

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL**  
**DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20058,**  
**JOSÉ CARLOS MARIATEGUI DEL DISTRITO DE NAVÁN,**  
**PROVINCIA DE OYÓN, AÑO 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN**  
**ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. CLUSMAN BONILLA, Josephe Anthony**

**ASESOR:**

**Dr. Timoteo SOLANO ARMAS**

**HUACHO – 2021**

## **DEDICATORIA**

*Dedicamos a DIOS por concedernos a lograr nuestros objetivos dentro de nuestras vidas. Gracias Señor.*

*A la vez dedicar a nuestros progenitores por el apoyo desinteresado en todo momento de nuestro existir.*

*A mi padre Teodoro, a mi hija Eliana, quien desde lo alto nos acompaña, nos motivan en el día a día, nos dan aliento y fuerzas para seguir adelante.*

*A mi esposa por acompañarnos en conseguir nuestros sueños de ser profesionales de bien.*

*Josephe Antony Clusman Bonilla*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios, a nuestras autoridades de nuestra casa superior de estudios. UNJFSC, Al Dr. Luis Baldeos Ardían, a la Dra. Flor Lio Jordán, al actual rector Dr. Cesar Marcelino Mazuelos Cardoza a nuestro decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, Dra. Viviana Inés Vellón Flores, a nuestro asesor Dr. Timoteo Solano Armas.*

*Nuestra gratitud por darnos la oportunidad y confiar en los alumnos de la Provincia de Oyón ya que la confianza fue reciproco y a todos nuestros profesores que compartieron sus conocimientos, del primer al décimo ciclo dentro de las aulas universitarias de igual manera a nuestros familiares que confiaron en nosotros.*

*Josephe Antony Clusman Bonilla*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>viii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>ix</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>5</b>
<b>1.2.1. Problema general</b>	<b>5</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>1.3.1. Objetivo general</b>	<b>6</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b>	<b>6</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación</b>	<b>7</b>
<b>1.5. Delimitación de la investigación</b>	<b>9</b>
<b>1.6. Viabilidad del estudio</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b>	<b>11</b>
<b>2.1.1. Investigaciones internacionales</b>	<b>11</b>
<b>2.1.2. Investigaciones nacionales</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Bases teóricas</b>	<b>19</b>
<b>2.3. Definición de términos básicos</b>	<b>35</b>
<b>2.4. Hipótesis de la investigación</b>	<b>37</b>
<b>2.4.1. Hipótesis general</b>	<b>37</b>
<b>2.4.2. Hipótesis específicas</b>	<b>37</b>
<b>2.5. Operacionalización de las variables</b>	<b>38</b>
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA</b>	<b>39</b>
<b>3.1. Diseño metodológico</b>	<b>39</b>
<b>3.2. Población y muestra</b>	<b>40</b>
<b>3.2.1. Población</b>	<b>40</b>
<b>3.2.2. Muestra</b>	<b>40</b>
<b>3.3. Técnicas de recolección de datos</b>	<b>41</b>

<b>3.4. Técnicas para el procedimiento de la información</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS</b>	<b>43</b>
<b>4.1. Análisis de resultados</b>	<b>43</b>
<b>4.2. Contrastación de hipótesis</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO V DISCUSIÓN</b>	<b>58</b>
<b>5.1. Discusión de resultados</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>60</b>
<b>6.1. Conclusiones</b>	<b>60</b>
<b>6.2. Recomendaciones</b>	<b>62</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>64</b>
<b>7.1. Fuentes documentales</b>	<b>64</b>
<b>7.2. Fuentes bibliográficas</b>	<b>66</b>
<b>7.3. Fuentes electrónicas</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>68</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables .....	38
Tabla 2. Resumen de procesamiento de gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes.....	43
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de la Gestión Administrativa .....	43
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del desempeño laboral .....	44
Tabla 5. Prueba de normalidad .....	44
Tabla 6. Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la planeación.....	45
Tabla 7. Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la organización. ....	46
Tabla 8. Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la dirección. ....	47
Tabla 9. Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre el control.....	48
Tabla 10. Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la Gestión administrativa.....	49
Tabla 11. Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre Desempeño laboral de los docentes .....	50
Tabla 12. Correlaciones entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los docentes .....	51
Tabla 13. Correlaciones entre la Planeación y el Desempeño laboral de los docentes. .	53
Tabla 14. Correlaciones entre la Organización y el Desempeño laboral de los docentes .....	54
Tabla 15. Correlaciones entre la Dirección y el Desempeño laboral de los docentes. ....	55
Tabla 16. Correlaciones entre el Control y el Desempeño laboral de los docentes. ....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Planeación .....	45
Figura 2. Organización .....	46
Figura 3. Dirección.....	47
Figura 4. Control.....	48
Figura 5. Gestión administrativa .....	49
Figura 6. Desempeño laboral de los docentes .....	50

## RESUMEN

**Objetivo:** Demostrar si existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018. **Métodos:** La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional causal, de diseño no experimental. La población fue de 30 padres de familia de los alumnos de la Institución Educativa, la muestra fue poblacional. Se realizó la prueba de normalidad para determinar el uso del estadístico para la contrastación de hipótesis, lo que permitió elegir Shapiro-wilk, por ser la muestra menor a 50. Resultado de los 30 padres de familia encuestados respondieron el 67% (20) están indecisos respecto a la Gestión Administrativa, los docentes no tienen una actitud positiva de lo que este incide en el desarrollo del logro de sus metas trazados, y el 7% (2) se encuentran de acuerdo con la Gestión Administrativa que brinda la Institución Educativa.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, planeación control desempeño laboral, procesos administrativos.



## ABSTRACT

**Objective:** To demonstrate if there is a relationship between Administrative Management and Labor Performance of the teachers of the Educational Institution No. 20058 José Carlos Mariátegui of the district of Navan, province of Oyón, year 2018. **Methods:** The research was applied, level causal correlational, non-experimental design. The population consisted of 30 parents of the students of the Educational Institution, the sample was population-based. The normality test was carried out to determine the use of the statistic for hypothesis testing, which allowed us to choose Shapiro-wilk, as the sample was less than 50. Result of the 30 parents surveyed, 67% (20) answered that they were undecided regarding Administrative Management, teachers do not have a positive attitude about what this affects in the development of the achievement of their established goals, and 7% (2) agree with the Administrative Management provided by the Educational Institution.

**Keywords:** Administrative management, work performance control planning, administrative processes.

## INTRODUCCIÓN

La Gestión Administrativa, es lo que nos permite alcanzar los objetivos institucionales; dentro del sector público del Peru en esta presente investigación de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, el director(a) no conoce el proceso administrativo de planificar, organizar, dirigir y controlar a medir sus procesos de acuerdo a los objetivos y metas.

Según: Münch, L. (2011), “expresó, que, viene a ser un conjunto de actividades que se desarrollan en una institución con un determinado fin”. Asimismo, la gestión es parte fundamental en una organización porque depende de un buen manejo o direccionalidad para que la institución logre alcanzar sus objetivos”, (pág. 32).

Espinoza, J. (2013), “mencionó, que la gestión se resume en un conjunto de normas, procesos y métodos prácticos que contribuye para que la administración de una organización logre cumplir con las metas establecidas” (pág. 13).

La presente investigación se desarrolla en seis capítulos, que a continuación se detalla:

Capítulo I, descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II, se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis.

Capítulo III, se explica la metodología que comprende: Diseño, población-muestra, Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos, procesamiento de la información.

Capítulo IV, contiene la descripción de resultados y la contratación de hipótesis.

Capítulo V, contienen la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI, las fuentes bibliográficas, hemerográficas, documentales, electrónicas.

En los Anexos, se encuentra la información complementaría de la investigación.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El distrito de Naván es uno de los seis distritos de la provincia de Oyón, ubicada en el departamento de Lima, bajo la jurisdicción administrativa política del Gobierno Regional de Lima Provincias, república del Perú. El distrito fue creado mediante Ley N° 11984 del 27 de marzo de 1953, en el gobierno del presidente Manuel A. Odría. Con una superficie total de 227.16 Km<sup>2</sup>, a una altitud media de 3051 m.s.n.m. Con una población en el (2017) con un total de 855 habitantes y una densidad de 3.76 hab/Km<sup>2</sup>. La distancia que separa de la provincia de Oyón al distrito de Navan es de 60 Km. Cuyo límite es: por el Este con el distrito de Caujul, por el Oeste con el distrito de Cochamarca, por el Norte con la provincia de Huaura, por el Sur con la Provincia de Huaura.

En cuanto al sector educativo el distrito de Navan cuenta con tres niveles de educación; Institución Educativa Inicial N° 380 para niños de 3 a 5 años de edad, y la I.E que será materia de esta presente investigación la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui, integrado que ofertan los niveles primaria y secundaria fue creado el 30 de junio del año 1981 Según resolución ministerial N° 11495 y depende administrativamente de la UGEL N° 14 OYÓN cuenta aproximadamente con (35) alumnos, egresando en cada año un promedio de (11) alumnos en primaria, y el nivel secundaria culminaron (03) alumnos, para tal efecto trabajaron (07) docentes y una directora.

En el ámbito local la situación es crítico porque se viene detectando carencia de la gestión administrativa en el sector educativo, es decir no se aplica el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control de los

procesos académicos y administrativos de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui. Se ha percibido una serie de deficiencias que han impedido que se logren los objetivos académicos y administrativos, previstos, aumentando la ausencia de los alumnos y la desconfianza de los padres de familia de los alumnos.

Se presume que los factores determinantes de las falencias y deficiencias de los bajos resultados obtenidos, a consecuencia de la actitud carente de conocimiento de parte de la directora, y de algunos docentes lo que repercute en la deficiente gestión administrativa como resultado de ello, se aprecia el bajo desempeño laboral de la Plana Docente y deserción de los alumnos, generando malestar ante los padres de los alumnos.

Al interior de la institución educativa existen los siguientes hechos negativos: a) Falta de planes tanto administrativos como pedagógicos, para el cumplimiento de los objetivos. b) Falta de organización en la institución educativa. c) No existe coordinación en los docentes. d) Falta liderazgo en la dirección de la institución educativa. e) Control deficiente al personal docente de parte de la dirección.

Precisamente, respecto a la Gestión Administrativa dentro de la Institución Educativa, no se ha llevado a la práctica quizás por el desconocimiento de la directora porque carece de conocimiento de teoría de la administración o gerenciamiento.

Al respecto, de nuestro tema en la I.E, José Carlos Mariátegui N° 20058 del distrito de Navan sobre gestión administrativa de los docentes, Chiavenato (2013), Sostiene, que “es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para poder

alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos”. (pág. 243)

Sin embargo, Al respecto, de nuestro tema en la I.E, José Carlos Mariátegui N° 20058 del distrito de Navan sobre gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes, (Montenegro, 2007) Sostiene que “desempeño laboral. Es preciso, entender esta propiedad de la educación como el cumplimiento cabal de los fines previstos: la formación de personas integra y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida. Asumir la docencia como profesión implica fundamentarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercer la actividad con responsabilidad, organización y efectividad”. (pág. 9)

Si existiera voluntad por parte la directora de la institución educativa de conocer la ciencia de la administración y prepararse sobre el tema de gestión administrativa se superaría los problemas internos y existiría una mejor gestión aplicando estrategias que se adecuen dentro de su realidad, los procesos administrativos en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, se tendría como consecuencia un mejor desempeño laboral de sus docentes, menos disminución de alumnos y una mejor imagen de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de Navan.

Es lógico inferir, si bien es cierto que los docentes conocen la pedagogía, sin embargo, desconocen la noción y la aplicación de las ciencias administrativas lamentablemente se generaran las siguientes consecuencias:

- Como consecuencia de lo mencionado, se distingue una deficiente calidad de enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes continuara siendo baja, con tendencia a empeorar.

- Resultados sin eficiencia que reflejan en los conocimientos de algunos alumnos del nivel secundaria
- Docentes desmotivados, como consecuencia baja productividad en el desempeño laboral.

Así mismo, a causa de las situaciones antes descritas se observa los siguientes:

- Disminución progresiva del número de estudiantes
- Deterioro de la imagen de la Institución Educativa.
- Falta liderazgo en la dirección de la Institución Educativa.
- Desconocimiento de una Gestión Administrativa.
- Falta de conciencia educativa y falta de valores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?
- b) ¿Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?
- c) ¿Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?
- d) ¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Analizar la relación entre la planeación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.
- b) Demostrar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.
- c) Analizar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.
- d) Demostrar la relación entre el control y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.



## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación por su conveniencia**

Esta investigación nos ayudara a solucionar la problemática que existe sobre la gestión administrativa y su desempeño de los docentes y evitar como consecuencia de ello la disminución de estudiantes por la mala gestión administrativa, y recuperar la confianza de los padres de familia y que sus hijos vuelvan a poblar la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui.

### **1.4.2. Justificación por su relevancia social**

En esta investigación permitirá encontrar o conocer estrategias que estaría generando un mayor desempeño para logra resultados eficientes, es decir que se revertirá obteniendo liderazgo de parte de la directora practicando los procesos administrativos adecuadas; planificación, organización, dirección y control para un mejor desempeño laboral de los docentes.

### **1.4.3. Justificación por las implicancias practicas**

Esta investigación se realizará porque existe la necesidad de mejorar y superar el nivel de la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui.

### **1.4.4. Justificación por su valor teórico**

Esta investigación realizamos con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de nuestras variables de la gestión administrativa y

su relación con el desempeño laboral de los docentes, como instrumentos de evaluación y lograr superar las falencias, los resultados de esta investigación podrá sistematizar en una propuesta para ser incorporada como conocimiento a las ciencias de una administración, de recursos humanos en este proyecto se considera como recurso humano a los docentes dentro de la Institución Educativa del distrito de Naván.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación temporal**

La presente investigación corresponde al periodo al año 2018.

### **1.5.2. Delimitación geográfica**

La ubicación geográfica comprende el distrito de Navan, provincia de Oyón, departamento de Lima.

### **1.5.3. Delimitación espacial**

La investigación del proyecto se realizará en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón.

### **1.5.4. Delimitación social**

Involucra a todo el personal que conforma la comunidad educativa, docentes, administrativos, alumnos y padres de familia de los alumnos.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

Esta investigación es viable, porque se cuenta con el acceso a información necesaria, tanto en lo teórico como en lo práctico y con la comunicación directa de los protagonistas los profesores, con los padres de los alumnos, asimismo, es viable porque cuento con los medios económicos necesarios y disponibilidad de tiempo. Además, existe una amplia cantidad de material bibliográfico y autores que hablan sobre gestión administrativa y desempeño laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

##### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Campos y Loza (2011), Quienes desarrollaron una investigación titulada: “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en la ciudad de Ibarra Ecuador, en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa. Se desarrolla una investigación propositiva descriptiva. Es propositiva toda vez que existe una propuesta alternativa para dar solución al problema diagnosticado. Descriptiva porque se analiza y describe la realidad del problema a través de la observación y la encuesta para la obtención de la información. Teniendo como conclusiones: a) Se determinó que los usuarios de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo no conocen todos los servicios que presta, b) la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo no es especializada, su fondo bibliográfico es general para toda clase de usuarios, estudiantes, investigadores, profesionales, c) No existe la participación del personal bibliotecario en la ejecución del presupuesto del departamento y d) se presenta la necesidad de realizar un Manual de gestión Administrativa que nos ayude a implementar procesos”.

Oleas (2012), En su tesis de maestría titulada: “Gestión administrativa y procesos académicos del colegio Aurora Estrada de Ramírez, de la ciudad de Guayaquil Ecuador. Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución, sustentada en la

Universidad De Guayaquil, cuyo objetivo general fue: Diseñar e implementar un Portal web que optimice la Gestión Administrativa y los Procesos Académicos del colegio fiscal Aurora Estrada de Ramírez , trabajó con una muestra empírica de 3 autoridades, 60 docentes y 1982 estudiantes del colegio Aurora Estrada de Ramírez, con diseño descriptivo transversal no experimental y concluyó lo siguiente: a) Todos los encuestados coinciden que aplicando el uso de un portal web se optimizara la gestión administrativa y los procesos académicos, b) Los estudiantes encuentran dificultades en la gestión administrativa tanto en el proceso de matrículas como la consulta de notas, que incide directamente en los procesos académicos, c) Actualizarse ante las nuevas normas de la sociedad actual, con el uso de un portal web, para formar estudiantes creativos, capaces para trabajar en equipo con iniciativa propia, d) Que en todas las áreas utilicen el portal web y de esa forma motivar a los estudiantes para que tengan amor por la Institución y mejore la gestión administrativa, e) Que utilicen el portal web bajo Joomla ya que es importante tanto para docentes como para estudiantes para optimizar la gestión administrativa y los procesos académicos de la institución.”

Arratia (2010), en su tesis de maestría titulada “Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile : Influencias y Percepciones desde los evaluados, sustentada en la Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales, cuyo objetivo general fue: Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto a la satisfacción laboral y a las condiciones de trabajo como factor influyente

en sus desempeños laborales y analizar la relación que tiene con su evaluación de Desempeño Docente en Chile, con una muestra, con diseño no experimental, descriptivo transversal y concluyó lo siguiente: a) Es claro que a la luz de la Investigación, es posible indicar que la profesión de docentes es una profesión compleja que está profundamente determinada por las fuerzas políticas y sociales, esto implica que la profesión docente necesariamente depende de las características en la que esta se imparte . ,profundizando en aspecto, b) los docentes con bajo desempeño profesional no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual a nuestro parecer ,podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal, c) por otro lado queda en evidencia que hay altos niveles de insatisfacción en sus Condiciones Internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa y las comunicaciones interpersonales, d) queda reflejado a través de los instrumentos aplicados que la productividad del grupo y su efectividad no ha aumentado a través del tiempo que el grupo tiene a cargo la campaña de Inbound. Pymes debido a las condiciones Internas que denotan cierta insatisfacción y poca valoración a sus tareas diarias”.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Quichca Torres (2012), en su tesis de título “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho

Perú, plantea como objetivo principal fue analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular La Pontificia del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional entre la calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, el diseño es No Experimental, de corte transversal, este estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir sus resultados hacia poblaciones mayores. Se realizó una encuesta aplicando como instrumento un cuestionario validado en el ámbito científico cuya adaptación alcanzo una confiabilidad aceptable ( $r=90\%$ ). Se obtuvo una muestra probabilística con selección sistemática de 124 de 328 estudiantes. Los resultados obtenidos demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%;  $\chi^2=50.35$ ;  $p=0.00 < 0.05$ ). Así mismo cabe destacar que en cuanto a la calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta el instituto (35.40%), la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores (38.70%) y la cantidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta el instituto (36.30%), la mayoría de los estudiantes lo califican como pésimo. Todo lo contrario, en cuanto al respeto, la aceptación de ideas de los alumnos y la dignidad en el trato del docente con los demás, donde el 37.90% de los estudiantes lo califica como buena”.



Tirado (2014), en su tesis de maestría titulada: “Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de la Libertad Trujillo, sustentada en la universidad Complutense de Madrid, cuyo objetivo general fue: fundamentar de qué manera la gestión administrativa influye en la Calidad de servicio al cliente en el colegio químico farmacéutico de La Libertad, trabajó con una muestra empírica de todos los profesionales agremiados en el Colegio Químico Farmacéutico de La Libertad Trujillo, que son un total de 1700, con diseño descriptivo transversal no experimental y concluyó lo siguiente: a) La institución presenta fortalezas en cuanto a la gestión de recursos materiales, la gestión de recursos financieros, y en menor medida algunos aspectos del personal. Cuenta con un local amplio, con auditorios, oficinas, y otros ambientes debidamente implementados; mantiene una importante recaudación de ingresos, que le permite cubrir los gastos corrientes y en forma temporal ampliar sus inversiones de activo fijo; existe una comunicación abierta y relaciones cordiales y se propicia el trabajo colaborativo y de equipo, b) Las principales debilidades están referidas a la limitada gestión de recursos humanos y de recursos tecnológicos; ello se expresa en una mirada cortoplacista, no se sigue un riguroso proceso de selección de personal, no se promueve la capacitación y motivación de los empleados (sueldos por debajo del mercado), y hay un débil control de su desempeño; en cuanto al sistema de cómputo, cada Consejo Directivo hace cambios parciales, sin buscar una solución integral. También presenta una amenaza, referida al riesgo ante robos cerca al local institucional, c) Los objetivos de investigación han sido

logrados cabalmente, ello ha sido posible diagnosticando a través de las encuestas y entrevista, sobre el nivel de eficacia y desarrollo de ambas variables (Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio al Cliente), encontrando que tiene una estrecha relación; lo cual ha derivado en propuesta de acciones de mejora. En tal sentido, la hipótesis de investigación ha quedado contrastada, es decir que: La Gestión Administrativa influye de manera directa en la Calidad de Servicio al Cliente en el colegio Químico Farmacéutico de la Libertad Trujillo, d) Fortalecer la gestión administrativa de la institución a través de sus cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control. Considerando que los directivos sólo dedican tiempo parcial, se debe contratar un Gerente a tiempo completo, quien direccionará la ejecución de los acuerdos y directivas del Consejo Directivo, las Comisiones y el señor Decano, referentes a: la realización de eventos, la atención de los diversos servicios a los colegiados, facilitar los procesos de elecciones, capacitación, etc., e) La institución debe conservar y afianzar las fortalezas que actualmente tiene en la gestión de infraestructura física, la gestión del aspecto financiero; pero también debe fortalecer los aspectos que califican como término medio, como son: brindar mantenimiento a las edificaciones, instalaciones y mobiliario; ofrecer asesoramiento legal a los colegiados; mejorar la comunicación con los colegiados (tanto por internet como en físico); entre otros”.

Sánchez (2013), en su tesis de maestría titulada: “Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y

Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, sustentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión., cuyo objetivo general fue: Evaluar el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, utilizando el método transversal descriptivo, trabajó con una muestra finita 102 es decir de acuerdo a los alumnos que se matricules en este semestre, con diseño no experimental transicional descriptivo y concluyó lo siguiente: a) El 93% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio tecnológico en su práctica pedagógica y sólo el 7% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio tecnológico en su desempeño. b) El 85% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio científico en su práctica pedagógica y sólo el 15% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio científico en su desempeño c) El 85% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener dominio científico en su práctica pedagógica y sólo el 15% refiere que los docentes nunca muestran tener dominio científico en su desempeño, d) El 90% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes presentan buena formación en valores éticos durante su práctica pedagógica y sólo el 10% refiere que los docentes nunca presentan buena formación en valores éticos Durante su práctica pedagógica, e) Los docentes presentan una tendencia

positiva en su desempeño Laboral, demostrado mediante la prueba de alfa de Cron Bach”.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

Bachenheimer y Valencia (2010) “definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección control de una entidad, administración, y basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.” (pág. 7).

- **Importancia de la Gestión Administrativa**

Castro (2007) “al respecto afirma lo siguiente: Todas las organizaciones, se enfrentan a la necesidad de cambios en sus paradigmas económicos, políticos, sociales, tecnológicos y culturales, en pro de su crecimiento, desarrollo, fortalecimiento, competitividad y una mejor relación costo-beneficio en el menor tiempo posible. Es por ello, que surge la necesidad de examinar el desempeño de la organización y detectar oportunidades de mejoras, a través de un Análisis de la Gestión Administrativa o también conocido como Auditoría Administrativa.” (pág. 10).

- **Objetivos de la Gestión Administrativa**

Son objetivos de la gestión administrativa, los siguientes:

- Mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la empresa u organización a largo plazo.
- Proporcionar productos y servicios de calidad y maximizar los resultados.

- Desarrollar la responsabilidad en el bienestar de la sociedad.
- Perfeccionar el flujo organizacional de la información y el nivel de comunicación.
- Entrenar a los miembros de la organización en el manejo o la utilización de los recursos informacionales.
- Garantizar la calidad de los productos de la organización y asegurar su disseminación efectiva.

#### **2.2.1.1. Dimensiones**

##### **Importancia de la Gestión Administrativa**

Castro (2007) al respecto afirma lo siguiente: “todas las organizaciones, se enfrentan a la necesidad de cambios en sus paradigmas económicos, políticos, sociales, tecnológicos y culturales, en pro de su crecimiento, desarrollo, fortalecimiento, competitividad y una mejor relación costo-beneficio en el menor tiempo posible. Es por ello, que surge la necesidad de examinar el desempeño de la organización y detectar oportunidades de mejoras, a través de un Análisis de la Gestión Administrativa o también conocido como Auditoría Administrativa.” (pág. 10).

Nuestras 4 dimensiones son consideradas como las funciones administrativas fundamentales, y son los siguientes:

##### **1. Planeación:**

Benavides (2004) “destaca que: La planeación precede a las demás etapas del proceso administrativo, ya

que planear implica tomar las decisiones más adecuadas acerca de lo que se habrá de realizar en el futuro.” (pág. 38).

### **Objetivos de la planeación:**

Benavides (2004) “al respecto opina que: La planeación establece las bases para determinar el elemento riesgo y minimizarlo. La eficiencia en la ejecución depende en gran parte de una adecuada planeación, y los buenos resultados no se logran por sí mismos; es necesario establecer los objetivos que se persiguen con anticipación.” (pág. 38).

## **2. Organización:**

Según Chiavenato (2012) “expresó que, Dentro de un enfoque más amplio, las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas construidas intencionalmente y reconstruidas para alcanzar objetivos específicos. Esto significa que las organizaciones se proponen y construyen con planeación y se e laboran para conseguir determinados objetivos; así mismo, se reconstruyen, es decir, se reestructuran y se replantean a medida que los objetivos se alcanzan o se descubren medios mejores para alcanzarlos a menor costo y esfuerzo. La organización no es una unidad inmodificable, sino un organismo social vivo sujeto a cambios. Se denominan organizaciones formales aquellas que tienen normas y reglamentos escritos y estructuras de puestos y jerarquías

que rigen las relaciones entre los individuos u órganos componentes. A través de la organización formal, se busca eliminar algunas incertidumbres y limitaciones del componente humano, obtener ventaja de la especialización de actividades, facilitar el proceso de toma de decisiones y asegurar que los miembros cumplan y ejecuten tales decisiones. Por consiguiente, la organización formal intenta regular el comportamiento humano para alcanzar objetivos explícitos con eficiencia, convirtiéndose en un caso de estudio especial. En general, las organizaciones formales están muy burocratizadas y representan la forma organizacional dominante en nuestra sociedad actual, y la más viva manifestación de una sociedad muy especializada e interdependiente, capaz de proporcionar especialización profesional y mejoramiento continuo del estándar de vida de sus miembros. Existen organizaciones diseñadas especialmente para conseguir ganancias que les permitan auto sostenerse con los excedentes de las operaciones financieras y proporcionar retorno de la inversión o de capital; también existen organizaciones cuyo objetivo primordial no es el lucro. De este modo, las organizaciones se clasifican en organizaciones con ánimo de lucro y organizaciones sin ánimo de lucro. Las empresas son los ejemplos característicos de organizaciones con ánimo de lucro. Cualquier definición de empresa debe considerar el



ánimo de lucro. Empresa es todo propósito humano que busca reunir e integrar recursos humanos y no humanos (recursos financieros, físicos, tecnológicos, mercadológicos, etc.) para alcanzar los objetivos de auto sostenimiento y de lucro mediante la producción y comercialización de bienes o servicios. El auto sostenimiento es un objetivo obvio, pues se trata de lograr, la continuidad y permanencia de la empresa. El lucro representa la remuneración de la empresa en sí y constituye el estímulo básico capaz de asegurar la libre iniciativa de mantener y consolidar la empresa.” (pág. 44).

### **3. Dirección:**

Según la teoría analizada Chiavenato (2012) sustentó que “La dirección es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada a las personas mediante la comunicación y la habilidad de liderazgo y motivación, además se estudió que las empresas están formadas por personas, y son mantenidas por la actividad organizada de éstas, que sólo pueden conseguir sus objetivos individuales mediante la conjugación de los esfuerzos colectivos. A medida que las empresas crecen, sus objetivos iniciales, que se confunden con los objetivos

de sus iniciadores, experimentan modificaciones y complejidad gradual, a tal punto que los objetivos organizacionales se tornan gradualmente diferentes e incluso antagónicos frente a los objetivos de las personas que las conforman en cierto modo, esta parte de dicada a la dirección de la acción empresarial deberá limitarse sólo a la conducción de las actividades de los miembros que actúan dentro de las fronteras empresariales: los empleados en todos los niveles jerárquicos de la organización empresarial. Conviene recordar que los empleados -como personas- no viven exclusivamente dentro de las empresas, pues participan en otras organizaciones de las que también dependen para vivir y donde desempeñan otros roles sociales. En consecuencia, la empresa no constituye la vida entera de las personas ni posee la amplitud de una sociedad. Las personas se encuentran parcialmente inmersas en una empresa.” (pág. 279).

Asimismo, Koontz, Weihrich, y Cannice, (2012) “refirieron que la dirección y el liderazgo a menudo se consideran lo mismo. Si bien es cierto que el gerente más efectivo casi siempre será también un líder efectivo, y que dirigir es una función esencial de los gerentes, hay más en administrar que sólo dirigir; como se señaló en capítulos anteriores, incluye una planeación cuidadosa, establecer una estructura organizacional que ayude a las personas a

alcanzar las metas e integrar personal lo más competente posible en esa estructura. La medición y corrección de las actividades del personal mediante el control es también una función importante de la administración, como se demostrará en la sexta parte; sin embargo, todas estas funciones gerenciales lograrán poco si los gerentes no saben cómo dirigir a las personas o no comprenden los factores humanos de sus operaciones de manera que generen los resultados deseados, la función gerencial de dirigir se define como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo. Como mostrará el análisis de esta función, es en esta área que las ciencias del comportamiento hacen su principal contribución a la administración. En su examen del conocimiento pertinente a la dirección, la quinta parte del libro se enfocará en los factores humanos, la motivación, el liderazgo y la comunicación, el análisis se concentra en diversos factores humanos. Administrar requiere la creación y el mantenimiento de un ambiente donde los individuos trabajen en grupos hacia la consecución de objetivos integrados. Asimismo, el capítulo resalta la importancia de conocer y aprovechar los factores humanos y de motivación, pero eso no significa que los gerentes deban convertirse en psiquiatras improvisados: su labor no

es la de manipular a las personas, sino la de identificar qué las motiva.” (pág. 386)

Koontz y Weirhrich (1996) “sostienen que la dirección: Se define como el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo.” (pág. 460).

Robbins y Coulter (1996) “refieren lo siguiente: Un reto que enfrentan actualmente los gerentes es cómo hacer que las personas que son diferentes entre sí se unan para ir en la misma dirección y alcanzar las metas de la organización. Dirigir a una diversidad de empleados y obtener de ellos un máximo desempeño exige una comprensión básica de cómo se comportan las personas y por qué lo hacen.” (pág. 459).

#### **4. Control:**

Al respecto Chiavenato (2012) “aseguró que, en el fondo, todas estas connotaciones constituyen verdades a medias con respecto al control. La esencia del control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Cuando se habla de resultados deseados, se parte del principio de que estos resultados estaban previstos y requieren ser controlados. Entonces, el control presupone la existencia de objetivos y de planes, ya que no se puede controlar sin que haya planes que de finan lo que debe hacerse. El control verifica si la

ejecución está acorde con lo que se planeó; y cuanto más completos, definidos y coordinados sean los planes y mayor sea el periodo para el cual fueron hechos, más complejo será el control, ya que está presente, en mayor o menor grado, en casi todas las formas de acción empresarial. Los administradores pasan buena parte de su tiempo observando, revisando y evaluando el desempeño de las personas, de los métodos y procesos, máquinas y equipos, materias primas, productos y servicios, en todos los tres niveles de la organización de la empresa. De esta manera, los controles pueden clasificarse de acuerdo con su actuación en estos tres niveles organizacionales, es decir, de acuerdo con su esfera de aplicación, en tres amplias categorías: controles en el nivel institucional, controles en el nivel intermedio y controles en el nivel operacional, teniendo como finalidad de asegurar que los resultados de las estrategias, políticas y directrices (elaboradas en el nivel institucional), de los planes tácticos (elaborados en el nivel intermedio) y de los planes operacionales (elaborados en el nivel operacional) se ajusten tanto como sea posible a los objetivos previamente establecidos.” (pág. 346)

En ese sentido David (2013) “sustentó que la función de control de la administración comprende las actividades emprendidas para asegurar que las operaciones reales se ajusten a las planeadas. Todos los gerentes de una

organización tienen responsabilidades de control, como realizar evaluaciones de desempeño y aplicar las medidas necesarias para minimizar deficiencias. Esta función es muy importante, en especial para la evaluación eficaz de la estrategia. El control consta de cuatro pasos fundamentales:

- a) Establecer normas de desempeño.
- b) Medir el desempeño individual y de la organización.
- c) Comparar el desempeño real con las normas de desempeño establecidas.
- d) Tomar acciones correctivas.

Con frecuencia, la medición del desempeño individual es inefectiva y a veces inexistente en las organizaciones. Esto se debe a que suelen generar confrontaciones que la mayoría de los gerentes prefieren evitar, que toman más tiempo del que la mayoría de los gerentes están dispuestos a conceder o exigen habilidades de las que muchos gerentes carecen. No existe un método perfecto para medir el desempeño individual. Por esta razón, una organización debe estudiar varios, como la escala gráfica de clasificación, la escala de clasificación basada en el comportamiento y el método de incidente crítico, para después desarrollar o elegir el método de evaluación de desempeño que mejor satisfaga las necesidades de la empresa. Las empresas se están esforzando cada vez más en vincular el desempeño de la

organización a los sueldos de gerentes y empleados.” (pág. 107).

Reyes (2007) “argumenta que: Todo el control implica, necesariamente, la comparación de lo obtenido con lo esperado. Pero tal comparación puede realizarse al final de cada periodo prefijado, o sea, cuando se ha visto si los resultados obtenidos no alcanzaron, igualaron, superaron o se apartaron de lo esperado; tal procedimiento constituye el control de los resultados.” (pág. 440).

### **2.2.2. El Desempeño laboral**

En ese respecto Chiavenato (2012) “explicó Que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento” (pág. 364).

Según García (2014) “en relación al concepto de desempeño laboral mencionó a Stoner et al. Y sostuvo Que el desempeño laboral es la manera en que los miembros de una organización trabajan de forma eficaz, con el propósito de obtener metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad, es la forma como los empleados entregan valor y contribuyen en el logro de los objetivos que se le han asignado, es lo que las personas concreta y cotidianamente hacen en su trabajo.

Asimismo, mencionó a Dessler y afirmó que el desempeño laboral es la revisión de la conducta laboral de los subordinados, en la cual se utiliza un método de medición, argumentó que las destrezas, habilidades, conocimientos, características conductuales, entre otros atributos, predicen el desempeño laboral. De igual forma aludió a Fernández y refirió que el desempeño laboral es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados. De igual manera definió el desempeño laboral como la capacidad del personal para cumplir con sus actividades laborales de forma continua y permanente y la valoración que se le dan a éstas.” (pág. 32)

Robbins, y Judge (2009) “Refirieron las siguientes dimensiones: eficiencia, motivación y evaluación” (pág. 555).

#### **2.2.2.1. Dimensiones**

Para el desempeño laboral de los docentes debemos contar con tres pilares primordiales.

##### **1. Eficiencia**

Según Chiavenato (2012) “fundamentó que Cada empresa debe considerarse desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia simultáneamente. La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso. En términos económicos; la eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una



necesidad de la sociedad a través de sus productos (bienes o servicios), mientras que la eficiencia es una relación entre insumos y productos. Desde este punto de vista, es una relación entre costos y beneficios, es decir, una relación entre los recursos utilizados y el producto final obtenido: es la razón entre el esfuerzo y el resultado, entre el gasto y el ingreso, entre el costo y el beneficio resultante. Sin embargo, no siempre eficacia y eficiencia van de la mano. Una empresa puede ser eficiente en sus operaciones y quizá no sea eficaz, o viceversa; puede operar sin eficiencia y, a pesar de eso, ser eficaz. La eficacia debería ir acompañada de la eficiencia. Una empresa también puede operar sin ser eficiente ni eficaz. El ideal sería una empresa eficiente y eficaz, lo cual constituiría la excelencia.” (pág. 159).

En esa consecuencia Koontz, Weihrich y Cannice (2012) “Manifestaron que la productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. La efectividad, de suyo, no es suficiente a menos que una empresa sea también eficiente en el logro de sus objetivos; por ejemplo, una organización puede lograr su meta mediante un método ineficiente, lo que resultará en mayores costos y un producto o servicio no competitivo; también una empresa puede ser muy eficiente para alcanzar

objetivos menores a los óptimos y perder todo el mercado. Por tanto, una compañía de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. Los gerentes no pueden saber si son productivos a menos que primero conozcan sus metas y las de la organización” (pag. 15).

## **2. Motivación**

Según la teoría Chiavenato (2012) “sustentó que a partir de la puesta en práctica de “la teoría de las relaciones humanas, se aplicaron en las empresas toda clase de teorías psicológicas sobre la motivación. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades. De allí surge el concepto de ciclo motivacional: el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas, según Lewin) hasta que un estímulo lo rompe o crea una necesidad, la cual provoca un estado de tensión que reemplaza el estado de equilibrio. La tensión genera un comportamiento o acción capaz de satisfacer la necesidad. Si ésta se satisface, el organismo retorna a su estado de equilibrio inicial hasta que sobrevenga otro estímulo”.

## **3. Evaluación**

Al respecto Robbins y Judge (2013) “afirmaron que la Evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de

ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, blindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en que la organización percibe su desempeño, y con frecuencia son la base para asignar recompensas, como aumentos de salario por méritos. Dado nuestro interés en el comportamiento organizacional, aquí se hace énfasis en la evaluación del desempeño como un mecanismo que brinda retroalimentación y determina la asignación de recompensas. Quien debería evaluar el desempeño de un trabajador. Por tradición, la tarea ha recaído en los gerentes, ya que se les considera responsables del desempeño de sus subalternos. Sin embargo, otros podrían hacerlo mejor. Puesto que muchas de las organizaciones actuales utilizan equipos auto dirigido, trabajo a distancia y herramientas de la organización que alejan a los jefes de los empleados, es probable que el superior inmediato no sea el juez más confiable del desempeño de un trabajador. Con frecuencia se pide a los compañeros, e incluso a los subalternos, que formen parte del proceso, y muchos individuos están

participando en su propia evaluación. Una encuesta reveló que alrededor de la mitad de los ejecutivos y 53 por ciento de los empleados ahora participan en sus evaluaciones del desempeño. Como supondrá, con frecuencia las autoevaluaciones son bastante indulgentes, pues presentan un sesgo al servicio del yo, y pocas veces coinciden con las calificaciones que asignan los superiores. Tal vez sean más adecuadas para fines de desarrollo que de evaluación, y deben combinarse con otras fuentes de información para reducir errores de calificación. De hecho, en la mayoría de las situaciones, es muy aconsejable usar múltiples fuentes de calificación. Es probable que cualquier calificación sobre el desempeño individual diga tanto del evaluador como de la persona evaluada. Si se promedian las calificaciones que otorgan varios evaluadores, es factible obtener una evaluación del desempeño más confiable, menos sesgada y más exacta.” (pag. 551).

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Administración**

Según Stoner y Freeman, (1994), “define que es el proceso de planear, organizar, liderar y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y el empleo de todos los demás recursos organizacionales para lograr objetivos organizacionales establecidos.” (pag 7).

#### **Control**

Según Koontz, Wehrich y Cannice, (2012) “La función gerencial de control es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlo se logren.” (pag. 496).

#### **Dirección**

Según Koontz y Weirhrich, 1996, “Se define como el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo.” (pag. 460).

#### **Gestión administrativa**

Según Bachenheimer y Valencia, 2010, “Es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.” (pag. 7).

#### **Organización**

Según Robbins y Coulter, 1996, “Conjunto sistemático de personas encaminadas a realizar un propósito específico.” (pag. 4).

#### **Planeamiento**

Según Benavides, 2004, “La planeación precede a las demás etapas del proceso administrativo, ya que planear implica tomar las decisiones más adecuadas acerca de lo que se habrá de realizar en el futuro.” (pag. 38).

### **Desempeño Laboral**

En ese respecto Chiavenato (2012) “explicó que el desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con sus resultados, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad estando dirigido a la evaluación, la cual dará como resultado su desenvolvimiento”. (pag. 364)

### **Administración del desempeño**

“Se define como el proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo en un solo sistema común, cuyo objetivo es asegurarse de que el desempeño de los empleados respalde las metas estratégicas de la empresa”. (Dessler, 2009, Pág. 336)

### **Eficiencia**

El concepto de eficiencia “describe la relación entre dos magnitudes físicas: la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto”. (Cristóbal, J. & Armijo, A., 2005)

### **Motivación**

Termino general que aplica a todo tipo de impulso, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

## **2.5. Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- a) La planeación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.
- b) La organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.
- c) La dirección se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.
- d) El control se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

## 2.6. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable X</b> La Gestión administrativa	Planificación	Visión
		Objetivos
		Metas
	Organización	División de tarea
		Departamentalización
		Autoridad
	Dirección	Comunicación
		Liderazgo
	Control	Medición
		Monitoreo

**Nota:** Fuente propia

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable Y</b> Desempeño laboral	Eficiencia	Costo beneficio
		Rapidez
	Motivación	Necesidades individuales
		Necesidades sociales
		Emociones
	Evaluaciones	Ascensos
		Transferencias
		Despidos

**Nota:** Fuente propia



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Enfoque de investigación**

La tesis es de enfoque cuantitativo correlacional “es cuando se hace uso de herramientas estadísticas con el fin de analizar datos en cantidades numéricos y en datos porcentuales” (Muñoz, 2011, pág. 22).

##### **3.1.2. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo aplicada, según Carrasco, (2006), dice que “Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”.

##### **3.1.3. Diseño de investigación**

Es de diseño no experimental, según Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, (2019), lo define como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (pág. 174).

##### **3.1.4. Nivel de investigación**

Es de nivel correlacional causal, según Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, (2019), menciona que “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa-efecto” (pág. 179).

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población

La presente investigación, tiene una población de 30 padres de familia de la institución educativa.

<b>Padres de familia de los alumnos de la Institución Educativa</b>	<b>N° de Padres</b>
Padres de los alumnos	30
<b>Total</b>	<b>30</b>

*Fuente: (propio), Padres de familia de los alumnos de la Institución Educativa - 2018*

#### 3.2.2. Muestra

La muestra será poblacional, la cual es representado por 30 padres de familia de los alumnos de la Institución Educativa.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas a emplear**

Para la información técnica se obtuvo con encuestas que consta de dos partes, la primera de la Gestión Administrativa, y la segunda para el Desempeño Laboral.

#### **3.3.2. Descripción de los instrumentos**

Para el recojo de la información se utilizó el cuestionario, que se realizó a los padres de familia de los alumnos que estudian en la Institución Educativa estructurados, primera parte para la Gestión Administrativa y la segunda parte Desempeño Laboral.

El cuestionario consta para la variable de Gestión Administrativa de 15 ítems y para la variable Desempeño Laboral 11 ítems, serán medidos por el método de escalamiento de Likert

(1) = Totalmente en desacuerdo

(2) = En desacuerdo

(3) = Indeciso

(4) = De acuerdo

(5) = Totalmente de acuerdo

### **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

Para el análisis de datos que se realizó con frecuencia continua después de recolectar la información y poder lograr el resultado, se tendrá que requerir de las siguientes herramientas:

- Se utiliza el programa SPSS 25, para el análisis estadístico.
- Para el procesamiento de datos el programa de Excel..

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de resultados

Las cuales fueron validadas con el alfa de Cronbach, obteniendo.

**Tabla 2.** Resumen de procesamiento de gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes.

		N°	%
	Válido	20	100,0
Casos	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Interpretación:** En la tabla 2, resumen de procesamiento de casos, se aprecia que se ha procesado 20 encuestas de los padres de familia de los alumnos de la institución educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui.

**Tabla 3.** Estadísticas de fiabilidad de la Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,812	15

**Interpretación:** En la tabla 3, estadísticas de fiabilidad, el alfa de Cronbach alcanza el 0.812 que corresponde al cuestionario de la Gestión Administrativa

**Tabla 4.** Estadísticas de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,796	11

**Interpretación:** En la tabla 4, estadísticas de fiabilidad, al alfa de Cronbach alcanza el 0.796 que corresponde al cuestionario del desempeño laboral.

Por lo tanto, comparando con la tabla de George & Mallery (Ver anexo 3), nuestro resultado de 0.812 y 0.796 que se ubican en el rango de aceptable y excelente, aceptando la fiabilidad de las encuestas, por lo tanto, se aplicaran en muestra resultado.

Para la elección del tipo de estadístico de la prueba de hipótesis, se realizó la prueba de normalidad, tablas de frecuencias y porcentajes, elaboración de figuras., análisis inferencial de la contrastación de la hipótesis.

**Tabla 5.** Prueba de normalidad

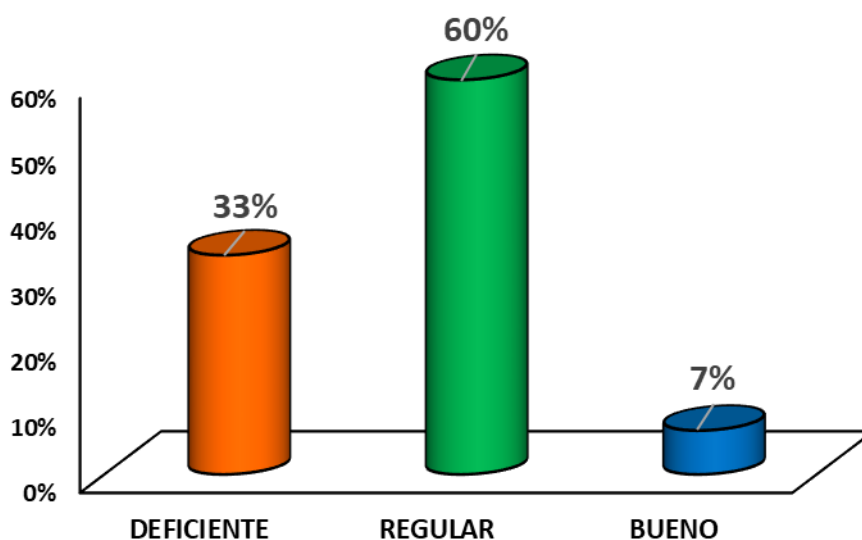
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PLANEACIÓN	,343	30	,000	,745	30	,000
ORGANIZACIÓN	,295	30	,000	,775	30	,000
DIRECCIÓN	,303	30	,000	,842	30	,000
CONTROL	,317	30	,000	,742	30	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,200	30	,004	,925	30	,037
DESEMPEÑO LABORAL	,154	30	,069	,965	30	,410

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Según la tabla 5, al tener 30 encuestados usamos la prueba de Shapiro-wilk, donde la sig bilateral es 0.00, por lo tanto, los datos no son normales, entonces usamos la prueba no paramétrica de la Rho de Spearman.

**Tabla 6.** Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la planeación.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Valido	Deficiente	10	33%
	Regular	18	60%
	Bueno	2	7%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

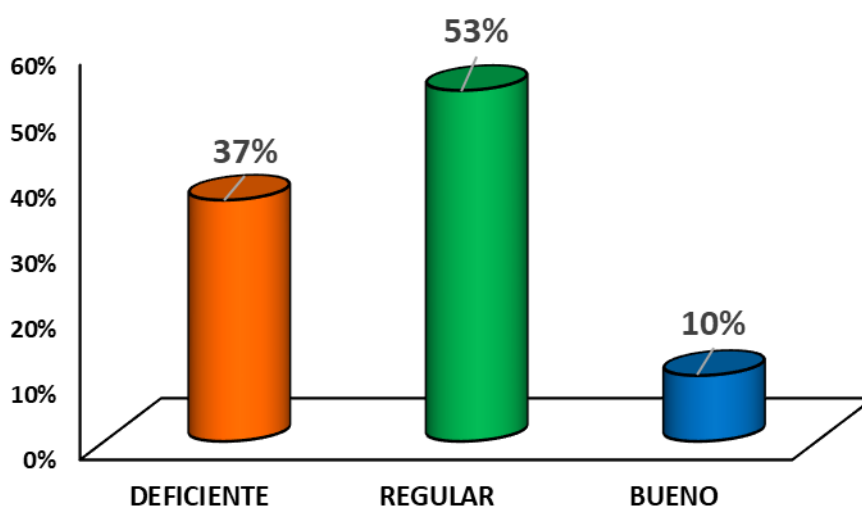


*Figura 1. Planeación*

**Interpretación:** Los resultados demuestran que el 60% aseguran que la planeación es regular, el 33% de los encuestados consideran que la planeación es deficiente y el 7% de los encuestados precisan que la planeación es bueno.

**Tabla 7.** Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la organización.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Valido	Deficiente	11	37%
	Regular	16	53%
	Bueno	3	10%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>



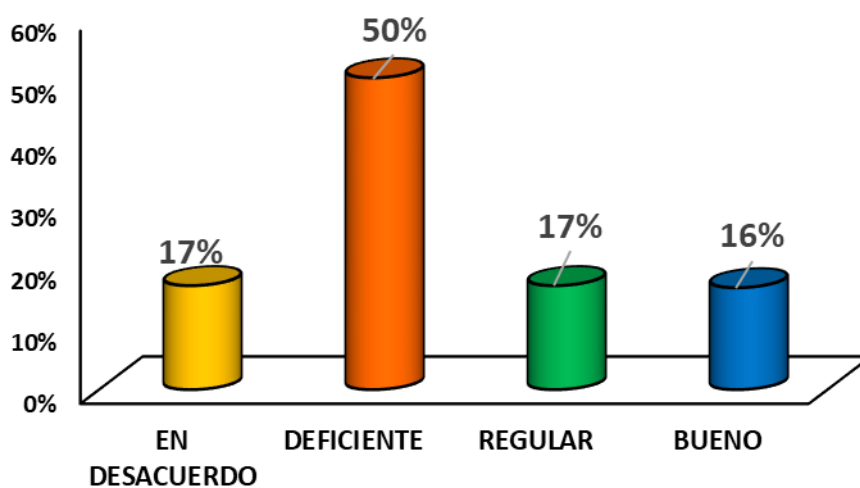
*Figura 2. Organización*

**Interpretación:** Los resultados demuestran que el 53% aseguran que la organización es regular, el 37% de los encuestados consideran que la organización es deficiente y el 10% de los encuestados precisan que es bueno la organización.



**Tabla 8.** Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la dirección.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Valido	En desacuerdo	5	17%
	Deficiente	15	50%
	Regular	5	17%
	Bueno	5	16%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

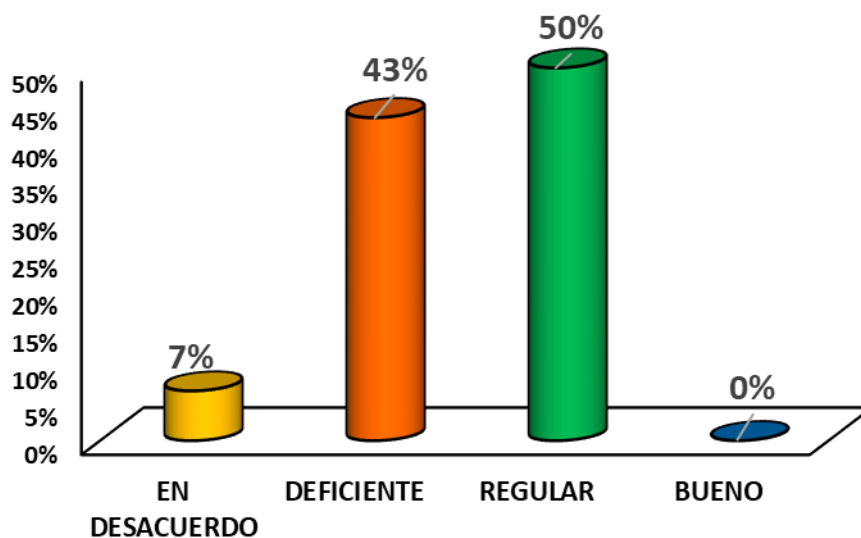


*Figura 3. Dirección*

**Interpretación:** El 50% de los encuestados confirman que la dirección es deficiente, el 17% aseguran que con la dirección están en desacuerdo, el 17% de los encuestados consideran que la dirección es regular y el 16% de los encuestados precisan que es bueno la dirección.

**Tabla 9.** Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre el control.

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Valido	En desacuerdo	2	7%
	Deficiente	13	43%
	Regular	15	50%
	Bueno	0	0%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

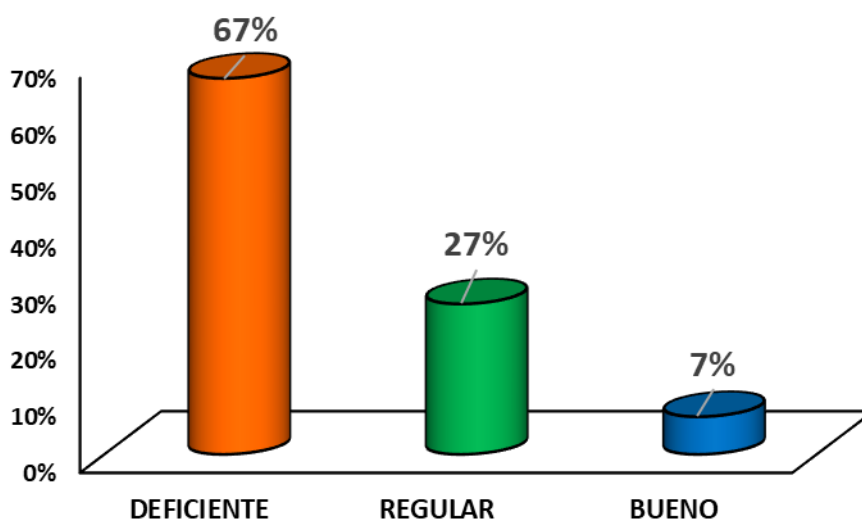


*Figura 4. Control*

**Interpretación:** El 50% de los encuestados confirman que el Control es regular, el 43% aseguran que el Control es deficiente, el 7% de los encuestados consideran que están en desacuerdo con el Control y el 0% de los encuestados precisan que el Control es bueno.

**Tabla 10.** Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre la Gestión administrativa

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Valido	Deficiente	20	67%
	Regular	8	27%
	Bueno	2	6%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

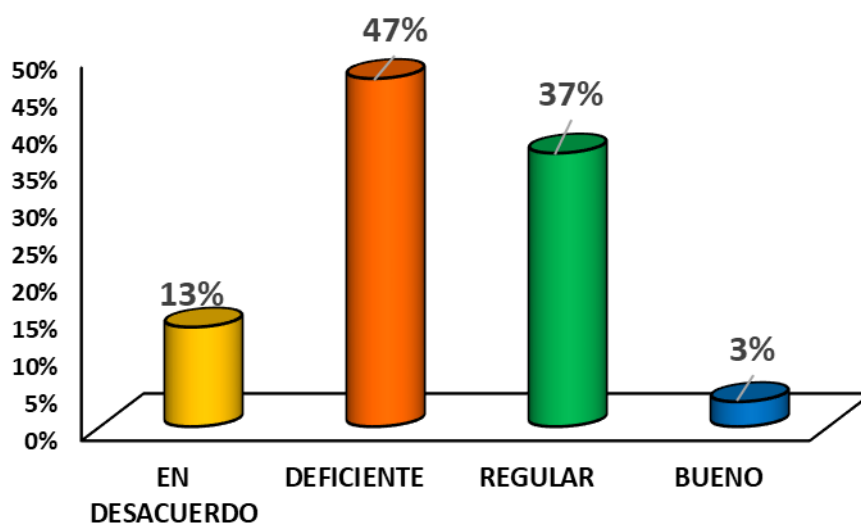


*Figura 5. Gestión administrativa*

**Interpretación:** Los resultados demuestran que el 67% aseguran que la Gestión administrativa es deficiente, el 27% de los encuestados consideran que la Gestión administrativa es regular y el 6% de los encuestados precisan que la Gestión administrativa es bueno.

**Tabla 11.** Respuesta de los padres de los alumnos de la Institucion Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui de la Provincia de Oyón – sobre Desempeño laboral de los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	En desacuerdo	4	13%
	Deficiente	14	47%
	Regular	11	37%
	Bueno	1	3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>



*Figura 6. Desempeño laboral de los docentes*

**Interpretación:** El 47% de los encuestados confirman que es deficiente el Desempeño Laboral, el 37% aseguran que el Desempeño Laboral es regular, el 13% de los encuestados consideran que están en desacuerdo con el Desempeño Laboral y el 3% de los encuestados precisan que el Desempeño Laboral es bueno.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Planeamiento de hipótesis general

H0: La gestión administrativa no se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

Ha: La gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

### Demostración de la hipótesis general

Se realizó la prueba de Rho de Spearman, para probar la hipótesis, utilizando el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica ( $p$ ) > al nivel de significancia 0.05 se acepta la H0.

Si el valor de  $p < 0.05$  se rechaza

Aplicamos SPSS v25:

**Tabla 12. Correlaciones entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral de los docentes.**

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coficiente de correlación	1,000	,421*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N°	30	30
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	,421*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N°	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Como se observa en la tabla 12, a un nivel de significancia de 0.01, con un valor de p (Sig. Bilateral) de 0.021, y con un coeficiente de correlación de 0.421, entonces se tiene la premisa, si la Significación bilateral es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; La gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,421\*

#### **4.2.2. Planeamiento de hipótesis específico 1**

H0: La planeación no se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

Ha: La planeación se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

#### **Demostración de la hipótesis 1**

Se realizó la prueba de Rho de Spearman, para probar la hipótesis, utilizando el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (p) > al nivel de significancia 0.05 se acepta la H0.

Si el valor de  $p < 0.05$  se rechaza

Aplicamos SPSS v25:

**Tabla 13. Correlaciones entre la Planeación y el Desempeño laboral de los docentes.**

			Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,315*
		Sig. (bilateral)	.	,090
		N°	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,315	1,000
		Sig. (bilateral)	,090	.
		N°	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Como se observa en la tabla 13, la significancia asintótica 0,090 es menor que el nivel de significación a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; La planeación se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,315\*

### **4.2.3. Planeamiento de hipótesis específico 2**

H0: La organización no se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

Ha: La organización se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

## Demostración de la hipótesis 2

Se realizó la prueba de Rho de Spearman, para probar la hipótesis, utilizando el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica ( $p$ ) > al nivel de significancia 0.05 se acepta la  $H_0$ .

Si el valor de  $p < 0.05$  se rechaza

Aplicamos SPSS v25:

**Tabla 14. Correlaciones entre la Organización y el Desempeño laboral de los docentes.**

		Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,336*
		N°	,070
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,336
		Sig. (bilateral)	1,000
		N°	,070

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

Como se observa en la tabla 14, la significancia asintótica 0,070 es menor que el nivel de significación a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; La Organización se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,336\*



#### 4.2.4. Planeamiento de hipótesis específico 3

H0: La dirección no se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

Ha: La dirección se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

#### Demostración de la hipótesis 3

Se realizó la prueba de Rho de Spearman, para probar la hipótesis, utilizando el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica ( $p$ ) > al nivel de significancia 0.05 se acepta la H0.

Si el valor de  $p < 0.05$  se rechaza

Aplicamos SPSS v25:

**Tabla 15. Correlaciones entre la Dirección y el Desempeño laboral de los docentes.**

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,290*
		Sig. (bilateral)	.	,120
		N°	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,120	.
		N°	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla 15, la significancia asintótica 0,120 es menor que el nivel de significación a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; La Dirección se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,290\*

**4.2.5. Planeamiento de hipótesis específico 4**

H0: El control no se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

Ha: El control se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.

**Demostración de la hipótesis 4**

Se realizó la prueba de Rho de Spearman, para probar la hipótesis, utilizando el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica  $(p) >$  al nivel de significancia 0.05 se acepta la H0.

Si el valor de  $p < 0.05$  se rechaza

Aplicamos SPSS v25:

**Tabla 16. Correlaciones entre el Control y el Desempeño laboral de los docentes.**

		Control	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,349*	
		N°	,059	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,349	1,000
		Sig. (bilateral)	,059	.
		N°	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación:**

Como se observa en la tabla 16, la significancia asintótica 0,059 es menor que el nivel de significación a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir; el Control se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,349\*

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión de resultados

En esta investigación tomando como premisa de nuestra investigación aceptamos la hipótesis la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018, con una correlación de Rho de Spearman es de ,421\* , el cual coincide con la investigación de Quichca (2012), quien demostró en su hipótesis general que “en su tesis de título Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú, concluye que Los resultados obtenidos demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%;  $\chi^2= 50.35$ ;  $p=0.00 < 0.05$ ). El desempeño laboral de los docentes es bajo, no se refleja los mejores resultados en beneficio del aprendizaje de los estudiantes por el carente conocimiento de los procesos administrativos de parte del quien conduce la dirección educativa”.

Desde la premisa encontrada, en relación a la dimensión de planeación tenemos como resultado antecedente desprovistos y faltos de conocimientos de instrumentos aplicados en la gestión administrativa evidenciando que el uso de las herramientas de gestión es de vital importancia, si se aplicara los procesos administrativos se lograrían los objetivos y metas institucionales trazado, coincidiendo con la investigación de Campos y Loza (2011), determina en su

conclusión “que los usuarios no conocen los servicios servicios que prestan y en el caso de esta presente investigación los alumnos son los que no aprovechan en su aprendizaje en cada grado de estudio, por la falta de prácticas adecuadas del proceso administrativo”.

Con la dimensión control, los resultados demostraron que no se están cumpliendo con los procesos administrativos, si se quiere tener resultados óptimos se deberán cumplir adecuada y eficientemente de acuerdo a sus realidades los procesos de planeación, organización, dirección y el control. Coincidiendo con la investigación de Quichca (2012), en su tesis de título “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú, plantea como objetivo principal fue analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular La Pontificia del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional entre la calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente, debido al carente conocimiento y falta de práctica de una gestión administrativa los docentes no cumplen con con un desempeño óptimo para la enseñanza de los estudiantes de la institución educativa”.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

**Hipótesis general:** Concluye que la presente investigación la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018, con una correlación de Rho de Spearman del 0.421%, dicha correlación es positivo y alto. Por lo tanto, se puede afirmar que la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, en cuanto a los encargados de la institución educativa, así como la directora autoridad inmediata, carecen de conocimientos administrativos de igual manera los docentes de la institución educativa quienes son los encargados de llevar una conducción para una buena administración y un buen desempeño laboral.

**Hipótesis 1:** Concluye que la planeación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018., con una correlación de Rho de Spearman del 0.315%. La planeación del desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa, es regular debido a que aún no se ha establecido de manera clara la misión y visión del desempeño laboral de los docentes, así como también no existe normativas claras del ente inmediato de supervisión que es la UGEL N° 14 DE OYÓN.

**Hipótesis 2:** Concluye que la organización se relaciona en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018, es regular con una correlación de

Rho de Sperman del 0.336%. La organización determinara cuáles serán las actividades necesarias para el alcance de los objetivos propuestos, determinar y estructurar, la distribución y designación del recurso humano necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas.

**Hipótesis 3:** Concluye que la dirección se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018, es deficiente con una correlación positiva media del 0.290%. Por lo tanto, la dirección es la parte operativa del recurso humano en la gestión administrativa. Para que sea dinámico y efectivo debería fluir una comunicación constante, y debe existir liderazgo aceptado dentro de todo equipo, la cual debe estar orientado hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**Hipótesis 4:** Concluye que el control se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018, con una correlación positiva alta del 0.349%, es regular. El control depende de la planeación, organización y dirección, con este proceso administrativo se comprueba si se está logrando los objetivos trazados mediante el monitoreo y evaluación del desempeño consiguiendo así la corrección de las desviaciones, es necesario recalcar que el líder que se encuentra al frente de conducción de la institución educativa deberá conocer y cumplir con los procesos administrativos.

## **6.2. Recomendaciones**

### **Primera recomendación**

La gestión administrativa se debe utilizar instrumentos y herramientas administrativas, para una mejora continua y obtener mejoras en los resultados en aprendizaje de todos los estudiantes, teniendo claro cuál es su visión, misión y objetivos institucionales y aplicando de acuerdo a sus propias realidades, poniendo en práctica lo mencionado se identificará las falencias errores y dificultades.

### **Segunda recomendación**

Que el encargado de la dirección de la institución educativa, tome mayor consideración la responsabilidad de velar y cumplir en adquirir los conocimientos de una gestión administrativa y considerando en sus objetivos y metas, la planificación, organización, dirección y control.

### **Tercera recomendación**

Debe existir una alianza estratégica entre lo (asociación de padres de familia) APAFA, la directora y docentes de la institución educativa, más acercamiento para identificar los problemas internos de la institución educativa, plantear soluciones, mecanismos o canales de dialogo y lograr superar, controlar debilidades dentro de la institución.

### **Cuarta recomendación**

El líder encargado de la dirección de la institución educativa deberá organizar charlas de sensibilización orientadas a la gestión administrativa, para todos los docentes y si en el caso no tuviera conocimientos deberá pedir estos alcances de apoyo al inmediato ente ejecutor que es la UGEL N° 14 de OYÓN, porque es su



competencia asistir en la petición de necesidad de las instituciones educativas dentro de su jurisdicción.

#### **Quinta recomendación**

Que la designación de los encargados “director(a)” en las direcciones de las Instituciones Educativas, son carentes de conocimientos en la administración de una gestión administrativa por tal motivo existe un deficiente desempeño laboral de los docentes como en el caso de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón. En consecuencia, existe disminución de estudiantes, los padres de familia buscan mejores alternativas en otras ciudades para sus hijos, las provincias y los distritos quedan despoblados de estudiantes, por tal motivo recomendamos: pedimos considerar AL PODER EJECUTIVO que las políticas de estado se modifiquen y se considere que los directores de las instituciones educativas publicas tengan el conocimiento de una gestión administrativa acreditada. Y puntualizar de igual manera para los directores de las UGEL como ente ejecutor inmediato.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes documentales

- Arratia Beniscelli, A. (2010). *Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los evaluados*. Chile: Universidad de Chile.
- Barrutia, I. (2015). *Relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en las oficinas de atención al público de la Municipalidad de San Martín de Porres*, Lima 2015. Lima - Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Campos Encalada, Segundo Fernando y Loza Chávez, Pedro Manolo. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra*. Ibarra- Ecuador: Universidad Técnica del Norte.
- González Acabal, M. R. (2014). “Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango”. Quetzaltenango Guatemala: Universidad Rafael Landívar.”
- Gordon Castro, R. V. (2013). “La gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC).”
- Guarniz Lozano, A. L. (2014). “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.”
- Medina Pogo, J. L. (2012). “Modelo de Gestión Administrativa para el gobierno de la Parroquia de Yaruquí, cantón Quito, provincia de Pichincha. Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.”

- Oleas Morán, M. M. (2012). “Gestión administrativa y procesos académicos del colegio Aurora Estrada de Ramírez, de la ciudad de Guayaquil Ecuador. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.”
- Quichca Torres, G. O. (2012). “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, Perú. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.”
- Sánchez Guzmán, J. A. (2013). “Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.”
- Tirado Vega, K. G. (2014). “Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de la Libertad - Trujillo. Perú: Universidad de Trujillo.”

## **7.2. Fuentes bibliográficas**

Bachenheimer, H. y. (2010). Definición de términos: Administración de empresas. Colombia: Fondo Editorial Universidad Javeriana.

Chiavenato, I. (2013). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc GrawHill.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración, Una Perspectiva Global y Empresarial. México: Mc Graw Hill.

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson.

Terry, G. R. (1986). Principios de administración. Mexico: Continental.

### **7.3. Fuentes electrónicas**

Capriotti, P. (2009). BRANDING CORPORATIVO fundamentos para la gestion

estrategica de la dentidad corporativa. chile: andros impresores. Obtenido

de <http://www.analisisdemedios.com/branding/BrandingCorporativo.pdf>

Castellon. (2014). encuestas de satisfaccion. Obtenido de

[http://www.castello.es/web20/archivos/menu0/10/adjuntos/MANUAL%20DE%20EVALUACIoN%20DE%20LA%20SATISFACCIoN%20DEL%20CIUDADANO%20vs8%20CARLOS\\_20140429060943.pdf](http://www.castello.es/web20/archivos/menu0/10/adjuntos/MANUAL%20DE%20EVALUACIoN%20DE%20LA%20SATISFACCIoN%20DEL%20CIUDADANO%20vs8%20CARLOS_20140429060943.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

#### LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20058 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI DEL DISTRITO DE NAVAN, PROVINCIA DE OYÓN, AÑO 2018.

	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Generales</b>	¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?	Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.	La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.	<b>Variable X:</b> Gestión administrativa	Planificación	Visión Objetivos Metas	<b>Tipo de estudio:</b> Aplicada  <b>Enfoque del estudio:</b> Cuantitativo  <b>Diseño de estudio:</b> No experimental, de corte transversal  <b>Nivel de estudio:</b> Correlacional  <b>Población:</b> 30 padres de familia de los alumnos de la institución educativa
					Organización	Dividir la tarea Departamentalización Autoridad	
					Dirección	Comunicación Liderazgo	
					Control	Medición Monitoreo	

<b>Específicos</b>	¿Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?	Analizar la relación entre planeación y en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.	La planeación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.	<b>Variable Y: Desempeño laboral</b>	Eficiencia	Costo y beneficio Rapidez	<p><b>Muestra:</b> 30 padres de familia de los alumnos de la institución educativa</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario con escala de tipo Likert</p> <p><b>Técnica para el procedimiento de información:</b> Software Excel y SPSS</p>
	¿Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?	Demostrar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.	La organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.		Motivación	Necesidades individuales Necesidades sociales Emociones	
	¿Existe relación entre la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?	Analizar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018	La dirección se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.		Evaluación	Ascensos Transferencia Despidos	
	¿Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018?	Demostrar la relación entre el control y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.	El control se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018.				

## Anexo 02: Instrumento



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Sr. Padre de familia, la presente encuesta es para obtener información sobre La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los docentes en la Institución educativa N° 20058 José Carlos Mariátegui del distrito de Navan, provincia de Oyón, año 2018, Cabe indicar que la información que nos brinda es de carácter confidencial y estrictamente académico y anónimo, por lo que agradeceré responder a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

- I. Instrucciones:** Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

**1= Totalmente en desacuerdo   2= En desacuerdo   3= Indeciso  
4= De acuerdo   5= Totalmente de acuerdo**

**PRIMERA VARIABLE: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**



DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
		1	2	3	4	5
1	¿Ud. cree que la directora de la Institución Educativa aplica el diagnostica de problemas para proyectar mejoras en bien de la educación?					
2	¿Ud. cree que la UGEL N° 14 OYÓN como ente ejecutora capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
3	¿Ud. cree que la gestión administrativa de la directora de la Institución Educativa establece apropiadamente las metas institucionales?					
4	¿Ud. cree que la directora a cargo de la Institución Educativa planifica los recursos para alcanzar las metas?					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN						
		1	2	3	4	5
5	¿Ud. cree que la gestión administrativa de la Institución Educativa actualiza continuamente la estructura organizacional?					
6	¿Ud. cree que la gestión administrativa de la directora tiene claramente establecidas las jerarquías?					
7	¿Ud. cree que la Institución Educativa cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
8	¿Ud. cree que la directora delega funciones cuando no está en la Institución Educativa para su normal desarrollo de sus actividades?					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
		1	2	3	4	5
9	¿Ud. cree que el liderazgo de la directora influye en el logro de los objetivos?					
10	¿Ud. cree que la Institución Educativa propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
11	¿Ud. cree que la Institución Educativa brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
DIMENSIÓN: CONTROL						
		1	2	3	4	5
12	¿Ud. cree que la Institución Educativa cuenta con un órgano de control?					
13	¿Ud. cree que la Institución Educativa realiza un inventario de sus bienes?					
14	¿Ud. cree que la institución realiza el control de los servicios que brinda?					
15	¿Ud. cree que la directora lleva el registro del Cumplimiento delas normas?					

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso  
4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
16	¿Ud. cree que en la gestión de la directora se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
17	¿Ud. cree que los docentes realizan trabajo en equipo en sus labores?					
18	¿Ud. cree que se percibe formas de creatividad en el quehacer diario del docente?					
19	¿Ud. cree que los docentes muestran dedicación a su trabajo?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
20	¿Ud. cree que la gestión estimula a los docentes donde estudia su hijo(a) para alcanzar los objetivos?					
21	¿Ud. considera que la directora y los docentes alcanzan las metas previstas por la Institución Educativa?					
22	¿Ud. cree que los docentes buscan resultados positivos para la Institución Educativa?					
23	¿Ud. Considera que en su trabajo los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN		1	2	3	4	5
24	¿Ud. cree que los docentes en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación y son reconocidos?					
25	¿Ud. cree que los docentes se sienten involucrados en la labor que realizan para no ser sancionados?					
26	¿Ud. cree que los docentes muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión del personal?					

Muchas gracias.

### Anexo 03: Fotografías



## **Anexo 04: Alfa de Cronbach**

### **Escala de valoración para el Alfa de Cronbach**

Según el criterio general, (George, D., & Mallery, P., 2003), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ✓ Coeficiente alfa > **.9** es excelente
- ✓ Coeficiente alfa > **.8** es bueno
- ✓ Coeficiente alfa > **.7** es aceptable
- ✓ Coeficiente alfa > **.6** es cuestionable
- ✓ Coeficiente alfa > **.5** es pobre
- ✓ Coeficiente alfa < **.5** es inaceptable