



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Administración**

**La gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución  
Educativa Privada Galileo del Distrito de Huacho año 2024**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración**

**Autora**

**Nickol Alison Isidro Olivares**

**Asesor**

**Mtro. Yoni Vidal Aponte Huerta**

**Huacho - Perú**  
**2026**

  
Mag. Yoni Aponte Huerta  
DOCENTE



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Administración**

## **INFORMACIÓN**

| <b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>                               |            |                                                                                           |
|------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>                                 | <b>DNI</b> | <b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>                                                              |
| Nickol Alison Isidro Olivares                              | 76624686   | 19/05/26                                                                                  |
|                                                            |            |                                                                                           |
| <b>DATOS DEL ASESOR:</b>                                   |            |                                                                                           |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>                                 | <b>DNI</b> | <b>CÓDIGO ORCID</b>                                                                       |
| M(o) Yoni Vidal Aponte Huerta                              | 41817125   | <a href="https://orcid.org/0009-0007-0634-9528">https://orcid.org/0009-0007-0634-9528</a> |
| <b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS –POSGRADO-MAESTRÍA:</b> |            |                                                                                           |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>                                 | <b>DNI</b> | <b>CÓDIGO ORCID</b>                                                                       |
| Dr. Abraham Cesar Neri Ayala                               | 15739625   | <a href="https://orcid.org/0000-0003-2799-3244">https://orcid.org/0000-0003-2799-3244</a> |
| Dr. Williams Ramiro Calla Jaimes                           | 41469196   | <a href="https://orcid.org/0000-0002-3174-2248">https://orcid.org/0000-0002-3174-2248</a> |
| Dr. Concepción Marino Rojas Aguirre                        | 41037850   | <a href="https://orcid.org/009-0008-0761-0078">https://orcid.org/009-0008-0761-0078</a>   |

# NICKOL ALISON ISIDRO OLIVARES

## LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PR...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3545663679

Fecha de entrega

21 abr 2026, 11:30 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

21 abr 2026, 11:40 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS\_FINAL\_ISIDRO\_26-3-26\_1.pdf

Tamaño del archivo

1.9 MB

160 páginas

34.192 palabras

189.952 caracteres



Página 2 de 169 • Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3545663679

## 17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

### Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, cuyo compromiso constante con mi formación personal y académica ha sido determinante en la culminación de este trabajo, su orientación, disciplina y apoyo permanente constituyeron un pilar fundamental durante todo el proceso, este logro representa también el resultado de su esfuerzo y de los valores que supieron transmitirme.

*Nickol Alison Isidro Olivares*

## **AGRADECIMIENTO**

A las personas e instancias que aportaron, de manera directa e indirecta, al desarrollo del estudio, mi reconocimiento a mi asesor de tesis, cuya orientación crítica, solvencia académica y disposición constante contribuyeron a fortalecer el enfoque teórico y metodológico de la investigación. A los docentes, cuyas orientaciones y exigencia intelectual ampliaron la perspectiva analítica del estudio y enriquecieron el proceso formativo. Sus contribuciones fueron determinantes para profundizar el rigor científico y la consistencia conceptual de esta investigación.

*Nickol Alison Isidro Olivares*

## ÍNDICE

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....       | 14 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática ..... | 14 |
| 1.2 Formulación del problema.....                 | 18 |
| 1.3 Objetivos de la investigación.....            | 19 |
| 1.4 Justificación de la investigación .....       | 20 |
| <b>1.5 Delimitaciones del estudio</b> .....       | 24 |
| 1.5 Viabilidad del estudio.....                   | 25 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....                   | 27 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación .....        | 27 |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales .....       | 27 |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales .....            | 28 |
| 2.2 Bases teóricas .....                          | 32 |
| 2.4 Definición de términos básicos .....          | 61 |
| 2.5 Hipótesis de la investigación.....            | 63 |
| 2.5.1 Hipótesis general .....                     | 63 |
| 2.5.2 Hipótesis específicas .....                 | 63 |
| 2.6 Operacionalización de la variable .....       | 64 |
| CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....                     | 66 |
| 3.1 Diseño metodológico.....                      | 66 |
| <b>3.1.1 Enfoque de la Investigación</b> .....    | 66 |
| <b>3.1.2 Nivel de Investigación</b> .....         | 66 |
| <b>3.1.3 Diseño</b> .....                         | 67 |
| <b>3.1.4 Tipo de Investigación</b> .....          | 69 |
| 3.2 Población y muestra .....                     | 70 |
| 3.2.1 Población .....                             | 70 |
| 3.2.2 Muestra.....                                | 72 |

|                                                  |                                                       |     |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----|
| 3.3                                              | Técnica de recolección de datos.....                  | 73  |
| 3.4                                              | Técnica para el procesamiento de la información ..... | 79  |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....                     |                                                       | 82  |
| 4.1                                              | Análisis de resultados.....                           | 82  |
| 4.2                                              | Contrastación de hipótesis.....                       | 118 |
| CAPÍTULO V. DISCUCION .....                      |                                                       | 132 |
| 5.1                                              | Discusión de resultados.....                          | 132 |
| CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... |                                                       | 136 |
| 6.1                                              | Conclusiones .....                                    | 136 |
| 6.2                                              | Recomendaciones.....                                  | 139 |
| CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....   |                                                       | 147 |
| 7.1                                              | <b>Fuentes Documentales</b> .....                     | 147 |
| 7.2                                              | <b>Fuentes Bibliográficas</b> .....                   | 148 |
| 7.3                                              | <b>Fuentes Hemerograficas</b> .....                   | 149 |
| 7.4                                              | <b>Fuentes Electrónicas</b> .....                     | 149 |
| ANEXOS.....                                      |                                                       | 150 |
| <b>A. Presentación</b> .....                     |                                                       | 151 |
| <b>B. Instrucciones</b> .....                    |                                                       | 151 |
| <b>Escala de valoración</b> .....                |                                                       | 151 |
| <b>A. Presentación</b> .....                     |                                                       | 153 |
| <b>B. Instrucciones</b> .....                    |                                                       | 153 |
| <b>Escala de valoración</b> .....                |                                                       | 153 |



## RESUMEN

La presente investigación examina, desde una perspectiva analítica, la vinculación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Galileo, ubicada en el distrito de Huacho, durante el periodo 2024. El estudio se fundamenta en el supuesto de que la aplicación eficiente de los procesos administrativos institucionales repercute de manera directa en el rendimiento laboral de los colaboradores.

**Objetivo:** Se estableció como propósito general “Analizar el Nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024”.

**Materiales y Métodos:** El universo muestral estuvo constituido por 50 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión establecidos. Para la captación de datos se implementó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas, el cual presentó adecuados niveles de validez y confiabilidad. Desde la perspectiva metodológica, el estudio se adscribió a un paradigma cuantitativo de alcance correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y orientación aplicada. De manera complementaria, se ejecutó un análisis de distribución probabilística a través de pruebas de normalidad, con el propósito de determinar el estadígrafo inferencial idóneo para la contrastación empírica de las hipótesis planteadas.

**Resultados:** De los 50 colaboradores a quienes se les administró el instrumento de medición, el procesamiento estadístico de la frecuencia acumulada correspondiente a la variable Gestión Administrativa evidenció la siguiente distribución: 10,51% manifestó una postura de Muy en Desacuerdo (MED); 6,5% se ubicó en la categoría En Desacuerdo (ED); 18,2% adoptó una posición Neutral (N); 39,7% expresó estar De Acuerdo (DA); y 25,2% indicó estar Muy de Acuerdo (MDA), en relación con los enunciados vinculados a las dos variables. El examen de normalidad, efectuado mediante pruebas de bondad de ajuste, reveló la no adherencia de los datos a una distribución, motivo por el cual se optó distribución no paramétrica. En consecuencia, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. El análisis arrojó un coeficiente  $\rho = 0,983^{**}$ ,  $p$  calculado  $p = 0,000$ , inferior  $\alpha = 0,05$ . Este resultado permitió descartar la hipótesis nula y validar empíricamente la hipótesis de investigación.

**Conclusión:** Se infiere que la gestión administrativa configura un factor estratégico de incidencia determinante en la optimización del desempeño ocupacional del personal de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho, evidenciándose una correlación positiva de magnitud muy alta entre ambas variables en el marco de la hipótesis general planteada.

**Palabras Clave:** Gestión Administrativa, Desempeño Laboral, Confiabilidad.

## ABSTRACT

This study analytically examines the relationship between Administrative Management and the Job Performance of employees at Galileo Private Educational Institution, located in the district of Huacho, in the year 2024. It is based on the premise that the implementation of effective administrative management has a direct impact on employees' job performance within the institution.

**Objective:** The general objective was to analyze the level of relationship between administrative management and the job performance of employees at Galileo Private Educational Institution in the district of Huacho in 2024.

**Materials and Methods:** The study population consisted of 50 employees who met the established inclusion criteria. Data were collected using the survey technique, and the instrument applied was a structured questionnaire composed of closed-ended questions, which demonstrated high validity and reliability. Regarding the methodological design, the study followed a quantitative approach, with a correlational level, a non-experimental design, and an applied research type. In addition, a normality test was conducted to determine the appropriate statistical method for hypothesis testing.

**Results:** Of the 50 employees surveyed, the total frequency distribution for the Administrative Management variable revealed the following results: 10.5% strongly disagreed (SD); 6.5% disagreed (D); 18.2% were neutral (N); 39.7% agreed (A); and 25.2% strongly agreed (SA). Concerning the relationship between Administrative Management and Job Performance, the normality test indicated that the data did not follow a normal distribution; therefore, non-parametric tests were applied. The Spearman's Rho correlation coefficient was used, yielding a value of 0.983\*\*, with a calculated p-value of 0.000, which is lower than the significance level of 0.05. Consequently, the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was accepted.

**Conclusion:** The findings confirm that Administrative Management constitutes a determining factor in optimizing the Job Performance of employees at Galileo Private Educational Institution in the district of Huacho. The results demonstrate a very strong positive correlation between the two variables in relation to the general hypothesis.

**Keywords:** Administrative Management, Job Performance, Reliability.

## INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa constituye un componente fundamental para el adecuado funcionamiento de las organizaciones, ya que integra procesos de planificación, organización, dirección y control orientados al uso eficiente de los recursos y al logro de los objetivos institucionales. En el ámbito educativo, una gestión administrativa eficaz resulta determinante para crear condiciones favorables que permitan el desarrollo óptimo de las actividades académicas y administrativas, influyendo de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores.

El desempeño laboral representa el nivel de eficacia, eficiencia y productividad con el que los colaboradores ejecutan las funciones asignadas, en concordancia con las metas y estándares establecidos por la institución. En las instituciones educativas privadas, el desempeño del personal adquiere especial relevancia, debido a la necesidad de mantener altos niveles de calidad en el servicio educativo, competitividad institucional y satisfacción de la comunidad educativa. En este contexto, factores asociados a la gestión administrativa pueden incidir significativamente en la forma en que los trabajadores cumplen sus responsabilidades y alcanzan los objetivos organizacionales.

La Institución Educativa Privada Galileo, ubicada en el distrito de Huacho, no es ajena a estos desafíos, ya que enfrenta un entorno educativo dinámico que exige una administración eficiente y un personal comprometido con los objetivos institucionales. Por ello, resulta pertinente analizar cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de sus trabajadores, considerando aspectos como la productividad, la eficiencia y el logro de objetivos, los cuales reflejan el nivel de contribución del capital humano al desarrollo institucional.

En este sentido, la presente investigación tiene como propósito analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho durante el año 2024. Los resultados del

estudio permitirán generar información relevante que contribuya a la toma de decisiones gerenciales orientadas a fortalecer los procesos administrativos y optimizar el desempeño del personal, favoreciendo así el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua de la calidad educativa.

A continuación, se presenta la versión reformulada con lenguaje técnico-administrativo, mayor precisión conceptual y estructura académica optimizada:

Con la finalidad de garantizar una presentación sistemática y coherente del estudio, la investigación se estructura en siete capítulos, organizados de la siguiente manera:

#### CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema

Este apartado desarrolla el marco contextual de la investigación, comprendiendo la caracterización de la situación problemática, la formulación del problema general y los problemas específicos, la determinación de los objetivos de investigación, la justificación teórica y práctica del estudio, así como la delimitación espacial, temporal y conceptual, además del análisis de factibilidad para su ejecución.

#### CAPÍTULO II: Marco Teórico

Incluye la revisión crítica de antecedentes pertinentes a nivel nacional e internacional, el sustento conceptual y doctrinario que respalda la investigación, la definición operativa de los términos fundamentales, la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, y la operacionalización de las variables de estudio con sus respectivas dimensiones e indicadores.

#### CAPÍTULO III: Marco Metodológico

Describe los lineamientos metodológicos adoptados, precisando el tipo y nivel de investigación, el diseño metodológico, así como el enfoque empleado. Asimismo, se detalla la población y el procedimiento de muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad de los instrumentos, y el procedimiento técnico seguido durante el desarrollo del trabajo investigativo.

## CAPÍTULO IV: Resultados

Presenta la sistematización y procesamiento de la información recolectada, incluyendo el análisis descriptivo e inferencial de los datos, la distribución estadística obtenida y la contrastación de hipótesis mediante los métodos estadísticos seleccionados.

## CAPÍTULO V: Discusión

En esta sección se realiza la interpretación crítica de los resultados, contrastándolos con investigaciones previas y marcos teóricos pertinentes, tanto en el ámbito nacional como internacional. Se analizan convergencias, divergencias y aportes del estudio en relación con la literatura existente.

## CAPÍTULO VI: Conclusiones y Recomendaciones

Expone las conclusiones derivadas del análisis estadístico y la verificación de las hipótesis planteadas, especificando los coeficientes obtenidos y los niveles de significancia correspondientes. Asimismo, se formulan recomendaciones orientadas a la mejora institucional y a futuras líneas de investigación.

## CAPÍTULO VII: Referencias y Anexos

Contiene el listado de fuentes bibliográficas utilizadas, organizadas conforme a las normas del estilo APA (sexta edición), además de los anexos que complementan y respaldan la información presentada en el estudio.

# CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, las instituciones educativas privadas enfrentan un entorno altamente competitivo y exigente, donde la calidad educativa no solo depende de los procesos pedagógicos, sino también del desempeño laboral del personal administrativo y docente. En este contexto, la gestión administrativa cumple un rol estratégico, ya que a través de sus procesos aplicados correctamente orienta, regula y articula las actividades mejora el desempeño laboral. No obstante, cuando dichos procesos presentan limitaciones, se generan repercusiones directas en el nivel de desempeño de los trabajadores.

**A nivel mundial**, a gestión administrativa y el desempeño laboral se configuran como constructos estratégicos de alta incidencia en la eficiencia sistémica de las organizaciones, en tanto la literatura empírica internacional evidencia que aquellas instituciones que instauran políticas robustas de direccionamiento y gestión integral del capital humano experimentan incrementos sustantivos en sus indicadores de productividad, eficacia operativa y rendimiento ocupacional de sus colaboradores. (Gómez y Yoza, 2024, p. 414).

**A nivel continental** en América Latina y el Caribe, la administración del capital humano se desenvuelve en un escenario atravesado por variables estructurales de índole macroeconómica, sociopolítica e institucional que condicionan de manera directa su grado de efectividad operativa. Según el informe técnico divulgado por la Organización Internacional del Trabajo (2020), la región presenta una tasa de informalidad laboral cercana al 53%, fenómeno que obstaculiza la institucionalización de políticas estratégicas orientadas a la gestión integral de recursos humanos.

No obstante, las entidades que han internalizado modelos contemporáneos de dirección administrativa, basados en enfoques de planificación estratégica y gestión por competencias, reportan incrementos significativos en los indicadores de desempeño ocupacional y productividad del capital humano, evidenciando una relación funcional positiva entre la calidad de la gestión y los resultados laborales. (Gómez y Yoza, 2024, p. 414)

A nivel país, La Defensoría del Pueblo (2025) llevó a cabo una acción de supervisión orientada a evaluar la gestión escolar ejercida por docentes que desempeñan, de manera concurrente, funciones directivas en instituciones públicas de educación primaria situadas en entornos rurales. El informe técnico concluye que dichos profesionales asumen una multiplicidad de atribuciones de carácter administrativo, organizacional e institucional, en observancia del marco normativo vigente, lo que deriva en una sobrecarga funcional y una intensificación de tareas no pedagógicas. Esta acumulación de responsabilidades incide negativamente en el tiempo efectivo destinado a la praxis didáctica, comprometiendo las condiciones estructurales y operativas necesarias para asegurar aprendizajes pertinentes, significativos y de calidad en la población infantil beneficiaria del servicio educativo.

La Institución Educativa Privada Colegio Galileo se ubica en la Av. Túpac Amaru 123, en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, su actividad principal es brindar servicios educativos en los niveles de inicial, primaria y secundaria, con un enfoque preuniversitario, destacándose por la enseñanza crítica, la comprensión lectora y la formación de habilidades comunicativas, en esta institución Educativa se han identificado diversas problemáticas que evidencian dificultades relacionadas con el **desempeño laboral** del personal. Una de las problemáticas más relevantes se vincula con **la eficiencia**, observándose deficiencias en el uso del tiempo laboral, retrasos en el

cumplimiento de tareas asignadas y una limitada optimización de los recursos disponibles. Estas condiciones afectan la fluidez de los trámites administrativos y académicos, generando sobrecarga laboral y disminuyendo la efectividad operativa de la institución. Asimismo, en relación con **la productividad**, se percibe una variabilidad en el rendimiento de los trabajadores, manifestada en un bajo volumen de actividades concluidas dentro de los plazos establecidos y en resultados que, en algunos casos, no alcanzan los estándares institucionales esperados y otras. Esta situación podría estar asociada a una inadecuada planificación administrativa, a la ausencia de mecanismos claros de seguimiento y evaluación del desempeño, así como a una distribución poco equilibrada de las funciones laborales. Por otro lado, **la motivación laboral** constituye una dimensión crítica dentro del desempeño de los trabajadores. En la institución se evidencia un nivel fluctuante de compromiso y disposición hacia el trabajo, reflejado en una participación limitada en actividades institucionales, escasa iniciativa para la mejora continua y una percepción reducida de reconocimiento al esfuerzo laboral. La falta de estrategias administrativas orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y a la satisfacción laboral puede incidir negativamente en la actitud y el desempeño del personal. Finalmente, en lo concerniente a los **objetivos conseguidos**, se advierte que no todos los trabajadores logran cumplir de manera oportuna y efectiva las metas individuales y colectivas establecidas por la institución. La ausencia de lineamientos claros, indicadores de desempeño definidos y procesos sistemáticos de retroalimentación dificulta el seguimiento del cumplimiento de objetivos, limitando el alineamiento entre los esfuerzos del personal y los propósitos estratégicos de la institución educativa.

Con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en esta Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho, se propone el fortalecimiento integral de la **gestión administrativa**, considerando de manera articulada las dimensiones de



**planeación** donde se plantea el establecimiento de planes operativos claros y coherentes con los objetivos estratégicos de la institución, En cuanto **a la organización**, se propone la revisión y actualización de la estructura organizacional, delimitando de manera precisa las funciones, responsabilidades y líneas de autoridad de los trabajadores, Respecto a la **dirección**, se plantea el fortalecimiento del liderazgo institucional mediante la implementación de estilos de dirección participativos y comunicativos en relación con el **control**, se propone la implementación de mecanismos sistemáticos de supervisión y evaluación del desempeño laboral, basados en indicadores previamente establecidos., como ejes estratégicos para incidir positivamente en la eficiencia, productividad, motivación y logro de objetivos institucionales. En conjunto, la aplicación coherente y articulada de las dimensiones de la gestión administrativa permitirá atender de manera integral la problemática del desempeño laboral en la Institución Educativa Privada Galileo.

El propósito de este estudio consistió en determinar la fuerza de relación existente entre las variables objeto de estudio mediante la aplicación de técnicas estadísticas de correlación. Los resultados obtenidos evidencian que la variable asociativa, gestión administrativa, presenta un grado de correlación elevado y estadísticamente significativo con la variable desempeño laboral, confirmando así la existencia de una relación directa y de alta intensidad entre ambas dimensiones analíticas.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

PG: ¿Cuál es el Nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

PE1. ¿Cuál es el Nivel de relación entre la planeación y la Eficiencia de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024?

PE2. ¿Cuál es el Nivel de relación entre la organización y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024?

PE3. ¿Cuál es el Nivel de relación entre la dirección y la Motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024?

PE4. ¿Cuál es el Nivel de relación entre el control y los Objetivos Conseguidos de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

OG: Analizar el Nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- 1: Analizar el Nivel de relación entre la planeación y la Eficiencia de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024
- 2: Analizar el de relación entre la organización y la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024
- 3: Analizar el de relación entre la dirección y la Motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024
- 4: Analizar el de relación entre el control y los Objetivos Conseguidos de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

## 1.4 Justificación de la investigación

“Se identifican múltiples criterios analíticos orientados a justificar, sustentar o valorar la relevancia de una investigación; en este apartado se desarrollan los fundamentos que explican la significancia y pertinencia del estudio propuesto” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 45). Siendo estos criterios:

### 1.4.1 Valor teórico o de conocimiento

En cuanto al aporte teórico de las variables Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral, frente a la cuestión relativa a si el estudio con sus resultados **¿se llenará algún vacío de conocimiento? o ¿la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar, apoyar o probar una teoría?**, resulta pertinente precisar que la investigación se inscribe en un nivel correlacional. Este tipo de estudio se caracteriza por analizar, mediante procedimientos estadísticos, la intensidad y dirección de la relación o el Nivel de asociación entre dos o más variables de interés. En tal sentido, los resultados expresados en términos cuantitativos no tienen como finalidad la generación directa de nuevos marcos teóricos ni la cobertura de vacíos conceptuales; no obstante, los hallazgos obtenidos permiten describir y comprender el comportamiento empírico de las variables en la población objeto de análisis. Asimismo, respecto a la interrogante **¿qué se espera saber con los resultados que no se conocía antes?**, cabe señalar que estos resultados posibilitarán identificar diferencias conductuales y niveles de variabilidad, las cuales se encuentran condicionadas por el contexto, el entorno organizacional y los factores culturales que influyen en las variables de análisis.

#### 1.4.2 Conveniencia

En relación con la **conveniencia y utilidad del estudio**, la investigación es conveniente en la medida en que genera información relevante y aplicable para la mejora de los procesos administrativos que inciden directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho durante el año 2024. Su utilidad radica en la posibilidad de analizar de manera sistemática la gestión administrativa como un conjunto de funciones interrelacionadas, planificación estratégica, organización estructural, dirección operativa y control institucional, y su impacto en la eficiencia y eficacia del recurso humano. Respecto a la interrogante **¿Qué tan útil es la investigación?** Asimismo, la investigación resulta útil porque aporta evidencia empírica que puede ser empleada como herramienta de gestión para la toma de decisiones gerenciales, permitiendo alinear las políticas administrativas con las capacidades y necesidades del personal. En este sentido, el estudio contribuye a la mejora continua de la institución, al promover una gestión administrativa más eficiente y orientada a resultados, lo que se traduce en un desempeño laboral más competente y sostenible en el tiempo.

#### 1.4.3 Relevancia Social

En atención a la interrogante **¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?**, La investigación presenta una trascendencia social significativa, dado que analiza la gestión administrativa como un factor estratégico que incide en el desempeño laboral del capital humano dentro de una institución educativa privada. Su utilidad social se fundamenta en la utilización del conocimiento

aplicado que permite fortalecer la eficiencia organizacional y la calidad del servicio educativo, elementos clave para el desarrollo institucional y comunitario.

En relación a **¿quiénes y cuántos se beneficiarán con los resultados de la investigación?**, Los resultados del estudio beneficiarán, en primer lugar, a la totalidad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo, incluyendo al personal directivo, administrativo y docente, al proporcionar información objetiva para la optimización de los procesos administrativos, la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento del desempeño individual y colectivo. De manera indirecta, también se beneficiará la comunidad educativa en su conjunto, estudiantes y familias, al verse impactada positivamente por una gestión interna más eficaz, orientada al logro de resultados y a la mejora continua.

Asimismo, la investigación trasciende el ámbito institucional, ya que sus hallazgos pueden servir como referencia para otras instituciones educativas privadas del distrito de Huacho y contextos similares, interesadas en implementar prácticas administrativas más eficientes. En este sentido, el estudio contribuye al fortalecimiento del sistema educativo local, promoviendo una gestión administrativa profesionalizada que favorece el desarrollo organizacional y social de la comunidad.

#### **1.4.4 Implicancias Practicas y de desarrollo**

Esta justificación se sustenta en el cuestionamiento relativo a si el estudio **¿Ayudará a resolver alguno o varios problemas reales?**, la investigación contribuirá a la identificación y resolución de diversos problemas reales vinculados al desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho durante el año 2024.ademas resolverá

problemas más específicos como la eficiencia de los trabajadores, la productividad que presenten, a motivación que están prestando al desarrollar sus actividades laborales y los objetivos conseguidos de manera individual o de manera colectiva.

Esta gama de problemáticas se pretende dar solución con la variable Gestión administrativa que aplicada correctamente produce resultados eficientes.

#### **1.4.5 Utilidad Metodológica**

La presente **justificación metodológica** respecto a la pregunta **¿El estudio puede contribuir a crear nuevos métodos y técnicas de investigación?** se orienta a la formulación de nuevos lineamientos de diseño metodológico que permitan establecer la correlacional entre las variables de investigación dentro de un marco analítico objetivo, viable y sistemático. En este sentido, se ha considerado el examen crítico de diversas estrategias y enfoques metodológicos, lo cual ha facilitado la adopción de decisiones técnicas y procedimentales pertinentes para el desarrollo del estudio, con el propósito de asegurar su replicabilidad y potencial de extrapolación en investigaciones futuras de naturaleza similar.

Asimismo, para la recolección de información, se plantea el diseño y aplicación de un instrumento de medición caracterizado por su simplicidad operativa, dinamismo y flexibilidad, adecuándose a las condiciones contextuales, culturales y sociales de la población objeto de estudio. Este instrumento de medición busca minimizar sesgos de comprensión y facilitar la participación efectiva de los sujetos de análisis. Una vez sometido a los procesos de validación y confiabilidad, dicho instrumento podrá constituirse en una **herramienta**

**metodológica de referencia**, susceptible de ser utilizada y adaptada por otros investigadores en estudios posteriores.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

La delimitación del objeto de estudio constituye una fase esencial e indispensable en todo proceso de investigación científica, dado que permite acotar el problema de investigación inicial a parámetros operativos y manejables, dentro de los cuales es factible desarrollar el análisis correspondiente. En este sentido, delimitar un tema implica precisar el ámbito de interés investigativo, establecer con claridad su alcance, así como definir los límites espaciales, temporales y conceptuales que orientan el desarrollo del estudio. (Sabino, 1992, p.65)

### **1.5.1 Delimitación Conceptual**

En la presente investigación se han trabajado solo con dos variables que son la variable Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral.

### **1.5.2 Delimitación Poblacional**

La población empleada en esta investigación está constituida por 50 trabajadores la Institución Educativa Privada Galileo.

### **1.5.3 Delimitación del Espacio Geográfico**

La Institución Educativa Privada Galileo se encuentra en:

- Dirección: Av. Túpac Amaru 121-123
- Distrito: Huacho
- Provincia: Huaura



- Departamento: Lima

- País: Perú

#### **1.5.4 Delimitación temporal**

La presente investigación lo hemos delimitado temporalmente solo para el periodo 2024

### **1.5 Viabilidad del estudio**

Un componente esencial en el desarrollo de toda investigación científica “es la viabilidad o factibilidad del estudio, este elemento implica considerar si el investigador dispone de los conocimientos y capacidades requeridas, además del tiempo necesario, recursos económicos, apoyo humano y materiales adecuados. Asimismo, resulta indispensable verificar el acceso al escenario o entorno donde se desarrollará el estudio, ya que todos estos factores, en conjunto, condicionan el alcance y la realización efectiva de la investigación (Hernández y Mendoza, 2023, p. 45). Siguiendo el esquema sugerido por los autores mencionados, la presente investigación es viable por los siguientes aspectos:

En relación con los conocimientos y competencias del investigador, el estudio resulta factible debido a contar con los conocimientos respaldados por una formación profesional y a las competencias por experiencia profesional que vengo acumulando el ámbito administrativo. Dicha experiencia respalda la posesión de capacidades técnicas, habilidades operativas necesarias tanto para el análisis del fenómeno de estudio como para la adecuada transmisión de conocimientos a los trabajadores involucrados. Respecto a la disponibilidad de tiempo, la investigación es viable en tanto se cuenta con condiciones laborales flexibles y horarios accesibles, lo que facilita el acceso sistemático a la

documentación institucional, así como al análisis de las políticas y procedimientos de gestiones. Con relación a la disposición de respaldo financiero, de personas y materiales, el desarrollo del estudio no demanda una inversión económica significativa, dado que no implica desplazamientos geográficos ni gastos asociados a viáticos o pasajes, al realizarse la investigación en la institución donde laboro. Adicionalmente, se dispone del apoyo de un asistente de investigación, encargado de colaborar en las actividades de recolección, organización y sistematización de la información de campo y de gabinete. Asimismo, se cuenta con equipos tecnológicos, dispositivos informáticos y software especializado, los cuales permitirán efectuar un análisis estadístico riguroso y confiable de los datos obtenidos. En lo concerniente al acceder a la organización que se analizara, la investigación resultaría igualmente viable, al contar con la confianza y respaldo del director de la institución, lo que garantiza el acceso a información relevante para la investigación y la colaboración del personal institucional durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Finalmente, la viabilidad relacionada con las variables de estudio se encuentra asegurada por la amplia disponibilidad de fuentes teóricas y empíricas, tanto en entornos virtuales como en bibliotecas especializadas. Asimismo, existen numerosos antecedentes de investigación a nivel nacional e internacional, disponibles en repositorios académicos universitarios, los cuales permiten robustecer el marco teórico y sustentar científicamente el análisis realizado.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Vera (2023) en su artículo científico titulado “Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador)”, formuló como propósito central “analizar la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados de Mercados de Productos Ecológicos en Manabí (Ecuador); Desde la perspectiva metodológica, el estudio se estructuró bajo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, con tipología de campo y diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a los hallazgos inferenciales, se determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,643, lo que evidencia una asociación positiva de magnitud moderada entre las variables analizadas. Se precisa que, en términos estadísticos, mientras el coeficiente se aproxime a la unidad (1), mayor será la intensidad de la relación directa entre los constructos evaluados. Asimismo, el dato de la significancias obtenidas (Sig. = 0,000) resultó por debajo del rango teórico de error, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y confirmar la existencia de una correlación estadísticamente significativa. Los datos derivados de los instrumentos corroboraron que una gestión administrativa optimizada se vincula con un desempeño laboral más eficiente dentro de la organización examinada. No obstante, el aporte del estudio se circunscribe predominantemente al plano teórico-conceptual, con limitada contribución empírica aplicada

Arévalo (2022) en su artículo científico titulado Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado” estableció como objetivo general “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018; En el plano metodológico, la investigación se adscribió a un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, con alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. El universo poblacional estuvo integrado por 85 sujetos entre directivos, personal administrativo y docentes, coincidiendo la muestra con la totalidad de la población debido a su carácter especializado y dimensión reducida. Para el recojo de los resultados se emplearon la técnica de encuestas, utilizándose como instrumento el cuestionario estructurada aplicado a ambas variables de estudio. En cuanto a los resultados inferenciales, el coeficiente Rho de Spearman evidenció una correlación positiva de magnitud baja a moderada ( $\rho = 0,350$ ), estadísticamente significativa al nivel de 0,01 ( $p = 0,00 < 0,01$ ), lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula. Si bien la contribución empírica del estudio no resulta sustancial, se reconoce como aporte relevante la amplitud y diversidad del sustento teórico desarrollado en torno a los constructos analizados.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Torres (2024) en su investigación titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024” sustentado y aprobado en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez de Juliaca, Perú, para la obtención de título profesional de Licenciada en Administración y Marketing, en este estudio se planteó como objetivo principal “Identificar la

relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024” (p. 6); Desde el punto de vista metodológico, la investigación se configuró bajo un enfoque cuantitativo, sustentado en el método deductivo; se tipificó como aplicada, con alcance correlacional y diseño no experimental (p. 27); El universo poblacional coincidió con la muestra, integrándose por 31 trabajadores, dada la dimensión reducida y especificidad del colectivo analizado. Para la obtención de datos empíricos se emplearon las técnicas de encuestas, utilizándose como instrumentos cuestionarios estructurados bajo las escalas tipo Likert. (p. 29); los resultados alcanzados con el análisis estadístico inferencial se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un valor de correlación  $r = 0,888$ , lo que denota una asociación positiva de magnitud fuerte entre las variables examinadas. Asimismo, el valor de significancia calculado ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ) permitió aceptar la hipótesis de investigación formulada. En cuanto a su aporte académica, el estudio se distinguió principalmente por la sistematización y aplicación de diversas técnicas estadísticas en el procesamiento e interpretación de los resultados obtenidos

Díaz y Maron (2024) en su investigación titulada “Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024”, sustentado y aprobado en la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, Perú, para la obtención de título profesional de Ingeniero Comercial, en este estudio se establecieron como objetivo principal “Identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024” (p. 15); En el plano metodológico, la investigación se

estructuró bajo un enfoque cuantitativo, tipificada como básica, con alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. El universo poblacional estuvo constituido por 443 servidores públicos, mientras que la muestra probabilística quedó conformada por 206 colaboradores. La técnica de acopio de información seleccionada fue la encuesta, utilizándose como instrumento un cuestionario estructurado con escala tipo Likert para la operacionalización de ambas variables. Los resultados del análisis inferencial, obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman, arrojaron un valor de  $\rho = 0,687$ , acompañado de un nivel de significancia inferior a 0,05, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna formulada por los investigadores. Dicho coeficiente evidencia una correlación positiva de magnitud moderada y estadísticamente significativa, confirmando la existencia de una vinculación funcional entre la calidad de la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal municipal. En términos de aporte, el estudio contribuyó principalmente a la clarificación y ampliación del sustento teórico, incorporando perspectivas de diversos autores con enfoques epistemológicos diferenciados respecto a los constructos analizados.

Angeles (2024) en su investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima, 2024” sustentado y aprobado en la Universidad Cesar Vallejo, para la obtención del Nivel académico de Maestra en Administración de la Educación, en este estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima, 2024” Metodológicamente, la investigación se configuró bajo un enfoque

cuantitativo, de naturaleza básica, con alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. El universo poblacional estuvo integrado por 80 docentes pertenecientes a instituciones educativas estatales de Lima, coincidiendo la muestra con la totalidad del colectivo debido a su dimensión acotada. Para la obtención de información empírica se recurrió a la técnica de encuesta, empleándose como instrumento un cuestionario estructurado para la medición de las variables en estudio. En el análisis estadístico inferencial se aplicó el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall, obteniéndose un valor de 0,823, el cual se ubica en el rango de correlación positiva alta. Asimismo, el p-valor calculado fue de 0,001, inferior al nivel de significancia convencional ( $\alpha < 0,05$ ), lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación formulada. En cuanto a su contribución académica, el estudio se circunscribió principalmente a la contrastación y sistematización de enfoques teóricos relacionados con las variables y sus respectivas dimensiones, con limitada proyección empírica aplicada.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión Administrativa**

Las funciones administrativas, consideradas de manera articulada, configuran el denominado proceso administrativo; examinadas de forma desagregada, la planificación estratégica, la estructuración organizacional, la conducción directiva y el control gerencial constituyen macrofunciones específicas del quehacer administrativo. La corriente neoclásica de la teoría organizacional fundamenta su marco explicativo en dicho proceso, utilizándolo como eje conceptual para describir la dinámica mediante la cual se operacionalizan y materializan las funciones administrativas dentro de las estructuras organizativas. (Chiavenato, 2006, p. 143). las cuatro funciones administrativas son planear, organizar, dirigir y controlar.

#### **2.2.1.1 Planeación**

Es la función administrativa encargada de anticipar el rumbo que seguirá la organización, estableciendo con claridad las metas que se desean alcanzar y las acciones necesarias para lograrlas. Representa un esquema anticipatorio que orienta la actuación futura, ya que parte de la definición precisa de objetivos y continúa con la formulación de estrategias y actividades diseñadas para cumplirlos de manera eficiente. En términos prácticos, planificar supone elegir con antelación la alternativa más conveniente para alcanzar los resultados esperados. Este proceso permite determinar el destino institucional, especificar las tareas a desarrollar, fijar los plazos correspondientes, definir los métodos de



ejecución y organizar la secuencia lógica en que deben realizarse las actividades. (Chiavenato, 2006, p. 143)

#### **a. Establecimientos de objetivos**

La planeación es una secuencia sistemática que se inicia por definir los objetivos y la formulación de lineamientos estratégicos orientados a su materialización. El punto de inicio de la planeación sería establecer de los objetivos por alcanzarse. En efecto, la determinación de objetivos representa la actividad primigenia e ineludible, pues únicamente al definir con exactitud el destino organizacional es posible estructurar de manera coherente las acciones, recursos y estrategias necesarias para concretarlo de forma eficiente. (Chiavenato, 2006, p. 143)

#### **b. Desglose de Objetivos**

En las organizaciones, los objetivos se configuran dentro de una arquitectura jerarquizada que se extiende desde los propósitos estratégicos globales ubicados en el nivel superior de la estructura decisional hasta los objetivos operativos, vinculados con directrices específicas que regulan la dinámica funcional cotidiana. Esta estratificación da lugar a un proceso de desagregación progresiva, mediante el cual los fines generales se traducen en metas cada vez más concretas y ejecutables.

A partir de los lineamientos institucionales de carácter macro, la organización procede a establecer políticas corporativas, orientaciones normativas, metas cuantificables, programas de

acción, procedimientos técnicos, métodos de trabajo y estándares reguladores. Si bien los objetivos estratégicos poseen un carácter amplio y conceptual, su formulación adquiere mayor precisión y especificidad conforme se despliega su operacionalización en los distintos niveles de la estructura organizacional. (Chiavenato, 2006, p. 143)

#### **2.2.1.1.1 Amplitud de la planeación**

Además de la estratificación existente en los objetivos organizacionales, se reconoce igualmente una estructuración jerárquica del proceso de planificación. En este marco, la actividad planificadora se distribuye en tres planos diferenciados de intervención: estratégica, táctica y operacional.

##### **1. Planeación estratégica**

Constituye el nivel de planificación de mayor amplitud e impacto dentro de la organización, ya que orienta su proyección integral y define el marco directriz que guía las decisiones trascendentales. Entre sus rasgos distintivos se destacan los siguientes:

- ❖ **Proyectada a largo plazo**, cuyos efectos e implicancias se proyectan a mediano y largo plazo, incidiendo en la trayectoria institucional durante varios años.
- ❖ **Cobija la empresa como totalidad**. integrando la gestión de recursos humanos, financieros, tecnológicos

y materiales, así como las distintas áreas funcionales, con el propósito de concretar los fines corporativos.

- ❖ **Está definida por la cúpula de la organización (en el nivel institucional),** y la alta dirección o nivel institucional superior, constituyéndose en el plan macroestructural del cual derivan y se subordinan los planes tácticos y operativos.

## **2. Planeación Táctica**

La planificación táctica se desarrolla en el ámbito de las unidades funcionales o departamentos, actuando como un mecanismo de articulación entre la estrategia institucional y la ejecución operativa. Sus principales características son las siguientes:

- ❖ Proyectada a mediano plazo, usualmente circunscrito al periodo anual o a ciclos de gestión intermedios.
- ❖ Cobija cada departamento, gestionando sus recursos específicos humanos, presupuestales y logísticos con la finalidad de concretar los objetivos departamentales.
- ❖ Se define en el nivel intermedio, onde se traducen las directrices estratégicas en planes sectoriales coherentes con la estructura y funciones de cada departamento.

## **3. Planeación Operacional**

La planificación operacional se orienta a la programación detallada de tareas y actividades concretas,

constituyendo el nivel más específico del proceso planificador. Sus rasgos distintivos comprenden:

- ❖ Proyectada a corto plazo, con énfasis en la ejecución inmediata y en resultados de pronta materialización.
- ❖ Cobija cada tarea o actividad aisladamente, estableciendo metas puntuales y parámetros precisos de cumplimiento.
- ❖ Está definida en el nivel operacional, donde se determinan instrucciones técnicas, secuencias de acción y criterios de ejecución para cada tarea específica.

#### **2.2.1.2 Organización**

El término organización admite diversas acepciones según el enfoque conceptual desde el cual se analice.

➤ **Organización como entidad social. Orientada a alcanzar objetivos específicos y estructurada deliberadamente.**

Desde esta perspectiva, la organización se concibe como una estructura social intencionalmente configurada para la consecución de fines determinados. Se define como sistema social porque está integrada por individuos que interactúan bajo un esquema de roles y responsabilidades; es teleológica en tanto se orienta al logro de resultados específicos, tales como la generación de rentabilidad económica en el caso de entidades empresariales o la provisión de beneficios de carácter social como ocurre en asociaciones y clubes.

Asimismo, se considera deliberadamente estructurada debido a que establece una división técnica del trabajo, distribuyendo funciones y asignando competencias a sus integrantes conforme a un diseño organizativo preestablecido. En este sentido, el concepto de organización alude a toda forma de acción colectiva planificada que persigue, de manera consciente y coordinada, la materialización de objetivos definidos.

➤ **Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo.**

Desde esta acepción, la organización se entiende como una de las funciones constitutivas del proceso administrativo, orientada a la configuración estructural de la entidad. Implica el acto sistemático de ordenar, articular y coordinar los recursos disponibles humanos, materiales, financieros y tecnológicos, así como las unidades orgánicas encargadas de la ejecución de actividades. (Chiavenato, 2006, p. 148)

**2.2.1.2.1 Estructura de la Organización**

La estructuración organizacional puede configurarse en tres planos jerárquicos claramente diferenciados:

- 1. Organización global.** Comprende a la entidad en su integralidad sistémica y se vincula con el diseño organizacional global. En este ámbito se define la arquitectura formal que adopta la organización, pudiendo configurarse bajo esquemas estructurales tales como el

modelo lineal, el funcional o el mixto línea-staff, según el grado de centralización y especialización requerido.

**2. Organización departamental.** Se circunscribe a las unidades funcionales que componen la organización, dando lugar al proceso de departamentalización. En este nivel se agrupan actividades afines y se asignan responsabilidades específicas a cada departamento, optimizando la coordinación interna y la especialización operativa.

**3. Organización de tareas y operaciones.** Se focaliza en las tareas concretas y en las operaciones particulares que ejecutan los colaboradores. Este plano corresponde al diseño de cargos, el cual se formaliza mediante la descripción técnica y el análisis funcional de puestos, estableciendo funciones, competencias y criterios de desempeño para cada posición dentro de la estructura organizativa. (Chiavenato, 2006, p. 148)

#### **2.2.1.3 Dirección**

La dirección constituye la tercera función del proceso administrativo, posterior a la planificación estratégica y a la estructuración organizacional. Una vez definidos los objetivos y configurada la arquitectura interna de la entidad, corresponde activar los mecanismos de ejecución y materializar las acciones previstas. En este sentido, la dirección asume la responsabilidad de dinamizar la

organización, transformando los lineamientos formales en actuaciones concretas.

Esta función se encuentra intrínsecamente vinculada con la gestión del talento humano, dado que su eje central es la conducción de personas. Implica la asignación adecuada de colaboradores a puestos específicos, el desarrollo de competencias mediante procesos de capacitación, así como la orientación, supervisión y estimulación motivacional necesarias para garantizar el cumplimiento de los resultados esperados.

La dirección se articula, además, con la conducción de las interacciones interpersonales entre los niveles jerárquicos, abarcando la relación funcional entre directivos y subordinados en toda la estructura organizativa. Para que la planificación y la organización alcancen efectividad real, deben ser complementadas por una conducción basada en comunicación estratégica, liderazgo situacional y mecanismos de motivación que alineen el comportamiento individual con los objetivos institucionales. (Chiavenato, 2006, p. 149)

#### **2.2.1.3.1 Cobertura de la dirección**

Dirigir implica decodificar los lineamientos estratégicos previamente establecidos y traducirlos en directrices operativas concretas, con el propósito de asegurar la consecución efectiva de los objetivos institucionales. La función directiva se despliega de manera escalonada dentro de la estructura jerárquica: la alta dirección orienta a los gerentes,

estos coordinan a los supervisores y, a su vez, los supervisores conducen al personal ejecutor.

La actividad de dirección se manifiesta en tres planos diferenciados:

- 1. Dirección global.** Comprende la conducción integral de la organización en su conjunto. Es ejercida por la máxima autoridad ejecutiva como el presidente o director general y por los directores responsables de cada macroárea. Se sitúa en el nivel estratégico y define el rumbo global de la entidad.
  - 2. Dirección departamental.** Se circunscribe a las unidades o departamentos específicos. Es asumida por los mandos medios, quienes traducen las disposiciones estratégicas en planes sectoriales y coordinan los recursos del área bajo su responsabilidad. Corresponde al nivel táctico dentro de la estructura organizativa.
  - 3. Dirección operacional.** Se enfoca en la conducción directa de equipos de trabajo y en la orientación de tareas puntuales. Es ejercida por supervisores o encargados de primera línea, ubicados en la base del organigrama, y se vincula con el nivel operacional de la organización, donde se concreta la ejecución diaria de las actividades.
- (Chiavenato, 2006, p. 150)



#### **2.2.1.4 Control**

En el ámbito de la teoría administrativa, el término control presenta una polisemia conceptual, ya que su significado varía según el enfoque desde el cual se analice. (Chiavenato, 2006, p. 150)

##### **1. Control como función restrictiva y coercitiva**

Desde esta perspectiva, el control se concibe como un dispositivo regulador orientado a contener o suprimir conductas consideradas desviadas o incompatibles con las normas establecidas. En este enfoque, adquiere una connotación limitativa, al actuar como instrumento de vigilancia que impone restricciones al comportamiento individual dentro del marco organizacional o social. Bajo esta interpretación, el control suele asociarse con prácticas de coacción normativa, inhibición conductual y regulación estricta, configurándose como una forma de control social destinada a preservar el orden institucional mediante la moderación del individualismo y la delimitación de las libertades personales en función de los intereses colectivos. (Chiavenato, 2006, p. 150)

##### **2. Control como sistema automático de regulación.**

Desde esta concepción, el control se entiende como un mecanismo de regulación automática orientado a preservar la estabilidad funcional de un sistema, garantizando la constancia de sus parámetros operativos. Su finalidad es mantener un flujo continuo y equilibrado dentro de procesos productivos o tecnológicos que requieren supervisión permanente. Un ejemplo representativo se observa en los sistemas automatizados de las

refinerías de petróleo o en las plantas de la industria química de procesamiento continuo, donde dispositivos de monitoreo detectan variaciones o anomalías en tiempo real y activan ajustes correctivos sin intervención humana directa. En este contexto, afirmar que un proceso “está bajo control” implica que sus variables se mantienen dentro de los rangos de normalidad previamente establecidos, asegurando su funcionamiento estable y predecible. (Chiavenato, 2006, p. 150)

### **3. Control como función administrativa.**

En esta acepción, el control se integra como una de las funciones esenciales del proceso administrativo, al mismo nivel que la planificación, la estructuración organizacional y la dirección ejecutiva. Su propósito central consiste en verificar que los resultados derivados de la acción organizacional guarden correspondencia con los objetivos previamente establecidos. La esencia del control radica en la evaluación sistemática del desempeño, determinando si las actividades ejecutadas se alinean con los estándares y metas previstos. En términos operativos, se configura como un proceso orientador que encauza la acción hacia la consecución de fines específicos, mediante la identificación de desviaciones y la implementación de medidas correctivas. Como proceso dinámico, el control comprende una secuencia de fases interrelacionadas establecimiento de criterios, medición del desempeño, comparación de resultados y retroalimentación

correctiva que permiten asegurar la coherencia entre lo planificado y lo efectivamente realizado. (Chiavenato, 2006, p. 150)

#### **2.2.1.4.1 Fases del control**

El control se configura como un proceso iterativo y sistemático, estructurado en cuatro fases interdependientes que permiten regular el desempeño organizacional.

##### **1. Establecimiento .de estándares o criterios.**

La primera etapa consiste en la definición de referentes de desempeño, los cuales establecen el nivel esperado de resultados. Los estándares constituyen patrones cuantificables o cualitativos que delimitan el rango de actuación considerado aceptable, mientras que los criterios operan como directrices normativas que orientan la toma de decisiones y precisan qué acciones deben ejecutarse y bajo qué condiciones se considerarán satisfactorias. Estos parámetros funcionan como puntos de referencia que el sistema de control debe preservar o garantizar. Pueden expresarse mediante variables temporales, magnitudes financieras, indicadores de calidad, unidades físicas de producción, costos unitarios o métricas de rendimiento. La corriente de la administración científica impulsó el desarrollo de instrumentos técnicos destinados a la estandarización del desempeño, tales como la fijación de tiempos tipo en los estudios de trabajo, los costos predeterminados, los estándares de calidad y los

volúmenes programados de producción, todos ellos concebidos como referentes objetivos para evaluar la eficiencia operativa.

## **2. Observación del desempeño.**

Para ejercer un control efectivo resulta indispensable disponer de información objetiva acerca del rendimiento real. En este sentido, el proceso de control se sustenta en la recopilación sistemática de datos que permitan contrastar la ejecución con los estándares previamente definidos. El monitoreo del desempeño implica la medición y verificación continua de resultados, con el propósito de obtener evidencia empírica precisa sobre el funcionamiento de las operaciones bajo supervisión. Esta fase proporciona los insumos informativos necesarios para detectar posibles desviaciones y sustentar decisiones correctivas orientadas a mantener la coherencia entre lo planificado y lo ejecutado.

## **3. Comparación del desempeño con el estándar establecido.**

En toda actividad organizacional es previsible la presencia de fluctuaciones, márgenes de error o desviaciones respecto a lo previsto. Por ello, resulta fundamental delimitar el rango de variabilidad tolerable que se considera aceptable dentro de los criterios

establecidos. No toda discrepancia requiere intervención correctiva; únicamente aquellas que exceden los umbrales definidos como normales ameritan acciones de ajuste. El sistema de control opera bajo el principio de administración por excepción, distinguiendo entre variaciones ordinarias y desviaciones significativas, de modo que los esfuerzos correctivos se concentren en los casos relevantes. En consecuencia, el desempeño real debe ser confrontado con los estándares previamente fijados para identificar eventuales discrepancias. Dicha comparación se realiza, por lo general, mediante instrumentos técnicos como reportes analíticos, representaciones gráficas, indicadores de gestión, proporciones porcentuales y herramientas estadísticas, los cuales facilitan la interpretación objetiva de los resultados y optimizan la toma de decisiones en el proceso de control

#### **4. Acción correctiva**

La finalidad esencial del control consiste en preservar la congruencia entre la ejecución operativa y los parámetros previamente definidos, garantizando así el logro eficiente de los objetivos organizacionales. Cuando se identifican discrepancias, anomalías o desviaciones significativas, resulta necesario implementar medidas de ajuste orientadas a restablecer la estabilidad del proceso.

La acción correctiva implica la adopción de decisiones y la aplicación de mecanismos de rectificación que permitan reencauzar las actividades hacia los estándares establecidos, asegurando que los resultados efectivos se alineen con las metas originalmente previstas.

### **2.2.2 Desempeño Laboral**

Se ha seleccionado algunas definiciones respecto del Desempeño Laboral que nos van a permitir conocer con mucha precisión el contexto de esta variable.

En esta perspectiva, Chiavenato (2007) conceptualiza al desempeño laboral lo define de la siguiente manera:

La evaluación del desempeño es un procedimiento técnico y estructurado que permite analizar el rendimiento de un trabajador en su puesto, así como estimar su capacidad de desarrollo futuro. Consiste en valorar, con criterios objetivos, la calidad de su actuación, sus competencias y su aporte a la organización. En el ámbito institucional, este proceso puede recibir distintas denominaciones como valoración del personal, análisis de méritos o revisión de eficiencia, pero en esencia busca medir y juzgar el nivel de contribución individual al logro de los objetivos organizacionales. (p. 243)

De otro lado, Según Palmar y Valero (2014) realizan la siguiente Definición:

El desempeño laboral se define como la actuación integral del trabajador durante el desarrollo de sus actividades dentro de la organización. Dicha actuación debe alinearse con las demandas y estándares institucionales, procurando niveles

óptimos de eficiencia, eficacia y efectividad en la ejecución de las funciones asignadas, con el propósito de contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales y al logro de resultados satisfactorios para la entidad. (p. 166)

Asimismo, Palaci (2005) respecto al desempeño laboral plantea: “Puede entenderse como el aporte esperado que una persona genera para la organización a través de los distintos comportamientos que manifiesta en un periodo determinado. Dichas conductas, ya sea que provengan de un solo individuo o de varios en distintos momentos, inciden de manera directa en el nivel de eficiencia alcanzado por la organización.” (p. 155).

### **2.2.2.1 Factores que influyen en el Desempeño Laboral**

En el campo de la teoría organizacional, el desempeño laboral ha sido abordado como un constructo multifactorial, condicionado por un conjunto de variables individuales y contextuales. Se sostiene que su nivel depende de competencias, atributos personales y capacidades técnicas que el colaborador debe movilizar y evidenciar en el ejercicio de sus funciones, tales como conocimientos especializados, destrezas operativas y habilidades conductuales.

Según Werther y Davis (2008) hacen referencias a las siguientes capacidades: “Como la adaptabilidad, la competencia comunicativa, la iniciativa, el dominio técnico, la cooperación en equipo, el cumplimiento de estándares de trabajo y el desarrollo del talento, elementos que inciden en la optimización del rendimiento.” (p. 311).

De otro lado, Chiavenato (2001) afirma al respecto: “El desempeño se valora mediante factores previamente establecidos, los cuales comprenden dimensiones actitudinales disciplina,

responsabilidad, cooperación, creatividad, presentación personal, entre otras y dimensiones operativas, tales como conocimiento del puesto, calidad y cantidad del trabajo, exactitud, capacidad de trabajo en equipo y liderazgo.” (p. 231).

Otra de las definiciones importantes, tenemos a Davis (como se citó en Palmar y Valero) señala: (Palmar & Valero, 2014)

El rendimiento laboral también se ve influido por variables del entorno organizacional, como el clima laboral, la remuneración, las relaciones interpersonales, la estructura de la jornada, la puntualidad en el pago, los incentivos y los mecanismos de motivación. Estos factores contextuales impactan directamente en la disposición y en el potencial de desarrollo individual, condicionando la expresión efectiva de las competencias del trabajador dentro de la organización. (p. 167)

#### **2.2.2.1.1 Habilidades**

Las habilidades laborales son capacidades que permiten a una persona desempeñar su trabajo con eficacia. Comprenden tanto competencias técnicas, relacionadas con el conocimiento y manejo de tareas específicas, como competencias interpersonales, orientadas a la adecuada interacción dentro del entorno organizacional. (Editorial indeed, 2023)

##### **a) Habilidades Blandas**

Estas cualidades, conocidas también como soft skills, son apacidades vinculadas con los rasgos personales



y las cualidades individuales que influyen en la manera en que una persona se relaciona con su entorno. Estas capacidades facilitan la interacción efectiva en el ámbito laboral, especialmente en aspectos como la comunicación, la colaboración y la convivencia profesional. (Editorial indeed, 2023)

#### **b) Habilidades Duras**

Las habilidades duras, o hard skills, son las capacidades técnicas que se adquieren a través del aprendizaje y se enfocan en un ramo profesional específico. A diferencia de las habilidades blandas, estas son más fáciles de medir o cuantificar. (Editorial indeed, 2023)

##### **2.2.2.1.2 El ambiente de trabajo**

El ambiente de trabajo comprende el conjunto de condiciones físicas, organizacionales y relacionales que se brindan al trabajador durante su jornada laboral. Estas deben favorecer un entorno adecuado, con recursos y elementos necesarios para el desempeño eficiente de sus funciones, promoviendo así la armonía entre el colaborador y el espacio donde desarrolla sus actividades, garantizando condiciones básicas que faciliten su labor. (Palmar y Valero, 2014, p. 167)

##### **2.2.2.1.3 El salario**

El salario es la retribución económica que recibe el trabajador por el cumplimiento de sus funciones. Cuando es

justo y proporcional a su esfuerzo y desempeño, satisface necesidades individuales y colectivas, motiva el rendimiento y genera un sentido de valor y reconocimiento por el trabajo realizado dentro de la organización. (Palmar y Valero, 2014, p. 167)

#### **2.2.2.1.4 Relaciones Interpersonales**

Constituyen un factor clave en la organización, ya que la calidad de la interacción entre los empleados influye directamente en su desempeño. Cuando existe un ambiente de respeto, colaboración y corresponsabilidad, los trabajadores tienden a actuar con mayor compromiso, armonía y satisfacción, fortaleciendo tanto su motivación como el rendimiento colectivo del equipo. (Palmar y Valero, 2014, p. 167)

#### **2.2.2.1.5 Jornada Laboral**

La jornada laboral hace referencia a la cantidad de horas trabajadas y a las funciones asignadas al empleado dentro de la organización. Implica que el empleador organice las actividades de manera que se optimice la eficiencia y eficacia del personal, asegurando el cumplimiento adecuado del horario establecido y la realización efectiva de las tareas asignadas. (Palmar y Valero, 2014, p. 167)

#### **2.2.2.1.6 Horario de Trabajo**

El horario de trabajo se refiere a la distribución de las horas laborales dentro de la jornada, considerando tanto la

comodidad del trabajador como la eficiencia de las tareas asignadas. Por ejemplo, actividades como limpieza suelen ejecutarse con mayor efectividad en las primeras horas de la mañana, mientras que las labores de oficina son más productivas durante el horario diurno. (Palmar y Valero, 2014, p. 168)

En tanto, el horario de trabajo debe definirse considerando la naturaleza de las funciones que desempeña cada trabajador, de manera que se optimice su rendimiento y eficiencia en las actividades asignadas..

#### **2.2.2.1.7 Cancelación Puntual del Salario**

Pagar la remuneración de manera oportuna es fundamental para mantener la satisfacción del trabajador. Al recibir su salario a tiempo, el empleado puede cubrir sus necesidades personales y familiares, lo que favorece su motivación y contribuye a un desempeño más eficiente, al reconocer la recompensa por su esfuerzo laboral. (Palmar y Valero, 2014, p. 168)

#### **2.2.2.1.8 Incentivos y motivación dentro de la organización**

Este factor comprende los estímulos que la empresa proporciona a los trabajadores para potenciar su compromiso y desempeño. Al percibir que sus esfuerzos serán reconocidos o recompensados, los empleados se sienten motivados a trabajar de manera más eficiente, eficaz y efectiva, fortaleciendo tanto su productividad individual

como los resultados organizacionales. (Palmar y Valero, 2014, p. 167)

#### **2.2.2.2 Elementos del Desempeño Laboral**

En concordancia con el enfoque expuesto por Pastor (2017) el desempeño en el ámbito laboral está constituido por los siguientes componentes.

##### **2.2.2.2.1 La Motivación**

La motivación en una organización surge de la interacción de experiencias, valores compartidos, visión institucional y expectativas de recompensas, actuando como un factor determinante para evaluar y mejorar el desempeño de sus miembros. (Pastor, 2017, p. 24)

Paralelo a ello, autor Romero (como se citó en Pastor, 2017) lo definió :

Como la atracción hacia un objetivo que impulsa al individuo a realizar el esfuerzo necesario para alcanzarlo. Está constituida por necesidades, tensiones, deseos y expectativas, representando tanto un motor como un facilitador del aprendizaje. La ausencia de motivación dificulta significativamente la consecución de los objetivos organizacionales. (Pastor, 2017, p. 24)

##### **b) Componentes de la Motivación**

**1) Las necesidades.** “Las necesidades emergen ante la presencia de un desequilibrio interno, ya sea de tipo

fisiológico o psicológico. Por ejemplo, pueden manifestarse cuando el organismo carece de alimento o agua, o cuando la persona se ve privada de interacción social con amigos o colegas. Estas necesidades son dinámicas, surgen desde el interior del individuo y se ven moduladas por factores culturales y contextuales que influyen en su percepción y priorización” (Chiavenato, 2009, p.237).

**2) Los impulsos.** “Los impulsos, también denominados motivos, son mecanismos que canalizan la conducta para satisfacer necesidades. Actúan como fuerzas que inducen a la búsqueda de objetivos o incentivos capaces de reducir la tensión interna. A mayor tensión acumulada, mayor es el nivel de esfuerzo que se despliega. Tanto los impulsos fisiológicos como los psicológicos orientan la acción, generando la energía necesaria para alcanzar las metas propuestas y satisfacer la necesidad subyacente” (Chiavenato, 2009, p.237).

**3) Los incentivos.** “Los incentivos representan el componente final del ciclo motivacional y se definen como estímulos capaces de satisfacer una necesidad o disminuir un impulso. La consecución de un incentivo restaura el equilibrio fisiológico o

psicológico del individuo, reduciendo o eliminando la tensión que lo motivaba. Por ejemplo, comer, hidratarse o interactuar con amigos cumple la función de restablecer el balance interno y satisfacer los impulsos correspondientes” (Chiavenato, 2009, p.237).

### **c) Tipos de motivación**

#### **1. Motivaciones intrínseca**

“Se refiere a la propensión del individuo a realizar tareas por el placer o satisfacción que estas generan, sin depender de recompensas externas ni reconocimiento adicional” (Naranjo, 2009, p. 166).

#### **2. La motivación extrínseca**

“Corresponde a la implicación del individuo en actividades impulsada por factores externos o instrumentales, como recibir recompensas, reconocimientos o beneficios asociados al desempeño de la tarea” (Naranjo, 2009, p. 166).

#### **3. Motivación Transitiva.**

De acuerdo con Ferrero y Calderón (2012) este tipo de motivación se presenta cuando el trabajador tiene en cuenta cómo su desempeño impacta a otras personas, ya sean clientes o compañeros dentro de la organización. Reflexionar sobre las consecuencias de su trabajo en los demás influye directamente en su

propia experiencia laboral, pudiendo enriquecerla o empobrecerla. Cuando un empleado combina motivaciones intrínsecas y extrínsecas —como aprendizaje, desarrollo personal, salario o posición— con motivos transitivos, tales como servicio, cooperación o ayuda hacia otros, el resultado es un mayor enriquecimiento personal. Esto permite superar los límites de la producción meramente mecanicista, al integrar un sentido de valor y propósito que trasciende la recompensa exterior. (p. 70)

#### **2.2.2.2.2 La Responsabilidad**

La responsabilidad en el ámbito institucional implica asumir las funciones y decisiones asignadas, independientemente de los resultados. “Cuando no existe una adecuada gestión del personal, es común que algunos trabajadores eviten asumir responsabilidades, trasladándolas a otros, lo que genera un ciclo de decisiones delegadas y críticas continuas”. (Pastor, 2017, p. 25)

En un enfoque más amplio, Vives (como se citó en Pastor, 2017) define:

La responsabilidad social como “como un marco ético que orienta a las organizaciones a interactuar con su entorno interno y externo de manera sostenible. Esto incluye el respeto hacia los colaboradores, la consideración del impacto ambiental de los procesos,

la transparencia, la participación y la construcción de confianza con la comunidad. En términos generales, la responsabilidad se entiende como la obligación de hacerse responsable de sus actos propios. (p. 25)

#### **2.2.2.2.3 Formación y Desarrollo Profesional**

La formación del personal se ha consolidado como una estrategia clave para abordar retos organizacionales, a través de programas de capacitación y desarrollo que fortalecen competencias y mejoran la interacción entre el personal. “Estos programas facilitan la creación de un lenguaje común, la construcción de redes internas y la alineación con la visión de la empresa”. (Pastor, 2017, p. 27)

En este sentido, García define el desarrollo humano (como se citó en Pastor, 2017) como:

La oportunidad de crecimiento personal y profesional mediante intervenciones planificadas que buscan aumentar la efectividad organizacional y el bienestar del trabajador, tanto material como psicológico. Esto incluye capacitación, promoción, actividades recreativas y oportunidades de servicio. (p. 27)

Según Luthais (como se citó en Pastor, 2017) señala al respecto: “El desarrollo de los recursos humanos implica mejorar el desempeño del empleado incrementando sus conocimientos, habilidades y actitudes. Este proceso contribuye a eliminar deficiencias en el desempeño, aumenta



la flexibilidad de los trabajadores y fortalece su compromiso con la organización”. (p. 27)

### **2.2.2.3 Cómo hacer la evaluación del desempeño laboral**

Según Abolafio (2022) señala: “una evaluación del desempeño laboral completa y efectiva requiere abordarse desde una perspectiva integral que considere las cuatro áreas o factores que inciden directamente en el rendimiento del trabajador. Tener en cuenta estos factores permite identificar tanto fortalezas como debilidades del personal y de la organización, facilitando la adaptación de estrategias y la implementación de soluciones específicas que optimicen el desempeño individual y colectivo. Siendo estos factores los siguientes:

#### **2.2.2.3.1 Productividad**

La productividad laboral no se mide únicamente por la duración de la jornada, ya que algunos trabajadores pueden permanecer más horas en el puesto sin generar resultados proporcionales, mientras que otros alcanzan mejores resultados gestionando eficientemente su tiempo. Tradicionalmente, se ha confundido producción con productividad: la primera indica la cantidad de bienes o servicios generados, mientras que la segunda refleja la eficiencia del trabajo realizado.

Según Abolafio (2022) manifiesta: “la productividad es un factor clave en la evaluación del desempeño y se entiende como la cantidad de trabajo que un empleado completa durante

su jornada laboral. Por ello, es esencial contar con una plantilla eficiente y promover su productividad mediante herramientas y procesos adecuados”.

De otro lado el instituto peruano de Economía (2024) define: la productividad laboral como la producción promedio por trabajador en un periodo determinado, que puede medirse tanto en volumen físico como en valor económico de los bienes y servicios generados.

#### **2.2.2.3.2 Eficiencia**

Según Abolafio (2022) manifiesta: La eficiencia es un factor clave en la evaluación del desempeño laboral y se refiere a lograr la máxima productividad con el menor esfuerzo o gasto posible. Un empleado eficiente ejecuta sus tareas en el menor tiempo, obteniendo resultados óptimos. Para potenciar esta eficiencia, es fundamental proporcionar a los colaboradores procesos y herramientas de gestión adecuadas que faciliten la realización efectiva de su trabajo.

“la eficiencia se define como la relación entre los resultados alcanzados y los que podrían obtenerse, destacando la importancia de ejecutar correctamente las tareas y de optimizar los recursos y métodos empleados en el proceso” (Chiavenato, 2009, p.494)

“La eficiencia implica generar productos o servicios de alta calidad en el menor tiempo posible, pero considerando

siempre si dichos bienes o servicios son realmente necesarios.” (Prokopenko, 1989, p.4)

La eficiencia es un componente clave de la productividad, ya que permite evaluar si los recursos disponibles se emplearon de manera óptima para alcanzar un resultado ya sea un producto o un servicio y si la tarea se completó de forma adecuada y satisfactoria.

#### **2.2.2.3.3 Formación adquirida**

El siguiente factor según Abolafio (2022) indica: “la formación adquirida es un factor esencial en la evaluación del desempeño laboral, ya que no solo impulsa el crecimiento profesional del empleado, sino que también fortalece el desarrollo de la organización. Un trabajador capacitado está mejor preparado para contribuir al logro de los objetivos institucionales, por lo que invertir en su formación equivale a invertir en la empresa misma.

Las organizaciones pueden fomentar la capacitación mediante eventos, charlas, congresos o jornadas profesionales. Es fundamental identificar las áreas formativas prioritarias y seleccionar a los empleados más adecuados para recibir la formación, asegurando así un impacto positivo tanto en el personal como en los resultados de la institución.

#### **2.2.2.3.4 Los objetivos conseguidos**

Según Abolafio (2022) hace mención: “Al evaluar el desempeño laboral, un factor clave es el cumplimiento de los

objetivos establecidos. Para un rendimiento efectivo, los empleados deben conocer con claridad qué se espera de ellos y contar con metas realistas y alcanzables en plazos definidos.

En esa línea, Establecer objetivos demasiado ambiciosos puede generar desmotivación y falta de compromiso. Asimismo, es responsabilidad de la organización proporcionar la formación, herramientas y recursos necesarios que permitan a los empleados alcanzar las metas propuestas de manera eficiente.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### **➤ Actitud Reactiva**

“Se refieren a la postura de los gestores que no procesan ni utilizan las informaciones provenientes del entorno externo ni del interno de la organización. Como resultado, dicha información no genera ajustes ni modificaciones en la gestión ni en las decisiones organizacionales” (Amaru, 2009, p. 171).

### **➤ Capital humano**

“Conjunto de personas, talentos y competencias dentro de una organización. La competencia de un individuo se manifiesta en su capacidad para actuar eficazmente en distintas situaciones, generando valor a través de activos tanto tangibles como intangibles” (Chiavenato, 2007, p. 127).

### **➤ Condiciones de trabajo**

“Las condiciones laborales inadecuadas constituyen factores de estrés significativos para los empleados. Elementos como temperaturas extremas, niveles elevados de ruido, iluminación excesiva o insuficiente, radiación y contaminación del aire generan un impacto negativo en su bienestar y rendimiento” (Hellriegel y Slocum, 2010, p.174).

### **➤ Descripción de puestos**

“Es el proceso mediante el cual se detallan las tareas y responsabilidades específicas de un cargo, resaltando aquello que lo diferencia de los demás puestos dentro de la organización” (Chiavenato, 2007, p.226).

### **➤ Desempeño**

“Se refiere a la evaluación de los resultados alcanzados por un trabajador en su puesto actual, así como los logros obtenidos a lo largo de su trayectoria profesional” (Gan y Berbel, 2007, p. 348).

➤ **Elogios y críticas**

“Los elogios tienen valor cuando se fundamentan en méritos reales, pero pierden relevancia si son innecesarios. Por su parte, las críticas, incluso cuando son justificadas, suelen ser difíciles de comunicar de manera efectiva” (Wayne, 2010, p. 260).

➤ **Estima y reconocimiento.**

“Implica ser valorado, apreciado y reconocido, así como recibir apoyo y motivación, lo cual constituye una necesidad esencial para el bienestar y la satisfacción del ser humano” (Gan y Berbel, 2007, p. 314).

➤ **Estímulo Intelectual**

“Se refiere a la motivación y el incentivo que se proporciona a los colaboradores para fomentar su creatividad, innovación y pensamiento crítico dentro de la organización” (Hellriegel y Slocum, 2010, p. 197).

➤ **Decisiones**

“Se define como la selección entre diversas alternativas o posibilidades, tomada con el propósito de resolver problemas o aprovechar oportunidades dentro de la organización” (Amaru, 2009, p. 357).

➤ **Descripción del puesto**

“Es un documento que detalla las actividades, responsabilidades, relaciones jerárquicas, condiciones laborales y funciones de supervisión de un cargo, resultante del análisis de puestos dentro de la organización” (Dessler y Varela, 2011, p. 501).

➤ **Jerarquía**

“Se refiere a la distribución vertical de la autoridad dentro de la organización, donde los individuos ubicados en niveles superiores ejercen control y toman decisiones sobre quienes se encuentran en niveles inferiores” (Amaru, 2009, p. 228).

## **2.5 Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

HG: La Gestión Administrativa se relaciona positivamente fuerte con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

HE1: La Planeación se relaciona positivamente fuerte con la Eficiencia de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

HE2: La Organización se relaciona positivamente fuerte con la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

HE3: La Dirección se relaciona positivamente fuerte con la Motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

HE4: El Control se relaciona positivamente fuerte con los Objetivos Conseguidos de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

## 2.6 Operacionalización de la variable

Variable X: Gestión Administrativa

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Gestión Administrativa*

| Variable                        | Tipo de variable | Dimensión          | Indicador                          | Ítems      | Medición Estadística | Escala de medida y valor                                                                                    |
|---------------------------------|------------------|--------------------|------------------------------------|------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VX<br>Gestión<br>Administrativa | Cualitativo      | D1<br>Planeación   | D.1.1 Establecimiento de objetivos | 1, 2, 3    | Ordinal              | Escala de Likert<br><br>1= Muy en desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Neutral, 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo |
|                                 |                  |                    | D.1.2 Elaboración de planes        |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.1.3 Asignación de recursos       |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  | D2<br>Organización | D.2.1 Claridad en roles            | 4, 5, 6    |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.2.2 Existencia de organigrama    |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.2.3 Coordinación interna         |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  | D3<br>Dirección    | D.3.1 Liderazgo y motivación       | 7, 8, 9    |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.3.2 Comunicación gerencial       |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  | D4<br>Control      | D.3.3 Toma de decisiones           | 10, 11, 12 |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.4.1 Monitoreo de actividades     |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.4.2 Evaluación de resultados     |            |                      |                                                                                                             |
|                                 |                  |                    | D.4.3 Retroalimentación            |            |                      |                                                                                                             |

Características de la variable para el análisis estadístico



Variable Y: Desempeño Laboral

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Contrataciones del Estado*

| Variable                | Tipo de variable | Dimensión                   | Indicador                                                                                          | Ítems      | Medición Estadística | Escala de Medida y Valor                                                                                                |
|-------------------------|------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VY<br>Desempeño Laboral | Cualitativo      | D1<br>Eficiencia            | D.1.1 Uso óptimo del tiempo<br>D.1.2 Cumplimiento de Tareas<br>D.1.3 Optimización de recursos      | 1, 2, 3    | Ordinal              | Escala de Likert<br><br>1= Muy en desacuerdo,<br>2= En Desacuerdo,<br>3= Neutral,<br>4= De acuerdo<br>5= Muy de acuerdo |
|                         |                  | D2<br>Productividad         | D.2.1 Producción de trabajo<br>D.2.2 Jornadas labores<br>D.3.3 Herramientas y recursos disponibles | 4, 5, 6    |                      |                                                                                                                         |
|                         |                  | D3<br>Motivación            | D.3.1 Motivación extrínseca<br>D.3.2 Motivación intrínseca<br>D.3.3 Motivación transitiva          | 7, 8, 9    |                      |                                                                                                                         |
|                         |                  | D4<br>Objetivos conseguidos | D.4.1 Planteamientos de metas<br>D.4.2 Formación y capacitación<br>D.4.3 Resultados alcanzados     | 10, 11, 12 |                      |                                                                                                                         |

Características de la variable para el análisis estadístico

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Enfoque de la Investigación**

Debido al contenido del presente estudio, se ha adoptado un ENFOQUE CUANTITATIVO, que se centra en medir numéricamente la información recolectada.

Muñoz (2015) señala: “Se caracteriza por el uso de herramientas estadísticas para analizar información en términos numéricos y porcentuales, permitiendo medir y comparar fenómenos de manera objetiva” (p. 22).

En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que: “los estudios cuantitativo es un conjunto de procesos secuenciales y verificables, donde cada etapa debe seguir un orden lógico sin saltarse pasos, aunque es posible redefinir ciertas fases según las necesidades del estudio” (p. 04).

#### **3.1.2 Nivel de Investigación**

El presente trabajo se sitúa en un nivel correlacional, dado que su finalidad consiste en examinar y precisar el grado de vinculación o correspondencia existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal que labora en la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho. Este tipo de investigación se orienta a explorar la coexistencia de relaciones entre variables sin pretender establecer nexos de causalidad directa.

Según Arias (2016) la investigación de carácter correlacional se define: “Aquella que procura reconocer el nivel de asociación —sin implicar necesariamente una relación causal— entre dos o más variables. En esta modalidad investigativa, inicialmente se procede a la operacionalización y

medición cuantitativa de las variables, tras lo cual se emplean procedimientos estadísticos y contrastación de hipótesis con el propósito de estimar la magnitud de la correlación presente entre los factores analizados” (p. 25).

En ese contexto, Supo (2014) señala: “Una característica definitoria de la investigación correlacional es la utilización de análisis estadístico bivariado, orientado a examinar la interdependencia y la magnitud de la asociación entre dos variables cuantitativas. Esta aproximación estadística contrasta con el análisis univariado empleado en estudios descriptivos, ya que no solo describe fenómenos, sino que permite inferir la fuerza y dirección de las relaciones entre los constructos evaluados” (p. 17).

De igual forma, Hernández y Mendoza (2018) nos dicen: “Enfatizan que los estudios correlacionales posibilita la cuantificación y modelación de la asociación entre múltiples variables, mediante la medición sistemática de cada una, seguida del análisis estadístico que determina vínculos significativos sustentados en hipótesis verificables. Este enfoque permite no solo identificar la existencia de relaciones, sino estimar su intensidad, dirección y consistencia, constituyendo una herramienta robusta para la interpretación de fenómenos complejos dentro de contextos organizacionales.” (p. 93).

### **3.1.3 Diseño**

La investigación se enmarca dentro de un diseño no experimental, debido a que no existe control sobre la variable independiente y los hechos analizados ocurrieron previamente, sin intervención directa del investigador.

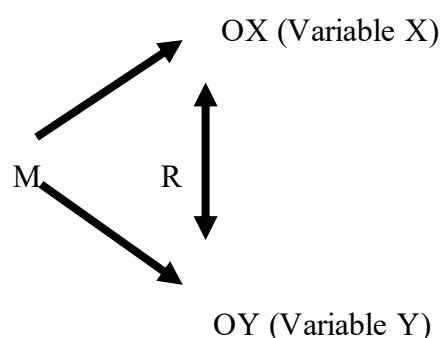
Según Hernández y Mendoza (2018) definen: “Los estudios no experimentales se caracterizan por la observación de variables sin manipulación

deliberada, es decir, no se alteran intencionalmente las variables independientes para evaluar su efecto sobre otras variables dependientes” (p. 12).

De igual forma, “los diseños transversales o transeccionales se caracterizan por consolidar los datos en un solo tiempo. Su finalidad es la descripción de las variables y evaluar sus relaciones e incidencia dentro de ese instante específico, funcionando como una fotografía que captura la realidad tal como se presenta en ese punto del tiempo.” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 155).

Asimismo, Bernal (2010) define los estudios transversales: “Se caracterizan por la obtención de datos del objeto de estudio ya sea la población completa o una muestra una sola vez, en un momento determinado” (p. 118).

En el presente estudio, las variables involucradas se correlacionan siguiendo un modelo de investigación correlacional transversal, el cual se representa en el gráfico correspondiente al diseño de investigación.



M: corresponde al conjunto muestral considerado para el desarrollo de la investigación.

OX: representa el registro u observación efectuada sobre la variable X en un único momento de evaluación.

OY: alude a la observación realizada respecto a la variable Y, llevada a cabo en una sola instancia de medición.

R: indica el grado de asociación o correspondencia existente entre las variables examinadas.

### **3.1.4 Tipo de Investigación**

La presente indagación de análisis se adscribe al tipo de INVESTIGACIÓN APLICADA

En esa línea, la Organización para la cooperación y desarrollo Económico OCDE (2015) define: “los estudios aplicada se orienta a identificar los posibles usos de los hallazgos provenientes de la investigación básica, profundizando en el conocimiento existente con el propósito de proponer soluciones a problemas concretos y específicos” (p. 82).

Asimismo, la CONCYTEC (2018) definen a la Investigaciones aplicadas: “Se centra en identificar, mediante el conocimiento científico, los métodos, protocolos y tecnologías que permitan atender una necesidad concreta y previamente reconocida” (p. 7).

De otro lado, Behar (2008) afirma: “La investigación aplicada se considera práctica, activa y dinámica, dado que su objetivo es utilizar los conocimientos obtenidos para su aplicación directa. Este tipo de investigación mantiene una vinculación estrecha con la investigación básica, ya que depende de los hallazgos y avances generados por ésta para desarrollar soluciones concretas.” (p. 20).

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

El universo poblacional en este estudio se constituyó por 50 trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo. Al respecto, en términos metodológicos, la población se define.

Los estudios científicos pueden orientarse al análisis de un amplio conjunto de sujetos, objetos o registros documentales, los cuales conforman el ámbito sobre el que se sustenta el proceso investigativo. En este contexto, Arias (2016) conceptualiza la población como la totalidad —ya sea limitada o potencialmente ilimitada— de unidades que presentan rasgos o atributos homogéneos y que resultan pertinentes para el fenómeno objeto de estudio. Dicho conjunto constituye el marco de referencia del cual se derivan las inferencias y generalizaciones que el investigador pretende establecer.” (p. 81).

En toda investigación, es indispensable contar con informantes o fuentes de información primarias, es decir, datos directos que permitan cumplir con los objetivos planteados en el estudio. En este sentido, la población objeto de análisis puede clasificarse o agruparse de la siguiente manera, según su función o características dentro del estudio:

- a) **Población finita:** “Se trata de un conjunto cuyos integrantes son conocidos y registrados, contando con un registro documental de las unidades. Desde la perspectiva estadística, se considera finita cuando está compuesta por menos de cien mil elementos.” (Arias, 2016, p. 82).
- b) **Población infinita:** “Es aquella cuyo total de elementos es desconocido, ya que no existe un registro documental disponible y su enumeración sería prácticamente inviable.” (Arias, 2016, p. 82).

### **3.2.1.1 Criterios de selección**

Para determinar la población de estudio, es necesario que el investigador establezca los criterios que deben cumplir los participantes. Estos criterios permiten delimitar las características específicas que deben poseer los sujetos, es decir, los criterios de inclusión y exclusión. Dichos criterios funcionan como límites de elegibilidad, definiendo claramente quiénes formarán parte del estudio y quiénes serán excluidos. (Vara, 2012, p. 222).

#### **a) Criterios de Inclusión**

“Los criterios de inclusión corresponden al conjunto de características que poseen los individuos, unidades o información, las cuales los hacen aptos y elegibles para formar parte del estudio” (Perez, 2023). En este sentido, se establecen los siguientes criterios:

- ✓ Trabajadores que mantienen vínculo laboral desde enero a diciembre del 2025 bajo cualquier modalidad de contratación formal establecida por la entidad.
- ✓ Personal que desempeña funciones administrativas, directivas o de apoyo institucional, vinculadas a los procesos de gestión interna de la organización educativa.
- ✓ Colaboradores que acepten participar voluntariamente en el estudio y proporcionen información de manera completa.
- ✓ Personal que se encuentre operativamente activo durante el periodo de aplicación de los instrumentos de investigación.

#### **b) Criterios de Exclusión**

“los criterios de exclusión comprenden las características que determinan el descarte de ciertos individuos, unidades o información, impidiendo que formen parte del estudio. Estos factores también son conocidos como criterios de no elegibilidad” (Perez, 2023). A estos factores también se les llama criterios de elegibilidad. En consecuencia, se establecerán los criterios específicos de exclusión para la ejecución de la investigación en la siguiente etapa, entre los cuales se destacan:

- ✓ Trabajadores que no mantengan relación laboral activa con la institución durante el año de estudio, incluyendo personal cesado, suspendido o con contrato vencido.
- ✓ Colaboradores que se encuentren en licencia prolongada, descanso médico, comisión de servicios externos u otra situación administrativa que limite su participación efectiva en la investigación.
- ✓ Personal externo, practicantes, proveedores de servicios o terceros que no formen parte de la estructura organizacional interna de la institución.
- ✓ Colaboradores que manifiesten renuncia expresa a participar en el estudio en cualquier etapa del proceso de recolección de datos.

### **3.2.2 Muestra**

Dado que la población de análisis en la presente investigación está conformada por la totalidad de trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo y considerando que este conjunto es reducido, no resulta necesario



seleccionar una muestra. En consecuencia, no se aplicarán fórmulas estadísticas de muestreo, y el estudio incluirá a todos los integrantes de la población, permitiendo un análisis completo y exhaustivo de las variables bajo estudio. al respecto, Arias (2016) señala: “Cuando la población es accesible en su totalidad debido a su tamaño, no es necesario seleccionar una muestra. Por lo tanto, se pueden recoger datos de todos los integrantes de la población objetivo, sin que esto implique realizar un censo formal” (p. 83).

En consecuencia, se puede afirmar que la muestra coincide con la totalidad de la población, integrando a todos los individuos de interés del estudio. Es decir, la población objetivo está conformada por los 50 trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo.

### **3.3 Técnica de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnica**

La técnica que se han utilizado para esta investigación es la encuesta, contando para ello con la participación de todos los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo.

En esa línea, Arias (2016) la definen: “Como la técnica diseñada para recabar información proporcionada por un grupo o muestra de individuos, ya sea acerca de sus características personales o en relación con un tema específico de interés” (p. 72).

### 3.3.1 Instrumento

Para la ejecución del presente estudio se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario estructurado conformado por preguntas cerradas.

Arias (2016) el cuestionario se define como: “una forma de encuestas escrita, elaborada en un formato o soporte en papel que contiene un conjunto de preguntas. Es conocido como autoadministrado ya que van hacer completado directamente por la población, sin intervención del tesista.” (p. 74).

En relación con este instrumento, Arias (2016) explica: “El cuestionario de preguntas cerradas son aquellas en las que las opciones de respuesta están predeterminadas. Éstas se clasifican en: dicotómicas: cuando se presentan únicamente dos alternativas de respuesta; y de selección simple, cuando se presentan varias alternativas, pero el encuestado debe elegir solo una.” (p. 74).

En la presente investigación, el instrumento aplicado corresponde a cuestionarios de preguntas cerradas con escala de medición tipo Likert, diseñados para conocer la opinión de los participantes. Se elaboraron dos cuestionarios, uno para cada variable: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, cada uno compuesto por 12 preguntas cerradas.

En esa línea, se ha elaborado 02 cuestionarios, cada cuestionario mide una variable (“X” y “Y”), cada cuestionario se estructuró considerando que cada variable se divide en 4 dimensiones, y cada dimensión incluye 3 indicadores específicos. Estos instrumentos fueron diseñados en función del objetivo del estudio, que consiste en determinar la intensidad de la relación entre ambas variables. Los participantes respondieron de manera individual y conforme a su

criterio para cada pregunta, garantizando así la validez de las respuestas respecto a la percepción de cada trabajador.

El instrumento de medición y recolección de datos se estructuró con 12 preguntas destinadas a la variable asociativa (X) y 12 preguntas para la variable de supervisión (Y). La escala utilizada es ordinal tipo Likert, con valores que van del 1 al 5, (1= Muy en desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Neutral, 4= De acuerdo, 5= Muy de acuerdo). Este modelo permite cuantificar las percepciones de los participantes respecto a cada variable, facilitando el análisis estadístico de la relación existente entre ellas.

#### **a) Validez de los instrumentos**

Validar un instrumento según Hernández y Mendoza (2018) manifiestan: “Se refieren al grado en que este mide con precisión la variable que pretende evaluar. En otras palabras, un instrumento válido es aquel que logran reflejar fielmente el concepto teórico o abstracto mediante sus indicadores empíricos, asegurando que los resultados obtenidos correspondan a la realidad del fenómeno estudiado.” (p. 229).

Otra forma de validez relevante es la **VALIDEZ DE EXPERTOS**, que se refieren el nivel en que un instrumento, a simple vista, parece medir la variable que pretende evaluar según la apreciación de especialistas en la materia. Esta forma de validez está estrechamente relacionada con la validez de contenido, y tradicionalmente se ha considerado como parte de ella. Generalmente, se establece mediante la revisión y evaluación del instrumento por expertos” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 235).

En consecuencia, para asegurarse que la validez de los cuestionarios utilizados en esta investigación, se llevó a cabo un juicio de expertos, revisado

y analizado por tres docentes especializados, quienes confirmaron la coherencia y pertinencia de las preguntas respecto a las variables a medir.

### Resumen de juicios de expertos

Tabla 3

*Datos de expertos*

| CRITERIO          | JUECES  |         |         | TOTAL |
|-------------------|---------|---------|---------|-------|
|                   | Juez 01 | Juez 02 | Juez 03 |       |
| 1. Clarides       | 5       | 5       | 3       | 13    |
| 2. Objetividades  | 4       | 5       | 5       | 14    |
| 3. Actualidades   | 5       | 3       | 5       | 13    |
| 4. Organizaciones | 5       | 4       | 4       | 13    |
| 5. Suficiencias   | 5       | 5       | 5       | 15    |
| 6. Pertinencias   | 4       | 5       | 5       | 14    |
| 7. Consistencias  | 5       | 5       | 5       | 15    |
| 8. Coherencias    | 5       | 5       | 5       | 15    |
| 9. Metodologías   | 4       | 5       | 4       | 13    |
| 10. Aplicaciones  | 4       | 5       | 5       | 14    |
| <b>TOTAL</b>      | 46      | 45      | 48      | 139   |

Resultado de juicio de experto

**Total Máx.**= (cantidad de Criterios) x (cantidad de Jueces) x valor máximo de respuestas

$$TM = 10 \times 3 \times 5 = 150$$

**TM = 150**Calculando el Coeficiente validación

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total Opinión}}{\text{Total Máx.}} = \frac{139}{150} = 0.93$$

#### RANGOS DE APLICACION

|              |                   |                              |
|--------------|-------------------|------------------------------|
| 0.53 a menos | Validez Nula      |                              |
| 0.54 a 0.59  | Validez Baja      | (No valido, reformular)      |
| 0.60 a 0.65  | Validez           | (No valido, modificar)       |
| 0.66 a 0.71  | Muy Valida        | (Valido, Mejorar)            |
| 0.72 a 0.99  | Excelente Validez | (Valido, Precisar y aplicar) |
| 1.00         | Validez Perfecta  | (Valido; Aplicar)            |

#### Interpretación:

“El proceso de validación alcanzó un 93 %, lo cual, según los criterios establecidos, correspondió a un nivel de validez excelente, evidenciando la adecuada pertinencia del instrumento.”.

## **b) Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad, también denominada fiabilidad, es un atributo fundamental de cualquier instrumento de medición, ya que refleja la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos. “Técnicamente, un instrumento se considera confiable cuando, al ser aplicado repetidamente sobre el mismo sujeto, caso o muestra bajo condiciones equivalentes, genera resultados comparables y reproducibles, sin variaciones significativas atribuibles al propio instrumento” (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación, para garantizar la confiabilidad del instrumento de medición, se aplicó la técnica estadística del alfa de Cronbach. Esta herramienta permite evaluar la consistencia interna de los instrumentos, determinando el grado en que un conjunto de preguntas relacionadas mide de manera coherente los mismos constructos o dimensiones teóricas. El alfa de Cronbach proporciona un índice cuantitativo que refleja la estabilidad y homogeneidad de las respuestas, asegurando que los ítems diseñados para evaluar una variable específica efectivamente capturen la dimensión que se pretende medir.

Asimismo, se consideraron los parámetros de interpretación planteados por George y Mallery (2003) quienes establecieron intervalos de referencia del coeficiente alfa de Cronbach para valorar el grado de confiabilidad de los instrumentos de medición. Estos criterios permiten analizar el nivel de consistencia interna de los cuestionarios y verificar si el instrumento presenta un grado adecuado de estabilidad y fiabilidad para su utilización en el proceso investigativo (p.231).

- Coeficient.  $\alpha > .9$  excelente

- Coeficient.  $\alpha > .8$  bueno
- Coeficient.  $\alpha > .7$  aceptable
- Coeficient.  $\alpha > .6$  cuestionable
- Coeficient.  $\alpha > .5$  pobre
- Coeficient.  $\alpha < .5$  inaceptable

Para obtener información sobre la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto con 20 participantes que presentan características similares a las de la población objetivo. Esta fase permitió evaluar la fiabilidad de los cuestionarios antes de su aplicación definitiva. Los datos recopilados en la prueba piloto fueron analizados utilizando el software SPSS versión 27, aplicando la técnica estadística del alfa de Cronbach.

#### **Escala: Gestión Administrativa**

Tabla 4

*Resultados del Alfa de Cronbach*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,880                              | 12             |

Análisis de fiabilidad

Resultado: “Se obtuvo un coeficiente de 0.880, el cual, de acuerdo con los rangos de interpretación establecidos, se ubicó dentro de la categoría de buena confiabilidad, evidenciando una adecuada consistencia interna del instrumento”.

#### **Escala: Desempeño Laboral**

Tabla 5

*Resultados del Alfa de Cronbach*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,884                              | 12             |

Análisis de fiabilidad piloto

Resultado: “se obtuvo un coeficiente de 0,884, el cual, conforme a los rangos de interpretación establecidos, correspondió a un nivel de buena confiabilidad del instrumento.”.

### **3.4 Técnica para el procesamiento de la información**

En esta sección del estudio se describe el procedimiento seguido para el análisis de los datos. Al respecto, Bernal (2010) sostiene que:

Esta etapa del proceso investigativo se centra en procesar los datos recopilados durante el trabajo de campo, los cuales inicialmente se encuentran dispersos, desordenados e individuales. El propósito de esta fase es organizar y agrupar la información de manera sistemática, transformándola en datos agrupados y estructurados. A partir de estos resultados procesados, se procede a realizar el análisis correspondiente, permitiendo evaluar los objetivos de la investigación y contrastar las hipótesis o responder a las preguntas planteadas, asegurando así la validez y pertinencia de las conclusiones obtenidas. (p. 198)

Para procesar la información se realizó utilizando herramientas estadísticas apoyadas por software de programas estadísticos disponibles que permiten organizar, analizar y presentar la información de manera eficiente. En el anteproyecto, se debe especificar cómo se prevé procesar la información obtenida durante el trabajo de campo, mientras que en el informe final se documenta el procedimiento mediante la presentación y descripción de los resultados obtenidos.

Para el presente estudio, se han seleccionado dos técnicas estadísticas con el objetivo de analizar con mayor precisión el comportamiento de los datos recopilados: La Estadística descriptiva, para resumir y organizar los datos mediante tablas, gráficos, frecuencias y medidas de tendencia central. Y la Estadística inferencial: para establecer

conclusiones y relaciones entre variables, permitiendo generalizar los hallazgos de la muestra al conjunto de la población y probar hipótesis planteadas en la investigación.

## **1) Estadística Descriptiva**

Al respecto, Vara (2012) manifiesta. “El análisis descriptivo se utiliza para caracterizar fenómenos y describir las propiedades de las variables de interés, ya sea en un momento específico o a lo largo del tiempo. La forma de describir las variables depende de su nivel de medición: nominal, ordinal o de intervalo (p. 349).

Asimismo, la estadística descriptiva permite organizar los datos de manera que puedan ser analizados e interpretados. Entre sus principales funciones destacan:

- Distribución de variables: determina cómo se distribuyen los valores mediante frecuencias y tablas de distribución.
- Tendencias centrales: identifica valores representativos de la variable mediante media aritmética, mediana y moda.
- Dispersión de los datos: evalúa la variabilidad de las variables a través de desviación estándar, varianza y rangos.

En conjunto, estas herramientas facilitan una visión clara y resumida de la información, preparando los datos para análisis más complejos o comparativos.

## **2) Estadística Inferencial**

La estadística inferencial es la rama de la estadística que permite realizar predicciones o deducir propiedades y resultados de una población a partir de los datos obtenidos de una muestra. Su propósito es generalizar hallazgos de la muestra al conjunto de la población, tomando en cuenta el azar y la variabilidad de los datos.



En esa secuencia, Hernández y Mendoza (2018) nos dicen: “Se utiliza principalmente para:

1. Probar hipótesis poblacionales, evaluando relaciones o diferencias entre variables.
2. Estimar parámetros, como medias, proporciones o correlaciones, a partir de muestras probabilísticas que aseguren niveles adecuados de significancia. (p. 209).

En el presente estudio, se aplicaron las siguientes técnicas de estadística inferencial:

- Prueba de normalidad poblacional: para determinar si los datos presentan una distribución paramétrica o no paramétrica, lo que define los métodos estadísticos a emplear posteriormente.
- Prueba de hipótesis mediante coeficiente de correlación: permite evaluar la fuerza y dirección de la relación entre variables, considerando el valor de  $r$  y el valor de  $p$  o el intervalo de confianza, garantizando un análisis riguroso de la asociación entre las variables del estudio.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS**

### **4.1 Análisis de resultados**

#### **4.1.1 Presentación de tablas, gráficos e interpretación**

En esta sección del estudio se presentan los datos obtenidos a partir de la aplicación de los dos instrumentos de medición, mostrando cómo se distribuyen los valores o las frecuencias dentro de la base de datos. Esta información se organizará mediante tablas de distribución de frecuencias y se complementará con gráficas de barras para una mejor visualización, acompañadas de su respectiva interpretación. En ese sentido una distribución de frecuencias “una distribución de frecuencias consiste en un conjunto de puntuaciones de una variable ordenadas según sus categorías, generalmente presentado en forma de tabla” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 328). Además, cuando los resultados se expresan en porcentajes, su representación mediante histogramas o gráficas de barras facilita la comprensión visual de la información y permite analizar patrones, tendencias y comparaciones entre categorías.

Para el desarrollo de la investigación se elaboraron dos cuestionarios, cada uno destinado a medir una variable: la variable “X” y la variable “Y”. Cada variable se estructuró en cuatro dimensiones, y cada dimensión se conformó por tres indicadores, alineados con el objetivo principal del estudio, que es determinar la fuerza de relación entre ambas variables. Cada cuestionario consta de 12 preguntas cerradas, distribuidas según la variable que evalúan. La recolección de datos se realizó mediante respuestas individuales, utilizando una escala ordinal tipo Likert con valores del 1 al 5, (1= Muy en desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Neutral, 4= De acuerdo, 5= Muy de acuerdo).

## A.- ANALISIS DE LA VARIABLE A: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. ¿Consideras que el establecimiento de objetivos en la institución se realiza de manera clara y orientada a mejorar el desempeño de tu labor?

Tabla 6

*Resultado del indicador Establecimiento de objetivos*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 4          | 8,0        | 8,0               | 30,0                 |
|        | De acuerdo        | 24         | 48,0       | 48,0              | 78,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia del primer indicador

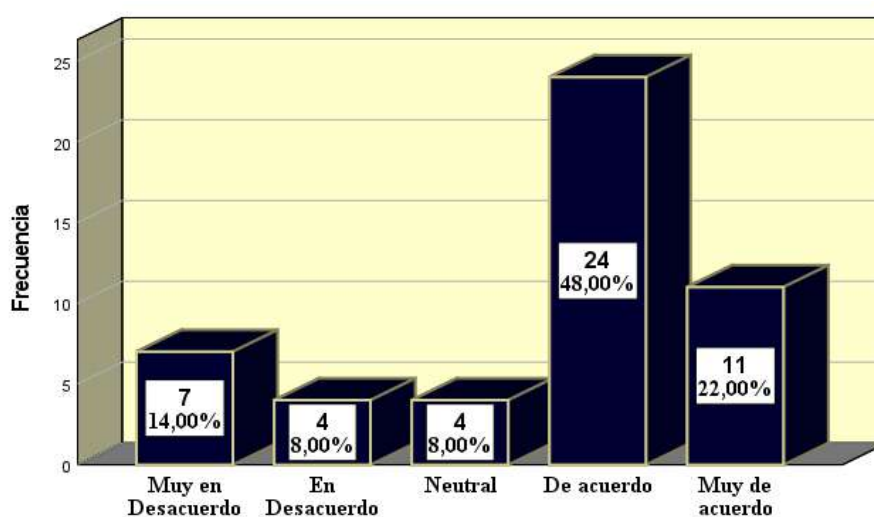


Figura 1. Porcentaje del indicador Establecimiento de objetivos

### Interpretación

Del total de 50 participantes, se observa que 7 encuestados (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 trabajadores (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter desfavorable representan el 22,0% del total, lo que evidencia la presencia de un grupo significativo con percepción negativa respecto al aspecto evaluado. En la categoría neutral se registraron 4 participantes (8,0%), lo que indica que una proporción reducida mantiene una postura intermedia o sin inclinación definida. En cuanto a las respuestas favorables, 24 trabajadores (48,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 11 participantes (22,0%) indicaron estar muy de acuerdo. Sumadas ambas categorías, el 70,0% de los encuestados presenta una valoración positiva.

2, ¿La elaboración de planes permite organizar adecuadamente las actividades y prevenir dificultades en el desarrollo de tus funciones?

Tabla 7

*Resultado del indicador Elaboración de planes*

|                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy en Desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
| En Desacuerdo            | 2          | 4,0        | 4,0               | 14,0                 |
| Neutral                  | 12         | 24,0       | 24,0              | 38,0                 |
| De acuerdo               | 18         | 36,0       | 36,0              | 74,0                 |
| Muy de acuerdo           | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
| Total                    | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

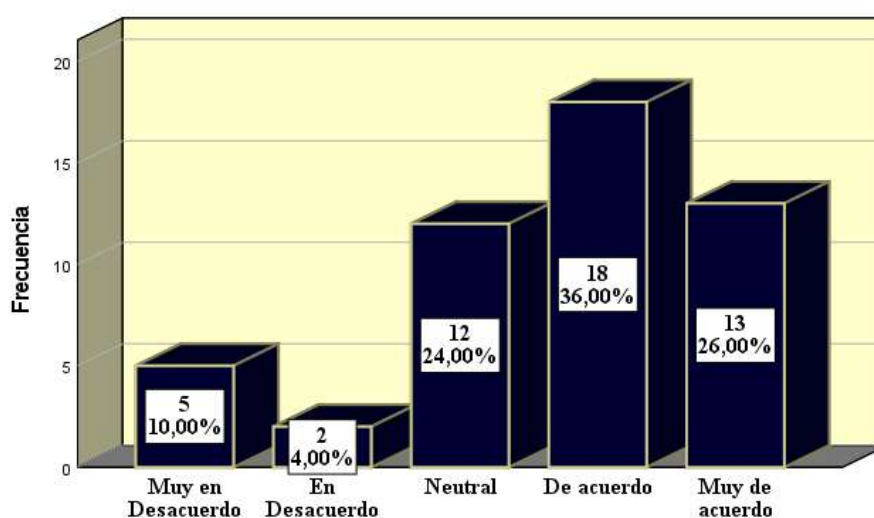


Figura 2. Porcentaje del indicador Elaboración de planes

### Interpretación

De un total de 50 participantes, se observa que 5 trabajadores (10,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo, mientras que 2 encuestados (4,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables representan el 14,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción negativa respecto al aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 12 participantes (24,0%), lo cual indica que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados mantiene una posición intermedia o indefinida frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas de carácter favorable concentran la mayor proporción. 18 trabajadores (36,0%) señalaron estar de acuerdo y 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. En términos agregados, el 62,0% de la muestra expresa una valoración positiva.

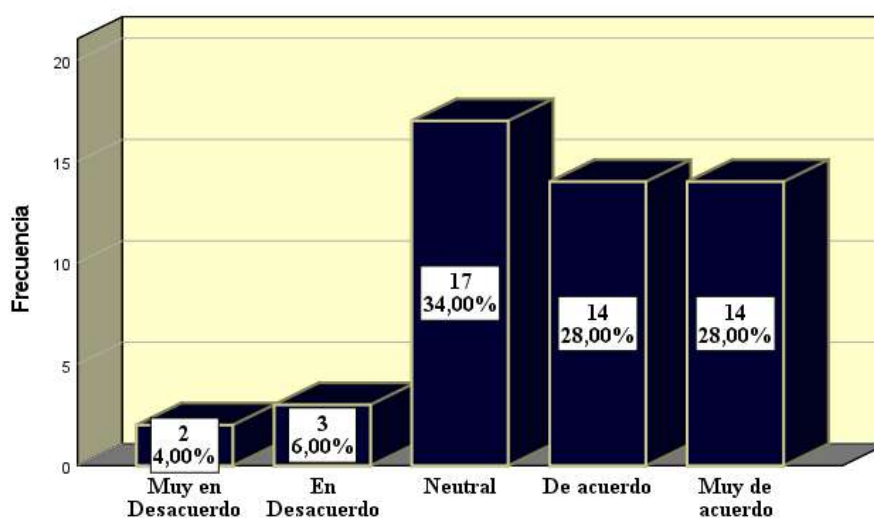
3. ¿Consideras que la asignación de recursos se efectúa de forma equitativa y oportuna para facilitar el cumplimiento de tus responsabilidades laborales?

Tabla 8

*Resultado del indicador Asignación de Recursos*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En Desacuerdo     | 3          | 6,0        | 6,0               | 10,0                 |
|        | Neutral           | 17         | 34,0       | 34,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 72,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 3. Porcentaje del indicador Asignación de Recursos*

### Interpretación

De los 50 trabajadores encuestados, se observa que 2 participantes (4,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 3 (6,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 10,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción desfavorable respecto al aspecto evaluado.

Por su parte, 17 encuestados (34,0%) se ubicaron en la categoría neutral, lo que significa que aproximadamente un tercio de la muestra mantiene una postura intermedia o sin una posición definida.

En cuanto a las valoraciones positivas, 14 trabajadores (28,0%) señalaron estar de acuerdo y 14 (28,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las respuestas favorables alcanzan el 56,0%, constituyendo la mayoría relativa dentro de la distribución.

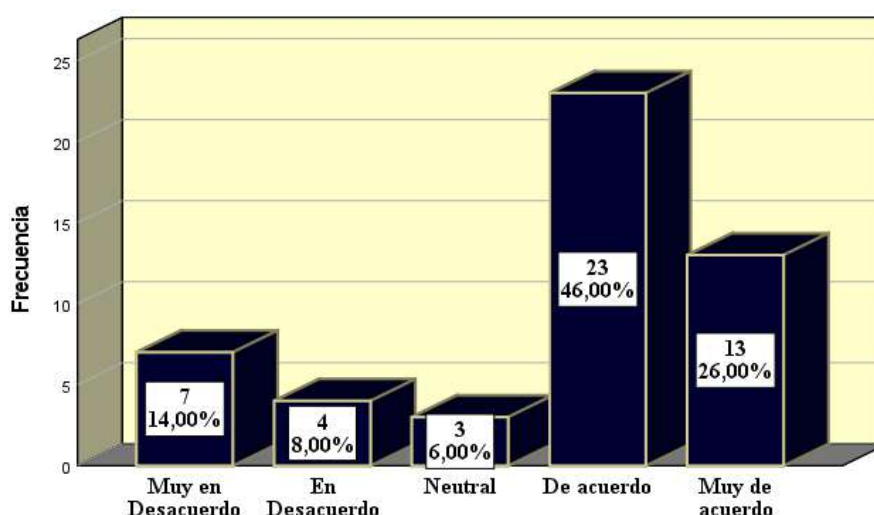
4. ¿Existe claridad en los roles, lo cual contribuye a reducir duplicidad de funciones y mejorar la eficiencia del trabajo?

Tabla 9

*Resultado del indicador Claridad en roles*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 3          | 6,0        | 6,0               | 28,0                 |
|        | De acuerdo        | 23         | 46,0       | 46,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 4. Porcentaje del indicador Claridad en roles*

### **Interpretación:**

De un total de 50 participantes, se identifica que 7 trabajadores (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 encuestados (8,0%) señalaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 22,0% de la muestra, lo que evidencia la existencia de un grupo que percibe deficiencias en el aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 3 participantes (6,0%), proporción relativamente baja que indica escasa indecisión frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas favorables concentran la mayor frecuencia. 23 trabajadores (46,0%) indicaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) señalaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, el 72,0% de los encuestados presenta una valoración positiva.

5. ¿Consideras que la existencia de un organigrama actualizado favorece la comprensión de la estructura organizacional y las líneas de autoridad?

Tabla 10

*Resultado del indicador Existencia de organigrama*

|                          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
| En Desacuerdo            | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
| Neutral                  | 4          | 8,0        | 8,0               | 30,0                 |
| De acuerdo               | 24         | 48,0       | 48,0              | 78,0                 |
| Muy de acuerdo           | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
| Total                    | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

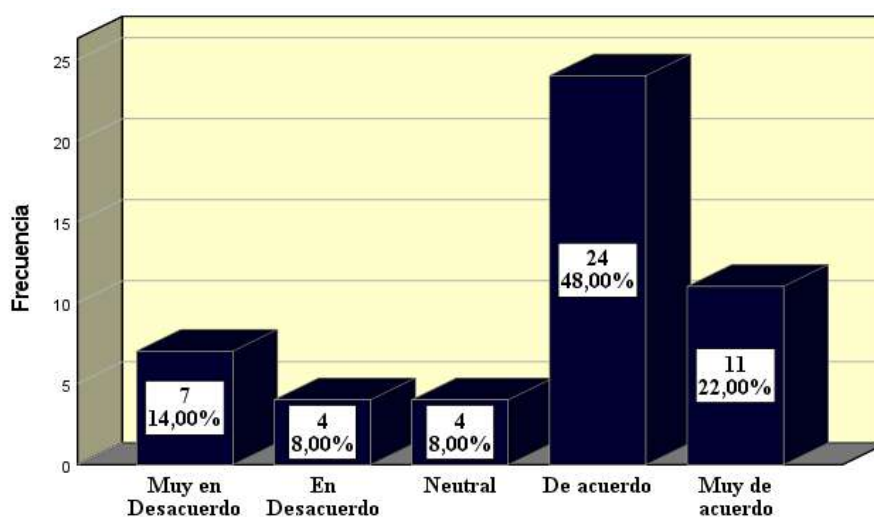


Figura 5. Porcentaje del indicador Existencia de organigrama

Interpretación:

De los 50 trabajadores evaluados, se observa que 7 encuestados (14,0%) expresaron estar muy en desacuerdo y 4 participantes (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables alcanzan el 22,0%, lo que evidencia que aproximadamente una quinta parte de la muestra mantiene una percepción negativa respecto al enunciado analizado.

En la categoría neutral se registraron 4 trabajadores (8,0%), porcentaje relativamente reducido que refleja un bajo nivel de indecisión o postura intermedia frente al aspecto evaluado.

En contraste, la mayor concentración de respuestas se ubica en las opciones favorables. 24 participantes (48,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 11 (22,0%) manifestaron estar muy de acuerdo. De forma agregada, las valoraciones positivas representan el 70,0% del total, constituyendo la tendencia predominante dentro de la distribución.

6. ¿La coordinación interna entre áreas permite resolver oportunamente los problemas que se presentan en el trabajo diario?

Tabla 11

*Resultado del indicador Coordinación interna*

|        |                   |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | en | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     |    | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           |    | 4          | 8,0        | 8,0               | 30,0                 |
|        | De acuerdo        |    | 24         | 48,0       | 48,0              | 78,0                 |
|        | Muy de acuerdo    |    | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
|        | Total             |    | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

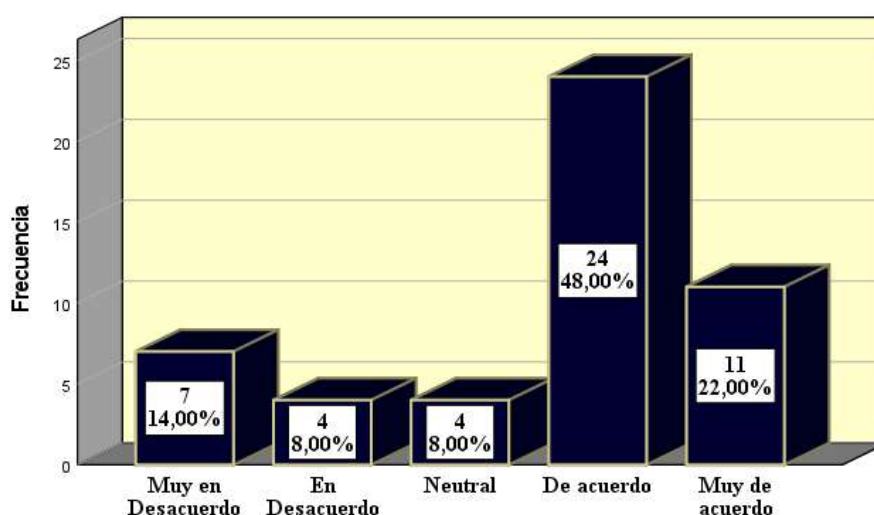


Figura 6. Porcentaje del indicador Coordinación interna

### Interpretación:

De los 50 trabajadores evaluados, se observa que 7 encuestados (14,0%) expresaron estar muy en desacuerdo y 4 participantes (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables alcanzan el 22,0%, lo que evidencia que aproximadamente una quinta parte de la muestra mantiene una percepción negativa respecto al enunciado analizado.

En la categoría neutral se registraron 4 trabajadores (8,0%), porcentaje relativamente reducido que refleja un bajo nivel de indecisión o postura intermedia frente al aspecto evaluado.

En contraste, la mayor concentración de respuestas se ubica en las opciones favorables. 24 participantes (48,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 11 (22,0%) manifestaron estar muy de acuerdo. De forma agregada, las valoraciones positivas representan el 70,0% del total, constituyendo la tendencia predominante dentro de la distribución.



7. ¿Consideras que el liderazgo y la motivación ejercidos por los directivos influyen positivamente en tu desempeño laboral?

Tabla 12

*Resultado del indicador Liderazgo y motivación*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 14,0                 |
|        | Neutral           | 12         | 24,0       | 24,0              | 38,0                 |
|        | De acuerdo        | 18         | 36,0       | 36,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

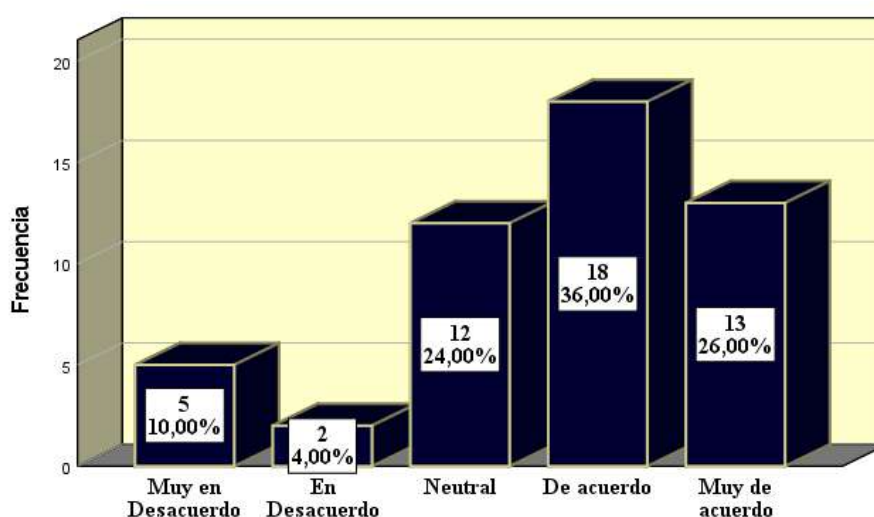


Figura 7. Porcentaje del indicador Liderazgo y motivación

### Interpretación

En relación con la distribución de respuestas, de un total de 50 trabajadores encuestados, se evidencia que 5 participantes (10,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 2 (4,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter desfavorable representan el 14,0% de la muestra, lo que muestra una proporción minoritaria con percepción negativa.

Por su parte, 12 encuestados (24,0%) se ubicaron en la categoría neutral, lo que refleja que cerca de una cuarta parte mantiene una postura intermedia o sin inclinación definida respecto al enunciado evaluado. En cuanto a las valoraciones positivas, 18 trabajadores (36,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) expresaron estar muy de acuerdo. De manera consolidada, las respuestas favorables alcanzan el 62,0%, constituyendo la tendencia predominante dentro de la distribución.

8. ¿La comunicación gerencial es clara y oportuna, facilitando la ejecución eficiente de tus actividades?

Tabla 13

*Resultado del indicador Comunicación gerencial*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En Desacuerdo     | 3          | 6,0        | 6,0               | 10,0                 |
|        | Neutral           | 17         | 34,0       | 34,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 72,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

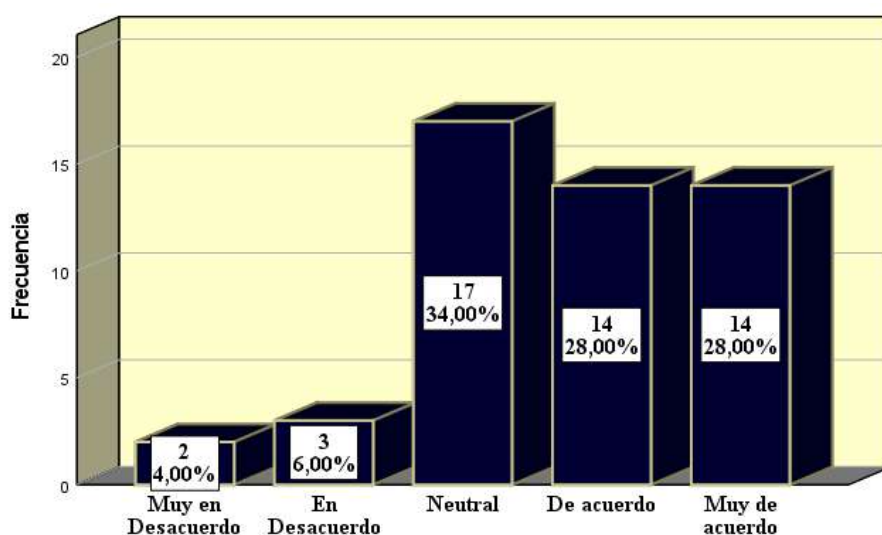


Figura 8. Porcentaje del indicador Comunicación gerencial

#### Interpretación

De los 50 trabajadores encuestados, se observa que 2 participantes (4,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 3 (6,0%) indicaron estar en desacuerdo. En términos agregados, las respuestas desfavorables representan el 10,0% del total, evidenciando una proporción reducida de percepción negativa frente al aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 17 encuestados (34,0%), lo que constituye poco más de un tercio de la muestra. Este porcentaje refleja una presencia significativa de participantes que mantienen una postura intermedia o indefinida.

Respecto a las valoraciones favorables, 14 trabajadores (28,0%) señalaron estar de acuerdo y 14 (28,0%) indicaron estar muy de acuerdo. En conjunto, las respuestas positivas alcanzan el 56,0%, configurando la tendencia predominante en la distribución.

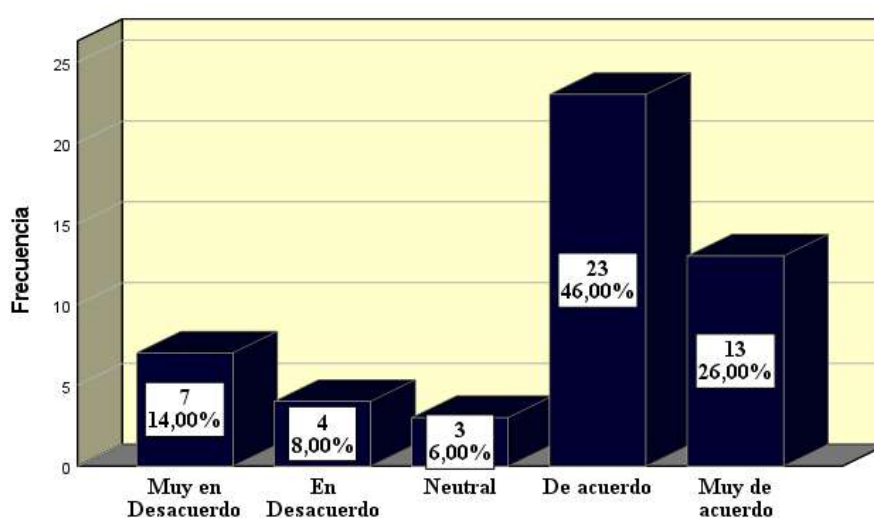
9. ¿Consideras que la toma de decisiones por parte de la dirección contribuye a solucionar los problemas operativos de la institución?

Tabla 14

*Resultado del indicador Toma de decisiones*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 3          | 6,0        | 6,0               | 28,0                 |
|        | De acuerdo        | 23         | 46,0       | 46,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 9. Porcentaje del indicador Toma de decisiones*

#### Interpretación

De un total de 50 trabajadores encuestados, se evidencia que 7 participantes (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 22,0% de la muestra, lo que indica que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores presenta una percepción desfavorable respecto al enunciado evaluado.

En la categoría neutral se ubicaron 3 encuestados (6,0%), porcentaje reducido que refleja escasa indecisión frente al aspecto analizado.

En contraste, las valoraciones positivas concentran la mayor proporción de respuestas. 23 trabajadores (46,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera consolidada, el 72,0% manifiesta una apreciación favorable.

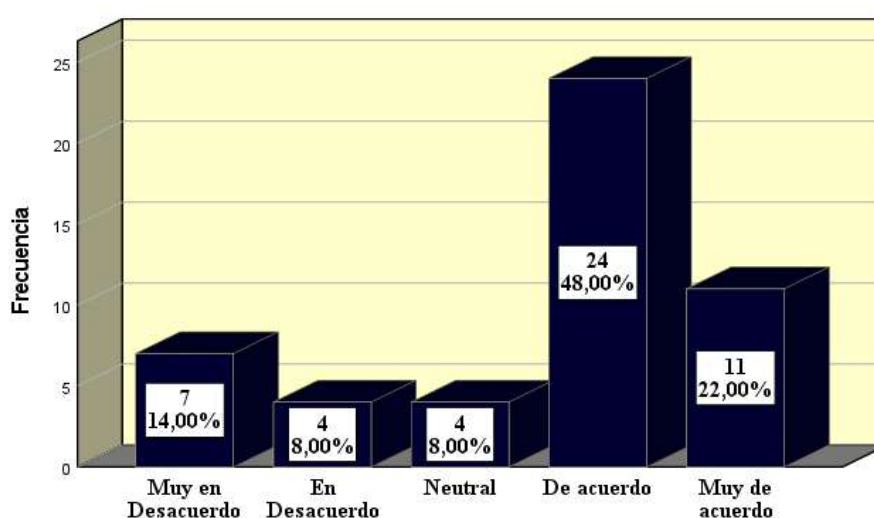
10. ¿El monitoreo de actividades permite identificar oportunamente desviaciones y mejorar el cumplimiento de las tareas asignadas?

Tabla 15

*Resultado de Clima Laboral del indicador Monitoreo de actividades*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 4          | 8,0        | 8,0               | 30,0                 |
|        | De acuerdo        | 24         | 48,0       | 48,0              | 78,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 10. Porcentaje del indicador Monitoreo de actividades*

### Interpretación

De los 50 trabajadores evaluados, se observa que 7 participantes (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter desfavorable representan el 22,0% del total, lo que evidencia la presencia de un grupo que mantiene una percepción crítica respecto al aspecto analizado.

En la categoría neutral se registraron 4 encuestados (8,0%), lo que refleja un nivel bajo de indecisión o postura intermedia dentro de la muestra.

Por otro lado, la mayor concentración de respuestas se ubica en las alternativas favorables. 24 trabajadores (48,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 11 (22,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las valoraciones positivas alcanzan el 70,0%, constituyendo la tendencia predominante en la distribución de frecuencias.

11. ¿Consideras que la evaluación de resultados se realiza de manera objetiva y orientada a la mejora continua del desempeño laboral?

Tabla 16

*Resultado del indicador Evaluación de resultados*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 14,0                 |
|        | Neutral           | 12         | 24,0       | 24,0              | 38,0                 |
|        | De acuerdo        | 18         | 36,0       | 36,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

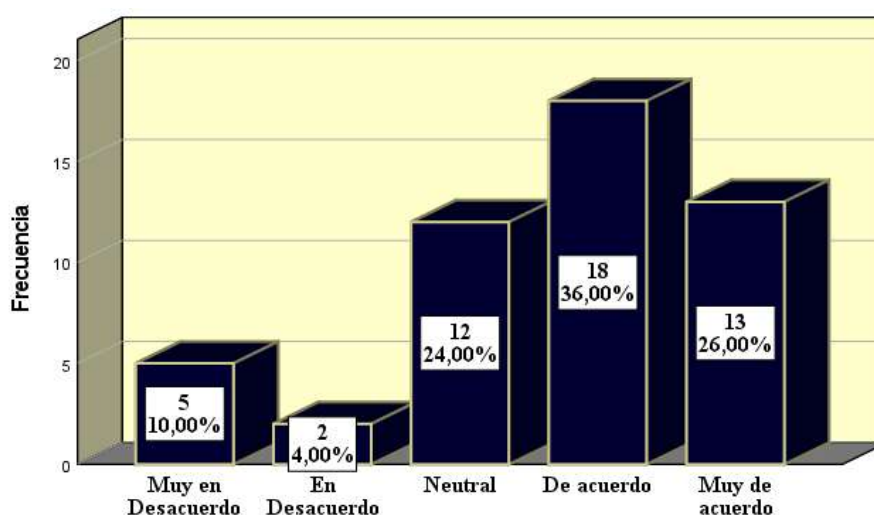


Figura 11. Porcentaje del indicador Evaluación de resultados

### Interpretación

De un total de 50 participantes, se observa que 5 trabajadores (10,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo, mientras que 2 encuestados (4,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables representan el 14,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción negativa respecto al aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 12 participantes (24,0%), lo cual indica que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados mantiene una posición intermedia o indefinida frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas de carácter favorable concentran la mayor proporción. 18 trabajadores (36,0%) señalaron estar de acuerdo y 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. En términos agregados, el 62,0% de la muestra expresa una valoración positiva.

12. ¿Percibes que la retroalimentación recibida contribuye a corregir errores y fortalecer tu desempeño dentro de la institución?

Tabla 17

*Resultado del indicador Retroalimentación*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En Desacuerdo     | 3          | 6,0        | 6,0               | 10,0                 |
|        | Neutral           | 17         | 34,0       | 34,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 72,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

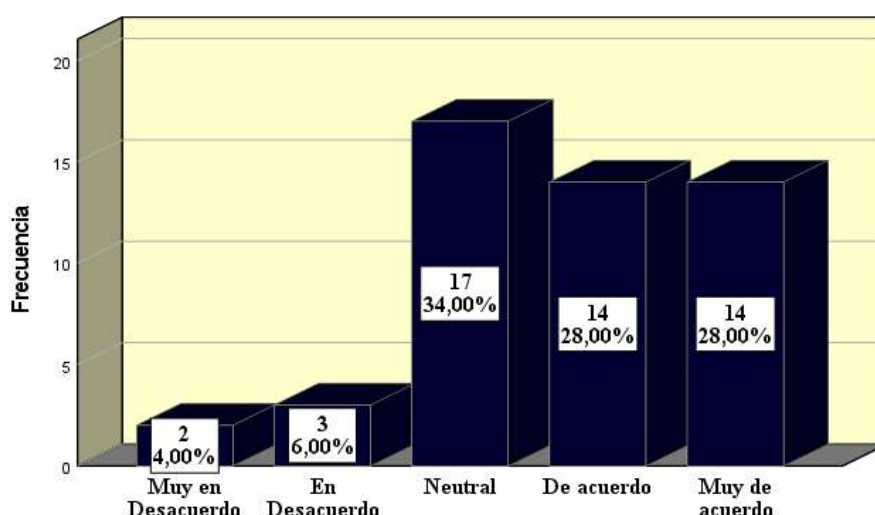


Figura 12. Porcentaje del indicador Retroalimentación

#### Interpretación

De los 50 trabajadores encuestados, se observa que 2 participantes (4,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 3 (6,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 10,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción desfavorable respecto al aspecto evaluado.

Por su parte, 17 encuestados (34,0%) se ubicaron en la categoría neutral, lo que significa que aproximadamente un tercio de la muestra mantiene una postura intermedia o sin una posición definida.

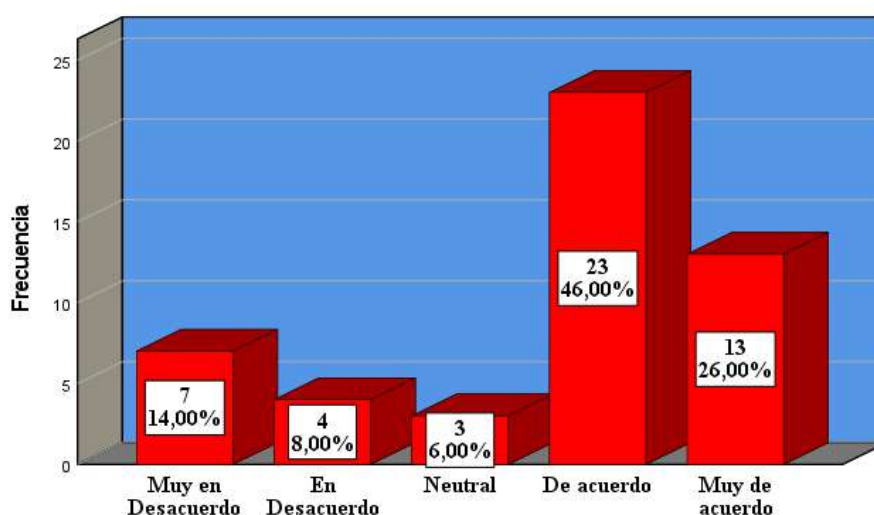
En cuanto a las valoraciones positivas, 14 trabajadores (28,0%) señalaron estar de acuerdo y 14 (28,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las respuestas favorables alcanzan el 56,0%, constituyendo la mayoría relativa dentro de la distribución.

13. ¿Consideras que el uso óptimo del tiempo en tus actividades laborales se ve afectado por la forma en que está diseñado en la práctica los procedimientos administrativos?

Tabla 18

*Resultado del indicador Uso óptimo del tiempo*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 3          | 6,0        | 6,0               | 28,0                 |
|        | De acuerdo        | 23         | 46,0       | 46,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 13. Porcentaje del indicador Uso óptimo del tiempo*

#### Interpretación

De un total de 50 trabajadores encuestados, se evidencia que 7 participantes (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 22,0% de la muestra, lo que indica que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores presenta una percepción desfavorable respecto al enunciado evaluado.

En la categoría neutral se ubicaron 3 encuestados (6,0%), porcentaje reducido que refleja escasa indecisión frente al aspecto analizado.

En contraste, las valoraciones positivas concentran la mayor proporción de respuestas. 23 trabajadores (46,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera consolidada, el 72,0% de los participantes manifiesta una apreciación favorable.

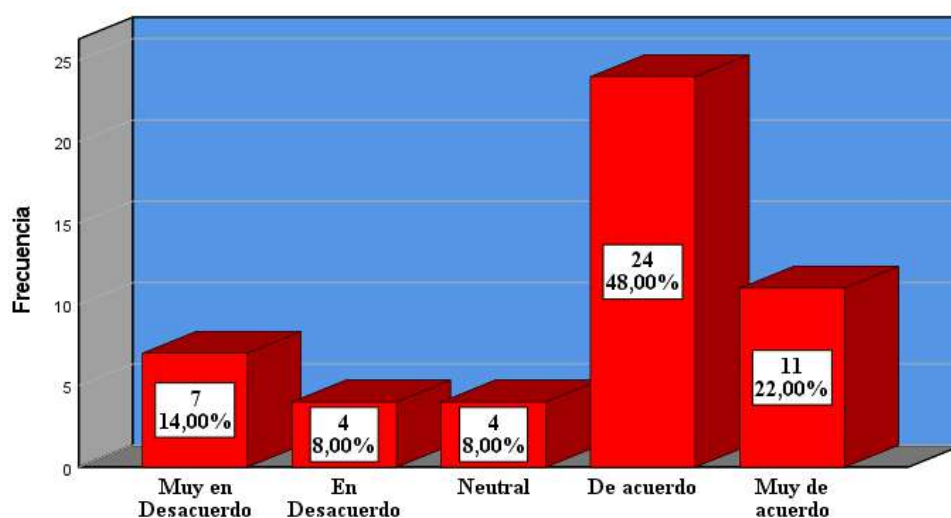
14. ¿El cumplimiento de tareas asignadas se dificulta debido a la falta de una adecuada planificación administrativa?

Tabla 19

*Resultado del indicador Cumplimiento de Tareas*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 4          | 8,0        | 8,0               | 30,0                 |
|        | De acuerdo        | 24         | 48,0       | 48,0              | 78,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 14. Porcentaje del indicador Cumplimiento de Tareas*

### Interpretación

De los 50 trabajadores evaluados, se observa que 7 participantes (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter desfavorable representan el 22,0% del total, lo que evidencia la presencia de un grupo que mantiene una percepción crítica respecto al aspecto analizado.

En la categoría neutral se registraron 4 encuestados (8,0%), lo que refleja un nivel bajo de indecisión o postura intermedia dentro de la muestra.

Por otro lado, la mayor concentración de respuestas se ubica en las alternativas favorables. 24 trabajadores (48,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 11 (22,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las valoraciones positivas alcanzan el 70,0%, constituyendo la tendencia predominante en la distribución de frecuencias.



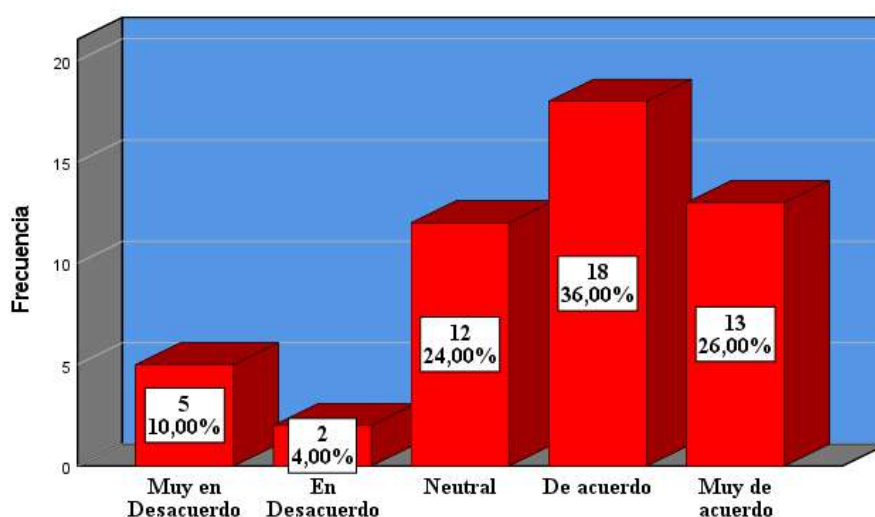
15. ¿Observas que la optimización de recursos institucionales no se realiza de manera eficiente para el desarrollo de tus funciones?

Tabla 20

*Resultado del indicador Optimización de recursos*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 14,0                 |
|        | Neutral           | 12         | 24,0       | 24,0              | 38,0                 |
|        | De acuerdo        | 18         | 36,0       | 36,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 15. Porcentaje del indicador Optimización de recursos*

### Interpretación

De un total de 50 participantes, se observa que 5 trabajadores (10,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo, mientras que 2 encuestados (4,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables representan el 14,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción negativa respecto al aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 12 participantes (24,0%), lo cual indica que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados mantiene una posición intermedia o indefinida frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas de carácter favorable concentran la mayor proporción. 18 trabajadores (36,0%) señalaron estar de acuerdo y 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. En términos agregados, el 62,0% de la muestra expresa una valoración positiva.

16. ¿Consideras que la producción de trabajo que realizas no siempre alcanza el nivel esperado por deficiencias en la gestión administrativa?

Tabla 21

*Resultado del indicador Producción de trabajo*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En Desacuerdo     | 3          | 6,0        | 6,0               | 10,0                 |
|        | Neutral           | 17         | 34,0       | 34,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 72,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

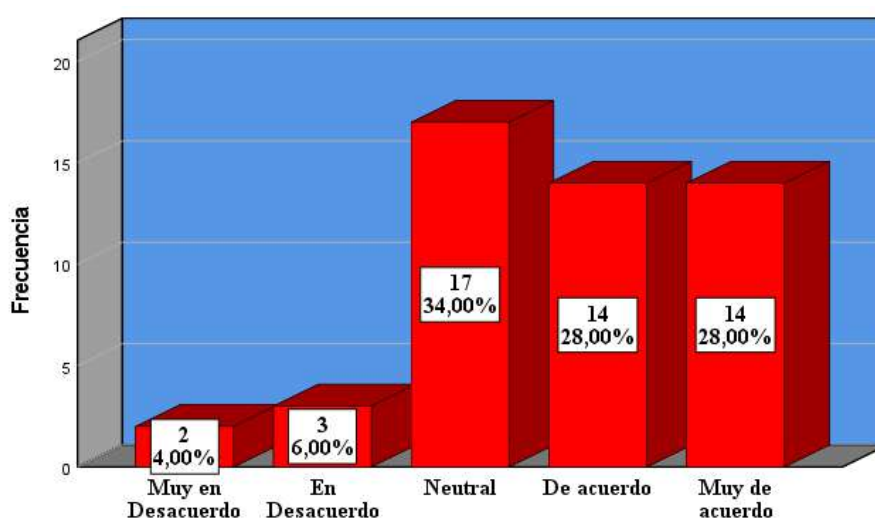


Figura 16. Porcentaje del indicador Producción de trabajo

### Interpretación

De los 50 trabajadores encuestados, se observa que 2 participantes (4,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 3 (6,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 10,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción desfavorable respecto al aspecto evaluado.

Por su parte, 17 encuestados (34,0%) se ubicaron en la categoría neutral, lo que significa que aproximadamente un tercio de la muestra mantiene una postura intermedia o sin una posición definida.

En cuanto a las valoraciones positivas, 14 trabajadores (28,0%) señalaron estar de acuerdo y 14 (28,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las respuestas favorables alcanzan el 56,0%, constituyendo la mayoría relativa dentro de la distribución.

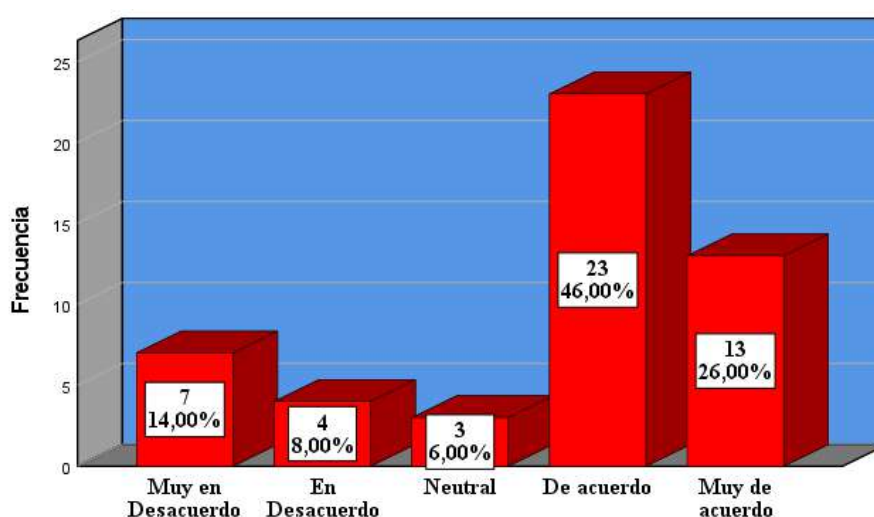
17. ¿Consideras que las faltas de programación de jornadas laborales influyen negativamente en tu desempeño dentro de la institución?

Tabla 22

*Resultado del indicador Jornadas labores*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 3          | 6,0        | 6,0               | 28,0                 |
|        | De acuerdo        | 23         | 46,0       | 46,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 17. Porcentaje del indicador Jornadas labores*

### Interpretación

De un total de 50 trabajadores encuestados, se evidencia que 7 participantes (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 22,0% de la muestra, lo que indica que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores presenta una percepción desfavorable respecto al enunciado evaluado.

En la categoría neutral se ubicaron 3 encuestados (6,0%), porcentaje reducido que refleja escasa indecisión frente al aspecto analizado.

En contraste, las valoraciones positivas concentran la mayor proporción de respuestas. 23 trabajadores (46,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera consolidada, el 72,0% de los participantes manifiesta una apreciación favorable.

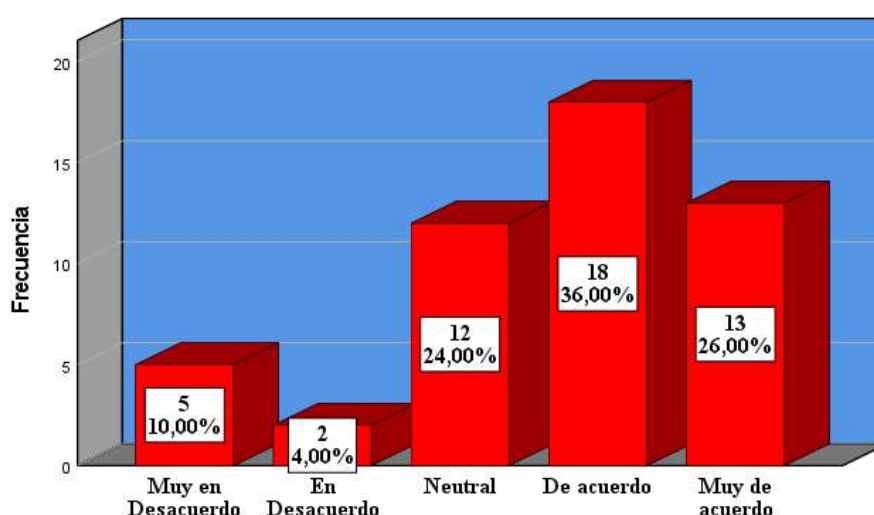
18. ¿Consideras que las herramientas y recursos disponibles no son suficientes para ejecutar adecuadamente tus responsabilidades laborales?

Tabla 23

*Resultado del indicador Herramientas y recursos disponibles*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 14,0                 |
|        | Neutral           | 12         | 24,0       | 24,0              | 38,0                 |
|        | De acuerdo        | 18         | 36,0       | 36,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 18. Porcentaje del indicador Herramientas y recursos disponibles*

### Interpretación

De un total de 50 participantes, se observa que 5 trabajadores (10,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo, mientras que 2 encuestados (4,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables representan el 14,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción negativa respecto al aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 12 participantes (24,0%), lo cual indica que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados mantiene una posición intermedia o indefinida frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas de carácter favorable concentran la mayor proporción. 18 trabajadores (36,0%) señalaron estar de acuerdo y 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. En términos agregados, el 62,0% de la muestra expresa una valoración positiva.

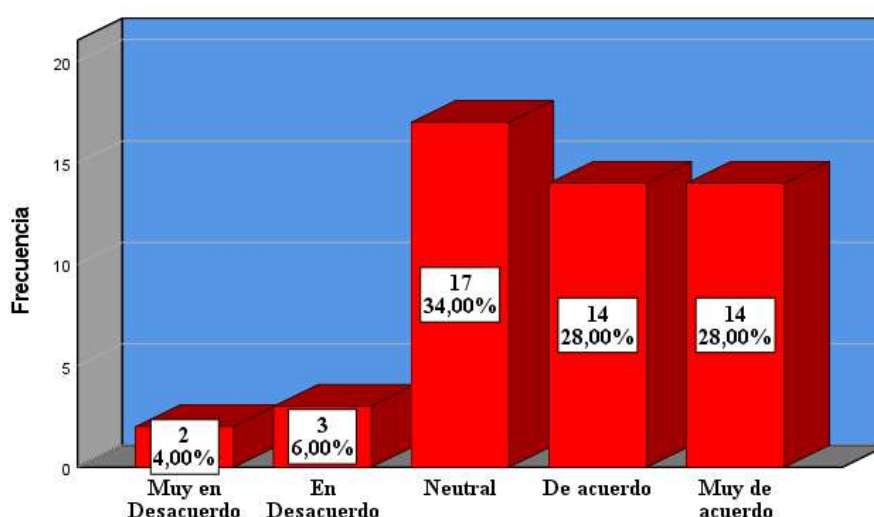
19. ¿Percibes que la ausencia de motivación extrínseca (reconocimientos, incentivos u otros estímulos) afecta tu desempeño laboral?

Tabla 24

*Resultado del indicador Motivación extrínseca*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En Desacuerdo     | 3          | 6,0        | 6,0               | 10,0                 |
|        | Neutral           | 17         | 34,0       | 34,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 72,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 19. Porcentaje del indicador Motivación extrínseca*

### Interpretación

De los 50 trabajadores encuestados, se observa que 2 participantes (4,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 3 (6,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 10,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción desfavorable respecto al aspecto evaluado.

Por su parte, 17 encuestados (34,0%) se ubicaron en la categoría neutral, lo que significa que aproximadamente un tercio de la muestra mantiene una postura intermedia o sin una posición definida.

En cuanto a las valoraciones positivas, 14 trabajadores (28,0%) señalaron estar de acuerdo y 14 (28,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las respuestas favorables alcanzan el 56,0%, constituyendo la mayoría relativa dentro de la distribución.

20. ¿Consideras que la falta de motivación intrínseca influye en tu nivel de compromiso con las actividades que realizas?

Tabla 25

*Resultado del indicador Motivación intrínseca*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 3          | 6,0        | 6,0               | 28,0                 |
|        | De acuerdo        | 23         | 46,0       | 46,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

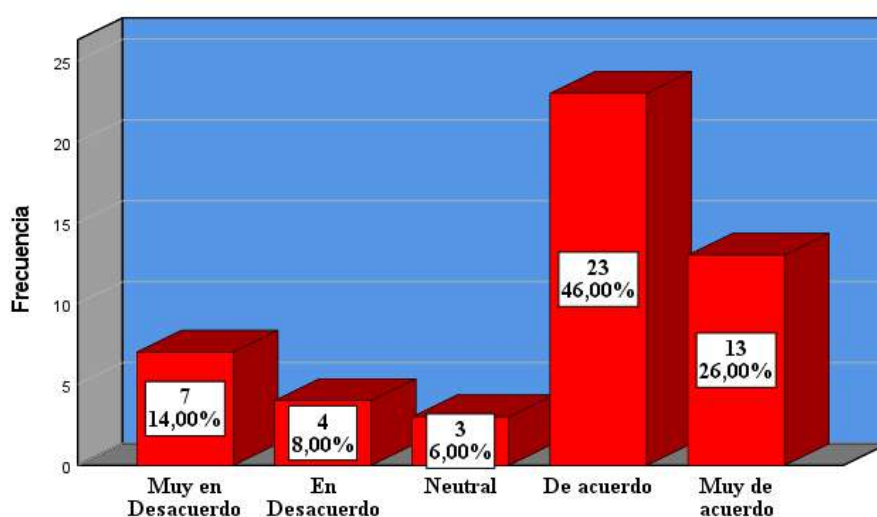


Figura 20. Porcentaje del indicador Motivación intrínseca

## Interpretación

De un total de 50 participantes, se identifica que 7 trabajadores (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 encuestados (8,0%) señalaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 22,0% de la muestra, lo que evidencia la existencia de un grupo que percibe deficiencias en el aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 3 participantes (6,0%), proporción relativamente baja que indica escasa indecisión frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas favorables concentran la mayor frecuencia. 23 trabajadores (46,0%) indicaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) señalaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, el 72,0% de los encuestados presenta una valoración positiva.

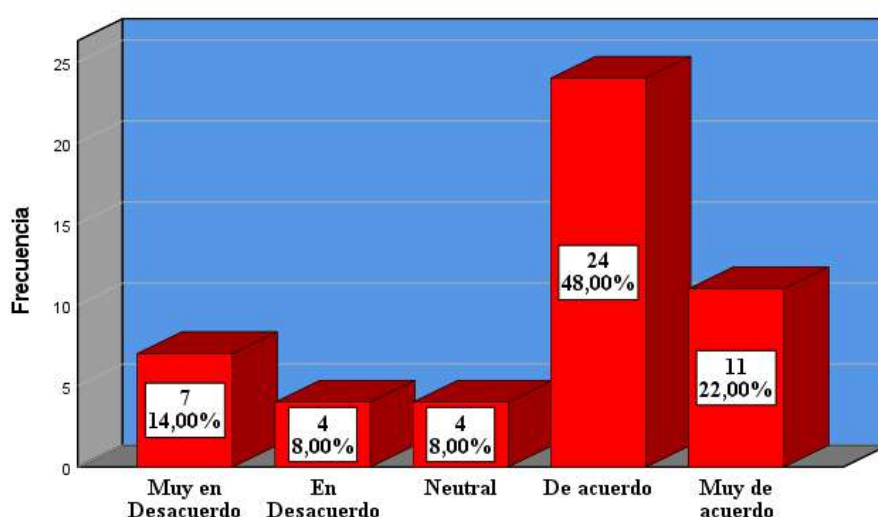
21. ¿Percibes que el escaso apoyo y reconocimiento por parte de la institución afecta tu desempeño, limitando la motivación transitiva?

Tabla 26

*Resultado del indicador Motivación transitiva*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 4          | 8,0        | 8,0               | 30,0                 |
|        | De acuerdo        | 24         | 48,0       | 48,0              | 78,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 11         | 22,0       | 22,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 21. Porcentaje del indicador Motivación transitiva*

## Interpretación

De los 50 trabajadores evaluados, se observa que 7 encuestados (14,0%) expresaron estar muy en desacuerdo y 4 participantes (8,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables alcanzan el 22,0%, lo que evidencia que aproximadamente una quinta parte de la muestra mantiene una percepción negativa respecto al enunciado analizado.

En la categoría neutral se registraron 4 trabajadores (8,0%), porcentaje relativamente reducido que refleja un bajo nivel de indecisión o postura intermedia frente al aspecto evaluado.

En contraste, la mayor concentración de respuestas se ubica en las opciones favorables. 24 participantes (48,0%) señalaron estar de acuerdo, mientras que 11 (22,0%) manifestaron estar muy de acuerdo. De forma agregada, las valoraciones positivas representan el 70,0% del total, constituyendo la tendencia predominante dentro de la distribución.

22. ¿Consideras que los planteamientos de metas institucionales no siempre están claramente definidos ni alineados con tus funciones?

Tabla 27

*Resultado del indicador Planteamientos de metas*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 14,0                 |
|        | Neutral           | 12         | 24,0       | 24,0              | 38,0                 |
|        | De acuerdo        | 18         | 36,0       | 36,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

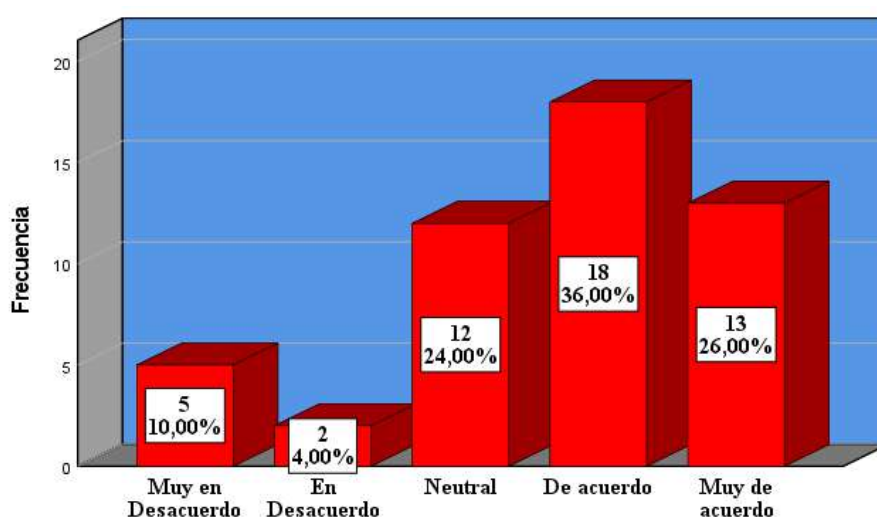


Figura 22. Porcentaje del indicador Planteamientos de metas

### Interpretación

De un total de 50 participantes, se observa que 5 trabajadores (10,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo, mientras que 2 encuestados (4,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas desfavorables representan el 14,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción negativa respecto al aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 12 participantes (24,0%), lo cual indica que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados mantiene una posición intermedia o indefinida frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas de carácter favorable concentran la mayor proporción. 18 trabajadores (36,0%) señalaron estar de acuerdo y 13 (26,0%) indicaron estar muy de acuerdo. En términos agregados, el 62,0% de la muestra expresa una valoración positiva.



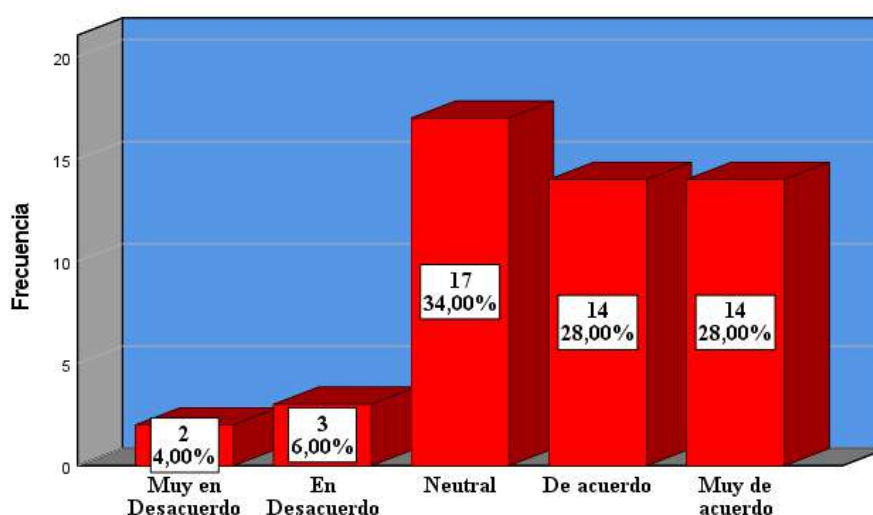
23. ¿Percibes que la limitada formación y capacitación ofrecida por la institución influye negativamente en tu desempeño laboral?

Tabla 28

*Resultado del indicador Formación y capacitación*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En Desacuerdo     | 3          | 6,0        | 6,0               | 10,0                 |
|        | Neutral           | 17         | 34,0       | 34,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 72,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta



*Figura 23. Porcentaje del indicador Formación y capacitación*

### Interpretación

De los 50 trabajadores encuestados, se observa que 2 participantes (4,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 3 (6,0%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 10,0% del total, lo que evidencia una proporción reducida de percepción desfavorable respecto al aspecto evaluado.

Por su parte, 17 encuestados (34,0%) se ubicaron en la categoría neutral, lo que significa que aproximadamente un tercio de la muestra mantiene una postura intermedia o sin una posición definida.

En cuanto a las valoraciones positivas, 14 trabajadores (28,0%) señalaron estar de acuerdo y 14 (28,0%) indicaron estar muy de acuerdo. De manera agregada, las respuestas favorables alcanzan el 56,0%, constituyendo la mayoría relativa dentro de la distribución.

24. ¿Consideras que los resultados alcanzados en tu trabajo no reflejan plenamente tu esfuerzo debido a deficiencias en la gestión administrativa?

Tabla 29

*Resultado del indicador Resultados alcanzados*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 14,0                 |
|        | En Desacuerdo     | 4          | 8,0        | 8,0               | 22,0                 |
|        | Neutral           | 3          | 6,0        | 6,0               | 28,0                 |
|        | De acuerdo        | 23         | 46,0       | 46,0              | 74,0                 |
|        | Muy de acuerdo    | 13         | 26,0       | 26,0              | 100,0                |
|        | Total             | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

Frecuencia de la pregunta

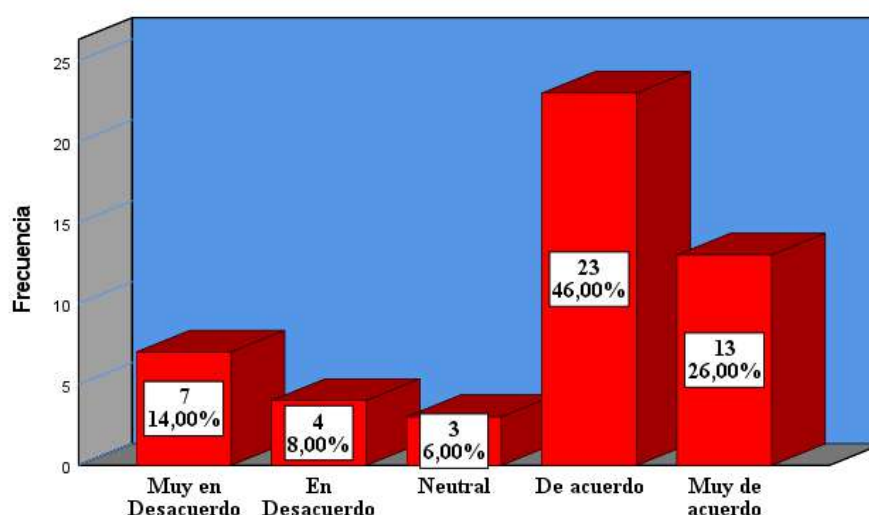


Figura 24. Porcentaje del indicador Resultados alcanzados

### Interpretación:

De un total de 50 participantes, se identifica que 7 trabajadores (14,0%) manifestaron estar muy en desacuerdo y 4 encuestados (8,0%) señalaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo representan el 22,0% de la muestra, lo que evidencia la existencia de un grupo que percibe deficiencias en el aspecto evaluado.

En la categoría neutral se registraron 3 participantes (6,0%), proporción relativamente baja que indica escasa indecisión frente al enunciado planteado.

Por otro lado, las respuestas favorables concentran la mayor frecuencia. 23 trabajadores (46,0%) indicaron estar de acuerdo, mientras que 13 (26,0%) señalaron estar muy de acuerdo.

De manera agregada, el 72,0% de los encuestados presenta una valoración positiva.

## FRECUENCIA DE LA VARIABLE “A” GESTION ADMINISTRATIVA

Sumatoria de las frecuencias de las 12 preguntas que dará resultados a la sumatoria total de la VARIABLE “Gestión Administrativa”

Tabla 30

*Resultado de Gestión Administrativa*

|        |                   |   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 1 | 63         | 10.5       | 10.5              | 10.5                 |
|        | En Desacuerdo     | 2 | 39         | 6.5        | 6.5               | 17                   |
|        | Neutral           | 3 | 109        | 18.2       | 18.2              | 35.17                |
|        | De acuerdo        | 4 | 238        | 39.7       | 39.7              | 74.83                |
|        | Muy de acuerdo    | 5 | 151        | 25.2       | 25.2              | 100.0                |
|        | Total respuestas  |   | 600.0      | 100.0      | 100.0             |                      |

Sumatoria total de variable 01

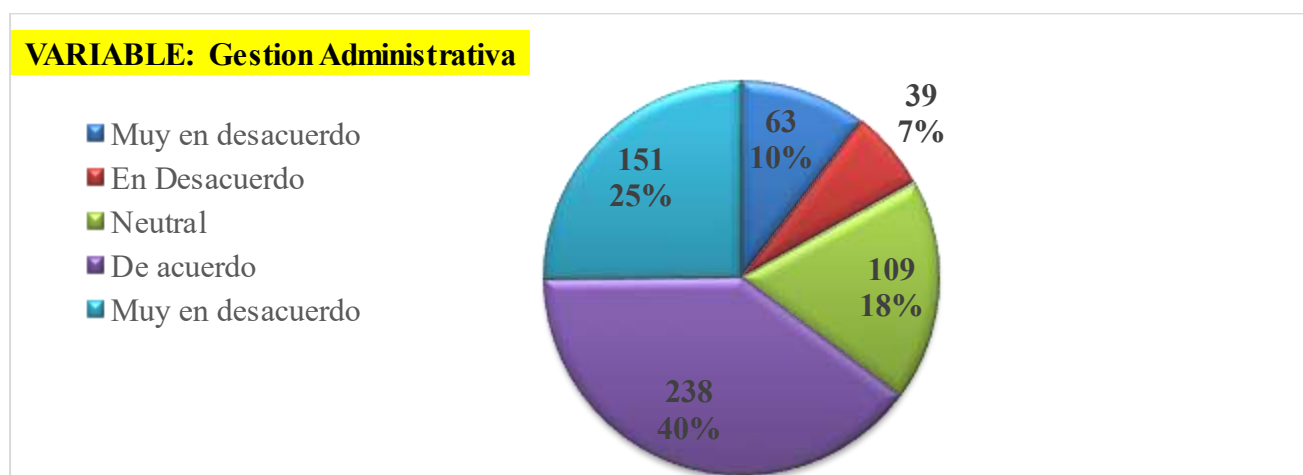


Figura 25 Porcentaje de los resultados Gestión Administrativa

### Interpretación

De 50 encuestados, tenemos 63 respuestas que representa el 10,5%, manifestaron estar muy en desacuerdo, 39 respuestas que representa (6,5%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, el nivel de percepción negativa alcanza el 17,0% del total de las respuestas (102 respuestas), lo que evidencia que una proporción minoritaria presenta una valoración desfavorable respecto a la gestión administrativa.

Por otro lado, 109 respuestas que representa (18,2%) adoptaron una postura neutral, lo que sugiere una percepción indiferente. Este grupo representa casi una quinta parte de los encuestados, indicando que existe un segmento que no muestra una posición claramente definida.

En contraste, la mayor concentración de respuestas se ubica en las categorías positivas. 238 respuestas que representa (39,7%) señalaron estar de acuerdo, constituyendo la frecuencia más alta registrada. Asimismo, 151 respuestas que representa (25,2%) expresaron estar muy de acuerdo. En conjunto, las valoraciones favorables suman 389 respuestas, equivalentes al 64,9% del total de respuestas.

En términos generales, los resultados evidencian una tendencia predominantemente positiva hacia la Gestión Administrativa, dado que más de la mitad de los encuestados manifiestan conformidad. La diferencia porcentual entre las opiniones favorables (64,9%) y desfavorables (17,0%) es considerable, lo que permite inferir una percepción mayoritariamente satisfactoria respecto a esta variable dentro del grupo estudiado.

### FRECUENCIA DE LA VARIABLE “B” DESEMPEÑO LABORAL

Sumatoria de las frecuencias de las 12 preguntas que dará resultados a la sumatoria total de la VARIABLE “Desempeño Laboral”

Tabla 31

*Resultado de Desempeño Laboral*

|        |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en Desacuerdo | 63         | 10.5       | 10.5              | 10.5                 |
|        | En Desacuerdo     | 39         | 6.5        | 6.5               | 17.0                 |
|        | Neutral           | 107        | 17.8       | 17.8              | 34.8                 |
|        | De acuerdo        | 236        | 39.3       | 39.3              | 74.2                 |
|        | Muy de acuerdo    | 155        | 25.8       | 25.8              | 100.0                |
|        | Total             | 600        | 100        | 100               |                      |

Sumatoria de la Variable Y

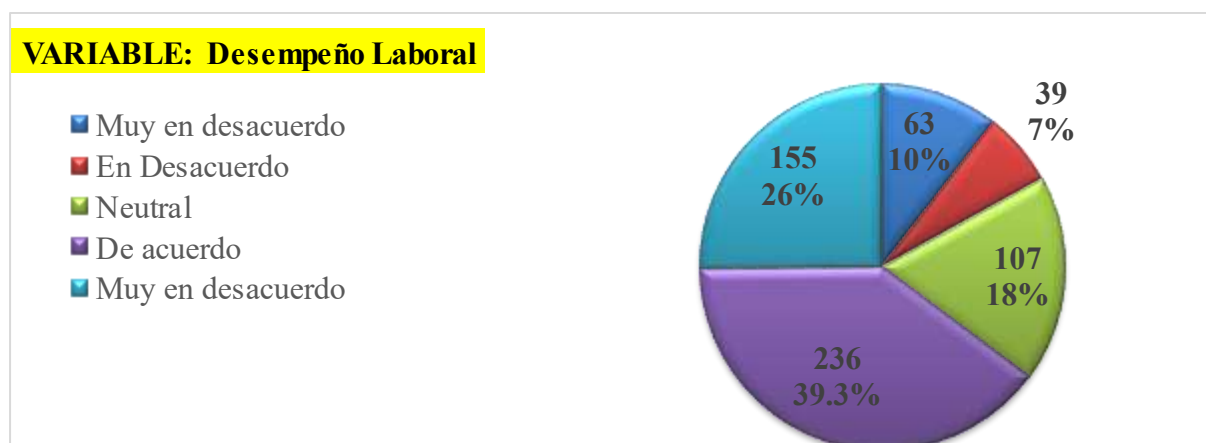


Figura 26 Porcentaje de los resultados del Desempeño Laboral

## **Interpretación**

Se observa que 63 respuestas que representa (10,5%) manifestaron estar muy en desacuerdo, mientras que 39 respuestas que representa (6,5%) indicaron estar en desacuerdo. En conjunto, las respuestas de carácter negativo alcanzan 102 participantes, lo que equivale al 17,0% de la muestra, evidenciando que menos de una quinta parte presenta una valoración desfavorable.

Por su parte, 107 respuestas que representa (17,8%) adoptaron una posición neutral, reflejando una percepción intermedia o ausencia de una postura definida frente a la gestión administrativa.

En cuanto a las respuestas favorables, 236 respuestas que representa (39,3%) señalaron estar de acuerdo, constituyendo la categoría con mayor concentración de respuestas. Asimismo, 155 respuestas que representa (25,8%) indicaron estar muy de acuerdo. En conjunto, las valoraciones positivas suman 391 respuestas, representando el 65,1% del total.

De manera global, los resultados muestran una tendencia marcadamente favorable hacia la presencia de la necesidad de mejorar el desempeño laboral, dado que casi dos tercios de los participantes manifiestan la existencia del problema. La diferencia entre percepciones positivas (65,1%) y negativas (17,0%) es amplia, lo que permite inferir una apreciación predominantemente necesaria respecto a esta variable en el grupo analizado.

## Análisis descriptivo de los datos

Tabla 32

*Estadísticas descriptivas por cada pregunta de la Variable X y la Variable Y*

|                             |  | Estadísticos |        |          |       |       |       |        |       |       |       |                |       |       |        |       |       |        |       |
|-----------------------------|--|--------------|--------|----------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|
|                             |  | 1            | 2      | 3        | 4     | 5     | 6     | 7      | 8     | 9     | 1     | 2              | 3     | 4     | 5      | 6     | 7     | 8      | 9     |
|                             |  | N            | Válido | Perdidos |       |       |       |        |       |       |       |                |       |       |        |       |       |        |       |
|                             |  | 50           | 50     | 50       | 50    | 50    | 50    | 50     | 50    | 50    | 50    | 50             | 50    | 50    | 50     | 50    | 50    | 50     | 50    |
|                             |  | 0            | 0      | 0        | 0     | 0     | 0     | 0      | 0     | 0     | 0     | 0              | 0     | 0     | 0      | 0     | 0     | 0      | 0     |
| Media                       |  | 4,16         | 3,88   | 3,84     | 3,82  | 3,80  | 3,54  | 3,78   | 3,82  | 3,80  | 4,22  | 3,80           | 3,90  | 3,54  | 3,78   | 3,82  | 3,80  | 3,78   | 3,82  |
| Error estándar de la media  |  | ,112         | ,109   | ,108     | ,102  | ,146  | ,172  | ,112   | ,102  | ,146  | ,108  | ,107           | ,108  | ,172  | ,112   | ,102  | ,146  | ,112   | ,102  |
| Mediana                     |  | 4,00         | 4,00   | 4,00     | 4,00  | 4,00  | 4,00  | 4,00   | 4,00  | 4,00  | 4,00  | 4,00           | 4,00  | 4,00  | 4,00   | 4,00  | 4,00  | 4,00   | 4,00  |
| Moda                        |  | 4            | 4      | 4        | 4     | 4     | 4     | 3      | 4     | 4     | 4     | 3 <sup>a</sup> | 4     | 4     | 3      | 4     | 4     | 3      | 4     |
| Desv. Desviación            |  | ,792         | ,773   | ,766     | ,720  | 1,030 | 1,216 | ,790   | ,720  | 1,030 | ,764  | ,756           | ,763  | 1,216 | ,790   | ,720  | 1,030 | ,790   | ,720  |
| Varianza                    |  | ,627         | ,598   | ,586     | ,518  | 1,061 | 1,478 | ,624   | ,518  | 1,061 | ,583  | ,571           | ,582  | 1,478 | ,624   | ,518  | 1,061 | ,624   | ,518  |
| Asimetría                   |  | -,812        | ,213   | ,000     | -,057 | -,747 | -,523 | ,419   | -,057 | -,747 | -,973 | ,354           | -,115 | -,523 | ,419   | -,057 | -,747 | ,419   | -,057 |
| Error estándar de asimetría |  | ,337         | ,337   | ,337     | ,337  | ,337  | ,337  | ,337   | ,337  | ,337  | ,337  | ,337           | ,337  | ,337  | ,337   | ,337  | ,337  | ,337   | ,337  |
| Curtosis                    |  | ,527         | -1,275 | -,671    | -,330 | -,024 | -,748 | -1,265 | -,330 | -,024 | 1,183 | -1,147         | -,580 | -,748 | -1,265 | -,330 | -,024 | -1,265 | -,330 |
| Error estándar de curtosis  |  | ,662         | ,662   | ,662     | ,662  | ,662  | ,662  | ,662   | ,662  | ,662  | ,662  | ,662           | ,662  | ,662  | ,662   | ,662  | ,662  | ,662   | ,662  |
| Rango                       |  | 3            | 2      | 3        | 3     | 4     | 4     | 2      | 3     | 4     | 3     | 2              | 3     | 4     | 2      | 3     | 4     | 2      | 3     |
| Mínimo                      |  | 2            | 3      | 2        | 2     | 1     | 1     | 3      | 2     | 1     | 2     | 3              | 2     | 1     | 3      | 2     | 1     | 3      | 2     |
| Máximo                      |  | 5            | 5      | 5        | 5     | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 5     | 5              | 5     | 5     | 5      | 5     | 5     | 5      | 5     |
| Suma                        |  | 208          | 194    | 192      | 191   | 190   | 177   | 189    | 191   | 190   | 211   | 190            | 195   | 177   | 189    | 191   | 190   | 189    | 191   |

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Análisis desarrollado por el Tesista

### **Interpretación:**

En cuanto a las medidas de tendencia central, la media presenta valores que oscilan alrededor de 3,54 y 4,16, lo que indica que, en promedio, los participantes se ubican encima de la categoría neutral y la opción de acuerdo, con una inclinación hacia valoraciones favorables. Este resultado sugiere una percepción predominantemente positiva respecto a los ítems evaluados. La mediana igual a 4 confirma esta tendencia, dado que el punto central de la distribución se sitúa en la categoría “De acuerdo”. Asimismo, la moda también corresponde al valor 4, lo que significa que la alternativa más frecuentemente seleccionada por los encuestados fue “De acuerdo”. La coincidencia entre mediana y moda refuerza la idea de una concentración importante de respuestas en niveles altos de aceptación.

Respecto a las medidas de dispersión, la varianza presenta valores que fluctúan entre 0,058 y 1, lo que evidencia distintos grados de homogeneidad en las respuestas según el ítem analizado. Valores cercanos a 0 indican mayor uniformidad en las opiniones, mientras que aquellos más próximos a 1 reflejan mayor variabilidad. En concordancia con ello, la desviación estándar oscila entre 0,773 y 1, lo cual revela que, si bien existe cierta dispersión en las respuestas, esta no es elevada, manteniéndose dentro de rangos que indican consistencia en la percepción de los participantes.

En términos generales, los estadísticos descriptivos muestran una tendencia favorable hacia los aspectos evaluados, acompañada de un nivel de dispersión moderado. Esto permite inferir que la mayoría de los encuestados comparte una percepción similar, predominantemente orientada al acuerdo, lo que aporta solidez y coherencia a los resultados obtenidos en la investigación.

Tabla 33

*Análisis de las frecuencias de las de VA y VB*

|                                           |          | <b>Estadísticos</b>                       |                                    |
|-------------------------------------------|----------|-------------------------------------------|------------------------------------|
|                                           |          | VA - Gestión Administrativa<br>(Agrupada) | VB-Desempeño Laboral<br>(Agrupada) |
| N                                         | Válido   | 50                                        | 50                                 |
|                                           | Perdidos | 0                                         | 0                                  |
| Media $\bar{X}$                           |          | 3,36                                      | 3,38                               |
| Error estándar de la media $SE_{\bar{X}}$ |          | ,171                                      | ,171                               |
| Mediana $Md$                              |          | 4,00                                      | 4,00                               |
| Moda $Mo$                                 |          | 4                                         | 4                                  |
| Desv. Desviación $s$ o $\sigma$           |          | 1,208                                     | 1,210                              |
| Varianza $s^2$ o $\sigma^2$               |          | 1,460                                     | 1,465                              |
| Asimetría $Sk$                            |          | -,959                                     | -1,002                             |
| Error estándar de asimetría $SE_{Sk}$     |          | ,337                                      | ,337                               |
| Curtosis $Ku$                             |          | -,290                                     | -,239                              |
| Error estándar de curtosis $SE_{Ku}$      |          | ,662                                      | ,662                               |
| Rango $R$                                 |          | 4                                         | 4                                  |
| Mínimo $Min$                              |          | 1                                         | 1                                  |
| Máximo $Max$                              |          | 5                                         | 5                                  |
| Suma                                      |          | 168                                       | 169                                |

Análisis desarrollado por el investigador

## Interpretación

El procesamiento estadístico de las doce interrogantes correspondientes a la variable Gestión Administrativa, permite identificar tendencias significativas en la percepción del personal.

**La media aritmética** obtenida (3,36) sitúa las respuestas en un rango de aceptación moderada, lo que denota una apreciación global favorable respecto a los procesos administrativos para la institución. No obstante, este valor también sugiere que la valoración no alcanza niveles altos, evidenciando la existencia de márgenes susceptibles en la gestión administrativa.

La **mediana** y la **moda**, ambas con valor 4, revelan que la categoría predominante corresponde al nivel de acuerdo, lo cual configura una concentración relevante de respuestas en torno a percepciones positivas. Esta acumulación central indica que una proporción considerable de trabajadores reconoce la funcionalidad de la gestión administrativa.

En cuanto a la varianza (1,46) y la desviación estándar (1,21) reflejan una dispersión moderada de las respuestas. Este comportamiento estadístico evidencia la coexistencia de posturas diferenciadas entre los encuestados.



En síntesis, los resultados permiten inferir que la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Privada Galileo presenta una valoración predominantemente favorable, aunque no exenta de matices críticos. La distribución de las respuestas sugiere estabilidad en la tendencia central, acompañada de una dispersión que invita a profundizar en estrategias de fortalecimiento institucional orientadas a consolidar la eficacia administrativa y su incidencia en el desempeño laboral.

Tabla 34

*Análisis de las frecuencias de las Dimensiones de la DVA y DVB*

|                    |                    | <b>Estadísticos</b>            |                               |
|--------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|
|                    |                    | VAD - Planeación<br>(Agrupada) | VBD -Eficiencia<br>(Agrupada) |
| N                  | Válido<br>Perdidos | 50<br>0                        | 50<br>0                       |
| $\bar{X}$          |                    | 3,22                           | 3,24                          |
| $SE_{\bar{X}}$     |                    | ,181                           | ,170                          |
| $Md$               |                    | 4,00                           | 4,00                          |
| $Mo$               |                    | 4                              | 4                             |
| $s$ o $\sigma$     |                    | 1,282                          | 1,205                         |
| $s^2$ o $\sigma^2$ |                    | 1,644                          | 1,451                         |
| Sk                 |                    | -,612                          | -,704                         |
| $SE_{Sk}$          |                    | ,337                           | ,337                          |
| Ku                 |                    | -,694                          | -,599                         |
| $SE_{Ku}$          |                    | ,662                           | ,662                          |
| $R$                |                    | 4                              | 4                             |
| $Min$              |                    | 1                              | 1                             |
| $Max$              |                    | 5                              | 5                             |
| $Suma$             |                    | 161                            | 162                           |

Análisis desarrollado por el investigador

## Interpretación

El examen estadístico de las tres interrogantes correspondientes a la dimensión Planeación, evaluadas, permite advertir una tendencia predominantemente favorable, aunque con matices diferenciados.

La **media aritmética** de 3,22 sitúa las respuestas en un umbral de aceptación intermedia, lo que sugiere que los trabajadores reconocen el proceso de planificación; sin embargo, no alcanza niveles de contundente aprobación. Este resultado podría interpretarse como una percepción favorable a la planificación, pero necesita perfeccionarse, particularmente en lo concerniente a la claridad de objetivos, previsión estratégica y articulación de metas organizacionales.

La mediana y la moda, ambas con valor 4, evidencian que la categoría más recurrente se concentra en el nivel de acuerdo, lo cual revela una inclinación mayoritaria hacia una apreciación positiva de la planeación administrativa.

Respecto a la varianza de 1,64 y la desviación estándar de 1,28 reflejan una oscilación moderada en las respuestas, lo que denota la existencia de valoraciones heterogéneas. Tal variabilidad podría estar asociada a diferencias en el nivel de participación de los trabajadores en los procesos de planificación, así como a percepciones distintas sobre la coherencia entre la programación institucional y su ejecución práctica.

En conjunto, los hallazgos permiten sostener que la dimensión Planeación presenta una apreciación global favorable, aunque acompañada de una dispersión que sugiere la necesidad de fortalecerla

Tabla 35  
*Análisis de las frecuencias de las DIM 2 VA y DIM 2 VB*

|                    |          | <b>Estadísticos</b>            |                               |
|--------------------|----------|--------------------------------|-------------------------------|
|                    |          | V1D2 - Organización (Agrupada) | V2D2-Productividad (Agrupada) |
| N                  | Válido   | 50                             | 50                            |
|                    | Perdidos | 0                              | 0                             |
| $\bar{X}$          |          | 3,60                           | 3,28                          |
| $SE_{\bar{X}}$     |          | ,185                           | ,176                          |
| $Md$               |          | 4,00                           | 4,00                          |
| $Mo$               |          | 4                              | 4                             |
| $s$ o $\sigma$     |          | 1,309                          | 1,246                         |
| $s^2$ o $\sigma^2$ |          | 1,714                          | 1,553                         |
| Sk                 |          | -1,023                         | -,626                         |
| $SE_{Sk}$          |          | ,337                           | ,337                          |
| Ku                 |          | -,137                          | -,669                         |
| $SE_{Ku}$          |          | ,662                           | ,662                          |
| $R$                |          | 4                              | 4                             |
| $Min$              |          | 1                              | 1                             |
| $Max$              |          | 5                              | 5                             |
| $Suma$             |          | 180                            | 164                           |

Análisis desarrollado por el investigador

### Interpretación

El tratamiento estadístico de las tres interrogantes asociadas a la dimensión Organización, permite identificar una orientación mayoritariamente favorable por parte de los trabajadores.

La media aritmética obtenida (3,60) se sitúa en un rango de valoración positiva consistente, lo que evidencia que el personal reconoce una estructura organizativa funcional dentro de la institución.

La mediana y la moda, ambas con valor 4, confirman que la categoría predominante corresponde al nivel de acuerdo, lo cual revela una concentración significativa de respuestas en torno a una percepción favorable. Esta convergencia en la tendencia central indica que la mayoría de los encuestados valida la configuración organizacional existente, atribuyéndole coherencia y pertinencia en el desarrollo de las actividades institucionales.

En cuanto a la dispersión, la varianza de 1,71 y la desviación estándar de 1,31 muestran una oscilación moderada en las respuestas, lo que denota la presencia de apreciaciones diferenciadas entre los trabajadores. Esta heterogeneidad podría estar vinculada a experiencias particulares.

En términos generales, los resultados permiten inferir que la dimensión Organización presenta una valoración sólida dentro de la gestión administrativa, aunque la variabilidad observada sugiere la conveniencia de fortalecer mecanismos.

Tabla 36  
*Análisis de las frecuencias de las DIM 3 VA y Dimensión DIM 3 VB*

| Estadísticos              |                    | V1D3 - Dirección (Agrupada) | V2D3-Motivación (Agrupada) |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------------|
| N                         | Válido<br>Perdidos | 50<br>0                     | 50<br>0                    |
| $\bar{X}$                 |                    | 3,78                        | 3,22                       |
| $SE_{\bar{X}}$            |                    | ,196                        | ,174                       |
| $Md$                      |                    | 4,00                        | 4,00                       |
| $Mo$                      |                    | 5                           | 4                          |
| $s \text{ o } \sigma$     |                    | 1,389                       | 1,234                      |
| $s^2 \text{ o } \sigma^2$ |                    | 1,930                       | 1,522                      |
| $Sk$                      |                    | -,967                       | -,710                      |
| $SE_{Sk}$                 |                    | ,337                        | ,337                       |
| $Ku$                      |                    | -,382                       | -,659                      |
| $SE_{Ku}$                 |                    | ,662                        | ,662                       |
| $R$                       |                    | 4                           | 4                          |
| $Min$                     |                    | 1                           | 1                          |
| $Max$                     |                    | 5                           | 5                          |
| $Suma$                    |                    | 189                         | 161                        |

Análisis desarrollado por el investigador

## **Interpretación**

El examen estadístico de las tres interrogantes vinculadas a la dimensión Dirección, permite advertir una apreciación marcadamente favorable por parte del personal.

La media aritmética de 3,78 constituye el valor más elevado entre las dimensiones analizadas hasta el momento, lo que denota una percepción positiva consistente respecto a los procesos de dirección. Este resultado sugiere que los trabajadores reconocen en la dirección un componente dinamizador de la gestión administrativa, asociado a la orientación estratégica, la motivación y la coordinación de esfuerzos colectivos.

La mediana ubicada en 4 confirma que la tendencia central se concentra en el nivel de acuerdo; sin embargo, la moda con valor 5 evidencia que la categoría más frecuente corresponde al nivel más alto de aprobación. Este comportamiento estadístico revela la existencia de un grupo significativo de trabajadores que manifiesta una valoración altamente favorable del estilo directivo y de los mecanismos de conducción para la institución.

En términos de variabilidad, la varianza de 1,93 y la desviación estándar de 1,39 reflejan una dispersión moderada alta en las respuestas. Esta amplitud sugiere que, si bien predomina una percepción positiva, coexisten opiniones divergentes que podrían estar asociadas a diversos factores.

En conjunto, los resultados permiten sostener que la dimensión Dirección constituye uno de los componentes más robustos de la gestión administrativa en la institución educativa; no obstante, la variabilidad observada invita a profundizar en estrategias de dirección.

Tabla 37

*Análisis de las frecuencias de las DIM 4 VA y Dimensión DIM 4 VB*

| Estadísticos              |          |                           |                                         |
|---------------------------|----------|---------------------------|-----------------------------------------|
|                           |          | V1D4 - Control (Agrupada) | V2D4 - Objetivos conseguidos (Agrupada) |
| N                         | Válido   | 50                        | 50                                      |
|                           | Perdidos | 0                         | 0                                       |
| $\bar{X}$                 |          | 3,60                      | 3,22                                    |
| $SE_{\bar{X}}$            |          | ,185                      | ,177                                    |
| $Md$                      |          | 4,00                      | 4,00                                    |
| $Mo$                      |          | 4                         | 4                                       |
| $s \text{ o } \sigma$     |          | 1,309                     | 1,250                                   |
| $s^2 \text{ o } \sigma^2$ |          | 1,714                     | 1,563                                   |
| Sk                        |          | -1,023                    | -,762                                   |
| $SE_{Sk}$                 |          | ,337                      | ,337                                    |
| Ku                        |          | -,137                     | -,602                                   |
| $SE_{Ku}$                 |          | ,662                      | ,662                                    |
| R                         |          | 4                         | 4                                       |
| Min                       |          | 1                         | 1                                       |
| Max                       |          | 5                         | 5                                       |
| Suma                      |          | 180                       | 161                                     |

Análisis desarrollado por el investigador

## Interpretación

El procesamiento estadístico de las tres interrogantes que conforman la dimensión Control, evidencia una percepción predominantemente favorable respecto al control institucional.

La media aritmética de 3,60 ubica esta dimensión en un rango de aceptación positiva sostenida, lo que indica que los trabajadores reconocen la implementación de procedimientos de seguimiento y evaluación que contribuyen al orden y a la regulación de las actividades laborales. Este resultado sugiere que los sistemas de control son percibidos como instrumentos funcionales para garantizar el cumplimiento de metas y la observancia de lineamientos administrativos.

La mediana y la moda, ambas con valor 4, revelan que la categoría más recurrente corresponde al nivel de acuerdo, consolidando una tendencia central orientada hacia la aprobación.

En cuanto a la dispersión, la varianza de 1,71 y la desviación estándar de 1,31 muestran una fluctuación moderada en las respuestas, lo que pone de manifiesto la coexistencia de percepciones heterogéneas.

De manera integral, los hallazgos permiten sostener que la dimensión Control presenta una valoración consistente dentro del esquema de la gestión administrativa; no obstante, la

amplitud en la dispersión sugiere la conveniencia de optimizar los sistemas de evaluación a fin de fortalecer su incidencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

## **4.2 Contrastación de hipótesis**

### **4.2.1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk**

Las pruebas de bondad de ajuste son herramientas estadísticas empleadas para verificar si los datos observados en una muestra se ajustan a una distribución o modelo de probabilidad específico. Su propósito es determinar si la distribución teórica asumida (por ejemplo, normal, binomial, de Poisson, exponencial, entre otras) es coherente con los datos obtenidos., etc. (Romero, 2016, p.105).

En síntesis, las pruebas de bondad de ajuste permiten determinar la distribución que siguen los datos, lo cual es fundamental para decidir si se emplearán pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas en los análisis posteriores.

Es importante destacar que, independientemente de que los datos provengan de una muestra o de la población completa, cuando el tamaño muestral es igual o inferior a 50 observaciones, la prueba más recomendada para evaluar la normalidad de los datos es la prueba de Shapiro-Wilk. Por lo tanto, en este estudio, el análisis estadístico se fundamentará en los resultados obtenidos mediante dicha prueba, asegurando la selección apropiada de los procedimientos inferenciales a aplicar. (Romero, 2016, p.112)

De manera complementaria, cuando el tamaño de la muestra o población excede las 50 observaciones, la evaluación de la bondad de ajuste a la normalidad se realiza mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Esta prueba es un método estadístico de significación que permite determinar si los datos de la muestra provienen de una distribución normal, siendo adecuada para variables

cuantitativas continuas y tamaños muestrales mayores a 50. (Romero, 2016, p.105)

En el presente estudio, la población objetiva está constituida por 50 trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo, por lo que, según los criterios establecidos, los resultados se evaluarán con base en la prueba de Shapiro-Wilk, que es la más indicada para tamaños muestrales iguales o inferiores a 50 observaciones.

### **Hipótesis de normalidad**

Con una muestra de 50 colaboradores, se busca determinar si los valores observados de las variables de estudio se ajustan a una distribución normal. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** Los datos provienen de distribución normal (N.S.>0.05 Distribuciones Paramétricas)

**H<sub>1</sub>:** Los datos no provienen de distribución normal (N.S.<0.05 Distribuciones No Paramétricas)

### **Reglas de decisiones**

comparamos el valor p (Sig.) con el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

✓ Si  $p \geq 0.05$  No se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>

Los datos se distribuyen normalmente

✓ Si  $p < 0.05$  Se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>

Los datos no se distribuyen normalmente

Tabla 38 Resultados de las Pruebas de Shapiro-Wilk

|                                        | Pruebas de normalidad           |    |      |              |    |      |
|----------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                                        | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| V1 - Gestión Administrativa (Agrupada) | ,362                            | 50 | ,000 | ,770         | 50 | ,001 |
| V2-Desempeño Laboral (Agrupada)        | ,376                            | 50 | ,000 | ,754         | 50 | ,001 |

a. Correc. de signific. de Lilliefors

Analizado con sumatoria total de cada variable

Como se puede observar en los resultados presentados en la tabla, la muestra analizada está conformada por 50 trabajadores, equivalentes a 50 casos. Dada esta cantidad, la evaluación de la normalidad se realizó utilizando la prueba de Shapiro-Wilk. Los valores de significancia bilateral obtenidos mediante SPSS versión 27 fueron 0,001, lo que es inferior al umbral de significancia de 0,05 ( $p < 0,05$ ).

En consecuencia, se está rechazando la hipótesis de normalidad, indicando que las variables no seguirían o no estarían distribuidas normalmente. Por ello, deberá apoyarse en pruebas no paramétricas, siendo adecuados los coeficientes de correlación de Spearman (Rho) y de Kendall (Tau-b) para evaluar la relación entre las variables de estudio.



#### 4.2.2 Contraste de Hipótesis

Para interpretar correctamente los resultados derivados del análisis correlacional, se toma como referencia el marco teórico de Hernández y Mendoza (2018), quienes indican que: “Los coeficientes de correlación pueden oscilar entre  $-1,00$  y  $1,00$ . Aunque estas interpretaciones son relativas, conservan consistencia con los criterios metodológicos y estadísticos aceptados por diversos autores en el área” (p.346).

En otras palabras, el valor del coeficiente de correlación permite determinar la dirección y fuerza de la relación entre dos variables, siendo positivo cuando existe una relación directa, negativo cuando es inversa, y cercano a cero cuando la relación es débil o inexistente, manteniendo así un marco interpretativo estandarizado y reconocido. En esa línea se presentan los rangos de correlación positivos más usados:

0.00 = No existen correlaciones

0.10 = Muy Débil.

0.25 = Débil.

0.50 = Media.

0.75 = Considerable.

0.90 = Muy Fuerte.

1.00 = Perfecta

##### a) Contrastación de Hipótesis general

Hi: La Gestión Administrativa se relaciona positivamente fuerte con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

Ho: La Gestión Administrativa no se relaciona positivamente fuerte con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

## Criterio de Decisiones

Para la verificación de las hipótesis, se adoptó un criterio basado en la comparación del valor de significancia observado (p-valor bilateral) frente al umbral de significancia establecido  $\alpha = 0,05$ , equivalente a un nivel de confianza del 95 %. Según este enfoque:

- ✓ Si  $p \geq 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) no se descarta, indicando que los datos no ofrecen evidencia estadísticamente significativa que respalde un efecto o relación entre las variables.
- ✓ Si  $p < 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que refleja que los datos evidencian un vínculo o efecto significativo entre las variables.

## Estadística de Prueba de Hipótesis

La verificación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), un método estadístico no paramétrico que permite cuantificar la intensidad y dirección de la relación entre las variables incluidas en la hipótesis de investigación. El procesamiento y análisis de los datos se llevó mediante SPSS, versión 27.

Tabla 39 Contrastación de la Hipótesis General

| Correlaciones |                                           |                        | V1 - Gestión<br>Administrativa<br>(Agrupada) | V2-<br>Desempeño<br>Laboral<br>(Agrupada) |
|---------------|-------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Spearman      | V1 - Gestion<br>Administrativa (Agrupada) | Coefic. de correlación | 1,000                                        | ,983**                                    |
|               |                                           | Sigm. (bilat.)         | .                                            | ,000                                      |
|               |                                           | N                      | 50                                           | 50                                        |
|               | V2-Desempeño Laboral<br>(Agrupada)        | Coefic. de correlación | ,983**                                       | 1,000                                     |
|               |                                           | Sigm. (bilat.)         | ,000                                         | .                                         |
|               |                                           | N                      | 50                                           | 50                                        |

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

Análisis realizado por el investigador

### **Descripción de la Correlación**

A partir del análisis estadístico efectuado, se identificó que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,983, lo cual evidencia un alto grado de asociación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. Este resultado indica que el incremento en una de ellas tiende a incrementar la otra. En consecuencia, el valor obtenido se ubica dentro de la categoría de correlación positiva muy fuerte, lo que refleja una correspondencia significativa entre los factores analizados.

### **Decisión estadística**

Del análisis inferencial realizado se identificó que el valor de significancia bilateral es  $p = 0,000$ , inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ). Bajo este criterio, se descartó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se respaldó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) propuesta en la investigación, lo que permitió concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

### **b) Contrastación de Hipótesis Específica 1**

Hi: La Planeación se relaciona positivamente fuerte con la Eficiencia de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

Ho: La Planeación no se relaciona positivamente fuerte con la Eficiencia de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

## Criterio de Decisiones

Para la verificación de las hipótesis, se adoptó un criterio basado en la comparación del valor de significancia observado (p-valor bilateral) frente al umbral de significancia establecido  $\alpha = 0,05$ , equivalente a un nivel de confianza del 95 %. Según este enfoque:

- ✓ Si  $p \geq 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) no se descarta, indicando que los datos no ofrecen evidencia estadísticamente significativa que respalde un efecto o relación entre las variables.
- ✓ Si  $p < 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que refleja que los datos evidencian un vínculo o efecto significativo entre las variables.

## Estadística de Prueba de Hipótesis

La verificación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), un método estadístico no paramétrico que permite cuantificar la intensidad y dirección de la relación entre las dimensiones incluidas en la hipótesis de investigación. El procesamiento y análisis de los datos se llevó mediante SPSS, versión 27.

Tabla 40 Contrastación de la Hipótesis Especifica N° 01

| Correlaciones |                    |                        | Planeación<br>(Agrupada) | Eficiencia<br>(Agrupada) |
|---------------|--------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Spearman      | V1 - Gestion       | Coefic. de correlación | 1,000                    | ,919**                   |
|               | Administrativa     | Sigm. (bilat.)         | .                        | ,000                     |
|               | (Agrupada)         | N                      | 50                       | 50                       |
|               | V2-Desempeño       | Coefic. de correlación | ,919**                   | 1,000                    |
|               | Laboral (Agrupada) | Sigm. (bilat.)         | ,000                     | .                        |
|               |                    | N                      | 50                       | 50                       |

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

Análisis realizado por el investigador

### **Descripción de la Correlación**

A partir del análisis estadístico efectuado, se identificó que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,919\*\*, entre las dimensiones Planeación y Eficiencia, “por consiguiente, este valor nos indican que la relación de las variables es positivas con un rango de **Correlación Positiva muy Fuerte**”.

### **Decisión estadística**

Se observa que el resultado de significancia bilateral (p-valor) es 0,000, lo cual es inferior al dato teórico de 0,05 ( $\alpha = 0,05$ , nivel de confianza 95%). Esto indican que la relaciones entre las variables es estadísticamente significativas, en tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, los resultados respaldan y validan la Hipótesis Específica N° 01 planteada por el investigador.

### **c) Contrastación de Hipótesis Específica 2**

Ha: La Organización se relaciona positivamente fuerte con la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

Ho: La Organización no se relaciona positivamente fuerte con la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

### **Criterio de Decisiones**

Para la verificación de las hipótesis, se adoptó un criterio basado en la comparación del valor de significancia observado (p-valor bilateral) frente al umbral

de significancia establecido  $\alpha = 0,05$ , equivalente a un nivel de confianza del 95 %.

Según este enfoque:

- ✓ Si  $p \geq 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) no se descarta, indicando que los datos no ofrecen evidencia estadísticamente significativa que respalde un efecto o relación entre las variables.
- ✓ Si  $p < 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que refleja que los datos evidencian un vínculo o efecto significativo entre las variables.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

La verificación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), un método estadístico no paramétrico que permite cuantificar la intensidad y dirección de la relación entre las dimensiones incluidas en la hipótesis de investigación. El procesamiento y análisis de los datos se llevó mediante SPSS, versión 27.

Tabla 41 Contratación de la Hipótesis Especifica N° 02

| Correlaciones |                      |                        | V1D2 - Organización<br>(Agrupada) | V2D2-<br>Productividad<br>(Agrupada) |
|---------------|----------------------|------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Spearman      | V1 - Gestion         | Coefic. de correlación | 1,000                             | ,680**                               |
|               | Administrativa       | Sigm. (bilat.)         | .                                 | ,000                                 |
|               | (Agrupada)           | N                      | 50                                | 50                                   |
|               | V2-Desempeño Laboral | Coefic. de correlación | ,680**                            | 1,000                                |
|               | (Agrupada)           | Sigm. (bilat.)         | ,000                              | .                                    |
|               |                      | N                      | 50                                | 50                                   |

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

Análisis realizado por el investigador

### **Descripción de la Correlación**

A partir del resultado estadístico efectuado, se identificó que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,680\*\*, para las dimensiones Organización y Productividad, “consecuentemente, este valor nos indican que la relación entre las dimensiones es positiva con un rango de **Correlación Positiva Considerable**”.

### **Decisión estadística**

Se observa que el valor de significancia bilateral (p-valor) es 0,000, lo cual es inferior al umbral teórico de 0,05 ( $\alpha = 0,05$ , nivel de confianza 95%). Estos indican que la relación entre las variables es estadísticamente significativas, por lo que se aceptas la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, los resultados respaldan y validan la Hipótesis Específica N° 02 planteada por el investigador.

### **d) Contrastación de Hipótesis Específica 3**

Ha: La Dirección se relaciona positivamente fuerte con la Motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

Ho: La Dirección no se relaciona positivamente fuerte con la Motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

### **Criterio de Decisiones**

Para la verificación de las hipótesis, se adoptó un criterio basado en la comparación del valor de significancia observado (p-valor bilateral) frente al umbral

de significancia establecido  $\alpha = 0,05$ , equivalente a un nivel de confianza del 95 %.

Según este enfoque:

- ✓ Si  $p \geq 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) no se descarta, indicando que los datos no ofrecen evidencia estadísticamente significativa que respalde un efecto o relación entre las variables.
- ✓ Si  $p < 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que refleja que los datos evidencian un vínculo o efecto significativo entre las variables.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

La verificación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), un método estadístico no paramétrico que permite cuantificar la intensidad y dirección de la relación entre las dimensiones incluidas en la hipótesis de investigación. El procesamiento y análisis de los datos se llevó mediante SPSS, versión 27.

Tabla 42 Contrastación de la Hipótesis Específica N° 03

| Correlaciones |                    |                        | V1D3 - Dirección<br>(Agrupada) | V2D3-Motivación<br>(Agrupada) |
|---------------|--------------------|------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Spearman      | V1 - Gestion       | Coefic. de correlación | 1,000                          | ,769**                        |
|               | Administrativa     | Sigm. (bilat.)         | .                              | ,000                          |
|               | (Agrupada)         | N                      | 50                             | 50                            |
|               | V2-Desempeño       | Coefic. de correlación | ,769**                         | 1,000                         |
|               | Laboral (Agrupada) | Sigm. (bilat.)         | ,000                           | .                             |
|               |                    | N                      | 50                             | 50                            |

\*\* . La correl. es significativas en el grado 0,01 (bilatl).

Análisis efectuado rigurosamente

### Descripción de la Correlación

A partir del análisis estadístico efectuado, se identificó que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0, 769\*\*, para las dimensiones Dirección y



Motivación, “consecuentemente, este valor nos indica que las relaciones para las dimensiones son positivas con un nivel de **Correlación Positiva Considerable**”.

### **Decisión estadística**

Se observa que el dato de significancia bilat. (p-valor) es 0,000, el cual es inferior al dato teórico de 0,05 ( $\alpha = 0,05$ , nivel de confianza 95%). Esto indican que la relación entre las variables es estadísticamente significativas, por lo que se aceptan la hipótesis de investigación y se rechazan la hipótesis nula. En consecuencia, los resultados respaldan y validan la Hipótesis Específica N° 03 planteada por el investigador.

#### **e) Contrastación de Hipótesis Específica 4**

Ha: El Control se relaciona positivamente fuerte con los Objetivos Conseguidos de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

Ho: El Control no se relaciona positivamente fuerte con los Objetivos Conseguidos de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024

### **Criterio de Decisiones**

Para la verificación de las hipótesis, se adoptó un criterio basado en la comparación del valor de significancia observado (p-valor bilateral) frente al umbral de significancia establecido  $\alpha = 0,05$ , equivalente a un nivel de confianza del 95 %.

Según este enfoque:

- ✓ Si  $p \geq 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) no se descarta, indicando que los datos no ofrecen evidencia estadísticamente significativa que respalde un efecto o relación entre las variables.
- ✓ Si  $p < 0,05$ : La hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), lo que refleja que los datos evidencian un vínculo o efecto significativo entre las variables.

### Estadística de Prueba de Hipótesis

La verificación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), un método estadístico no paramétrico que permite cuantificar la intensidad y dirección de la relación entre las dimensiones incluidas en la hipótesis de investigación. El procesamiento y análisis de los datos se llevó mediante SPSS, versión 27.

Tabla 43 Contrastación de la Hipótesis Especifica N° 04

| Correlaciones      |                                            |                            | V1D4 -<br>Control<br>(Agrupada) | V2D4 - Objetivos<br>Conseguidos<br>(Agrupada) |
|--------------------|--------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | V1D4 - Control<br>(Agrupada)               | Coeficiente de correlación | 1,000                           | ,614**                                        |
|                    |                                            | Sig. (bilateral)           | .                               | ,000                                          |
|                    | V2D4 - Objetivos<br>conseguidos (Agrupada) | N                          | 50                              | 50                                            |
|                    |                                            | Coeficiente de correlación | ,614**                          | 1,000                                         |
|                    |                                            | Sig. (bilateral)           | ,000                            | .                                             |
|                    |                                            | N                          | 50                              | 50                                            |

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

Análisis realizado por el investigador

### **Descripción de la Correlación**

Se puede observar de los resultados, que el resultado de Rho de Spearman es de 0,614\*\*, para las dimensiones Control y Objetivos Conseguidos, “consecuentemente, este valor nos indican que la relación de las dimensiones es positiva con un rango de **Correlación Positiva Considerable**”.

### **Decisión estadística**

Se observa que el resultado de significancia bilateral (p-valor) es 0,000, lo cual es inferior al dato teórico de 0,05 ( $\alpha = 0,05$ , nivel de confianza 95%). Esto indican que la relación entre las variables es estadísticamente significativas, por lo que se aceptan la hipótesis de investigación y se rechazan la hipótesis nula. En consecuencia, los resultados respaldan y validan la Hipótesis Específica N° 04.

## CAPÍTULO V. DISCUSION

### 5.1 Discusión de resultados

“Discutir implica evaluar la validez y solidez de los hallazgos de manera objetiva, contrastándolos con evidencia previa, identificando convergencias, divergencias y patrones consistentes con investigaciones anteriores” (Vara, 2012, p.367). En este estudio, la discusión se desarrolló seleccionando investigaciones con variables análogas y metodologías estadísticas similares, cuyos participantes presentan características comparables a la población analizada. Se incluyeron referentes tanto nacionales como internacionales, previamente incorporados en el marco teórico, lo que permitió establecer un marco comparativo sólido y riguroso. Se priorizó el análisis de las correlaciones obtenidas, evaluando la intensidad y dirección de las relaciones entre variables y considerando tanto congruencias como discrepancias con hallazgos anteriores. Los resultados evidencian una correlación positiva de alta magnitud entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho, año 2024, lo que respalda la viabilidad de las estrategias propuestas para abordar la problemática identificada. Para un análisis sistemático, las comparaciones con estudios previos se organizaron en dos perspectivas como son las Convergencias: correspondencias que fortalecen la validez empírica y teórica de los resultados. Y las Discrepancias: diferencias observadas, posibles factores explicativos y su implicancia en la interpretación de los hallazgos.

Este enfoque metodológico permite sustentar los resultados en evidencia comparativa, garantizando un análisis técnico riguroso y contextualizado dentro del ámbito científico y organizacional.

En el **entorno internacional** se ha seleccionado algunos estudios que fortalecen nuestros resultados, siendo estos:

Vera (2023) en su artículo científico titulado “Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador)”, Los resultados obtenidos muestran que el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral es 0,643, lo que evidencia una relación positiva de moderada a fuerte entre ambas variables. Este valor indica que a medida que la gestión administrativa mejora, también se incrementa el desempeño laboral, siguiendo la lógica de que mientras más cercano sea el coeficiente a 1, más intensa es la asociación positiva. El nivel de significancia (Sig.) obtenido es 0,000, inferior al umbral de 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis planteada por el investigador y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la relación entre las variables es estadísticamente significativa. En términos prácticos, los resultados de los cuestionarios corroboran que una gestión administrativa eficiente se asocia directamente con un desempeño laboral superior, respaldando la hipótesis de la investigación. Este hallazgo refuerza la robustez y validez de la relación observada, aunque el aporte se centra principalmente en la consolidación teórica de la relación entre las variables más que en nuevas evidencias empíricas disruptivas

Arévalo (2022) en su artículo científico titulado Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado”, El análisis de correlación efectuado mediante el coeficiente Rho de Spearman reveló un valor de  $\rho = 0,350$ , indicando una asociación positiva moderada entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. El nivel de significancia estadística ( $p = 0,000$ ), inferior al umbral de  $\alpha = 0,01$ , permite rechazar la hipótesis nula

( $H_0$ ), confirmando que la relación observada no es producto del azar y posee validez estadística significativa.

En el **entorno nacional** se ha seleccionado algunos estudios que fortalecen nuestros resultados, siendo estos:

Torres (2024) en su investigación titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024”, Los hallazgos de este estudio muestran resultados positivos y significativos, obtenidos a partir del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de  $\rho = 0,888$ , evidenciando una relación positiva fuerte entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. El nivel de significancia asociado ( $p = 0,000 < 0,05$ ) permite aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que la correlación observada es estadísticamente significativa.

Díaz y Maron (2024) en su investigación titulada “Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024”, Los hallazgos de este estudio, enfocado en las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, muestran que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es  $\rho = 0,687$ , con un nivel de significancia estadística inferior a 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa propuesta por el investigador. Estos resultados evidencian una relación positiva, moderada y significativa entre las variables, indicando que una gestión administrativa efectiva incide directamente en el rendimiento del personal.

Ángeles (2024) en su investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima, 2024”, En el presente estudio, la

relación entre las variables fue evaluada mediante la técnica estadística de correlación Tau-b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,823, lo que indica una asociación positiva alta entre las variables analizadas. El nivel de significancia ( $p = 0,001$ ), inferior al umbral de  $\alpha = 0,05$ , permite aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que la relación observada es estadísticamente significativa y robusta.

## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

“Las conclusiones son la información concluyente producto de tu investigación. Son las respuestas sintéticas de tus preguntas, y se fundamentan en todo el capítulo de resultados. Las conclusiones, son la esencia de los resultados” (Vara, 2012, p. 371). En ese sentido se presentan las conclusiones de las hipótesis del estudio.

#### a) Conclusiones de la Hipótesis General

**HG: La Gestión Administrativa se relaciona positivamente fuerte con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024;** de los resultados se puede observar que los valores obtenidos de Rho de Spearman ha sido 0,983\*\*, entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, “por lo tanto, este valor nos indica que la relación entre las variables es positiva con un rango de **Correlación Positiva muy Fuerte**”. de igual manera el valor del sigma (bilateral) P calculado es de 0,000 resultado que es menor a 0,05 (p teórico, ME 5%), estos datos señalarían la relación es positivamente significativa en consecuencia los valores indicarían que se **ACEPTA** la hipótesis del investigador y **RECHAZA** la hipótesis nula.

#### b) Conclusiones de la Hipótesis Especifica 01

**HE1: La Planeación se relaciona positivamente fuerte con la Eficiencia de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024;** de los resultados se puede observar que los valores obtenidos de Rho de Spearman ha sido 0,919\*\*, entre las dimensiones



Planeación y Eficiencia, “por lo tanto, este valor nos indica que la relación entre las variables es positiva con un rango de **Correlación Positiva muy Fuerte**”, de igual manera, el valor del sigma (bilateral) P calculado es de 0,000 resultado que es menor a 0,05 (p teórico, ME 5%), estos datos señalan la relación es positivamente significativa en consecuencia los valores indicarían que se **ACEPTA** la hipótesis del investigador y **RECHAZA** la hipótesis nula.

#### **c) Conclusiones de la Hipótesis Especifica 02**

**HE2: La Organización se relaciona positivamente fuerte con la Productividad de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024;** de los resultados se puede observar de los valores de los datos obtenidos de Rho de Spearman ha sido 0,680\*\*, entre las dimensiones Organización y Productividad, “por lo tanto, este valor nos indica que la relación entre las dimensiones es positiva con un rango de **Correlación Positiva Considerable**”. de igual manera, el valor del sigma (bilateral) P calculado es de 0,000 resultado que es menor a 0,05 (p teórico, ME 5%), estos datos señalan la relación es positivamente significativa en consecuencia los valores indicarían que se **ACEPTA** la hipótesis del investigador y **RECHAZA** la hipótesis nula.

#### **d) Conclusiones de la Hipótesis Especifica 03**

**HE3: La Dirección se relaciona positivamente fuerte con la Motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024;** de los resultados se puede observar de los valores de los datos obtenidos de Rho de Spearman ha sido 0,769\*\*, entre las dimensiones

Dirección y Motivación, “por lo tanto, este valor nos indica que la relación entre las dimensiones es positiva con un rango de **Correlación Positiva Considerable**”, de igual manera, el valor del sigma (bilateral) P calculado es de 0,000 resultado que es menor a 0,05 (p teórico, ME 5%), estos datos señalan la relación es positivamente significativa en consecuencia los valores indicarían que se ACEPTA la hipótesis del investigador y RECHAZA la hipótesis nula.

#### e) Conclusiones de la Hipótesis Especifica 04

HE3: **El Control se relaciona positivamente fuerte con los Objetivos Conseguidos de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho año 2024**; de los resultados se puede observar de los valores de los datos obtenidos de Rho de Spearman ha sido 0,614\*\*, entre las dimensiones Control y Objetivos Conseguidos, “por lo tanto, este valor nos indica que la relación entre las dimensiones es positiva con un rango de **Correlación Positiva Considerable**”, de igual manera, el valor del sigma (bilateral) P calculado es de 0,000 resultado que es menor a 0,05 (p teórico, ME 5%), estos datos señalan la relación es positivamente significativa en consecuencia los valores indicarían que se ACEPTA la hipótesis del investigador y RECHAZA la hipótesis nula.

## 6.2 Recomendaciones

Con fundamento y respaldado en los resultados obtenidos del haber procesado los datos completos, se presentan a continuación las recomendaciones correspondientes:

### 1. Recomendación de la Hipótesis Específica 01.

Respecto de las dimensiones “**Planeación y Eficiencia**” de la 1era Hipótesis Específicas, realizado el contraste se ha obtenido un rango de **Correlación Positiva muy fuerte** de 0,919\*\*, asimismo del análisis descriptivo efectuado a los indicadores de la primera dimensión de la variable “X”, no alcanzaron el valor máximo deseado de 5, estos resultados presentan valores como Media 3.22, Mediana 4, Moda 4, Varianza 1.64, Desviación estándar 1.3, en esa línea, resulta necesario proponer recomendaciones a los siguientes indicadores la dimensión 01 de la variable X:

#### ➤ INDICADOR ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Se recomienda asegurar que los objetivos institucionales se encuentren alineados vertical y horizontalmente con las funciones específicas de cada área, garantizando coherencia entre la planificación estratégica y la operativa. Asimismo, se sugiere fortalecer los mecanismos de comunicación organizacional mediante la implementación de sesiones periódicas de alineamiento, talleres de clarificación de metas y sistemas formales de retroalimentación.

#### ➤ INDICADOR ELABORACIÓN DE PLANES

Se recomienda optimizar el sistema de elaboración de planes mediante la adopción de un enfoque metodológico estructurado, basado en la planificación operativa articulada con la planificación estratégica. Además, es pertinente incorporar herramientas técnicas como cronogramas de actividades, matrices de

riesgos, diagramas de Gantt y cuadros de asignación de responsabilidades con el propósito de garantizar una organización sistemática de las tareas y anticipar posibles contingencias.

Asimismo, se sugiere fortalecer los mecanismos de seguimiento y control a través de indicadores de gestión que permitan evaluar periódicamente el cumplimiento de los planes establecidos, identificando oportunamente desviaciones y aplicando medidas correctivas.

#### ➤ **INDICADOR ASIGNACIÓN DE RECURSOS**

Se recomienda implementar un sistema formal de planificación y programación presupuestaria basado en criterios técnicos de priorización, carga laboral y cumplimiento de metas institucionales. Resulta pertinente adoptar mecanismos de asignación de recursos sustentados en análisis de necesidades, matrices de requerimientos y evaluación objetiva de desempeño por áreas, garantizando transparencia y trazabilidad en el proceso.

## **2. Recomendación de la Hipótesis Específica 02**

Respecto de las dimensiones “**Organización y Productividad**” de la 2da Hipótesis Específica, realizado el contraste se ha obtenido un rango de Correlación Positiva muy fuerte de 0,680\*\*, asimismo del análisis descriptivo efectuado a los indicadores de la primera dimensión de la variable “X”, no alcanzaron el valor máximo deseado de 5, estos resultados presentan valores como Media 3.60, Mediana 4, Moda 4, Varianza 1.7, Desviación estándar 1.3, en esa línea, resulta necesario proponer recomendaciones a los siguientes indicadores la dimensión 02 de la variable X:

➤ **INDICADOR CLARIDAD EN ROLES**

Se recomienda fortalecer el diseño y actualización de los instrumentos formales de gestión organizacional, tales como el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o su equivalente, asegurando una descripción precisa, coherente de roles y alineada con los objetivos estratégicos institucionales. Resulta pertinente realizar procesos de revisión periódica de perfiles de puesto, incorporando criterios de competencias, responsabilidades específicas y líneas de dependencia claramente definidas.

Asimismo, se sugiere implementar mecanismos de socialización y validación interna de roles, mediante talleres de alineamiento organizacional y reuniones de coordinación interáreas, con el propósito de evitar superposición de tareas y fortalecer la articulación funcional.

➤ **INDICADOR EXISTENCIA DE ORGANIGRAMA**

Se recomienda fortalecer el sistema de gestión organizacional mediante la actualización periódica y formal del organigrama institucional, asegurando que refleje con precisión la estructura vigente, las unidades funcionales y las líneas jerárquicas de autoridad. Este instrumento debe integrarse a los documentos normativos internos y difundirse de manera sistemática a través de canales oficiales de comunicación.

Asimismo, se sugiere complementar el organigrama con descripciones estructuradas de puestos y flujos de coordinación interdepartamental, a fin de evitar ambigüedades en la interpretación de la cadena de mando. La implementación de herramientas digitales de gestión organizacional podría facilitar el acceso permanente y actualizado a la estructura institucional, promoviendo transparencia y coherencia interna.

### ➤ **INDICADOR COORDINACIÓN INTERNA**

Se recomienda institucionalizar mecanismos formales de articulación interdepartamental que permitan optimizar los flujos de información y la resolución de contingencias operativas. Resulta pertinente establecer protocolos estandarizados de comunicación interna, definir canales oficiales para la gestión de incidencias y fortalecer los espacios de reunión periódica entre responsables de áreas, con agendas estructuradas y seguimiento de acuerdos.

Asimismo, se sugiere implementar herramientas de gestión colaborativa, tales como plataformas digitales de seguimiento de tareas, matrices de responsabilidades compartidas y sistemas de control de procesos transversales. Estas acciones contribuirán a mejorar la trazabilidad de las decisiones y a reducir tiempos de respuesta ante situaciones imprevistas.

### **3. Recomendación de la Hipótesis Específica 03**

Respecto de las dimensiones “**Dirección y Motivación**” de la 1era Hipótesis Específicas 03, realizado el contraste se ha obtenido un rango de Correlación Positiva muy fuerte de 0,769\*\*, asimismo del análisis descriptivo efectuado a los indicadores de la tercera dimensión de la variable “X”, no alcanzaron el valor máximo deseado de 5, estos resultados presentan valores como Media 3.78, Mediana 4, Moda 5, Varianza 1.9, Desviación estándar 1.4, en esa línea, resulta necesario proponer recomendaciones a los siguientes indicadores la dimensión 03 de la variable X:

### ➤ **INDICADOR LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN**

Se recomienda fortalecer el modelo de liderazgo y motivación organizacional mediante la implementación de un enfoque basado en

competencias directivas, priorizando habilidades como comunicación efectiva, inteligencia emocional, toma de decisiones participativa y gestión del talento humano. Resulta pertinente desarrollar programas de formación y actualización para directivos, orientados a consolidar estilos de liderazgo transformacional que promuevan el compromiso, la motivación intrínseca y la identificación con los objetivos institucionales.

➤ **INDICADOR COMUNICACIÓN GERENCIAL**

Se recomienda fortalecer el sistema de comunicación gerencial mediante la implementación de un modelo estructurado de comunicación estratégica, que contemple lineamientos formales, canales definidos y protocolos de difusión de información. Resulta pertinente establecer mecanismos de comunicación bidireccional que faciliten la retroalimentación constante entre la gerencia y los colaboradores, promoviendo mayor transparencia y coherencia en la transmisión de directrices. También se sugiere incorporar herramientas tecnológicas de gestión comunicacional, tales como plataformas internas de información, boletines digitales y reuniones periódicas de alineamiento, con el fin de garantizar la oportunidad y uniformidad de los mensajes institucionales. La estandarización de flujos comunicativos permitirá minimizar ambigüedades y reducir la variabilidad perceptual identificada en los resultados estadísticos.

➤ **INDICADOR TOMA DE DECISIONES**

Se recomienda fortalecer el modelo de toma de decisiones mediante la adopción de un enfoque sistemático basado en evidencia, incorporando herramientas de análisis situacional, matrices de priorización y evaluación de riesgos. Se debe institucionalizar procedimientos formales que contemplen la recopilación y análisis de información relevante antes de la adopción de medidas

correctivas o estratégicas, asegurando mayor objetividad y transparencia en el proceso. Se sugiere promover la participación técnica de los distintos niveles organizacionales en la identificación de problemas y en la formulación de alternativas de solución, a través de comités consultivos o espacios de deliberación estructurada. Esta práctica contribuirá a fortalecer la legitimidad de las decisiones y a reducir la variabilidad perceptual observada en los resultados.

#### **4. Recomendación de la Hipótesis Específica 04**

Respecto de las dimensiones “**Control y Objetivos Conseguidos**” de la Hipótesis Específicas 04, realizado el contraste se ha obtenido un rango de Correlación Positiva muy fuerte de 0,614\*\*, asimismo del análisis descriptivo efectuado a los indicadores de la tercera dimensión de la variable “X”, no alcanzaron el valor máximo deseado de 5, estos resultados presentan valores como Media 3.60, Mediana 4, Moda 5, Varianza 1.7, Desviación estándar 1.3, en esa línea, resulta necesario proponer recomendaciones a los siguientes indicadores la dimensión 04 de la variable X:

##### **➤ INDICADOR MONITOREO DE ACTIVIDADES**

Se recomienda fortalecer el sistema de monitoreo mediante la implementación de un modelo de seguimiento basado en indicadores de desempeño, alineados con los objetivos estratégicos y operativos de la institución educativa, de igual manera establecer mecanismos formales de control que incluyan cronogramas de evaluación periódica, reportes estructurados de avance y seguimiento que permitan identificar brechas entre lo planificado y lo ejecutado.

Debe incorporarse herramientas tecnológicas de gestión que faciliten conocer las actividades y la generación de alertas tempranas ante posibles



desviaciones. La estandarización de procedimientos de supervisión, acompañada de retroalimentación técnica oportuna, contribuirá a mejorar la eficiencia en el cumplimiento de responsabilidades.

#### ➤ **INDICADOR EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

Se recomienda fortalecer el sistema de evaluación de resultados mediante la implementación de un modelo técnico basado en criterios estandarizados y medibles, alineados con los objetivos y los perfiles de puesto, además establecer indicadores de desempeño claramente definidos, con parámetros verificables que permitan reducir la subjetividad en la valoración de resultados, deben institucionalizar mecanismos de retroalimentación estructurada, asegurando que los resultados de la evaluación se comuniquen de manera formal, argumentada y orientada al desarrollo profesional. La incorporación de metodologías como la evaluación por competencias y la retroalimentación, puede contribuir a enriquecer el análisis del desempeño y promover una cultura organizacional centrada en la evaluación de resultados.

#### ➤ **INDICADOR RETROALIMENTACIÓN**

Se recomienda institucionalizar un sistema estructurado de retroalimentación continua, sustentado en criterios técnicos y orientado al desarrollo de competencias. Resulta pertinente establecer protocolos formales que definan la periodicidad, los responsables y los lineamientos metodológicos para brindar retroalimentación constructiva, asegurando que esta sea específica, objetiva y enfocada en conductas observables. se sugiere capacitar a los directivos y responsables de área en técnicas de comunicación asertiva y coaching organizacional, con el propósito de garantizar que la retroalimentación sea percibida como una herramienta de mejora y no como un mecanismo

sancionador. La integración de planes de mejora individual, derivados de los procesos de evaluación, permitirá dar seguimiento a los compromisos asumidos y medir avances en el desempeño.

Las recomendaciones que se detallan, buscan su implementación dentro de la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho para contribuir a la mejora en las actividades de la institución.

## CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 7.1 Fuentes Documentales

- Angeles, M. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones educativas públicas de Lima, 2024. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.
- Arevalo, J. G. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina*, 6(4), 1757-1778.
- Díaz, C. D., & Maron, L. G. (2024). Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. (*Tesis de Título*). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Peru.
- Ferrero, I., & Calderon, R. (2012). Las motivaciones transitivas y la naturaleza ética de los procesos productivos. *REVISTA EMPRESA Y HUMANISMO*, XV(2), 59-110.
- Gómez, A. M., & Yoza, N. R. (2024). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la administración del talento humano, UNESUM. *Ciencia y Desarrollo*, 27(2), 414-422.
- Izaguirre, R., Ortiz, M., & Alejandro, S. (2018). Los fundamentos filosóficos de la investigación científica y su papel epistemológico. *ROCA*, 14(1) 12-20.
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Pastor, A. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores administrativo de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima 2017. (*título profesional*). Facultad de Ciencias empresariales. Universidad San Ignacio del Loyola, Lima, Peru.
- Quea, P. R. (2024). La gestión del conocimiento y su relación con el proceso de adquisición de bienes y servicios en el gobierno Regional de Tacna año 2022. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman, Tacna, Peru.
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de la Investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Sánchez, D., Zuñiga, R., & Rojas, C. (2025). Gestión administrativa y desempeño laboral en los docentes y administrativos de una institución educativa privada de nivel secundario en Arequipa, año 2024. *INTEGRACIÓN*, 9 (1), 35-42.

- Torres, R. (2024). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Sigma*, Juliaca 2024. (*Tesis de Titulo*). Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, Juliaca, Peru.
- Vera, M. M. (2023). Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador). *Journal Scientific*, 7(4), 2908-2930.

## 7.2 Fuentes Bibliográficas

- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigacion* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Cuba: Shalon.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota, Colombia: Pearson.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (Segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de Administración* (Decimoséptima ed.). Mexico: McGraw -Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- George, D., & Marelly, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativas, cualitativas y Mixtas*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixtas*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Jaramillo, L. (2003). ¿Qué es Epistemología? *Cinta de Moebio*.
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Organizacion para la cooperacion y desarrollo Economico. (2015). *Manual de frascati*. Italia: FECYT.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de la Investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Supo, J. (2014). *Seminario de la investigación Científica*. Arquipa, Peru: Bioestadístico.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.

### 7.3 Fuentes Hemerograficas

Congreso de la Republica. (2018). *LEY N° 30806*. Lima: Editora Peru.

### 7.4 Fuentes Electrónicas

Abolafio, M. (2022). *Evaluacion del Desempeño Laboral*. España: Edenred. Obtenido de <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>

Club Ensayos. (2024). *Paradigma Critico Propositivo*. Club Ensayos. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Negocios/Paradigma-Critico-Propositivo/1402601.html#:~:text=Este%20paradigma%20surge%20como%20una,la%20situaci%C3%B3n%20del%20contexto%2C%20para>

Editorial indeed. (2023). *Habilidades Laborales*. Lima: indeed. Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/tipos-habilidades-laborales>

Ignacio, J. (2022). *Ontologia*. Obtenido de [http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/ACTAS%20CONGRESO%20DE%20FILOSOFIA/\(3\)%20ontolog%C3%ADa.pdf](http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/ACTAS%20CONGRESO%20DE%20FILOSOFIA/(3)%20ontolog%C3%ADa.pdf)

Jiménez, R., Ruiz, G., & Gutiérrez, M. (2010). *Axiología en la Ciencia*. Studocu. Obtenido de <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-oriente-venezuela/ciencias-sociales/axiologia-en-la-ciencia/96832824>

Perez, A. (2023). *Criterios de inclusión y exclusión*. Lima: tesisdoctoralesonline.com. Obtenido de <https://tesisdoctoralesonline.com/importancia-de-los-criterios-de-inclusion-y-exclusion-en-una-tesis-doctoral/>

Vélez, P. (2015). ¿Ontología u Ontologías? *Disputatio. Philosophical Research Bulletin*, 4(5), 299–339. Obtenido de <https://studiahumanitatis.eu/ojs/index.php/disputatio/article/view/velezleon-ontologia/332>

## **ANEXOS**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE**  
**(X) GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**A. Presentación**

El presente cuestionario forma parte de un estudio académico cuyo propósito es recopilar información sobre la percepción que usted tiene respecto a la gestión administrativa en la Institución Educativa Privada Galileo del distrito de Huacho durante el año 2024.

Su participación es fundamental, ya que las respuestas proporcionadas permitirán analizar la situación actual de la gestión institucional y formular propuestas orientadas a fortalecer el desempeño laboral del personal.

La información que usted brinde será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines de investigación. El cuestionario es completamente anónimo, por lo que no es necesario consignar su nombre.

Se agradece responder cada enunciado con sinceridad y objetividad.

**B. Instrucciones**

- Lea cuidadosamente cada afirmación antes de responder.
- Marque con una “X” la opción que mejor represente su nivel de acuerdo con cada enunciado.
- No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su apreciación personal.
- Responda todos los ítems.

**Escala de valoración**

| (1)               | (2)           | (3)     | (4)        | (5)            |
|-------------------|---------------|---------|------------|----------------|
| Muy en desacuerdo | En Desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Muy de acuerdo |

## CUESTIONARIO

Marque con una X la alternativa, se solicita no señalar 2 alternativa en la misma pregunta

### VARIABLE X: Gestión Administrativa

| ÍTEM | Planeación                                                                                                                                                    | Calificación |   |   |   |   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|      |                                                                                                                                                               | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01   | ¿Consideras que el <b>establecimiento de objetivos</b> en la institución se realiza de manera clara y orientada a mejorar el desempeño de tu labor?           |              |   |   |   |   |
| 02   | ¿La <b>elaboración de planes</b> permite organizar adecuadamente las actividades y prevenir dificultades en el desarrollo de tus funciones?                   |              |   |   |   |   |
| 03   | ¿Consideras que la <b>asignación de recursos</b> se efectúa de forma equitativa y oportuna para facilitar el cumplimiento de tus responsabilidades laborales? |              |   |   |   |   |
|      | <b>Organización</b>                                                                                                                                           | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04   | ¿Existe <b>claridad en los roles</b> , lo cual contribuye a reducir duplicidad de funciones y mejorar la eficiencia del trabajo?                              |              |   |   |   |   |
| 05   | ¿Consideras que la <b>existencia de un organigrama</b> actualizado favorece la comprensión de la estructura organizacional y las líneas de autoridad?         |              |   |   |   |   |
| 06   | ¿La coordinación interna entre áreas permite resolver oportunamente los problemas que se presentan en el trabajo diario?                                      |              |   |   |   |   |
|      | <b>Dirección</b>                                                                                                                                              | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07   | ¿Consideras que el <b>liderazgo y la motivación</b> ejercidos por los directivos influyen positivamente en tu desempeño laboral?                              |              |   |   |   |   |
| 08   | ¿La comunicación gerencial es clara y oportuna, facilitando la ejecución eficiente de tus actividades?                                                        |              |   |   |   |   |
| 09   | ¿Consideras que la <b>toma de decisiones</b> por parte de la dirección contribuye a solucionar los problemas operativos de la institución?                    |              |   |   |   |   |
|      | <b>Control</b>                                                                                                                                                |              |   |   |   |   |
| 10   | ¿El <b>monitoreo de actividades</b> permite identificar oportunamente desviaciones y mejorar el cumplimiento de las tareas asignadas?                         |              |   |   |   |   |
| 11   | ¿Consideras que la <b>evaluación de resultados</b> se realiza de manera objetiva y orientada a la mejora continua del desempeño laboral?                      |              |   |   |   |   |
| 12   | ¿Percibes que la <b>retroalimentación recibida</b> contribuye a corregir errores y fortalecer tu desempeño dentro de la institución?                          |              |   |   |   |   |



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE  
(Y) DESEMPEÑO LABORAL**

**A. Presentación**

El presente cuestionario forma parte de una investigación académica cuyo propósito es recoger su percepción sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Galileo.

La información que usted proporcione permitirá analizar cómo se está desarrollando el desempeño laboral dentro de la institución y servirá como base para presentar a los directivos propuestas orientadas al fortalecimiento y mejora continua del trabajo institucional.

Su participación es voluntaria y de gran importancia para el estudio. Las respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima, utilizándose únicamente con fines académicos. No es necesario consignar su nombre.

Se le agradece responder con sinceridad y responsabilidad.

**B. Instrucciones**

- Lea atentamente cada afirmación antes de responder.
- Marque con una “X” la alternativa que mejor refleje su nivel de acuerdo.
- No existen respuestas correctas o incorrectas; lo importante es su opinión personal.
- Procure responder todos los enunciados.

**Escala de valoración**

| (1)               | (2)              | (3)     | (4)        | (5)            |
|-------------------|------------------|---------|------------|----------------|
| Muy en desacuerdo | En<br>Desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Muy de acuerdo |

**VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL**

Marque con una X la alternativa, se solicita no señalar 2 alternativa en la misma pregunta

**DIMENSIONES**

| ÍTEM | Eficiencia                                                                                                                                                                | Calificación |   |   |   |   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|      |                                                                                                                                                                           | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01   | ¿Consideras que el uso óptimo del tiempo en tus actividades laborales se ve afectado por la forma en que esta diseñado en la práctica los procedimientos administrativos? |              |   |   |   |   |
| 02   | ¿El cumplimiento de tareas asignadas se dificulta debido a la falta de una adecuada planificación administrativa?                                                         |              |   |   |   |   |
| 03   | ¿Observas que la optimización de recursos institucionales no se realiza de manera eficiente para el desarrollo de tus funciones?                                          |              |   |   |   |   |
|      | <b>Productividad</b>                                                                                                                                                      | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04   | ¿Consideras que la producción de trabajo que realizas no siempre alcanza el nivel esperado por deficiencias en la gestión administrativa?                                 |              |   |   |   |   |
| 05   | ¿Consideras que las faltas de programación de jornadas laborales influyen negativamente en tu desempeño dentro de la institución?                                         |              |   |   |   |   |
| 06   | ¿Consideras que las herramientas y recursos disponibles no son suficientes para ejecutar adecuadamente tus responsabilidades laborales?                                   |              |   |   |   |   |
|      | <b>Motivación</b>                                                                                                                                                         | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07   | ¿Percibes que la ausencia de motivación extrínseca (reconocimientos, incentivos u otros estímulos) afecta tu desempeño laboral?                                           |              |   |   |   |   |
| 08   | ¿Consideras que la falta de <b>motivación intrínseca</b> influye en tu nivel de compromiso con las actividades que realizas?                                              |              |   |   |   |   |
| 09   | ¿Percibes que el escaso apoyo y reconocimiento por parte de la institución afecta tu desempeño, limitando la motivación transitiva?                                       |              |   |   |   |   |
|      | <b>Objetivos conseguidos</b>                                                                                                                                              |              |   |   |   |   |
| 10   | ¿Consideras que los <b>planteamientos de metas</b> institucionales no siempre están claramente definidos ni alineados con tus funciones?                                  |              |   |   |   |   |
| 11   | ¿Percibes que la limitada <b>formación y capacitación</b> ofrecida por la institución influye negativamente en tu desempeño laboral?                                      |              |   |   |   |   |
| 12   | ¿Consideras que los <b>resultados alcanzados</b> en tu trabajo no reflejan plenamente tu esfuerzo debido a deficiencias en la gestión administrativa?                     |              |   |   |   |   |

# BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

|    | V1 - Gestion Administrativa |   |   |                     |   |   |                  |   |   |                |    |    | V2-Desempeño Laboral |    |    |                     |    |    |                 |    |    |                              |    |    |
|----|-----------------------------|---|---|---------------------|---|---|------------------|---|---|----------------|----|----|----------------------|----|----|---------------------|----|----|-----------------|----|----|------------------------------|----|----|
|    | V1D1 - Planeación           |   |   | V1D2 - Organización |   |   | V1D3 - Dirección |   |   | V1D4 - Control |    |    | V2D1 - Eficiencia    |    |    | V2D2- Productividad |    |    | V2D3-Motivación |    |    | V1D4 - Objetivos conseguidos |    |    |
| N° | 1                           | 2 | 3 | 4                   | 5 | 6 | 7                | 8 | 9 | 10             | 11 | 12 | 13                   | 14 | 15 | 16                  | 17 | 18 | 19              | 20 | 21 | 22                           | 23 | 24 |
| 1  | 2                           | 5 | 4 | 4                   | 2 | 2 | 5                | 4 | 4 | 2              | 5  | 4  | 4                    | 2  | 5  | 4                   | 4  | 5  | 4               | 4  | 2  | 5                            | 4  | 4  |
| 2  | 3                           | 4 | 3 | 3                   | 3 | 3 | 4                | 3 | 3 | 3              | 4  | 3  | 3                    | 3  | 4  | 3                   | 3  | 4  | 3               | 3  | 3  | 4                            | 3  | 3  |
| 3  | 5                           | 4 | 1 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 1 | 5 | 5              | 4  | 1  | 5                    | 5  | 4  | 1                   | 5  | 4  | 1               | 5  | 5  | 4                            | 1  | 5  |
| 4  | 4                           | 3 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 3                | 3 | 4 | 4              | 3  | 3  | 4                    | 4  | 3  | 3                   | 4  | 3  | 3               | 4  | 4  | 3                            | 3  | 4  |
| 5  | 5                           | 4 | 1 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 1 | 5 | 5              | 4  | 1  | 5                    | 5  | 4  | 1                   | 5  | 4  | 1               | 5  | 5  | 4                            | 1  | 5  |
| 6  | 4                           | 4 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 3 | 4 | 4              | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 3               | 4  | 4  | 4                            | 3  | 4  |
| 7  | 4                           | 1 | 2 | 4                   | 4 | 4 | 1                | 2 | 4 | 4              | 1  | 2  | 4                    | 4  | 1  | 2                   | 4  | 1  | 2               | 4  | 4  | 1                            | 2  | 4  |
| 8  | 5                           | 4 | 2 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 2 | 5 | 5              | 4  | 2  | 5                    | 5  | 4  | 2                   | 5  | 4  | 2               | 5  | 5  | 4                            | 2  | 5  |
| 9  | 4                           | 1 | 2 | 4                   | 4 | 4 | 1                | 2 | 4 | 4              | 1  | 2  | 4                    | 4  | 1  | 2                   | 4  | 1  | 2               | 4  | 4  | 1                            | 2  | 4  |
| 10 | 4                           | 3 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 3                | 5 | 4 | 4              | 3  | 5  | 4                    | 4  | 3  | 5                   | 4  | 3  | 5               | 4  | 4  | 3                            | 5  | 4  |
| 11 | 4                           | 3 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 3                | 5 | 4 | 4              | 3  | 5  | 4                    | 4  | 3  | 5                   | 4  | 3  | 5               | 4  | 4  | 3                            | 5  | 4  |
| 12 | 4                           | 5 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 5                | 5 | 4 | 4              | 5  | 5  | 4                    | 4  | 5  | 5                   | 4  | 5  | 5               | 4  | 4  | 5                            | 5  | 4  |
| 13 | 5                           | 4 | 3 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 3 | 5 | 5              | 4  | 3  | 5                    | 5  | 4  | 3                   | 5  | 4  | 3               | 5  | 5  | 4                            | 3  | 5  |
| 14 | 4                           | 4 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 5 | 4 | 4              | 4  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 5                   | 4  | 4  | 5               | 4  | 4  | 4                            | 5  | 4  |
| 15 | 3                           | 5 | 3 | 5                   | 3 | 3 | 5                | 3 | 5 | 3              | 5  | 3  | 5                    | 3  | 5  | 3                   | 5  | 5  | 3               | 5  | 3  | 5                            | 3  | 5  |
| 16 | 4                           | 4 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 3 | 4 | 4              | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 3               | 4  | 4  | 4                            | 3  | 4  |
| 17 | 5                           | 3 | 4 | 5                   | 5 | 5 | 3                | 4 | 5 | 5              | 3  | 4  | 5                    | 5  | 3  | 4                   | 5  | 3  | 4               | 5  | 5  | 3                            | 4  | 5  |
| 18 | 5                           | 4 | 3 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 3 | 5 | 5              | 4  | 3  | 5                    | 5  | 4  | 3                   | 5  | 4  | 3               | 5  | 5  | 4                            | 3  | 5  |
| 19 | 4                           | 4 | 4 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 4 | 4 | 4              | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4               | 4  | 4  | 4                            | 4  | 4  |
| 20 | 2                           | 4 | 3 | 2                   | 2 | 2 | 4                | 3 | 2 | 2              | 4  | 3  | 2                    | 2  | 4  | 3                   | 2  | 4  | 3               | 2  | 2  | 4                            | 3  | 2  |

# BASE DE DATOS DE POBLACION DE ANALISIS

|    | V1 - Gestion Administrativa |   |   |                     |   |   |                  |   |   |                |    |    | V2-Desempeño Laboral |    |    |                     |    |    |                 |    |    |                              |    |    |
|----|-----------------------------|---|---|---------------------|---|---|------------------|---|---|----------------|----|----|----------------------|----|----|---------------------|----|----|-----------------|----|----|------------------------------|----|----|
|    | V1D1 - Planeación           |   |   | V1D2 - Organización |   |   | V1D3 - Dirección |   |   | V1D4 - Control |    |    | V2D1 - Eficiencia    |    |    | V2D2- Productividad |    |    | V2D3-Motivación |    |    | V1D4 - Objetivos conseguidos |    |    |
| N° | 1                           | 2 | 3 | 4                   | 5 | 6 | 7                | 8 | 9 | 10             | 11 | 12 | 13                   | 14 | 15 | 16                  | 17 | 18 | 19              | 20 | 21 | 22                           | 23 | 24 |
| 1  | 2                           | 5 | 4 | 4                   | 2 | 2 | 5                | 4 | 4 | 2              | 5  | 4  | 4                    | 2  | 5  | 4                   | 4  | 5  | 4               | 4  | 2  | 5                            | 4  | 4  |
| 2  | 3                           | 4 | 3 | 3                   | 3 | 3 | 4                | 3 | 3 | 3              | 4  | 3  | 3                    | 3  | 4  | 3                   | 3  | 4  | 3               | 3  | 3  | 4                            | 3  | 3  |
| 3  | 5                           | 4 | 1 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 1 | 5 | 5              | 4  | 1  | 5                    | 5  | 4  | 1                   | 5  | 4  | 1               | 5  | 5  | 4                            | 1  | 5  |
| 4  | 4                           | 3 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 3                | 3 | 4 | 4              | 3  | 3  | 4                    | 4  | 3  | 3                   | 4  | 3  | 3               | 4  | 4  | 3                            | 3  | 4  |
| 5  | 5                           | 4 | 1 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 1 | 5 | 5              | 4  | 1  | 5                    | 5  | 4  | 1                   | 5  | 4  | 1               | 5  | 5  | 4                            | 1  | 5  |
| 6  | 4                           | 4 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 3 | 4 | 4              | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 3               | 4  | 4  | 4                            | 3  | 4  |
| 7  | 4                           | 1 | 2 | 4                   | 4 | 4 | 1                | 2 | 4 | 4              | 1  | 2  | 4                    | 4  | 1  | 2                   | 4  | 1  | 2               | 4  | 4  | 1                            | 2  | 4  |
| 8  | 5                           | 4 | 2 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 2 | 5 | 5              | 4  | 2  | 5                    | 5  | 4  | 2                   | 5  | 4  | 2               | 5  | 5  | 4                            | 2  | 5  |
| 9  | 4                           | 1 | 2 | 4                   | 4 | 4 | 1                | 2 | 4 | 4              | 1  | 2  | 4                    | 4  | 1  | 2                   | 4  | 1  | 2               | 4  | 4  | 1                            | 2  | 4  |
| 10 | 4                           | 3 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 3                | 5 | 4 | 4              | 3  | 5  | 4                    | 4  | 3  | 5                   | 4  | 3  | 5               | 4  | 4  | 3                            | 5  | 4  |
| 11 | 4                           | 3 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 3                | 5 | 4 | 4              | 3  | 5  | 4                    | 4  | 3  | 5                   | 4  | 3  | 5               | 4  | 4  | 3                            | 5  | 4  |
| 12 | 4                           | 5 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 5                | 5 | 4 | 4              | 5  | 5  | 4                    | 4  | 5  | 5                   | 4  | 5  | 5               | 4  | 4  | 5                            | 5  | 4  |
| 13 | 5                           | 4 | 3 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 3 | 5 | 5              | 4  | 3  | 5                    | 5  | 4  | 3                   | 5  | 4  | 3               | 5  | 5  | 4                            | 3  | 5  |
| 14 | 4                           | 4 | 5 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 5 | 4 | 4              | 4  | 5  | 4                    | 4  | 4  | 5                   | 4  | 4  | 5               | 4  | 4  | 4                            | 5  | 4  |
| 15 | 3                           | 5 | 3 | 5                   | 3 | 3 | 5                | 3 | 5 | 3              | 5  | 3  | 5                    | 3  | 5  | 3                   | 5  | 5  | 3               | 5  | 3  | 5                            | 3  | 5  |
| 16 | 4                           | 4 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 3 | 4 | 4              | 4  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 3               | 4  | 4  | 4                            | 3  | 4  |
| 17 | 5                           | 3 | 4 | 5                   | 5 | 5 | 3                | 4 | 5 | 5              | 3  | 4  | 5                    | 5  | 3  | 4                   | 5  | 3  | 4               | 5  | 5  | 3                            | 4  | 5  |
| 18 | 5                           | 4 | 3 | 5                   | 5 | 5 | 4                | 3 | 5 | 5              | 4  | 3  | 5                    | 5  | 4  | 3                   | 5  | 4  | 3               | 5  | 5  | 4                            | 3  | 5  |
| 19 | 4                           | 4 | 4 | 4                   | 4 | 4 | 4                | 4 | 4 | 4              | 4  | 4  | 4                    | 4  | 4  | 4                   | 4  | 4  | 4               | 4  | 4  | 4                            | 4  | 4  |
| 20 | 2                           | 4 | 3 | 2                   | 2 | 2 | 4                | 3 | 2 | 2              | 4  | 3  | 2                    | 2  | 4  | 3                   | 2  | 4  | 3               | 2  | 2  | 4                            | 3  | 2  |
| 21 | 1                           | 3 | 4 | 1                   | 1 | 1 | 3                | 4 | 1 | 1              | 3  | 4  | 1                    | 1  | 3  | 4                   | 1  | 3  | 4               | 1  | 1  | 3                            | 4  | 1  |
| 22 | 4                           | 5 | 3 | 4                   | 4 | 4 | 5                | 3 | 4 | 4              | 5  | 3  | 4                    | 4  | 5  | 3                   | 4  | 5  | 3               | 4  | 4  | 5                            | 3  | 4  |
| 23 | 4                           | 5 | 5 | 3                   | 4 | 4 | 5                | 5 | 3 | 4              | 5  | 5  | 3                    | 4  | 5  | 5                   | 3  | 5  | 5               | 3  | 4  | 5                            | 5  | 3  |
| 24 | 2                           | 4 | 3 | 2                   | 2 | 2 | 4                | 3 | 2 | 2              | 4  | 3  | 2                    | 2  | 4  | 3                   | 2  | 4  | 3               | 2  | 2  | 4                            | 3  | 2  |
| 25 | 1                           | 3 | 4 | 1                   | 1 | 1 | 3                | 4 | 1 | 1              | 3  | 4  | 1                    | 1  | 3  | 4                   | 1  | 3  | 4               | 1  | 1  | 3                            | 4  | 1  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 27 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 28 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 29 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 38 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| 42 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 43 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 44 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 45 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 |
| 46 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 48 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |

# BASE DE DATOS DE LA POBLACION DE ANALISIS AGRUPADA

|    | V1AGRUP | V1D1AGRUP | V1D2AGRUP | V1D3AGRUP | V1D4AGRUP | V2AGRUP | V2D1AGRUP | V2D2AGRUP | V2D3AGRUP | V2D4AGRUP |
|----|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | 3       | 3         | 3         | 5         | 3         | 4       | 2         | 3         | 1         | 4         |
| 2  | 3       | 3         | 3         | 3         | 3         | 3       | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 3  | 4       | 3         | 5         | 4         | 5         | 4       | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 4  | 3       | 3         | 4         | 4         | 4         | 3       | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 5  | 4       | 3         | 5         | 4         | 5         | 4       | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 6  | 4       | 3         | 4         | 4         | 4         | 4       | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 7  | 2       | 1         | 4         | 3         | 4         | 2       | 2         | 2         | 2         | 1         |
| 8  | 4       | 3         | 5         | 4         | 5         | 4       | 4         | 4         | 4         | 3         |
| 9  | 2       | 1         | 4         | 3         | 4         | 2       | 2         | 2         | 2         | 1         |
| 10 | 4       | 4         | 4         | 5         | 4         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 11 | 4       | 4         | 4         | 5         | 4         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 12 | 5       | 5         | 4         | 5         | 4         | 5       | 5         | 5         | 5         | 5         |
| 13 | 4       | 4         | 5         | 5         | 5         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 14 | 4       | 4         | 4         | 5         | 4         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 15 | 4       | 3         | 4         | 4         | 4         | 4       | 4         | 5         | 4         | 4         |
| 16 | 4       | 3         | 4         | 4         | 4         | 4       | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 17 | 4       | 4         | 5         | 5         | 5         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 18 | 4       | 4         | 5         | 5         | 5         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 19 | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 20 | 2       | 2         | 2         | 2         | 2         | 2       | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 21 | 1       | 1         | 1         | 1         | 1         | 1       | 1         | 1         | 1         | 1         |
| 22 | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 23 | 4       | 5         | 4         | 4         | 4         | 4       | 4         | 4         | 4         | 4         |
| 24 | 2       | 2         | 2         | 2         | 2         | 2       | 2         | 2         | 2         | 2         |
| 25 | 1       | 1         | 1         | 1         | 1         | 1       | 1         | 1         | 1         | 1         |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|    | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

## SUMATORIA DE LAS VARIABLES

|                   |   | FREC, V1 |       |       |       |  | FREC. V2 |      |      |       |  | FREC. TOTAL V1 y V2 |      |      |       |
|-------------------|---|----------|-------|-------|-------|--|----------|------|------|-------|--|---------------------|------|------|-------|
|                   |   | f        | %     | % V   | %A    |  | f        | %    | % V  | %A    |  | f                   | %    | % V  | %A    |
| Muy en desacuerdo | 1 | 63       | 10.5  | 10.5  | 10.5  |  | 63       | 10.5 | 10.5 | 10.5  |  | 126                 | 10.5 | 10.5 | 10.5  |
| En Desacuerdo     | 2 | 39       | 6.5   | 6.5   | 17    |  | 39       | 6.5  | 6.5  | 17.0  |  | 78                  | 6.5  | 6.5  | 17.0  |
| Neutral           | 3 | 109      | 18.2  | 18.2  | 35.17 |  | 107      | 17.8 | 17.8 | 34.8  |  | 216                 | 18.0 | 18.0 | 35.0  |
| De acuerdo        | 4 | 238      | 39.7  | 39.7  | 74.83 |  | 236      | 39.3 | 39.3 | 74.2  |  | 474                 | 39.5 | 39.5 | 74.5  |
| Muy en desacuerdo | 5 | 151      | 25.2  | 25.2  | 100.0 |  | 155      | 25.8 | 25.8 | 100.0 |  | 306                 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
|                   |   | 600.0    | 100.0 | 100.0 |       |  | 600      | 100  | 100  |       |  | 1200                | 100  | 100  |       |