeación es eficiente en 53.3%, sin embargo con un 15.6% indican que es regular y deficiente en un 13.3% y con respecto al desempeño laboral es eficiente en 73.3%, dichos resultados se puede interpretar que la planeación está en un rango de deficiente y regular donde se puede concluir que objetivos institucionales no están cumpliéndose, las estrategias aplicadas para la mejora no están siendo enfocadas en los objetivos y que la toma de decisiones no se está ejecutando de la manera correcta entre los altos directivos con el personal docente por lo cual afecta el compromiso, satisfacción laboral, cambios en las actitudes del personal dimensiones e indicadores del desempeño laboral.

Tercero. Se evidencio que la dimensión organización y la variable desempeño laboral existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.487$, Sig. (Bilateral)=0.001). Esto recoge del análisis de datos del colegio Nuestra Señora del Rosario, donde considera que la organización es eficiente en 68.9% con respecto al desempeño laboral. Sin embargo, lo que se refleja en los ambientes de la institución es la falta de comunicación entre las áreas, asimismo las relaciones y normas de autoridad no se rigen para todos, ya que se puede notar privilegios entre algunos colaboradores y esto puede ser debido a que el colegio es un negocio donde se involucra a los parientes familiares. Finalmente, el flujo de información es un punto que resalta ya que existe una eficiente retroalimentación; pero de todas maneras dichos puntos negativos pueden afectar la interacción social, la participación constante en el trabajo o la iniciativa de los colaboradores. Como el resultado fue eficiente se puede concluir que como existe un porcentaje del personal que se mantiene años laborando en la institución estén acostumbrados a la manera como se desenvuelven los altos directivos.

Cuarto. Se evidencio que si existe correlación positiva moderada significativa entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral ($Rho=0.401$, Sig. (Bilateral)=0.006). Esto recoge del análisis de datos del colegio Nuestra Señora del Rosario, lo cual indican que 68.9% de los docentes que realizaron la encuesta expresaron que la dirección es eficiente, seguido de un 15.6% que consideró regular. Y con un pequeño porcentaje de 6.7 % deficiente. Lo cual demuestra esta concordancia debido a que los docentes no mantienen una comunicación efectiva entre ellos, o que existe un bajo nivel de motivación por parte de los directivos, a su vez no existen bonos o tipos de recompensas que eleve los resultados o motiva como oportunidad de ascender, para finalizar en la institución se refleja un nivel confuso de liderazgo y toma de decisiones ya que se observaron diferencias de información entre el área de dirección con el área de marketing, por lo cual los colaboradores no saben a cuál es la información verídica y a realizar. Dichos mencionados afectan la participación en el trabajo y apoyo organizacional indicadores del compromiso.

Quinto. Se reflejó que existe relación positiva alta significativa entre la dimensión control y la variable desempeño laboral ($Rho=0.649$, Sig. (Bilateral)=0.000). Basado en el análisis de datos, lo cual indican que cuando el control es eficiente el desempeño es disperso con un 13.3% regular y 33.3% eficiente. Sin embargo, en la institución se refleja que no hay un control preventivo ante situaciones conflictivas resolviéndolas de manera intuitiva, no hay una manera de controlar los recursos eficientemente, o un personal que esté a cargo de realizar una breve auditoria de los elementos de la institución afectando la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Basado en los resultados es importante dar a conocer a los trabajadores dicha investigación como un reflejo de preocupación y visión para mejorar aspectos del cual están siendo, de manera que se pueda realizar una lluvia de ideas entre los colaboradores para establecer mecanismos que contribuyan al mejoramiento de la gestión administrativa y el desempeño docente, asimismo realizar una retroalimentación y autoevaluación con respecto al cumplimiento de las dimensiones que componen la gestión administrativa con el fin de detectar las fortalezas y debilidades, ya que gracias a esto es posible lograr la capacidad de dirigir y liderar la institución educativa para que sea más eficiente de lo que se encontró.

Segundo. Se sugiere a las autoridades de la institución elaborar un plan estratégico que se encuentre relacionado con las necesidades a renovar y con el propósito de potenciar las competencias del personal docente en beneficio al mejoramiento del logro de objetivos, cumplimiento de su misión y conseguir la visión planteada, asimismo con respecto a la toma de decisiones entre las autoridades se debería resolver los conflictos mediante el diálogo y la puesta en común de opiniones y reflexiones separando las relaciones personales de las profesionales y concentrarse exclusivamente en los intereses de la empresa dejando de lado las posiciones y necesidades particulares.

Tercero. Se recomienda que se actualice el manual de organización y funciones y dar a conocer a todo el personal docente para que sirva como guía, así también establecer mejor la jerarquía de los puestos para la orientación y ordenes de mando, mejorar la organización de tareas aplicando algún software o aplicación que permita archivar y mantener el orden de cualquier documento de manera que ayude automatizar cualquier proceso de gestión dentro de la institución pero junto a ello incentivar la comunicación interna entre los colaboradores mediante chats internos que permitan el envío de archivos o mensajes instantáneos ya que la comunicación es la clave para mejorar la eficiencia en el trabajo.

Cuarto. Se aconseja a los directivos capacitar al personal con respecto a los estilos de enseñanza, los avances de la tecnología, innovación como también brindar asesorías o charlas de compromiso institucional, jornadas de motivación para despertar el interés por las funciones, trabajo en equipo entre otros, negociando las capacitaciones con aquellas tres universidades con las que tienen un poder negociador, de esta manera ayudara que se incentive la mejora en la realización de sus funciones, se incremente la confianza en su área y ambiente laboral, la creatividad en la elaboración de sus materiales didácticos o nuevas técnicas que implementen el activo resultado con los estudiantes y se puede lograr un desempeño laboral más efectivo, logrando los objetivos propuesto para el colegio.

Quinto. Se propone implementar mecanismos de control que garantice el correcto uso de los recursos para el buen desenvolvimiento del año escolar, establecer medidas correctivas, fijar la supervisión en las evaluaciones de desempeño, realizar informes sobre los ingresos y egresos de la institución para tener un mejor conocimiento de que estrategias se pueden plantear, de manera que ayudaría a disminuir la morosidad de los padres de familia teniendo mayor liquidez para planeación de posibles bonificaciones por cada actividad o resultado eficiente de los docentes incentivando la motivación y también posibles estrategias que apoye con el crecimiento e imagen institucional.

REFERENCIAS

- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Alaña, T., Crespo, M., y Gonzaga, M. (2018). ¿Cómo las estrategias empresariales permiten una ventaja competitiva en las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia de El Oro?. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 251-256. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Álvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- [American Psychological Association. \(2020\). Publication manual of the American Psychological Association \(7th ed.\). https://doi.org/10.1037/0000165000](https://doi.org/10.1037/0000165000)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. 3era ed. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Beuren, I., Dos Santos, V. & Bernd, D. (2019). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *Universidade Federal de Santa Catarina*, 17(2). 212 – 232. DOI: <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.5>.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000165000>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. 3era ed. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Crisóstomo, G. (2016). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la empresa Medical Diagnostic SAC, Jesús María, 2016. (Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Perú)*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37840>
- Cardenas, C., Farías, G. y Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55149730002>
- Cabrera, J., & Villarejo, Á. (2019). Factors affecting the adoption of big data analytics in companies. *Forum*, 59(6), 415 – 429. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190607>
- Caldas, M., Carrión, R. y Heras, A. (2017). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Madrid: España. Editorial Editex.

- Cristofoli, D., Marco Meneguzzo, M., & Riccucci, M. (2017) Collaborative administration: the management of successful networks, *Public Management Review*, 19(3), 275-283, DOI: 10.1080/14719037.2016.1209236.
- Díaz, L. y Ordóñez, A. (2019). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad Distrital de Cacatachi- Tarapoto 2019. (Tesis Bachiller. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú). <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2243>
- Díaz, E. y León, M. (2019). Gestión administrativa y comercial en restauración. (2ª ed.). España: Paraninfo.
- Delgado, B. (2019). Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018. (Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37840>
- Echeverry, I., & Reyes, S. (2017). The endowment effect on entrepreneurs: A risky attachment. *Scielo*, 45(2), 231 – 249. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ede/v45n2/0304-2758-ede-45-2-00231.pdf>
- Ferrer, M. E. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Cajamarca, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37840>
- Flores, R. (2016). Administración de recursos humanos. México: Editorial digital UNID.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo. Perú: Universidad Continental.
- Giacomán, A. (2020). Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de una empresa familiar. [en línea]. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1(1), 1-23. <http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/1144>>
- Gómez, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿Para qué?. Argentina:Teseo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). Metodología de la investigación. (6ma.Edición). México D.F.: Mc GRAW- HILL.
- Hernández, A, Ramos, P, Plasencia, B, Indacochea, B, Quimis, A & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. Ecuador: Ciencias.
- Heinemann, K. (2016). Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica. Alemania: Editorial Paidotribo.
- Jáuregui, K. (2016). Gestión del cambio: La receta peruana. ESAN.

<https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2016/11/estudio-gestion-del-cambio-receta-peruana/>

- Koontz, H., Wehrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (14^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kovalenko, K. E., Kovalenko, N. E., & Kovalenko, E. V. (2017). Bringing to disciplinary responsibility of employees and employers on labor law. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 142-145. [http://rus.ucf.edu.cu/index.php/ rus](http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus).
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la Investigación, propuesta, anteproyecto y proyecto*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Luciani L., Zambrano A. y González I. (2019) Mis pymes ecuatorianas: Una visión de su emprendimiento, productividad y competitividad de mejora continua, 7(3), 313-332. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/217>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica*, 3(2), 947-964. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Marchisotti, G., Almeida, L., & Domingos, C. (2018). Decision-making at the first management level: The interference of the organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(3), 1-26. doi:10.1590/1678-6971/eRAMR180106
- Mejía, J., Sánchez, J., & Maldonado, G. (2016). The customer knowledge management and innovation. *Contaduría y Administración*, 61(3), 456-477. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018610421630002X>
- Martinez, M., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our boss is a good boss! Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36 (2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Moreno, D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*. (Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37840>
- Núñez, R.P. y Padilla, A. P. (2018). *La gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la unidad educativa fiscal “Arturo Borja”, Cantón Quito, provincia Pichincha en el año 2018. Elaboración de un Plan de Fortalecimiento del desempeño profesional directivo*. (Tesis de licenciatura. Universidad de Guayaquil, Quito, Ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41071>

- Ortiz, F & García, M. (2016). Metodología de la investigación: El proceso y sus técnicas. México: Limusa.
- Özer, G., Ergun, E., & Yilmaz, O. (2015). Effects of intellectual capital on qualitative and quantitative performance: Evidence from Turkey. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(2), 143-154. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2222-34362015000200001
- Pérez, A. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. (Tesis de licenciatura en Ingeniería. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador). <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4837>
- Pomalaza, L. (2017). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N.º 37001 de Huancavelica. (Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú). <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/341>
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. https://www.researchgate.net/publication/338556015_Social_psychological_factors_and_their_relation_to_work-related_stress_as_generating_effect_of_burnout
- Rendón, M. E., Villasís, M. A. y Miranda, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. (10ª ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez, V., Carvajal E., y Montenegro N. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, dirección y gestión de personas en las organizaciones. España: Ediciones Octaedro.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- San Martin, J. (2018). The effect of ownership composition on earnings management: evidence for the Mexican stock exchange. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*. 23(46), 2077-1886. DOI 10.1108/JEFAS-01-2017-0011.

- Segura, A. y Topa, G. Older worker identity and absenteeism: Moderation of selection, optimization and compensation. *Acción Psicológica*. 13(2), 169-188. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.13.2.17587>
- Solano, M., B. (2018). Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo. (Tesis Doctorado. Universidad de Montemorelos, Colombo, Venezuela). <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1008>
- Silva, F., Borges, F., Sarsur, M., Nunes, C. & Amorim, C. (2019). Tourism y Management Studies, 15(4), 35-43. <https://doi.org/10.18089/tms.2019.150404>
- Valcacer, S., José, H., Ferreira, D., y Amorin, V. (2017). Capital structure management differences in Latin American and US firms after 2008 crisis. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 22(42), 51-74. www.emeraldinsight.com/2077-1886.htm
- Velásquez, B., Ponce V. & Coello M. (2016). La gestión administrativa y financiera, una perspectiva desde los supermercados del Cantón Quevedo, *Revista Empresarial*, 10(38), 15-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603313>
- Veintimilla, N. (2016). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la Empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. (Tesis de Licenciatura. Universidad Técnico de Machala, El Oro, Ecuador). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>
- Zondo, R. (2020). Influence of a shop floor management system on labour productivity in an automotive parts manufacturing organisation in South Africa, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3269>
- Zonatto, C., Nascimento, J., Lunardi, A. & Degenhart, L. (2020). Effects of budgetary participation on managerial attitudes, satisfaction, and managerial performance. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(6), 532-549. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200047>

Anexo 2: Tabla de especificaciones

VARIABLE	DIMESIÓN	INDICADOR	% IMPORTANCIA	CANTIDAD DE ITEM
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Fijación de objetivos Desarrollo de estrategias alternativas Toma de decisión	20%	6
	ORGANIZACIÓN	Relación de autoridad Cultura Organizacional Descripción de funciones Análisis de puestos Comunicación Efectiva	30%	9
	DIRECCIÓN	Liderazgo Motivación Equipos de trabajo	30%	9
	CONTROL	Retroalimentación Control preventivo Auditoria	20%	6
	TOTAL			100%
DESEMPEÑO LABORAL	COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	Pagos variables Bonos Pagos basados en las habilidades	10%	3
	SATISFACCIÓN LABORAL	Mal comportamiento en el trabajo Productividad Actitudes	20%	6
	DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD	Interacción social Toma de riesgos Locus de control	10%	3
	CAPACITACIÓN	Orientación Conocimiento y habilidades Creatividad e iniciativa	30%	9
	COMPROMISO	Apoyo organizacional Oportunidad de ascenso Participación en el trabajo	30%	9
TOTAL			100%	30

Anexo 3. Instrumento de medición – Cuestionario de Gestión administrativa.

Estimad@ Sr(a): Como alumna de la Universidad César Vallejo es grato dirigirnos a Ud. Con la finalidad de obtener información sobre la gestión administrativa en el colegio Nuestra Señora del Rosario ubicado en San Juan de Lurigancho. Hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo, por lo que solicitamos responder el total de preguntas con total sinceridad.

Instrucciones:

Marque con “X” la opción que mejor describa la situación de la Institución.

N.º	LEYENDA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
PLANEACIÓN	FIJACIÓN DE OBJETIVOS						
	1	Conoce los objetivos establecidos por la Institución Educativa.					
	2	Comprende la visión de la Institución Educativa.					
	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS						
	3	Desarrolla habilidades para mejorar el aprendizaje del alumno.					
	4	Percibe cambios positivos en la Institución, gracias a las estrategias aplicadas.					
	TOMA DE DECISIONES						
	5	Las decisiones del área administrativa son pertinentes y asertivas					
ORGANIZACIÓN	RELACIONES DE AUTORIDAD						
	7	El director delega autoridad demostrando confianza al personal					
	8	Ha percibido injusticias por parte de las autoridades					
	CULTURA ORGANIZACIONAL						
	9	La institución realiza actividades religiosas en fechas especiales					
	10	Practica los principios y valores institucionales					
	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES						

	11	La institución hace conocer las funciones que debe realizar					
	12	Asume tareas y obligaciones relacionado a sus funciones.					
	ANALISIS DE PUESTOS.						
	13	La institución aplica leyes y reglamentos acatados por el Ministerio de Educación para la descripción de puestos.					
	14	Se establece jerarquías dentro de la I.E.					
	15	La institución es exigente con el perfil de puestos.					
DIRECCIÓN	COMUNICACIÓN EFECTIVA						
	16	Existe una buena comunicación entre los colaboradores.					
	17	Comunican de manera oportuna sobre las deudas de estudiantes con la Institución.					
	LIDERAZGO						
	18	El director de la Institución permite que pueda participar en la toma de decisiones.					
	19	El director brinda orientación sobre los documentos de gestión y nuevos aprendizajes.					
	MOTIVACIÓN						
	20	El director hace reconocimientos para incrementar su eficiencia					
	21	El salario establecido lo motiva para desarrollar su desempeño					
	EQUIPOS DE TRABAJO						
	22	Participa en equipo con sus colegas para lograr su propósito académico					
	23	Existe coordinación de las actividades con los equipos administrativos.					
	24	Se integra fácilmente al trabajo en equipo cuando se le solicita.					
	CONTROL	RETROALIMENTACIÓN					
25		Se supervisa el avance y resultados de las capacitaciones					
26		Existe seguimiento del coordinador académico con sus clases académicas					
CONTROL PREVENTIVO							
27		Se realizan informes sobre los problemas potenciales en la I.E.					
28		La I.E. busca información necesaria para prevenir conflictos internos.					
AUDITORIA							
29		Existe un control permanente de la asistencia y puntualidad					
30	La institución realiza un informe anual sobre las actividades, situaciones de contingencia y resultados de desempeño laboral.						

Anexo 4. Instrumento de medición – Cuestionario de Desempeño Laboral.

Estimad@ Sr(a): Como alumna de la Universidad César Vallejo es grato dirigirnos a Ud. Con la finalidad de obtener información sobre el desempeño laboral en el colegio Nuestra Señora del Rosario ubicado en San Juan de Lurigancho. Hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo, por lo que solicitamos responder el total de preguntas con total sinceridad.

Instrucciones:

Marque con “X” la opción que mejor describa la situación de la Institución.

N.º	LEYENDA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

DIMENSIONES	ÍTEM S	INDICADORES	1	2	3	4	5
COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	PAGOS VARIABLES						
	1	Cree que el tiempo de experiencia en la Institución debería tener algún beneficio con respecto al salario.					
	PAGOS BASADOS EN HABILIDADES-						
	2	Considera que sus habilidades y competencias desarrolladas en la Institución deberían ser compensadas.					
	BONOS						
	3	Ud. Ha recibido alguna bonificación extra como recompensa por su eficiencia.					
SATISFACCIÓN LABORAL	MAL COMPORTAMIENTO						
	4	Ud. Ha recibido llamadas de atención por comportamientos inapropiados.					
	5	Percibe conductas incorrectas entre sus colegas en el ambiente laboral.					
	PRODUCTIVIDAD						
	6	Demuestra dedicación y concentración en sus jornadas laborales.					
	7	Su desempeño laboral ha recibido elogios o buenos comentarios por parte de los altos directivos.					
	ACTITUDES						
	8	Se interesa por las inquietudes o problemas que sus colegas presentan dentro y fuera de las instalaciones.					
	9	Mantiene buena actitud al relacionarse con los padres de familia o apoderados de los alumnos.					
DESARROLLO DE	INTERACCIÓN SOCIAL						
	10	Maneja de manera asertiva las relaciones interpersonales con los alumnos					

	TOMA DE RIESGO				
	11	Se arriesga por implementar nuevas estrategias pedagógicas que ayuden al rendimiento estudiantil.			
	LOCUS DE CONTROL				
	12	Puede mantener el control ante cualquier conflicto con los estudiantes, colegas o directivos dentro del plantel educativo.			
CAPACITACIÓN	ORIENTACIÓN				
	13	Es guiado por el coordinador académico para el diseño de su estructura de las sesiones de aprendizaje			
	14	Guía a sus alumnos de manera oportuna sobre el rendimiento escolar.			
	15	Orienta a sus alumnos a conseguir logros comunicando altas expectativas para su aprendizaje.			
	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES NECESARIAS				
	16	Demuestra sus conocimientos en las teorías y practicas pedagógicas de las asignaturas que enseña.			
	17	Participa en jornadas de capacitación y actualización que brinda la I.E.			
	18	Selecciona y organiza diversos contenidos como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes.			
	CREATIVIDAD E INICIATIVA				
	19	Lidera actividades que promuevan la calidad del proceso de enseñanza			
	20	Utiliza recursos tecnológicos accesibles para las sesiones de aprendizaje.			
21	Utiliza sesiones creativas para que los estudiantes usen sus conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva.				
COMPROMISO	APOYO ORGANIZACIONAL				
	22	Los representantes de la I.E. se encuentran satisfechos por su desempeño dentro y fuera de las aulas.			
	23	Enseña los resultados de evaluaciones de los alumnos a las autoridades educativas para cooperar con el aprendizaje de otras asignaturas.			
	24	Desarrolla contenidos disciplinarios de manera actualizada y rigurosa para cooperar con los auxiliares de todos los niveles estudiantiles.			
	OPORTUNIDAD DE ASCENSO				
	25	La I.E. brinda propuestas para posibles ascensos.			
	26	La Institución brinda oportunidades de ascenso solo a docentes con alto nivel de eficiencia en su desempeño			
	27	Ejecuta actividades fuera de sus funciones para alguna oportunidad de ascenso			
	PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO				
	28	Participa en conjunto con la comunidad educativa para la realización de planes, proyectos o actividades de la Institución			
	29	Plantea alternativas de mejora para la solución de problemas en la Institución			
30	Colabora con iniciativa en el intercambio de experiencias para mejorar aspectos deficientes de Aprendizaje académico.				

Anexo 5. Base de datos. Gestión administrativa

V1D1 lt1	V1D1 lt2	V1D1 lt3	V1D1 lt4	V1D1 lt5	V1D1 lt6	SUMA V1D1	V1D1 _COD	V1D2 lt7	V1D2 lt8	V1D2 lt9	V1D2 lt10	V1D2 lt11	V1D2 lt12	V1D2 lt13	V1D2 lt14	V1D2 lt15	SUMA V1D2	V1D2 _COD	V1D3 lt16	V1D3 lt17	V1D3 lt18	V1D3 lt19	V1D3 lt20	V1D3 lt21	V1D3 lt22	V1D3 lt23	V1D3 lt24	SUMA V1D3	V1D3 _COD	V1D4 lt25	V1D4 lt26	V1D4 lt27	V1D4 lt28	V1D4 lt29	V1D4 lt30	
5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	33	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	33	4	4	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	1	1	5	4	5	4	3	4	32	4	4	3	4	4	2	4	4	3	5	32	4	4	4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	4	1	25	4	5	1	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	2	2	3	14	2	1	5	2	1	3	3	2	3	5	25	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	25	3	5	5	2	2	4	5	
3	3	4	4	3	4	21	3	5	2	5	4	3	4	4	4	35	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	3	5	27	5	4	2	2	4	5	4	2	5	31	4	3	5	3	5	2	1	3	4	4	31	4	4	5	5	5	5	5		
5	5	4	3	3	3	23	4	5	3	1	5	5	3	4	5	4	35	4	3	4	3	5	2	4	4	3	5	37	4	4	3	3	5	5	5	
5	5	5	5	3	5	28	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	37	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	37	4	5	5	5	4	5	4	
4	3	5	4	4	5	25	4	3	5	5	5	5	5	5	5	43	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	3		
5	5	5	3	2	5	25	4	2	4	1	2	5	4	1	2	23	2	3	4	2	3	1	1	5	2	4	23	2	5	4	1	1	5	5		
2	4	4	3	3	4	20	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	35	4	3	4	3	2	1	3	4	3	5	36	4	3	4	2	3	4	5	
5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	3	4	4	3	5	4	3	32	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	33	4	4	5	5	4	5	4	
3	5	5	3	5	3	24	4	4	2	2	4	5	5	2	4	33	4	4	5	2	3	1	4	3	3	5	33	4	4	5	3	3	5	5		
3	3	4	4	3	5	22	4	5	2	5	4	3	3	4	4	34	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	4	5	5	5	5	5	41	5	3	5	4	2	1	4	5	4	5	38	5	3	5	2	3	5	5		
4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	5	4	4	4	5	4	37	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	34	4	4	5	3	4	5	5		
3	3	4	3	3	5	21	3	4	3	1	3	4	5	5	3	33	4	3	3	2	4	2	3	3	3	5	33	4	1	3	2	3	4	4		
4	4	4	3	3	4	22	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	36	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	4	3	3	5	23	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	37	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	4	3	3	5	23	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	37	4	3	5	3	2	2	4	5	3	5	35	4	3	4	2	2	5	5	
5	5	5	3	2	5	25	4	2	4	1	2	5	4	1	2	23	2	3	4	2	3	1	1	5	2	4	23	2	5	4	1	1	5	5		
2	2	3	2	2	3	14	2	1	5	5	1	3	3	2	3	5	28	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	25	3	5	5	2	2	4	5	
3	3	4	3	3	5	21	3	4	2	2	5	5	5	4	5	3	35	4	1	5	2	3	1	4	4	2	5	34	4	3	4	2	1	5	4	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	1	1	5	4	5	4	3	4	32	4	4	3	4	4	2	4	4	3	5	32	4	4	4	3	4	5	4	
4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	34	4	4	5	3	4	5	5		
4	4	4	3	3	4	22	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	34	4	4	3	4	4	3	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	4	1	25	4	5	1	5	5	5	3	5	5	3	37	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	
2	2	3	2	2	3	14	2	1	5	2	1	3	3	2	3	5	25	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	25	3	5	5	2	2	4	5	
5	5	5	5	3	5	28	5	4	3	4	5	5	5	4	5	39	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	37	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	37	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	33	4	4	5	5	4	5	4	
4	4	5	3	2	5	23	4	3	3	3	2	3	5	1	4	4	28	3	2	4	3	2	1	3	5	2	5	28	3	3	4	2	3	5	4	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	1	1	5	4	5	4	3	4	32	4	4	3	4	4	2	4	4	3	5	32	4	4	4	3	4	5	4	
4	4	4	3	3	4	22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	35	4	4	3	4	4	3	3	4	4	34	4	4	4	4	4	5	4		
5	5	5	5	3	5	28	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	39	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	37	4	5	5	5	5	4	5	4
3	3	4	3	3	5	21	3	4	3	1	3	4	5	5	5	5	35	4	3	3	2	4	2	3	3	3	5	33	4	1	3	2	3	4	4	
4	4	4	3	3	4	22	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	36	4	4	3	4	4	3	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	5	4	
2	2	3	2	2	3	14	2	1	5	5	1	3	3	2	3	5	28	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	25	3	5	5	2	2	4	5	
2	2	3	2	2	3	14	2	1	5	5	1	3	3	2	3	5	28	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	25	3	5	5	2	2	4	5	
5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	3	4	4	2	5	4	3	31	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	33	4	4	5	5	4	5	4	
2	2	3	2	2	3	14	2	1	5	2	1	3	3	2	3	5	25	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	25	3	5	5	2	2	4	5	
3	3	4	3	3	5	21	3	4	3	1	3	4	5	5	3	33	4	3	3	2	4	2	3	3	3	5	33	4	1	3	2	3	4	4		
5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	33	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	33	4	4	5	5	4	5	4	
3	3	4	3	3	5	21	3	4	2	2	5	4	3	4	5	3	32	4	1	5	2	3	1	4	4	2	5	34	4	3	4	2	1	5	4	
4	5	5	3	5	27	5	4	2	2	4	3	4	2	5	3	29	3	3	5	3	5	2	1	3	4	4	31	4	4	5	5	5	5	5		
5	5	5	3	2	5	25	4	2	4	1	2	5	4	1	5	2	26	3	3	4	2	3	1	1	5	2	4	23	2	5	4	1	1	5	5	

Anexo 6. Base de datos – Desempeño laboral.

SUMA V1D4	V1D4 _COD	V2D1 It31	V2D1 It32	V2D1 It33	SUMA V2D1	V2D1 _COD	V2D2 It34	V2D2 It35	V2D2 It36	V2D2 It37	V2D2 It38	V2D2 It39	SUMA V2D2	V2D2 _COD	V2D3 It40	V2D3 It41	V2D3 It42	SUMA V2D3	V2D3 _COD	V2D4 It43	V2D4 It44	V2D4 It45	V2D4 It46	V2D4 It47	V2D4 It48	V2D4 It49	V2D4 It50	V2D4 It51	SUM AV2D4	V2D4 _COD	V2D5 It52	V2D5 It53	V2D5 It54	V2D5 It55	V2D5 It56	V2D5 It57	V2D5 It58	V2D5 It59	V2D5 It60	SUMAV 2D5	V2D5 _COD	SUM AV1	V1_OD	SUMA V2	V2_CO D
27	5	2	4	1	7	2	1	4	4	3	4	4	20	3	4	4	4	12	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	34	4	116	4	111	4
24	4	5	5	1	11	4	1	1	5	4	4	5	20	3	5	4	4	13	5	4	5	5	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	1	1	4	5	4	4	33	4	117	4	117	4	
30	5	1	1	1	3	1	1	1	5	4	3	5	19	3	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	5	133	5	126	4	
23	4	3	5	1	9	3	2	5	3	2	4	5	21	3	5	3	4	12	5	2	2	3	4	3	2	2	3	24	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	18	4	87	3	84	3	
24	4	4	4	1	9	3	1	2	4	2	2	5	16	2	5	5	5	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	30	3	118	4	106	4	
29	5	5	5	1	11	4	1	3	5	4	4	5	22	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	42	5	4	5	4	1	1	1	3	4	4	27	3	118	4	117	4	
25	4	3	5	1	9	3	1	3	4	4	5	5	22	4	5	3	4	12	5	3	5	5	5	4	4	2	3	34	4	4	5	5	1	1	3	4	3	3	29	3	120	4	106	4	
28	5	5	5	1	11	4	1	3	5	3	5	5	22	4	5	5	5	15	5	1	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41	5	130	5	130	5	
28	5	5	4	1	10	4	1	4	5	3	4	5	22	4	5	4	5	14	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	5	3	5	5	3	4	4	2	3	5	34	4	139	5	122	4	
21	3	1	5	1	7	2	1	3	4	1	1	5	15	2	5	5	4	14	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	31	4	92	3	109	4	
21	3	4	5	1	10	4	2	3	5	3	5	5	21	3	5	5	4	14	5	3	5	5	5	3	5	4	4	38	5	5	2	3	1	2	1	3	3	4	24	3	112	4	107	4	
27	5	2	4	1	7	2	1	4	4	3	4	4	20	3	4	4	4	12	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	34	4	115	4	111	4
25	4	3	5	1	9	3	2	4	5	2	2	5	20	3	5	3	5	13	5	3	5	5	5	4	3	4	4	37	4	5	3	3	2	2	2	3	3	4	27	3	115	4	106	4	
24	4	4	4	1	9	3	1	2	4	2	2	5	16	2	5	5	5	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	30	3	118	4	106	4	
23	4	2	5	1	8	3	1	4	5	2	3	5	20	3	5	5	4	14	5	3	5	5	5	3	5	4	4	38	5	5	4	4	1	1	1	3	3	4	26	3	128	5	106	4	
26	4	4	4	2	10	4	1	3	5	3	3	4	19	3	5	4	5	14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	4	120	4	113	4	
17	3	5	5	1	11	4	1	3	5	3	3	5	20	3	5	3	4	12	5	3	4	4	5	4	4	3	4	35	4	4	5	3	3	3	4	3	3	33	4	104	4	111	4		
25	4	5	5	1	11	4	2	2	4	3	4	5	20	3	4	3	5	12	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	41	5	4	1	5	1	1	1	4	5	4	26	3	123	4	110	4
21	3	4	5	2	11	4	2	3	5	3	3	5	21	3	5	4	4	13	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	39	5	5	3	3	1	2	2	3	3	4	24	3	116	4	110	4
21	3	1	5	1	7	2	1	3	4	1	1	5	15	2	5	5	4	14	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	42	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	31	4	92	3	109	4
23	4	3	5	1	9	3	2	5	3	2	4	5	21	3	5	3	4	12	5	2	2	3	4	3	2	2	3	24	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	17	4	90	3	83	3	
19	3	5	5	1	11	4	2	3	5	2	1	5	18	3	5	3	5	13	5	2	5	4	5	3	3	4	3	4	33	4	3	2	2	1	2	1	3	2	3	19	4	109	4	94	3
24	4	5	5	1	11	4	1	1	5	4	4	5	20	3	5	4	4	13	5	4	5	5	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	1	1	4	5	4	4	33	4	117	4	117	4	
26	4	4	4	2	10	4	1	3	5	3	3	4	19	3	5	4	5	14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	4	117	4	113	4	
25	4	5	5	1	11	4	2	2	4	3	4	5	20	3	4	3	5	12	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	41	5	4	1	5	1	1	1	4	5	4	26	3	115	4	110	4
30	5	1	4	1	6	2	1	1	5	4	3	5	19	3	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	5	133	5	126	4	
23	4	3	5	1	9	3	2	5	3	2	4	5	21	3	5	3	4	12	5	2	2	3	4	3	2	2	3	24	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	18	4	87	3	84	3	
28	5	5	5	1	11	4	1	3	5	3	5	5	22	4	5	5	5	15	5	1	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41	5	132	5	130	5	
27	5	2	4	1	7	2	1	4	4	3	4	4	20	3	4	4	4	12	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	34	4	120	4	111	4
21	3	2	5	2	9	3	1	5	5	3	1	5	20	3	5	4	4	13	5	2	4	3	5	3	3	3	3	29	3	4	1	2	4	4	4	3	2	2	24	3	100	3	97	3	
24	4	5	5	1	11	4	1	1	5	4	4	5	20	3	5	4	4	13	5	4	5	5	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	1	1	4	5	4	4	33	4	117	4	117	4	
25	4	5	5	1	11	4	2	2	4	3	4	5	20	3	4	3	5	12	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	41	5	4	1	5	1	1	1	4	5	4	26	3	116	4	110	4
28	5	5	5	1	11	4	1	3	5	3	5	5	22	4	5	5	5	15	5	1	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41	5	132	5	130	5	
17	3	5	5	1	11	4	1	3	5	3	3	5	20	3	5	3	4	12	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	33	4	106	4	111	4
25	4	5	5	1	11	4	2	2	4	3	4	5	20	3	4	3	5	12	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	41	5	4	1	5	1	1	1	4	5	4	26	3	117	4	110	4
23	4	3	5	1	9	3	2	5	3	2	4	5	21	3	5	3	4	12	5	2	2	3	4	3	2	2	3	24	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	18	4	90	3	84	3	
23	4	3	5	1	9	3	2	5	3	2	4	5	21	3	5	3	4	12	5	2	2	3	4	3	2	2	3	24	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	18	4	90	3	84	3	
27	5	2	4	1	7	2	1	4	4	3	4	4	20	3	4	4	4	12	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	34	4	114	4	111	4
23	4	3	5	1	9	3	2	5	3	2	4	5	21	3	5	3	4	12	5	2	2	3	4	3	2	2	3	24	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	18	4	87	3	84	3	
17	3	5	5	1	11	4	1	3	5	3	3	5	20	3	5	3	4	12	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	4	4	5	3	3	3	4	3	3	33	4	104	4	111	4	
27	5	2	4	1	7	2	1	4	4	3	4	4	20	3	4	4	4	12	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	38	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	34	4	116	4	111	4
19	3	5	5	1</																																									

Anexo 7: Autorización de la empresa

"Año del buen servicio al ciudadano"

Lima, 20 de septiembre del 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Estimado Señores de:

Promotora Nuestra Señora del Rosario

Yo, Brenda Noelia Loyola Huachos identificada con DNI Nº 72677570, estudiante del X ciclo de la carrera de Administración en la Universidad Privada César Vallejo – Lima Este. Mediante la presente me dirijo ante ustedes para solicitar la autorización de poder efectuar un cuestionario hacia los colaboradores de la Institución con el propósito de recolectar información para el desarrollo de mi tesis, cuya investigación tiene por título "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho, 2017", la cual me permita presentar mi investigación y obtener el grado de Licenciado en Administración. Por ello espero contar con su valioso apoyo para culminar exitosamente esta etapa universitaria.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para saludarlo y manifestarle mi especial consideración.

Atentamente,



Brenda Noelia Loyola Huachos



Promotora Nuestra Señora del Rosario

Anexo 8. Validación de Instrumentos.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Yuri Martínez
 1.2. Cargo e institución donde labora: _____
 1.3. Especialidad del experto: Me todo logo
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	NIVEL DE CALIFICACIÓN				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				79%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				79%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				79%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79%	



ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79%

San Juan de Luigancho, de del 2017

[Firma]
 Firma de Experto Informante
 DNI: 080971529



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Yuri Marhuay
 I.2. Cargo e Institución donde labora: _____
 I.3. Especialidad del experto: Metodología
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				79%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				79%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				79%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				79%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				79%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				79%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01				
02				
03				
04				
05				
06				
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

[Firma manuscrita]
 Firma de experto informante
 DNI: 88074364

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Lape Esther
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				72%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				72%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Lucy Graus
Firma de experto informante
DNI: ... 075139268

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Graus Cortez Jope Esthe
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
- 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

[Firma]
 Firma de experto informante
 DNI: 715189213

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flores Bohunquis
- I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
- I.3. Especialidad del experto: Gestor público
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ITEM N°	SUFICIENTE	Medianamente Suficiente	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 23 de set del 2017

75%

Firma de experto informante
DNI: 10352413



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Flores Botima del N.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOC UCV
 I.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

San Juan de Lurigancho, 28 de Set del 2017

Firma de experto informante
 DNI: 70370912



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Cipriano La Rosa Coari
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Secretaría Académica - CP Administrativa
 1.3. Especialidad del experto: Económico - MBA
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho 29 de 9 del 2017

Firma de experto informante
 DNI: 89332167



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Alfonso La Rosa Carr
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Secretaría Académica - EP Pedagogía
 I.3. Especialidad del experto: Curriculo - MRP
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/	/		
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho, 10 de 9 del 2017

80%

Firma de experto informante
 DNI: 898.37.117.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. **DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Ray Liendo Lorena Rocio.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DCA-UCV
 I.3. Especialidad del experto: Economía - Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

80%



Firma de experto informante
 DNI: 10667271



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Ray Beudo Lorene Roa
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Economía - Finanzas
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			
27	✓			
28	✓			
29	✓			
30	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 29 de 09 del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 7.066.7271.....

Anexo 9. Detalle de confiabilidad de los ítems de instrumentos – Gestión administrativa

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Conoce los objetivos establecidos por la Institucion Educativa	105,87	206,618	,668	,879
Comprende la vision de la Institucion Educativa	105,76	207,371	,646	,880
Desarrolla habilidades para mejorar el aprendizaje del alumno	105,53	216,073	,622	,883
Percibe cambios positivos en la institucion, gracias a las estrategias aplicadas	106,29	205,392	,770	,878
Las desiciones del área administrativa son pertinentes y asertivas	106,78	213,904	,713	,881
El grado de experiencia deberia ser considerada en la toma de decisiones	105,69	229,446	-,056	,895
El director delega autoridad demostrando confianza al personal	106,24	200,689	,746	,877
Ha persibido injusticias por parte de las autoridades	106,91	254,992	-,691	,911
La institucion realiza actividades religiosas en fechas especiales	106,67	215,773	,236	,892
Practica los principios y valores institucionales	106,07	193,882	,859	,873
La institucion le hace conocer las funciones que debe realizar	105,62	215,922	,552	,883
Asume las tareas y obligaciones relacionado a sus funciones	105,69	218,537	,386	,886
La institucion aplica leyes y reglamentos acatados por el ministerio de educacion para la descripcion de los puestos	106,07	205,518	,564	,882
Se establece jerarquias dentro de la I.E	105,71	217,483	,381	,886
La institucion es exigente con el perfil de los puestos	105,84	229,407	-,053	,894
Existe una buena comunicación entre los colaboradores	106,98	205,886	,669	,879
Comunican de manera oportuna sobre las deudas de estudiantes con la institucion	105,91	217,356	,442	,885
El director de la I.E permite que pueda participar en la toma de decisiones	106,69	197,719	,898	,873
El director brinda orientacion sobre los documentos de gestion y nuevos aprendizajes	106,02	215,204	,475	,884
El director hace reconocimientos para incrementar su eficiencia	107,38	201,513	,703	,878
El salario establecido lo motiva con su desempeño	106,91	210,401	,503	,883
Participa en equipo con sus colegas para lograr un proposito academico	105,80	216,891	,500	,884
Existe coordinacion de las actividades con los equipos administrativos	106,58	214,795	,508	,883
Se integra facilmente al trabajo en equipo cuando se le solicita	105,56	217,525	,441	,885
Se supervisa el avance y resultados de las capacitaciones	105,76	227,916	-,007	,894
Existe seguimiento del coordinador academico en sus clases academicas	105,33	226,273	,105	,890
Se realizan informes sobre los problemas potenciales en la I.E	106,49	198,937	,723	,877
La I.E busca información necesaria para prevenir conflictos internos	106,42	201,386	,745	,877
Existe un control permanente de la asistencia y puntualidad	105,02	220,113	,638	,884
La institucion realiza un informe anual de actividades, situaciones y resultados	105,33	235,273	-,407	,895

Anexo 10. Detalle de confiabilidad de los ítems de instrumentos – Desempeño laboral.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Cree que el tiempo de experiencia en la Institución debería tener algún beneficio con respecto al salario	104,67	149,182	,083	,848
Considera que sus habilidades y competencias desarrolladas en la institución deberían ser compensadas	103,60	159,700	-,333	,850
Ha recibido alguna bonificación extra como recompensa de su eficiencia	107,18	154,331	-,024	,841
Ha recibido llamadas de atención por comportamientos inapropiados	106,91	162,128	-,658	,851
Percibe conductas incorrectas entre sus colegas en el ambiente laboral	105,16	174,498	-,689	,871
Demuestra dedicación y concentración en sus jornadas laborales	103,89	142,237	,673	,827
Su desempeño ha recibido elogios o buenos comentarios por parte de sus compañeros o directivos	105,49	143,392	,517	,830
Se interesa por las inquietudes o problemas que sus colegas presentan dentro y fuera de las instalaciones	104,93	149,200	,129	,843
Mantiene una actitud positiva al relacionarse con los padres u apoderados de los estudiantes	103,42	155,431	-,144	,843
Maneja de manera asertiva las relaciones interpersonales con los estudiantes	103,49	155,437	-,131	,843
Se arriesga por implementar nuevas estrategias pedagógicas que ayuden al rendimiento estudiantil	104,36	142,598	,540	,829
Puede mantener el control ante cualquier conflicto con los estudiantes, colegas o directivos dentro del plantel educativo	103,82	149,422	,372	,836
Es guiado por el coordinador académico para el diseño de su estructura de las sesiones de aprendizaje	104,84	144,634	,257	,839
Guía a sus alumnos de manera oportuna sobre el rendimiento escolar	103,93	136,200	,712	,822
Orienta a sus estudiantes a conseguir logros comunicando altas expectativas para sus aprendizajes	104,02	141,795	,574	,828
Demuestra sus conocimientos en las teorías y prácticas pedagógicas de las asignaturas que enseña	103,71	149,846	,337	,836
Participa en jornadas de capacitación y actualización que brinda la I.E	103,98	137,886	,791	,822
Selecciona y organiza diversos contenidos como soporte para el aprendizaje de sus estudiantes	104,22	134,404	,794	,819
Lidera actividades que promuevan la calidad del proceso de enseñanza	104,51	136,710	,811	,821
Utiliza recursos tecnológicos accesibles para las sesiones de aprendizaje	104,22	141,404	,620	,827
Utiliza sesiones creativas para que los estudiantes usen sus conocimientos en la solución de problemas reales con actitud reflexiva	104,20	141,436	,796	,826
Los representantes de la I.E se encuentran satisfechos por su desempeño dentro y fuera de las aulas	104,36	135,962	,726	,822
Enseña los resultados de evaluaciones de los estudiantes a las autoridades educativas para cooperar con el aprendizaje en otras asignaturas	105,16	127,543	,610	,823
Desarrolla contenidos disciplinarios de manera actualizada y rigurosa para cooperar con los auxiliares de todos los niveles estudiantiles	104,44	133,389	,719	,820
La I.E brinda propuestas para posibles ascensos	106,18	140,968	,353	,835
La Institución brinda oportunidades de ascenso solo a docentes con alto nivel de eficiencia en su desempeño	105,67	153,591	-,040	,853
Ejecuta actividades fuera de sus funciones para alguna oportunidad de ascenso	105,64	139,234	,457	,831
Participa en conjunto con la comunidad educativa para la realización de planes, proyectos o actividades de la institución	104,58	136,704	,693	,823
Plantea alternativas de mejora para la solución de problemas en la Institución	104,62	135,695	,699	,822
Colabora con iniciativa en el intercambio de experiencias para mejorar aspectos deficientes de Aprendizaje Académico	104,53	143,027	,593	,829

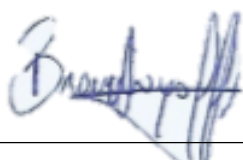
Declaratoria de Autenticidad

Yo, BRENDA NOELIA LOYOLA HUACHOS, identificada con D.N.I N° 72677570 estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; manifiesto que el producto académico que lleva como título “Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio Nuestra Señora del Rosario, San Juan de Lurigancho” para alcanzar el título profesional de licenciado en administración.

Por ende, pasamos a informar:

1. Hemos referenciado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que nuestra investigación puede ser inspeccionada de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

Lima, 9 de diciembre del 2017



BRENDA NOELIA LOYOLA HUACHOS

D.N.I N°: 72677570