



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ

2024




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
ASOCIACION EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024

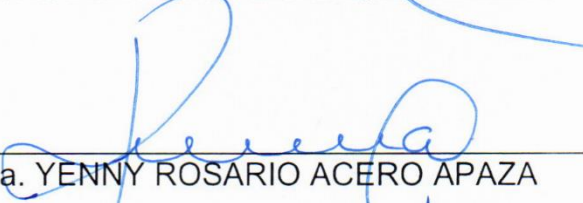
TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1242-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 31 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-15464** de fecha **23-10-2024** de **ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Segundo miembro : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * Asesor : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 06 de noviembre de 2024
- * Hora : 9:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 377-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-10716 de fecha 15 de agosto de 2024, del **Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024**; presentado por el (la) **Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SIAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Luismaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACULTAD ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 226-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 18 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7096** de fecha 12 de junio de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

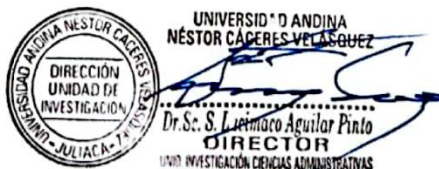
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024**; presentado por el (la) **Bach. ROSSMARY TORRES AYAMAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR a la **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)



INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS



1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios – UANCV

Título de la tesis	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROSSMARY TORRES AYAMAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74122244
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-7264-0448
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434
Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Asociación Educativa SIGMA Juliaca</p> <p>Latitud: -15.4839 Longitud: -70.1333 Latitud: 15° 29' 2" Sur Longitud: 70° 7' 60" Oeste</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>https://www.distrito.pe/distrito-juliaca.html</p>  
Año o rango de años en que se realizó la investigación	mayo 2023 – agosto 2023
URL de disciplinas OCDE	<p>Administración, Negocios</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Temas sociales</p> <p>https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.04.05</p>
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CACERES VELASQUEZ

Dr. Sr. S. Leticia Aguilar Pinto

DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Rossmary Torres Ayamamani, identificado con DNI Nro. 74122244 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

Administración y Marketing

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024

Asesorado por: Dr. Apolinar Florez Lucana

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 06 de Noviembre del 2024

FIRMA DEL ASESOR
Dr. Apolinar Florez Lucana

FIRMA
Rossmary Torres Ayamamani



Huella



DEDICATORIA

A mi amado angelito, mi hijo José Adriano, tenerte en mis brazos fue el mejor regalo de la vida, disfrute cada momento a tu lado y tu gran amor ha sido mi inspiración, para lograr mis metas, aunque ya no estes a mi lado serás el mayor tesoro en mi corazón, nunca te olvidare y en tu memoria hago esta tesis. Gracias por tu amor infinito y por enseñarme a ser fuerte, un beso al cielo.



AGRADECIMIENTO

Esta tesis también va dedicada a mis padres que me apoyaron en el momento más difícil de mi vida, nunca me dejaron sola, que a través de sus enseñanzas han dejado una gran huella en mí y fruto de ello es el éxito académico que tengo. los amo con todo mi corazón y de esta forma se los agradezco.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRAC	x

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1. Delimitación espacial	3
1.2.2. Delimitación social.....	3
1.2.3. Delimitación temporal.....	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Justificación del estudio	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos	6

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFRENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	7
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
3.1.3. Antecedentes locales	11
3.2. Marco teórico.....	13
3.3. Marco Conceptual.....	22

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	24
4.2. Hipótesis específicas	24
4.3. Variables	25



4.4. Operacionalización de variables.....	26
---	----

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....	27
5.2. Métodos aplicados a la investigación.....	27
5.3. Tipo de investigación.....	27
5.4. Nivel de investigación.....	27
5.5. Diseño de la investigación.....	28
5.6. Población y muestra.....	28
5.6.1. Población.....	28
5.6.2. Muestra.....	28
5.7. Técnicas y/o instrumentos de investigación.....	28
5.7.1. Técnicas.....	28
5.7.2. Instrumentos.....	29
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	29
5.8.1. Confiabilidad.....	29
5.8.2. Validez.....	31
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	31
5.10. Contrastación de hipótesis.....	31

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	35
6.2. Discusión de resultados.....	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	32
Tabla 2. Estadística de fiabilidad	35
Tabla 3. Estadística del instrumento, Gestión Administrativa	36
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad.....	37
Tabla 5. Estadísticas del instrumento, Desempeño Laboral	37
Tabla 6. Prueba de hipótesis general	39
Tabla 7. Prueba de hipótesis e1	39
Tabla 8. Prueba de hipótesis e2	40
Tabla 9. Prueba de hipótesis e3	41
Tabla 10. Prueba de hipótesis e5	41
Tabla 11. Pruebas de normalidad	42
Tabla 12. Correlación Objetivo General	43
Tabla 13. Correlación 1	44
Tabla 14. Correlación 2	45
Tabla 15. Correlación 3	46
Tabla 16. Correlación 4	47
Tabla 17. Matriz de consistencia.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1. de dispersión 1	43
Fig. 2. de dispersión 2	44
Fig. 3. de dispersión 3	45
Fig. 4. de dispersión 4	46
Fig. 5. de dispersión 5	47



RESUMEN

El objetivo del estudio fue: Identificar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. enfoque fue cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, la encuesta como técnica y el cuestionario utilizado, la muestra usada fue de 31 trabajadores, la fiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0,972 (97,2%) y 0,939 (93.9%), dando a entender que el instrumento utilizado para ambas variables es de confiabilidad excelente, en los resultados la correlación es positiva y fuerte entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024, con un valor de 0.888 (88.80%), según Rho de Spearman. Así mismo se acepta la hipótesis alterna, según *Tau – b de Kendall* ($p - valor = 0.000 < 0.05$), a un nivel de significancia del 5%. En conclusión, mejor es la gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral.

Palabras clave: desempeño, administrativa, gestión, laboral, asociación.



ABSTRACT

The objective of the study was: To identify the relationship between administrative management and job performance in the Sigma Educational Association, Juliaca 2024. The approach was quantitative, deductive method, applied type, correlational level, non-experimental design, the survey as a technique and the questionnaire used, the sample used was 31 workers, the reliability according to Cronbach's alpha was 0.972 (97.2%) and 0.939 (93). In the results, the correlation is positive and strong between administrative management and work performance in the Sigma Educational Association, Juliaca 2024, with a value of 0.888 (88.80%), according to Spearman's Rho. Likewise, the alternative hypothesis is accepted, according to Kendall's Tau - b ($p\text{-value}=0.000<0.05$), at a significance level of 5%. In conclusion, the better the administrative management, the better the job performance.

Keywords: performance, administrative, management, labour, association.



INTRODUCCIÓN

Esta investigación se da por la necesidad de identificar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del personal que labora en la Asociación Educativa Sigma de Juliaca año 2024, la empresa educativa es una organización especializada en enseñanza preescolar y primaria, enseñanza secundaria de formación general.

Los resultados permitirán que la institución mejore la gestión y optimice el desempeño laboral de parte de los instructores que integran la institución.

El presente trabajo contiene los siguiente Cap. I planteamiento del problema, delimitación de la investigación formulación del problema justificación de la investigación. Cap. II, objetivos de la investigación. Cap. III, marco teórico referencial considerando antecedentes internacionales, nacionales, locales/regionales, marco teórico y marco conceptual. Cap. IV, contiene la hipótesis, variable de estudios. Cap. V, contiene el procedimiento metodológico considerando el enfoque, método, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos para recolectar datos, confiabilidad, validez, procedimiento del tratamiento de datos. Cap. VI, contiene la presentación de resultados, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones. Referencias de bibliografía.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Existen aprensiones sobre la mejora del rendimiento de los alumnos a través de la mejora del rendimiento de los directores, que debería basarse en técnicas eficaces de gestión de la enseñanza. En algunos países existe preocupación por el desempeño laboral. Se ha demostrado que los desafíos observados surgen principalmente en las primeras etapas de la docencia. Más del 50% de los profesores en Chile cree que el problema se deriva de una formación docente insuficiente, que puede atribuirse a las variaciones en las opciones de ingreso a la carrera de los profesores (Porrás et al., 2021).

Según un estudio realizado por Weinstein y Hernández (2019), se observó que las instituciones de gestión educativa de los países latinoamericanos, con excepción de Argentina, han modificado su proceso de incorporación. El objetivo de estos cambios es garantizar que los directores posean competencias específicas y que se dé más importancia a los criterios técnicos que a las consideraciones políticas. Por ello, en la mayoría de las naciones se suele exigir a quienes desean convertirse en directores que aporten referencias profesionales y se sometan a exámenes estandarizados. Además, se exige a los estudiantes que participen en exámenes estandarizados u otras formas de evaluación que valoren sus conocimientos y habilidades.

Rodríguez y Lechuga (2019) sostienen que la inadecuada comunicación del personal administrativo en Colombia impacta negativamente la laboral de los docentes.



Esta insatisfacción con los procesos internos obstaculiza su capacidad para mejorar sus estrategias de enseñanza y llevar a cabo eficazmente sus tareas de instrucción.

En Ecuador, el énfasis del director parece estar menos en la administración administrativa y más en brindar asistencia, orientación y asesoría a los docentes (López, 2019).

Por otra parte, según Pacheco et al. (2018), la gestión en los centros formativos rurales en Colombia carece de una sistematización de impacto y de una utilización moderada de los métodos de indagación operativa en gestión administrativa. Estas deficiencias no contribuyen al óptimo desempeño de la labor docente.

América Latina ha sido implementado con más de 170 innovaciones educativas para abordar dificultades como la inadecuada implementación de sistemas de eficacia en la enseñanza, la administración centralizada y la limitada autonomía escolar (Soto et al., 2018).

En Perú, la tasa de abandono escolar ha mostrado un descenso en los últimos años; sin embargo, en 2020 se produjo un repunte atribuido a la pandemia. Datos del Minedu indican que la deserción disminuyó de 2,5% a 1,3% en educación básica y de 4,1% a 3,5% en educación secundaria entre 2018 y 2019. A julio de 2020, el Ministerio de Educación dijo que la deserción en la escuela primaria creció del 1,2% al 3,4%, mientras que la deserción en la escuela secundaria creció del 3,5% al 4% (102,000 alumnos), lo que resulta que 230,000 alumnos de la EBR salen de las escuelas (Ministerio de Educación).

Según Minedu (2021), a nivel nacional, las I.E. afrontan diversos retos y pretensiones, además de las dificultades preexistentes. Entre ellas se encuentran las dificultades naturales, las restricciones y los celos. Los educadores dedican más tiempo a su laboral y los directores carecen de habilidades adecuadas de liderazgo y gestión. Asimismo, Chávez y Olivos (2019) han reconocido la labor docente como un tema subyacente, que se evidencia en la forma de llevar a cabo e implementar los procedimientos pedagógicos didácticos.



Huacani (2021) específicamente en las escuelas rurales del distrito de Acora, hay pruebas perceptibles de que la gestión y el desempeño de los docentes no son óptimas. observándose un limitado nivel participativo y compromiso por los docentes en los esfuerzos orientados a mejorar los temas curriculares. Además, es notoria la ausencia de capacitación y desarrollo docente en gestión educativa para los directores. Por otro lado, la relación de docentes, estudiantes y padres de familia no se está logrando de manera adecuada. En las interacciones interpersonales, existe una escasez de comunicación y, conversación lo que genera conflictos en la toma de decisiones. En cuanto a la infraestructura educativa, hay evidencias perceptibles de servicios sanitarios insuficientes y condiciones deficientes. Hay pruebas de la preocupación de los padres por la calidad docente y la mejora integral de los escolares. Además, se han observado retrasos en la distribución de material educativo para los alumnos por una mala gestión de los recursos materiales.

El rendimiento laboral es un factor determinante para toda organización, en el que influyen la estimulación, el entorno organizativo y la relación interna; en esencia, impulsa a los individuos a ejecutar las actividades designadas (Checa y Rodríguez, 2016).

Los resultados ayudaran a promover la capacitación y actualizaciones a fin de que los directivos y docentes mejoren y optimicen la gestión administrativa y desempeño laboral en beneficio de la sociedad.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se ha desarrollado en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca.

1.2.2. Delimitación social

El estudio considera a docentes de la Asociación Educativa Sigma, Juliaca.

1.2.3. Delimitación temporal

Se desarrollo en los meses: mayo, junio y julio del año 2024.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?

1.3.2. Problemas específicos

Pe1. ¿Qué relación existe entre planeación y desempeño laboral del personal en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?

Pe2 ¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?

Pe3 ¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?

Pe4 ¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?

1.4. Justificación del estudio

Justificación teórica

El estudio mejorará nuestra comprensión en gestión administrativa y desempeño laboral, que son factores decisivos para una gestión eficaz tanto en las organizaciones públicas como en las comerciales.

Bernal (2010), Blanco y Villalpando (2012) utilizan este tipo de razonamiento en su estudio para fomentar la deliberación y la discusión académica sobre los conocimientos existente. Para ello, abordan marcos teóricos, contrastan sus resultados o promueven cuestiones de epistemología.

Justificación práctica

Los hallazgos del estudio servirán de base para futuros investigadores y serán implementados para optimizar la gestión administrativa, beneficiando finalmente a docentes, estudiantes y al logro de los objetivos organizacionales.

Méndez (2011) define la premisa de que la investigación en las ocupaciones de las ciencias empresariales examina específicamente los fenómenos que se observan dentro



de una organización. El investigador pretende dar una solución pragmática al realizar su estudio, construyendo así una correlación entre el ámbito profesional y la investigación académica.

Justificación metodológica

La validez y fiabilidad de las respuestas se comprobará mediante el uso de diversas estrategias, procesos, técnicas y dispositivos. Los datos se analizarán mediante el programa estadístico SPSS, que evaluará la eficacia de ambas variables. Estos resultados serán utilizados por otros investigadores que participen en el estudio.

Hernández et al. (2014) abogan por una definición más inclusiva, afirmando que una investigación está metodológicamente justificada cuando admite de una nueva herramienta de recogida o análisis de datos, la introducción de una nueva metodología que incluye diferentes formas de manipular variables, o la investigación de una población específica de una manera más adecuada.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

2.2. Objetivos específicos

Oe1. Determinar la relación entre planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

Oe2. Determinar la relación entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

Oe3. Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

Oe4. Determinar la relación entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Anchundia (2022) El objetivo principal de la gestión administrativa y desempeño docente, fue establecer la correlación dentro de una institución educativa de Guayaquil, 2022. El estudio determinó el grado de competencia pedagógica, emocionalidad, responsabilidad laboral y proactividad en relación a la labor docente. La investigación realizada se clasificó como no experimental ya que no se alteró ninguna de las variables investigadas. En su lugar, el estudio utilizó una metodología correlacional. La recogida de datos lo realizó mediante dos cuestionarios de 25 ítems para gestión administrativa y un cuestionario de 16 ítems para el trabajo docente. Estos cuestionarios fueron evaluados por tres expertos para valorar su validez de constructo. Además, se midió la fiabilidad con el alfa de Cronbach = a 0,937 en gestión administrativa y de 0,840 para el trabajo docente. Las tablas del informe muestran resultados de frecuencias porcentuales. la hipótesis se evaluo utilizando Rho Spearman. Se puede deducir que hay una correlación sustancial y fuerte entre las variables ($p=.000<.05$).

El estudio realizado por Arévalo et al. (2022) el estudio denominado "La Gestión Administrativa y su correlación con el desempeño laboral en la IE de la provincia de El Dorado, 2022". empleó un diseño correlacional básico a nivel transversal. La muestra fue de 85 participantes. Los datos se recogieron mediante fichas de observación y encuestas



utilizando 1 cuestionario para cada variable de estudio. Los efectos indicaron una correlación positiva débil entre los factores de la gestión administrativa y el desempeño laboral, lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula.

Toapanta et al. (2020) realizaron un estudio titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Instituciones Educativas de Educación Media: el caso del Colegio Quito". Encontraron que el clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral por falta de investigaciones sobre este tema en instituciones educativas de nivel secundario. El estudio tiene un carácter descriptivo-correlacional y sigue una metodología no experimental, cuantitativa y transversal. Los resultados indican un clima organizativo positivo con una media del 44,68% y negativo con un 55,31%. La media del rendimiento laboral es de 7,96. La relación fue de -0,383. Concluyendo que la correlación es negativa entre las variables investigadas.

Barzola (2022) cuyo objetivo fue desarrollar un guía de funciones administrativas para optimizar el desempeño laboral en una unidad pública de Ecuador 2022. Fue cuantitativo, aplicada, descriptiva y correlacional, no experimental. El resultado tuvo una significancia positiva (0,30) y alta confiabilidad (0,956). Del mismo modo, el rendimiento laboral, mostró una significación superior a 0,30 y un alfa de Cronbach de 0,963. A partir de estos resultados, se propone un modelo teórico funcional de mandato administrativo para optimizar el rendimiento laboral. La eficiencia laboral 1-Baja es igual a la suma de 49,149 y 10,690. Objetivos: Bajo + 23,436 El valor del proceso es 5,920, que se considera bajo. Las acciones se implementan a un nivel bajo, con un valor de 6,907. El acto de socializar la visión institucional tiene un impacto bajo, con un valor de 7,911. El nivel de seguimiento es bajo, con 26,108 indicadores que indican también un nivel bajo. En última instancia, se sugiere un conjunto de iniciativas deliberadas para mejorar el desempeño a través de la formación, la orientación profesional y la supervisión continua de las operaciones. Los resultados indican que la gestión administrativa tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral, a un nivel de significación < 0.05 . en la unidad de turismo, Ecuador para el 2022.



Dávila (2022) cuyo objetivo evaluar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una institución de salud de Sargentillo, Ecuador, año 2022. fue de tipo básico, correlacional, enfoque cuantitativo. El diseño utilizado fue no experimental. El tamaño de muestra fue de 140 servidores. utilizó dos cuestionarios, cada uno de los cuales constaba de 20 ítems por variable. alcanzaron altos niveles de fiabilidad según Alfa de Cronbach = a 0,991 y 0.993. El resultado de 40% (56) de empleados indica una correlación moderada entre las variables. El análisis estadístico muestra una significación de $p= 0,000 < 0,05$. Entonces, se acepta la hipótesis alterna. Las variables tienen una asociación positiva significativa, como lo demuestra Rho de Spearman = 0,918.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Checa (2022) su objetivo fue establecer la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la IE rural N° 10212, ubicada en Lambayeque. fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional. La investigación contó con la participación de veinte instructores que fueron reclutados mediante un método de muestreo no probabilístico. El estudio utilizó un cuestionario de 32 ítems. Se determinó la consistencia del cuestionario fue $\alpha=0,964$. Adicionalmente se utilizó otro cuestionario de 28 ítems. Cuya consistencia del cuestionario fue $\alpha=0,912$. Los resultados indicaron que una minoría de los participantes tenía una apreciación de la gestión administrativa calificada de alta. La planificación era eficiente sólo para el 75% de la muestra. No obstante, en la organización y el control, sus grados de crecimiento fueron principalmente medios o inferiores a la media. Por el contrario, al evaluar el desempeño docente fue satisfactorio y excelente. En última instancia, se demostró que las dos variables presentaban una correlación clara y sólida, lo que se traducía en un impacto significativo en el rendimiento como consecuencia de una gestión administrativa inadecuada.

Soria et al. (2022) su objetivo fue ver el impacto de la gestión educativa en el desempeño laboral de los directores de I.E. en la provincia de Aymaraes, 2022. Empleó un diseño descriptivo y encuestó a 150 directores. Resulta que el 34,7% de los directores tienen un inferior nivel de gestión educativa, 46,7% es medio y 18,7% tenía el nivel alto. El



estudio llegó a la conclusión de que la mejora de las competencias de gestión educativa en los centros escolares requiere un liderazgo eficaz y conocimientos estratégicos para fomentar un clima institucional positivo en la I.E.

De la Cruz (2022) El estudio tuvo como objetivo establecer la correlación de la "gestión administrativa y el desempeño de los docentes de la IE 16040, las Pirias – Jaén". De enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental. El estudio incluyó como participantes a 32 docentes. Los resultados indican una fuerte correlación positiva (coeficiente de correlación = 0,646) entre ambas variables. Esta correlación es estadísticamente significativa (significación = 0,000). Además, las dimensiones muestran correlaciones positivas con el rendimiento laboral, con coeficientes de correlación de 0,519, 0,544 y 0,647 respectivamente. Estas correlaciones son estadísticamente significativas 0,002, 0,001 y 0,000. Se puede inferir una asociación continua y sustancial entre ambas variables. Es aconsejable promover y establecer programas de formación para directores, profesores, administradores y padres de alumnos para mejorar la gestión y mejorar el desempeño.

Zavala (2020) tuvo como objetivo relacionar "gestión administrativa y el desempeño laboral en la IE Virgen de Guadalupe Lima 2019". El estudio utilizó un diseño transversal aplicado, nivel correlacional, no experimental, y metodología cuantitativa. La población incluyó a todo el personal, la muestra fue seleccionada intencionalmente en base a determinados criterios, conformada por un total de 32 colaboradores. En la recogida de datos utilizó un cuestionario de 20 preguntas cerradas. La prueba de hipótesis según Spearman fue 0,750, lo que indica una correlación significativa y positiva

Alejo (2021) buscó examinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la IE 2015, Los Olivos 2021. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, específicamente correlacional, transversal, para investigar el tema. En la investigación participaron 52 docentes, los datos se recogieron un cuestionario. La fiabilidad del cuestionario se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach = a 0,81. Además, se empleó



Rho de Spearman. La correlación fue de 0,01. Con estos resultados se acepta la hipótesis alterna.

3.1.3. Antecedentes locales

Lajo (2023) cuyo objetivo fue determinar una correlación de la gestión administrativa y satisfacción de docentes Puno - 2023. empleó un método de investigación cuantitativo con un diseño de tipo básico y correlacional. La muestra fue 41 docentes seleccionados mediante muestreo de conveniencia, Uso una encuesta y un cuestionario en la recogida de datos. Los resultados indicaron una correlación significativa, medida por el coeficiente de Spearman = 0,397. En base a los hallazgos, se puede inferir que existe una notable asociación entre la administración educativa y la satisfacción laboral. Esta correlación es fuerte al 63,4%, y se sustenta con Rho de Spearman = 0.634 Se espera que este resultado mejore un entorno positivo y de alta calidad que beneficie a la sociedad.

Huacani, (2021) su objetivo fue investigar la posible correlación de la Gestión Administrativa y satisfacción laboral en la I.E. JEC ATL., distrito de Acora, Puno. El estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. incluyó 36 personas como muestra, entre docentes asignados y contratados, así como auxiliares de educación. A estas personas se les administraron dos encuestas con escala de Likert. Los resultados mostraron una correlación positiva significativamente débil ($0,980 > 0,05$), lo que sugiere una relación débil entre ambas variables de la IE.

Quiroz (2020) Esta investigación el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en las I.E. de educación media de Palca y Santa Lucía 2019. Esta investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional. La muestra fue de 155 individuos (30 docentes, 110 estudiantes y 15 miembros del personal administrativo). El método de muestreo utilizado fue no probabilístico. Se encontró una asociación positiva (Pearson = 0,837**, $p = 0,000$, $p < 0,01$) entre ambas variables en las escuelas secundarias de Palca y Santa Lucía.

Ccansaya (2022), El objetivo fue examinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, distrito de Patambuco. El abordaje de investigación utilizado es



de naturaleza aplicada. Metodología: descriptivo-correlacional. Diseño no experimental, cuantitativa. Muestra de 22 personas. El autor emplea un muestreo no probabilístico. Como técnica la encuesta, un cuestionario tipo escala de Likert, es un instrumento de medida que se utiliza para evaluar las actitudes o ideas de los individuos pidiéndoles que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo con un grupo de ítems. Cada variable tiene 15 entradas. Los datos mencionados se examinaron mediante el programa estadístico SPSS. El estudio estadístico demostró una correlación positiva sólida de 0,873 en la correlación de Pearson, acompañada de una significación bilateral de 0,000 (con una significación que suele oscilar entre 0,000 y 0,005). En consecuencia, se se apoya la hipótesis alternativa. Significa que existe una asociación sustancial entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Chayacaña y Ancco (2020) cuyo objetivo principal fue establecer la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la fuerza de trabajo del Municipio de Sandia-Puno. El estudio fue cuantitativo, específicamente descriptivo básico, tipo correlacional y un diseño no experimental. El numero de población fue 150 trabajadores, una muestra de 108. La técnica de encuesta y un cuestionario sirvió de instrumento para recoger los datos de ambas variables. Los cuales se validaron mediante el juicio de expertos, lo que redundó en su aplicabilidad. La fiabilidad se evaluó mediante alfa de Cronbach = a 0,718 para la gestión administrativa y 0,713 para el desempeño laboral. El estudio determinó que hay una correlación clara y sustancial entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.



3.2. Marco teórico

3.2.1. Gestión Administrativa

Definición

El término gestión está documentado desde 1884 y tiene su origen en la palabra latina gesto, que significa actitud o movimiento corporal, derivada de gerere, que significa ejecutar, conducir (Corominas & Pascual, 1984).

Frederick W. Taylor, considerado el fundador del management, definió sus ideas de organización científica del trabajo en 1911, afirmando que "el management es el arte de percibir lo que se quiere lograr y luego ejecutarlo con el mejor estilo y por la vía más eficaz" (Taylor, 1994, p. 26).

Peter Drucker (1981, p. 12), La gestión es el proceso mediante el cual un colectivo de personas formula objetivos compartidos, organiza, articula y asigna recursos humanos, técnicos y económicos. En este marco, la gestión es un proceso de avance colaborativo, que incluye las personalidades, experiencias y competencias de sus miembros.

Chiavenato (2014: p.70) plantea que la GA abarca las actividades destinadas a coordinar el esfuerzo de un grupo, específicamente los métodos empleados para conseguir metas mediante la colaboración de individuos y recursos ejecutando tareas fundamentales.

Valdés (1984) plantea que la gestión administrativa es una ocupación directiva en las distintas áreas una organización, abarcando responsabilidades como planear, organizar, dirigir y controlar, entre otras. A la inversa, es un método considerado como un procedimiento que una organización implementa para asegurar un avance adecuado.

La gestión administrativa engloba diversas denominaciones que incluyen atributos conducentes a una gestión eficaz. La gestión administrativa se refiere al marco, los procesos o las metodologías empleadas para alcanzar los objetivos fijados por la empresa para una duración determinada, centrados principalmente en la organización y la planificación eficaces para obtener resultados favorables dentro de la organización.



3.2.2. Dimensiones de la Gestión Administrativa

Chiavenato (2012), en su libro teoría general de administración, presenta cuatro funciones de la administración, los cuales serán utilizados como dimensiones para el estudio:

Dimensión 1: Planeación

La planificación implica la preparación de objetivos y actividades, y la integración de estos enunciados de acuerdo con una estrategia. Los planes esbozan objetivos de la organización y estrategias que se emplearán para conseguirlos. Es una dinámica significativa que se centra en el futuro específico que requieren las organizaciones, y uno de sus objetivos primordiales es el método adecuado para completar el trabajo (Barrera, 2018).

De manera que se establece un rumbo tanto para directivos como para no directivos, los representantes pueden facilitar sus actividades, coordinarse y cumplir con las tareas necesarias para lograr los objetivos cuando conocen el rumbo de la organización o unidad de trabajo y los elementos que deben aportar para lograrlo. Las divisiones y los individuos pueden funcionar de forma improductiva si no están organizados, lo que puede impedir que la empresa avance hacia sus objetivos (Rivera et al., 2020).

Dimensión 2: Organización

Fayol, según la referencia de Hall (1981), define la organización como el marco de una empresa que engloba todos los elementos esenciales para su funcionamiento, incluidas las materias primas, las herramientas, el capital y el personal (p. 19). El autor subraya que la organización puede clasificarse en dos componentes principales: organización material y organización humana.

Koontz y Weihrich (1999) definen como el proceso de identificar y clasificar las actividades fundamentales, así como de establecer las acciones necesarias para lograr los objetivos. Esto incluye la asignación de un conjunto de tareas a una persona con la autoridad correspondiente, la delegación de responsabilidades, la coordinación de esfuerzos y la creación de una estructura organizativa. El término "organización" tiene



múltiples significados; para algunos, se refiere a todas las actividades desarrollados dentro de un grupo. Se relaciona con el sistema completo de interacciones sociales y culturales. Para muchos gerentes, la noción de organización implica un marco de funciones o responsabilidades que han sido formalmente definidas.

Dimensión 3: Dirección

La gestión implica los procesos de organizar, influir y motivar a las personas para que realicen tareas esenciales. Este aspecto es central en la gestión y representa su característica más crítica, aunque a menudo presenta el mayor número de discrepancias, algunas de las cuales pueden ser involuntarias. Por ello, este aspecto se denomina a veces ejecución. El objetivo es alinear a todos los participantes en una reunión hacia la consecución de los objetivos, tal y como se recogen en los planes y estrategias desarrollados por el líder de la dirección (Mero, 2018).

Contrariamente a la creencia común, el liderazgo no descansa únicamente en un solo individuo; también puede abarcar un equipo de líderes. Independientemente de la estructura, la dirección desempeña un papel crucial a la hora de facilitar o promover el trabajo en curso. Por ejemplo, los directivos tienen la tarea de influir en los miembros del equipo proporcionando apoyo, ofreciendo opciones o mitigando los conflictos entre las diferentes partes de la organización (López, 2019).

Liderazgo

El liderazgo se describe como el proceso de guiar, dirigir o gestionar un partido político, una organización social u otro colectivo, según el Diccionario de la Lengua Española (1986).

“Características que facilitan la dirección y gestión de otras personas” es como lo describe el Diccionario de Ciencias del Comportamiento (1956).

Importancia

1. La capacidad de un líder para dirigir y aconsejar es crucial.
2. Sin el tipo de liderazgo adecuado, incluso las operaciones mejor organizadas y controladas fracasarán.

3. Cualquier empresa u organización que quiera seguir en activo lo necesita.
4. Por otra parte, el liderazgo dinámico ha permitido que muchas empresas con una planificación y unas estrategias organizativas y de control deficientes sigan adelante.

Estilos de liderazgo

El trabajo de un líder, una vez que se le ha otorgado el poder y el deber, consiste en lograr los objetivos a través de los esfuerzos combinados de sus seguidores. En sus interacciones con sus seguidores, los líderes han mostrado variados métodos para cumplir sus funciones. La clasificación de los muchos tipos de liderazgo que existen es la forma más habitual de analizar la conducta de los líderes. Los diferentes estilos surgen cuando los líderes se enfrentan a tareas solitarias, cuando desean que sus superiores asuman más responsabilidades y cuando están filosóficamente comprometidos con el cumplimiento de las expectativas de sus subordinados. La contribución más significativa a la literatura sobre estilos de liderazgo ha sido la categorización de estos enfoques en tres escuelas principales de pensamiento: autoritario, participativo y de forma libre.

a. Líder autócrata: Un jefe que asume toda la responsabilidad de tomar decisiones, iniciar actividades, dirigir, motivar y controlar a los subordinados es un líder autocrático. El líder es el epicentro tanto de la toma de decisiones como de la gula. Puede elegir una posición de mando por diversas razones, como la creencia en su propia competencia y capacidad para tomar decisiones, la creencia de que sus subordinados carecen de capacidad para guiarse a sí mismos o alguna otra motivación. Se espera que los subordinados sigan sus órdenes y se ajusten a sus decisiones. Para asegurarse de que sus subordinados siguen sus órdenes al pie de la letra, el autócrata supervisa de cerca sus niveles de rendimiento.

b. Líder participativo: es el que ejerce el liderazgo a través de la consulta. Pide a sus subordinados su opinión sobre diversos asuntos que les afectan, pero nunca les da instrucciones precisas ni les otorga el poder de tomar las decisiones finales. Para ser un buen líder participativo, tiene que prestar atención a lo que dicen sus subordinados,

reflexionar detenidamente sobre sus sugerencias e incorporarlas siempre que sea factible. En un estilo de liderazgo participativo, se anima a los subordinados a tomar parte en los procesos de toma de decisiones, lo que ayuda a que sus ideas crezcan y se desarrollen.

Junto con eso, empuja a sus subordinados a ser más autocontrolados y a apropiarse más de su trabajo. En lugar de adoptar una postura tiránica, es un líder que respalda a sus empleados. No obstante, conserva el control último sobre los temas de máxima importancia.

c. Liderazgo que adopta un sistema liberal o de forma libre: Bajo este estilo de liderazgo, el líder da más voz a sus subordinados en las decisiones importantes. Una vez hecho correctamente, no me importará cómo lo hagas. Este directivo piensa que sus empleados son los que inspiran, dirigen y supervisan su trabajo. Bajo este estilo de liderazgo hay poca interacción y asistencia para los seguidores, salvo el establecimiento de un conjunto mínimo de normas. El éxito de esta estrategia depende, por supuesto, de las excepcionales cualificaciones y capacidades del subordinado.

Obviamente, existe una amplia gama de estilos de liderazgo; sin embargo, en este análisis sólo se han considerado tres de los roles más claramente definidos.

Dimensión 4: Control

Fayol (1916) hizo hincapié en la importancia del control para lograr una aplicación eficaz de las iniciativas planificadas. Los mecanismos de control posibilitan la evaluación y medición de las acciones, permitiendo correcciones oportunas en áreas o procesos que pueden no estar funcionando de forma óptima. Sostuvo que, para que los objetivos se cumplan con éxito, es esencial un equilibrio del ochenta por ciento de control y el veinte por ciento de compromiso. El control sirve como una herramienta administrativa crítica que evalúa el desempeño de los empleados y asegura la gestión eficiente de los recursos financieros, destacando que la realización de los planes organizacionales depende de la supervisión efectiva de la ejecución de las tareas.

El control es un aspecto integral del proceso de gestión, que abarca diversas acciones destinadas a alinear el rendimiento real con las actividades planificadas. Todos



los directivos de una organización comparten la responsabilidad de supervisar las operaciones, lo que incluye realizar evaluaciones del rendimiento y aplicar las medidas necesarias para subsanar las deficiencias. Como resultado, el control surge como un elemento fundamental de la gestión eficaz, como señalan Mejía, Portillo y Sánchez (2018).

3.2.3. Importancia de la gestión administrativa

El objetivo es crear una sociedad satisfecha con los servicios ofrecidos y, al mismo tiempo, mejorar el rendimiento económico de la empresa. Esto implica fomentar el desarrollo e incentivar la sana competencia en el contexto de la globalización, como señalan Serra (2016), Ocampo y Valencia (2017), y Arellano (2018).

Arellano (2018) destaca que una gestión administrativa eficaz se refleja en la calidad percibida por los clientes. Los empleados son capaces de mostrar sus habilidades y competencias debido a la planificación estratégica de la empresa, que incluye la capacitación, dirección, organización y control de sus actividades. Este enfoque no sólo permite a los empleados compartir sus conocimientos e ideas en beneficio de la empresa, sino que también se ajusta a los principios esbozados por McGregor (Teoría Y).

3.2.4. Desempeño laboral

Según Ccallo (2018), es el comportamiento visto en los trabajadores para el logro de objetivos organizacionales (p. 32) son los que conforman el rendimiento. Un buen desempeño en el trabajo, afirma, es el activo más importante que puede tener cualquier empresa.

Disciplina, iniciativa, colaboración, responsabilidad, innovación, servicio al cliente y dedicación institucional son las características que se identifican para la evaluación.

El desempeño laboral de un empleado son las acciones que realiza para alcanzar sus metas; es su propio plan para alcanzarlas. Del mismo modo, según el punto de vista de Chiavenato (2000, p. 359) citado por Bendezu (2018).

Según Chiavenato (2002), el éxito en el trabajo depende de la "eficacia del personal en las organizaciones, que es necesaria en el funcionamiento individual con un gran trabajo persona" (p. 236). Dicho de otro modo, el rendimiento de las personas es la suma de sus

acciones y los resultados que obtienen; para evaluar y controlar una acción, primero hay que modificar la propia actividad.

Según Robbins y Judge (2013), las empresas evalúan el rendimiento de los empleados basándose únicamente en lo bien que desempeñan sus responsabilidades laborales.

3.2.5. Dimensiones

Robbins y Judge (2013, p. 555) identificaron eficacia y eficiencia, motivación y evaluación

a. Eficacia y eficiencia

Chiavenato (2012) subraya la necesidad de que las organizaciones sean evaluadas simultáneamente en eficacia y eficiencia. La eficacia mide hasta qué punto se logran los resultados deseados, mientras que la eficiencia se centra en cómo se utilizan los recursos en esa búsqueda. En términos monetarios, la eficacia de una empresa refleja su capacidad para satisfacer las demandas a través de sus productos o servicios, pero la eficiencia se refiere a la relación entre los insumos y los resultados. Destacando la unión entre costes y beneficios, ilustrando la interacción de los recursos gastados y los resultados generados. Sin embargo, eficacia y eficiencia no siempre coinciden. Una empresa puede demostrar eficiencia operativa sin eficacia o, a la inversa, puede funcionar de manera ineficiente y aun así lograr la eficacia. La eficacia debe estar alineada con la eficiencia. Una empresa puede no funcionar ni con eficiencia ni con eficacia. El escenario ideal sería una organización eficiente y con impacto, que simbolizara la excelencia. (página 159).

b. Motivación

Chiavenato (2012) sostuvo que, con la adopción de la teoría de las relaciones humanas, se utilizaron varias teorías psicológicas de la motivación en las organizaciones. Toda conducta humana es impulsada por la motivación, que es la tensión duradera que obliga a los individuos a actuar de determinadas maneras para satisfacer uno o más deseos. El concepto de ciclo motivacional pone de relieve que los individuos mantienen un estado de equilibrio psicológico, tal y como lo describió Lewin, hasta que un estímulo



externo perturba este equilibrio o crea una necesidad. Esta perturbación conduce a un estado de tensión que sustituye al equilibrio anterior. En respuesta a esta tensión, los individuos adoptan comportamientos o acciones destinados a satisfacer la necesidad emergente, luego el individuo vuelve a su estado inicial de equilibrio psicológico, a la espera del siguiente estímulo que pueda surgir. Esencialmente, todas las formas de disfrute pueden considerarse un medio para aliviar la tensión.

c. Evaluación

Robbins y Judge (2013) afirman que existen múltiples objetivos asociados a este proceso.

- Uno de los principales objetivos es que la dirección tome decisiones informadas en materia de recursos humanos, como las relacionadas con ascensos, traslados y despidos.
- Además, estas evaluaciones identifican las necesidades de formación y desarrollo de los empleados mediante la evaluación efectiva de sus habilidades y competencias, lo que facilita el diseño de programas correctivos adecuados.
- En última instancia, proporcionan información a los trabajadores sobre la percepción que la organización tiene de su rendimiento, lo que a menudo sirve de base para la asignación de premios, incluidos los incrementos salariales por méritos.

Nuestra perspectiva del comportamiento organizativo pone de relieve la importancia del evaluar el rendimiento para proporcionar información y orientar la asignación de recompensas. Tradicionalmente, la responsabilidad de evaluar el rendimiento de un empleado ha recaído en los directivos, que son los encargados de supervisar la producción de su equipo. Sin embargo, se reconoce que algunos individuos pueden ejecutar esta tarea con mayor eficacia que otros. En vista del auge de los equipos autodirigidos, las modalidades de trabajo a distancia y las estructuras organizativas que crean una distancia física y relacional entre los directivos y sus equipos, es posible que los responsables directos no siempre sean los evaluadores más precisos del rendimiento de los empleados. En consecuencia, se ha convertido en una práctica común implicar a compañeros y



subordinados en el proceso de evaluación, con múltiples individuos que contribuyen a sus propias evaluaciones.

3.2.6. Métodos para evaluar el desempeño.

Koontz et al. (2012) indican que se ha desarrollado un enfoque novedoso para evaluar el desempeño, que incluye juicios que se alinean parcialmente con los analizados anteriormente como planificación, toma de decisiones, organización, la coordinación, integración, la motivación y el control. Además, este nuevo método también puede considerar factores adicionales, como las habilidades de venta.

El procedimiento de evaluación implica al individuo sometido a evaluación y comprende los siguientes pasos:

- Selección de factores pertinentes para el empleo.
- Creación de instancias de actividad visible.
- Elaboración de los formularios de evaluación pertinentes para el puesto.
- Presentación de la documentación por parte de los evaluadores.

Este enfoque se ha aplicado no sólo en las evaluaciones, también en el proceso de selección de ascensos, el desarrollo del personal e incluso en el tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcoholismo.

3.2.7. Importancia del desempeño laboral

Geraldo y Zambrano (2017), el desempeño laboral es crucial, ya que permite a los empleados comprender sus funciones específicas, los procedimientos y políticas que deben cumplir y los objetivos que se espera que alcancen. Para garantizar una motivación constante del desempeño laboral, deben emplearse diversas técnicas, como delegar responsabilidades en las autoridades superiores, aumentar la rendición de cuentas, recompensar los logros y fomentar un clima organizativo positivo.

Este enfoque facilita la aplicación de políticas de compensación innovadoras, mejora el rendimiento general, ayuda en la toma de decisiones relativas a ascensos o colocaciones, identifica la necesidad de reciclaje, descubre defectos de diseño en las funciones del puesto y ayuda a reconocer problemas que consiguen inquietar el



rendimiento laboral de un individuo (Martín, 2008, p. 28, aludido por Núñez y Delgado, 2016).

3.3. Marco Conceptual

Administración: abarca un enfoque estructurado para planificar, organizar, dirigir, coordinar, comunicar, evaluar y regular los recursos y la mano de obra de una organización. Este proceso es esencial para alcanzar eficazmente los objetivos establecidos relacionados a los bienes y prestación de servicios, manteniendo la eficiencia de costes.

Desempeño: se refiere a las acciones observables de los empleados en entornos profesionales y técnicos, así como en la dinámica interpersonal que surge de sus habilidades, competencias, actitudes y valores desarrollados a través de la educación y la experiencia práctica. Este concepto se centra en reconocer y abordar los retos a los que se enfrentan en un entorno laboral concreto.

Empresa: Asociación de personas, dinero y recursos, dedicada a la consecución de determinados objetivos, que requiere una estrategia, gestión y ejecución eficaces. Las empresas pueden establecerse en todos los sectores económicos y bajo todas las estructuras empresariales.

Conocimiento. Información o comprensión adquirida a través del aprendizaje, el estudio o la experiencia. Este componente facilita nuestro desarrollo satisfactorio en respuesta a las innovaciones emergentes, así como a los avances tecnológicos, los nuevos procesos y la utilización de nuevos equipos. Nos proporciona nuevas oportunidades para mejorar el potencial humano dentro de la organización.

Expectativas. Se refieren a los resultados previstos que una persona tiene para una determinada tarea. Estas expectativas giran principalmente en torno a las posibles recompensas o castigos que pueden derivarse de distintos actos. Desempeñan un papel crucial en la configuración de la perspectiva, el razonamiento y entendimiento de los de los propósitos organizacionales por parte del trabajador.



Personalidad: se refiere a la combinación única de rasgos y características que definen a un individuo, diferenciándolo de los demás. En esencia, la personalidad representa las variaciones individuales que hacen que cada persona sea única.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Ha Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

Ho No existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

4.2. Hipótesis específicas

Ha₁. Existe relación significativa entre la planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Ho₁. No existe relación significativa entre la planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Ha₂. Existe relación significativa entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Ho₂. No existe relación significativa entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Ha₃ Existe relación significativa entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Ho₃. No existe relación significativa entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.



Ha₄. Existe relación significativa entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Ho₄. No existe relación significativa entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

4.3. Variables

Variable 1: Gestión administrativa

Chiavenato (2014: p.70) la gestión administrativa abarca todas las actividades destinadas a coordinar los esfuerzos de un grupo, específicamente los métodos empleados para lograr metas u objetivos mediante la utilización de personal y recursos a través de tareas esenciales como planificar, organizar, dirigir y controlar.

Variable 2. Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013), las empresas evalúan el rendimiento de los empleados basándose únicamente en lo bien que desempeñan sus responsabilidades laborales, que se describen en un puesto de trabajo.



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Gestión Administrativa Chiavenato (2014: p.70) sostiene que: La gestión administrativa es todo lo que se hace para asegurarse de que todos los miembros de un grupo colaboran para alcanzar los mismos objetivos. Es la forma en que se utilizan las personas y las cosas para alcanzar esos objetivos, realizando tareas importantes como planificar, ordenar, dirigir y gestionar.</p> <p>Desempeño laboral Según Robbins y Judge (2013), las empresas evalúan el rendimiento de los empleados basándose únicamente en lo bien que desempeñan sus responsabilidades laborales, que se describen en un puesto de trabajo.</p>	1. Planeación	<ul style="list-style-type: none"> a. Proceso de planeación b. Conocimiento de misión, visión c. Aplica diagnósticos d. Capacitación sobre mejora e. Establece metas. 	
	2. Organización	<ul style="list-style-type: none"> a. Actualiza estructura organizacional b. Jerarquías establecidas c. Personal adecuado d. Directivos promueven trabajo en equipo e. Coordinación de actividades 	
	3. Dirección	<ul style="list-style-type: none"> a. Liderazgo y los objetivos b. Propicia la comunicación c. Promueve la motivación d. Identificación institucional 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	4. Control	<ul style="list-style-type: none"> a. Cuenta con órgano de control b. Verifica actividades desarrolladas c. Control de calidad d. Cumplimiento de metas 	
	1. Eficacia y Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> a. Uso eficiente de recurso b. Eficacia en los resultados c. Trabajo en equipo d. Visto bueno de aporte de trabajadores 	
	2. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> a. Trabajador informa sus necesidades b. Deseo de mejorar c. Nivel de compromiso d. Efectos positivos 	
	3. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Valoración del desempeño b. Empleado identificado con tareas c. Empleado mejora d. Ética 	

Nota. muestra las variables operacionalizadas



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo, Según Hernández et al. (2014), se desarrolló con la intención de analizar una realidad objetiva mediante el uso de controles numéricos y análisis estadísticos.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Fue deductivo. El proceso de producción de conocimiento comienza con el desarrollo de una hipótesis preliminar, que luego es refutada o validada mediante el examen de los datos de apoyo (Bernal, 2010).

5.3. Tipo de investigación

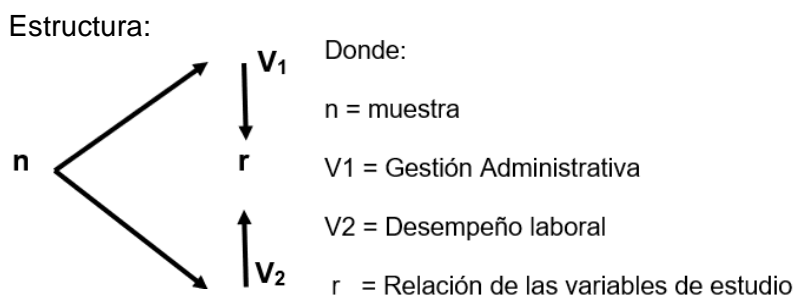
Es aplicada. El objetivo principal de la investigación aplicada es abordar rápidamente un problema concreto. Está pensada para una aplicación rápida mediante pasos tangibles para abordar la situación. Por lo tanto, la atención se centra en la acción inmediata más que en el desarrollo teórico y sus resultados, logrados a través de acciones específicas dirigidas a abordar el problema (Chávez, 2007, p. 134).

5.4. Nivel de investigación

correlacional. Arias, (2017). es conocer el grado de correlación o vinculación entre las variables empleando enfoques estadísticos para corroborar hipótesis y mejorar la interpretación.

5.5. Diseño de la investigación

Hernández, et al. (2014) es transversal, no se manipulara ninguna variable de investigación, así mismo la información será recogida en un solo momento del tiempo.



5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Según Hernández, "conjunto de todos los casos que coinciden con ciertas especificaciones" (R. Hernandez, 2014, p. 174)

La población objeto de estudio comprende a todo el personal de la Asociación Educativa Sigma, compuesta por 31 trabajadores (25 docentes y 6 administrativos).

5.6.2. Muestra

La población en estudio no es tan extensa, se ha visto por conveniente que la muestra utilizada sea la misma cantidad de la población (31), muestra no probabilística.

Montero (2011) debido al número limitado de sujetos, no es necesario extraer una muestra, sino que se utilizará toda la población. Este enfoque posee una característica censal, ya que implica trabajar con la población completa, cuyo tamaño es mínimo.

5.7. Técnicas y/o instrumentos de investigación

5.7.1. Técnicas

Se utilizo la encuesta.

Tamayo (2008) "define la investigación como el proceso de obtención de resultados a problemas mediante la descripción de variables. Esto se logra a través de la recolección sistemática de información con base en un esquema preestablecido (p.24)".

5.7.2. Instrumentos

“Se ha utilizado un cuestionario estructurado tipo escala de Likert. es un instrumento usado para recoger sistemáticamente los datos necesarios para analizar las variables de interés en una determinada encuesta” (Casas et al., 2003). La información se encuentra en la página 31”.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Hernández et al. (2010) “es la capacidad para proporcionar consistentemente las mismas mediciones cuando se utiliza varias veces sobre el mismo objeto”. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach.

Instrumento: Gestión Administrativa

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,972	16

Nota. el instrumento es confiable = a 0,972 (97.2%),.

Tabla 3

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Participa su institución en el proceso de planificación?	59,13	121,249	,828	,970
¿Comprende el propósito y la visión de su institución?	58,74	116,798	,773	,971
¿Realiza la institución diagnósticos de problemas para mejorar los proyectos?	58,68	117,026	,872	,969
¿Establece la administración objetivos institucionales adecuados?	58,77	118,114	,875	,969
¿Asigna la institución recursos para alcanzar los objetivos?	58,84	117,273	,802	,970
¿Los directivos revisan sistemáticamente la estructura organizativa?	58,77	120,181	,851	,970
¿Poseen los directivos jerarquías claramente definidas?	58,77	117,581	,818	,970



¿Dispone la institución de personal suficiente de acuerdo con el diseño de los puestos de trabajo?	58,45	115,989	,879	,969
¿Organiza la institución las actividades laborales?	59,03	117,499	,878	,969
¿Influye el liderazgo de los directivos en la consecución de los objetivos?	58,90	112,090	,884	,969
¿Proporciona la institución suficiente comunicación a todo el personal?	58,77	120,047	,804	,970
¿La dirección fomenta la motivación de los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos?	59,00	124,267	,722	,972
¿La dirección valida el progreso de las actividades programadas?	58,74	113,865	,859	,970
¿Evalúa la institución la calidad de sus servicios?	58,84	115,540	,742	,972
¿Evalúa la dirección las responsabilidades laborales de su personal?	58,87	119,383	,785	,971
¿Mantiene la dirección registros del cumplimiento de las normas?	58,81	119,095	,841	,970

Nota. indica el total elementos utilizados

Instrumento: Desempeño Laboral

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,939	10

Nota. el instrumento es confiable = a 0,939 (93.9%).

Tabla 5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Cree que su trabajo da prioridad a la eficiencia de los recursos en el desarrollo de proyectos?	35,19	38,028	,736	,933
¿Considera que persigue la eficacia en los resultados de su trabajo?	34,90	38,824	,742	,933
¿Los trabajadores colaboran en equipo en sus tareas?	35,06	38,729	,750	,933
¿Los jefes tienen en cuenta las sugerencias de los trabajadores?	35,26	35,065	,790	,931
¿Pueden los trabajadores articular los requisitos de su trabajo?	35,10	37,957	,761	,932

¿Muestran los empleados voluntad de mejorar su rendimiento?	35,26	39,398	,752	,933
¿Persiguen los trabajadores resultados favorables para la organización?	35,03	36,566	,784	,930
¿Perciben los empleados un sentido de compromiso en sus tareas?	35,35	34,970	,802	,930
¿Demuestran los empleados una mejora continua al reconocer la existencia de sistemas de supervisión del personal?	35,48	35,591	,818	,929
¿Cree que los empleados poseen una disposición ética profesional?	35,23	38,581	,659	,936

Nota. muestra el total de preguntas utilizados en la variable Desempeño laboral

5.8.2. Validez

La validación del instrumento fue evaluada por un experto especialista que emitió su dictamen.

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Se refiere al nivel en que un instrumento mide adecuadamente la variable particular que se quiere investigar (Hernández et al., 2014, p. 201).

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Los resultados se obtuvieron a partir de una encuesta dirigida a los trabajadores, y se utilizaron procesadores de texto y de datos (Word, SPSS, Excel) para la creación de tablas, figuras y análisis. También se utilizaron estadísticas descriptivas para obtener datos de frecuencias y porcentajes.

A continuación, detallo cómo se hizo el análisis:

- Esta técnica permite ordenar y sistematizar la información recibida registrándola en los formatos requeridos.

- Una vez depuradas las tablas y figuras en SPSS 26, se importaron a Word para su presentación, interpretación y organización finales.

5.10. Contrastación de hipótesis

Se utilizó el estadístico *b Tau de Kendall* para examinar las hipótesis y determinar su aceptación o rechazo. Cada hipótesis se sometió a un análisis univariante inicial, seguido

de la importación de los datos generados a Excel y su posterior análisis mediante SPSS 26.

Planteamiento de hipótesis general

Ha Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

Tabla 6

Ensayo de la hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,775	,073	7,406	,000
N de casos válidos		107	31		

Nota. se acepta la hipótesis alterna.

Según *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.775$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), significa que existe relación positiva fuerte entre ambas variables, a un nivel de significancia del 5%.

Contrastación hipótesis específica 1

Planteamiento

Ha₁. Existe relación significativa entre la planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Tabla 7

Ensayo de la hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,727	,070	7,148	,000
N de casos válidos		31			

Nota. se rechaza la hipótesis nula.

Según *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.727$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), significa que existe relación positiva fuerte entre la dimensión 1 y la variable 2, a un nivel de significancia del 5%.

Contrastación de hipótesis específica 2

Planteamiento

Ha₂. Existe relación significativa entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Tabla 8

Ensayo de la hipótesis específica 2

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,739	,091	6,672	,000
N de casos válidos		31			

Nota. se rechaza la hipótesis nula.

según *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.739$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), significa que existe relación positiva fuerte entre la dimensión 2 y la variable 2, a un nivel de significancia del 5%.

Contrastación de hipótesis específica 3

Planteamiento

Ha₃ Existe relación significativa entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Tabla 9

Ensayo de la hipótesis específica 3

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,747	,070	6,228	,000
N de casos válidos		31			

Nota. se rechaza la hipótesis nula.

Según *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.747$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), significa que existe relación positiva fuerte entre la dimensión 3 y la variable 2, a un nivel de significancia del 5%.

Contrastación de hipótesis específica 4

Planteamiento

Ha₄. Existe relación significativa entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.

Tabla 10

Ensayo de la hipótesis específica 4

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,819	,061	9,550	,000
N de casos válidos		107	31		

Nota. se rechaza la hipótesis nula.

Según *Tau – b de Kendall* ($\tau_b = 0.819$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), significa que existe relación positiva muy entre la dimensión 4 y la variable 2.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,256	31	,000	,880	31	,002
Desempeño Laboral	,185	31	,008	,901	31	,008

Nota. p-valor < 0.05

INTERPRETACIÓN

Cuando los datos son menores a 50, para el análisis se considera Shapiro-Wilk, siendo el resultado de P-valor 0,002 y 0,005 correspondientemente son menores a 0,05 (5%), entonces afirmamos que son datos no paramétricos, por tal razón vamos a utilizar Rho de Spearman.

Objetivo general

Tabla 12

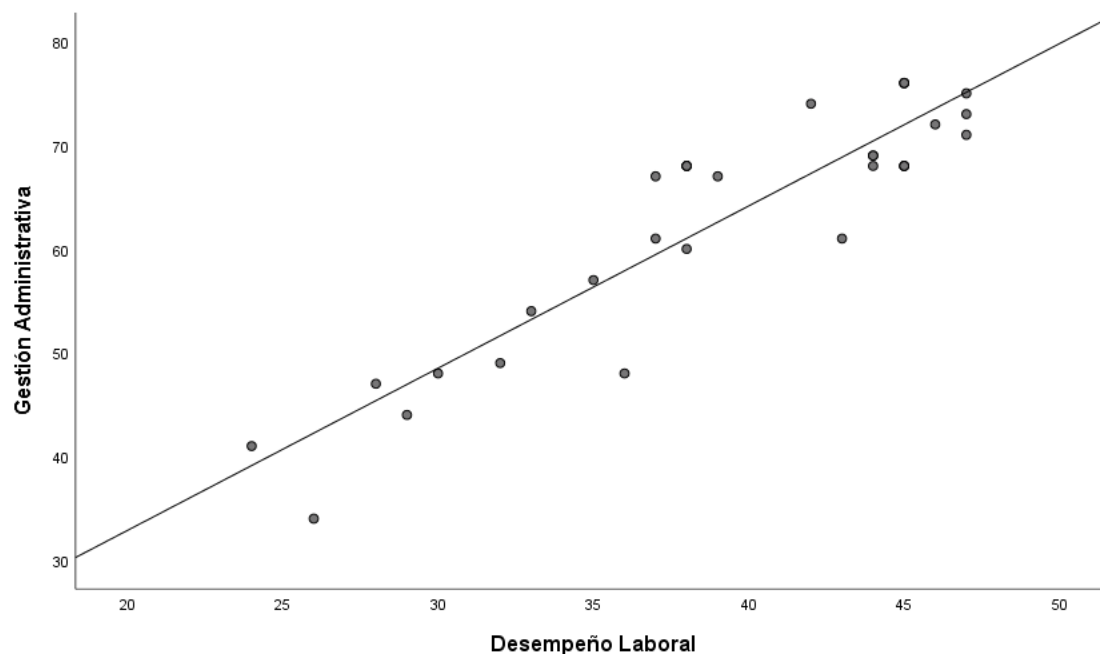
Correlación

			gestión administrativa	desempeño laboral
Rho de Spearman	de gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. **. Existe una asociación caracterizada por la cooperación mutua.

Figura 1

De dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación: Según Hernández y Fernandez (1998) la correlación es positiva y fuerte entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024, con un valor de 0.888 (88.80%), según Rho de Spearman a un nivel de significación del 5%.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Tabla 13

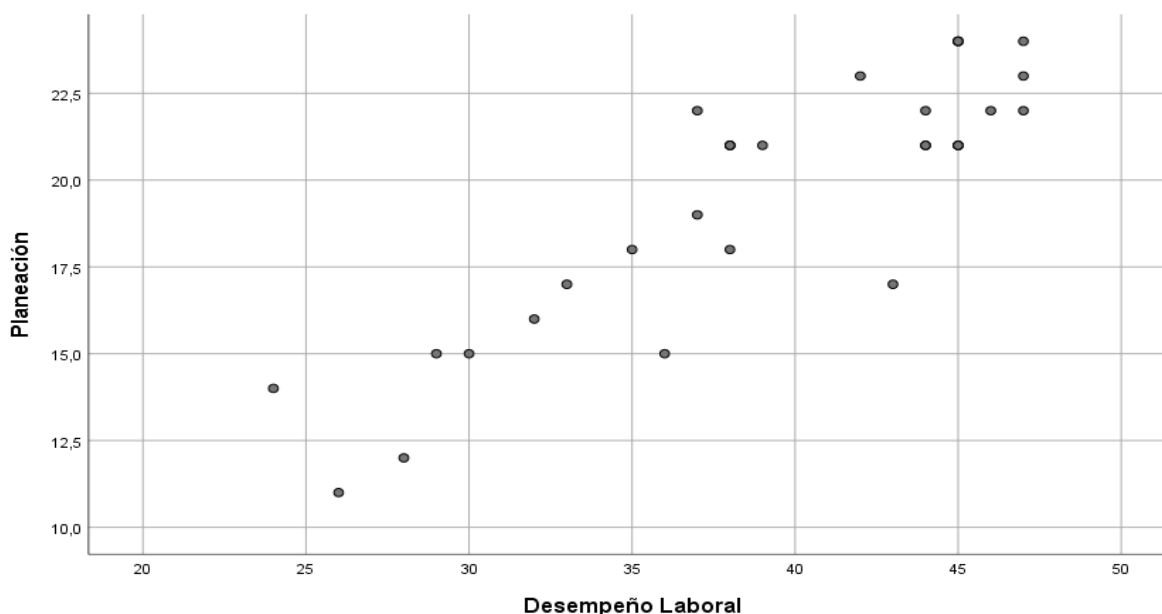
Correlación

			planeación	desempeño laboral
Rho de Spearman	de planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
de desempeño laboral	de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. **. Existe una asociación caracterizada por la cooperación mutua.

Figura 2

De dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación: Hernández y Fernández (1998) indican que existe una fuerte correlación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024, con un valor de Rho de Spearman de 0,840 (84,00%) a un nivel de significación del 5%.

Objetivo específico 2.

Tabla 14

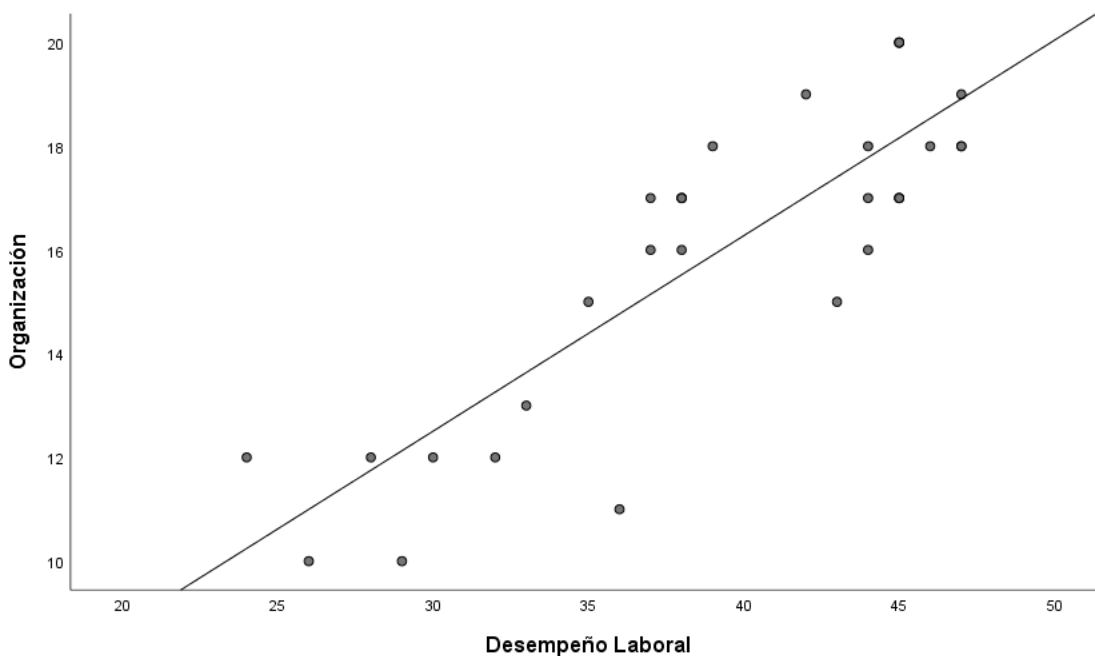
Correlación

			organización	desempeño laboral
Rho de Spearman	de organización	Coefficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. **. Existe una asociación caracterizada por la cooperación mutua..

Figura 3

De dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación: Hernández y Fernández (1998) indican una fuerte correlación positiva entre los factores organizacionales y el desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024. Esta correlación se cuantifica en 0,828, lo que se traduce en 82,80%, determinado por la Rho de Spearman a un nivel de significación del 5%.

Objetivo específico 3.

Tabla 15

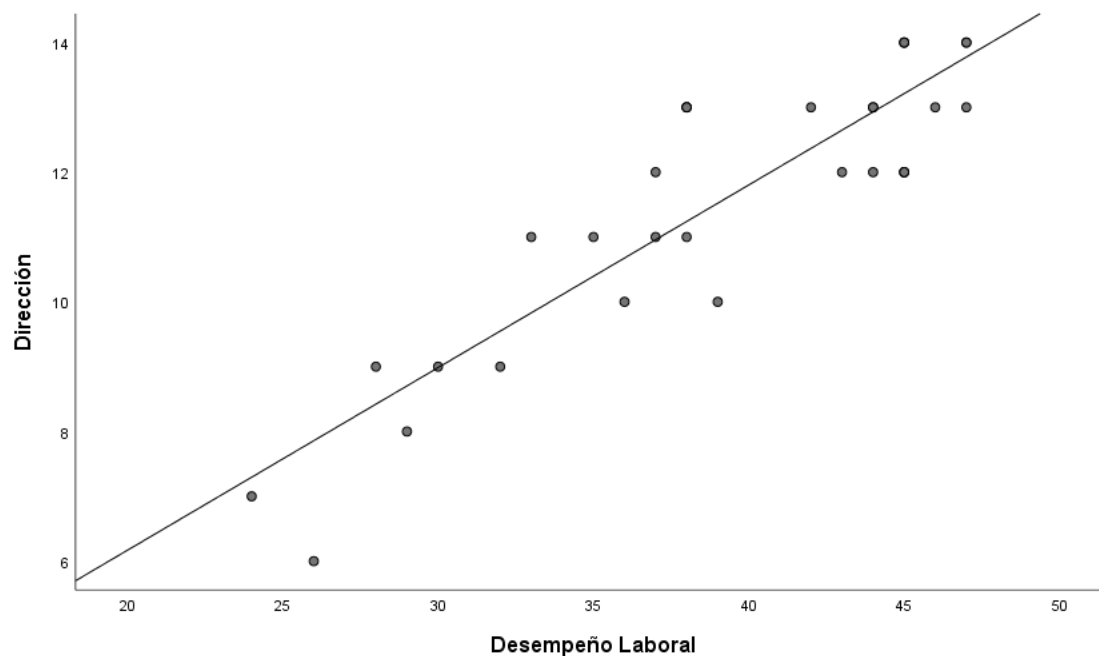
Correlación

			dirección	desempeño laboral
Rho de Spearman	dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. **. Existe una asociación caracterizada por la cooperación mutua..

Figura 4

De dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación: La investigación de Hernández y Fernández (1998) también revela una fuerte relación positiva entre las prácticas gerenciales y el desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. El coeficiente de correlación es de 0,827, es decir, 82,70%, según el análisis Rho de Spearman a un umbral de significación de 5%.

Objetivo específico 4.

Tabla 16

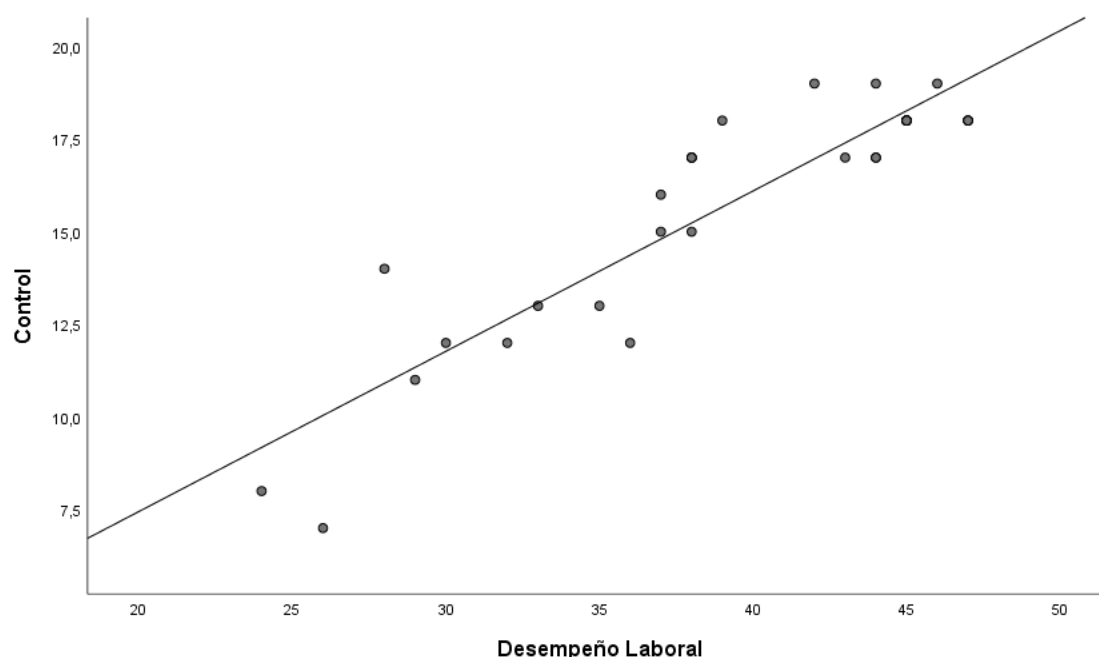
Correlación

			control	desempeño laboral
Rho de Spearman	control	Coefficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. **. Existe una asociación caracterizada por la cooperación mutua..

Figura 5

De dispersión



Nota. muestra la dispersión

Interpretación: Asimismo, Hernández y Fernández (1998) encontraron una correlación positiva muy fuerte entre el control y el desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Esta correlación es de 0,878, lo que equivale al 87,80%, según el análisis Rho de Spearman a un nivel de significación del 5%.

6.2. Discusión de resultados

La siguiente denominado Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Al comprobar la fiabilidad de los instrumentos mediante la herramienta de análisis Alfa de Cronbach, se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0,972 (97.2%) para la variable Gestión Administrativa y un coeficiente de fiabilidad de 0,939 (93.9%) para la variable desempeño laboral, en conclusión el instrumento es de confiabilidad excelente. Así mismo el instrumento fue validado por un profesional en investigación. la correlación es positiva y fuerte entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024, con un valor de 0.888 (88.80%), según el estadístico Rho de Spearman, así mismo apreciamos los resultados de la prueba de hipótesis general, donde se acepta la hipótesis alterna mediante *Tau – b de Kendall* ($p - valor = 0.000 < 0.05$), lo que significa que existe relación positiva fuerte entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024, con un nivel de significancia del 5%.

El estudio realizado por Anchundia (2022) tuvo como objetivo explorar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil durante el año 2022. Se enfocó en evaluar diversos factores como competencia pedagógica, emocionalidad, responsabilidad laboral y proactividad en el contexto de la docencia. La investigación fue no experimental, ya que no se manipulo las variables investigadas, sino que empleó una metodología correlacional. Los datos se recogieron a través de dos instrumentos distintos: un cuestionario de 25 ítems dirigido a la gestión administrativa y un cuestionario de 16 ítems centrado en el desempeño docente. Ambos instrumentos fueron evaluados por tres expertos para garantizar su validez de constructo. Además, se evaluó la fiabilidad de estos cuestionarios, obteniéndose valores de 0,937 y 0,840. Los resultados, presentados en tablas, utilizaron frecuencias absolutas y porcentuales, y se aplicó Rho Spearman para comprobar las hipótesis, indicando una fuerte correlación significativa entre las variables ($p=.000<.05$).

Zavala (2020) tuvo como objetivo investigar la relación entre las prácticas de



gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas de Lima en el año 2019. Utilizando la prueba de hipótesis Rho de Spearman, el estudio encontró una correlación directa, con un coeficiente de 0,800, lo que significa una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la eficacia de la gestión administrativa y el rendimiento del personal.

En contraste, con Chayacaña y Ancco (2020) buscaron explorar la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza laboral dentro de la Municipalidad de Sandia-Puno para el año 2020. La pertinencia y aplicabilidad de los instrumentos de recolección de datos fueron validadas mediante la evaluación de expertos. Para evaluar la fiabilidad, se utilizó alfa de Cronbach, que arrojó valores de 0,719 para el aspecto de la gestión administrativa y de 0,723 para el aspecto del rendimiento laboral. Los resultados indicaron una relación notable y clara entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los resultados indican una correlación altamente positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024, con un coeficiente de correlación de 0,888 (88,80%) determinado por el estadístico Rho de Spearman a un nivel de significación del 5%. Además, los resultados de la prueba de hipótesis general conducen al rechazo de la hipótesis nula, como lo demuestra el coeficiente Tau-b de Kendall, que arrojó un valor p de 0,000, lo que confirma la significación estadística por debajo del umbral de 0,05.

SEGUNDA. El análisis del objetivo 1 revela una correlación positiva muy fuerte entre la planificación y el rendimiento laboral en la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024, como lo indica la Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0,840 (84,00%). Además, la hipótesis alternativa es apoyada en base a los resultados del coeficiente Tau-b de Kendall, con un valor p de 0,000, que es inferior al umbral de significación de 0,05 a un nivel de significación del 5%.

TERCERA. Los hallazgos relacionados con el objetivo específico 2 indican una correlación positiva muy fuerte entre la organización y el desempeño laboral dentro de la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024, como lo demuestra un valor del estadístico Rho de Spearman de 0,828 (82,80%). Además, la hipótesis nula ha sido rechazada, mientras que la hipótesis alternativa ha sido aceptada en base a los resultados del coeficiente Tau-b de Kendall, que muestra un valor p de 0,000, situándose por debajo del umbral de 0,05 a un nivel de significación del 5%.

CUARTA. Los hallazgos relacionados con el objetivo específico 3 indican una correlación positiva muy fuerte entre la gestión y el desempeño laboral dentro de la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024, probada por un valor del estadístico Rho de Spearman de 0,827 (82,70%). Resulta que se descarta la hipótesis nula y se sostiene la hipótesis alternativa, sustentada en el coeficiente Tau-b de Kendall, que muestra un valor p de 0,000, quedando por debajo del umbral de 0,05 a un nivel de significación del 5%.



QUINTA. En consonancia con el objetivo 4, el análisis del estadístico Rho de Spearman revela una correlación positiva robusta de 0,878 (87,80%) entre el control y el rendimiento laboral en la Asociación Educativa Sigma de Juliaca para el año 2024. Además, se ha rechazado la hipótesis nula, mientras que se apoya la hipótesis alternativa, como indica el coeficiente Tau-b de Kendall con un valor p de 0,000, que es inferior al umbral de significación de 0,05 a un nivel de significación del 5%.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda al promotor de la Asociación Educativa Sigma Juliaca debe aplicar correctamente la gestión administrativa y se debe fortalecer el desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024

SEGUNDA:

Se recomienda a los directivos del área de planificación, ejecuten los procesos de planificación con diligencia, reevalúen la visión y la misión de la institución, identifiquen los problemas para facilitar las mejoras, eduquen al personal sobre los procedimientos necesarios para la mejora y establezcan adecuadamente los objetivos institucionales.

TERCERA:

Se recomienda que los directivos, revisen sistemáticamente la estructura organizativa, definan claramente las jerarquías, doten de personal suficiente de acuerdo con el diseño de los puestos, fomenten la cooperación y coordinen las actividades laborales.

CUARTA:

Se recomienda que los directivos faciliten la consecución de los objetivos, fomenten la comunicación efectiva entre todo el personal, aumenten la motivación de los empleados para lograr las metas establecidas y cultiven un sentimiento de identidad institucional entre los trabajadores.

QUINTA:

Se recomienda a los directivos del área de control verifiquen minuciosamente la ejecución de las actividades planificadas, evalúen la calidad de los servicios prestados, valoren la responsabilidad de sus compañeros y lleven un registro del cumplimiento de las normas, reglamentos y procedimientos de la organización.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchundia, N. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el trabajo docente en unidades educativas del Cantón Guayaquil, 2022*. 1–5.
- Alejo, J. (2021). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Institución Educativa N° 2015 Manuel Gonzales Prada, Los Olivos 2021*. In Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Arévalo G., Cabel., Schrader C., IshuizaR., & Flores, K. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757–1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arévalo, J. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado año 2018*. Universidad Cesar Vallejo, 1–102. file:///C:/Users/Hp/Pavilion/Desktop/Arévalo_AJG.pdf
- Barzola, I. (2022). *Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo - Ecuador. 2022*. 1–5.
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y desempeño laboral del docente en una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul.pdf
- Ccansaya, R. (2022). *Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia-Puno, 2022*. In *Cansaya, Rubén* (Vol. 53, Issue 9). <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1508>
- Chayacaña, W., & Ancco, A. B. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sandia-Puno*. *Universidad Privada TELESUP*, 183. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/686/1/CANCHOS HUAMANI JESUS FERNANDO.pdf>
- Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa pública rural 10212, Lambayeque*.
- Chiavenato, I. (2012). *Teoría General de la Administración*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S. A. de C.V.
- Cáceres, L. (2018). *Gestión administrativa y calidad de los servicios públicos en la municipalidad provincial de Ilo, 2018* (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29764>



- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo].
http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Contreras, Y. (2011). *Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela**. Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA, 2(2). Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4165990>
- Davila, E. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022*. 1–5.
- De la Cruz, E. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias- Jaén. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–126.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Deysi, Q. (2020). *Gestión Administrativa y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Secundarias de Palca y Santa Lucia, Año 2019"*. Universidad Nacional de Juliaca. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/122>
- González, J., & Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Dialnet, XXIV, 90–114. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5249212>
- Huacani, G. (2021). *Gestión Administrativa y Satisfacción laboral de los Docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021*. Universidad César Vallejo, 1, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. E. (2006). *Gestión académico-administrativa en la educación básica*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 11, 221–243. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003405.pdf>
- Lajo, J. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023*.
- López, C. (2019). *Practica Educativa en la Educación Primaria desde la Perspectiva de la Pedagogía del Amor*. Revista Scientific, 4(11), 280-294, e-ISSN2542-2987. <file:///D:/Descargas/CsarEnriqueLpezArrillaga.pdf>
- Lucas, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. Universidad Peruana Unión.



<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2235>

- Martí, J. (2015). *Xarxa TIC*. Obtenido de <https://www.xarxatic.com/criterios-para-evaluar-profesionalmente-a-un-docente/>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. 1–11. Retrieved from <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Minedu (29 de diciembre del 2012). *Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. Marco del Buen Desempeño Docente para Educación Básica Regular*. Diario Oficial El Peruano, N° 483625
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266.
- Porras, M., Cabrejos, J., Vargas, G. y B, S. (2021). *Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile*, Lima. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3), 00011. Epub 11 de junio de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición (M. de Anta, Ed.)*. Retrieved from www.FreeLibros.com
- Rodríguez, K. y Lechuga, P. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Roque, J. (2016). *Estrategias de Gestión Administrativa en Mejora de la Atención al Cliente en la MYPE comercial "SAN MARTIN" – Chiclayo* (Universidad Señor de Sipán). Retrieved from http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2708/TESIS_ARNOLD_ROQUE.pdf?sequence=1
- Sampieri, H. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Soria, O., Soria, K., Ancco, C., & Vera, R. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578–599. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Sotomayor, E. (2009). *El fayolismo y la organización contemporánea*. Redalyc.Org. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010%0ACómo>
- Tapia, V., & Típula, F. (2017). *Desempeño Docente y Creencias Pedagógicas del profesor Universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú*. Redalyc.Org, 10. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118001>



- Tejedor, F., & García-Valcárcel, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. *Revista Española de Pedagogía*, 24. Retrieved from <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2010/11/247-11.pdf>
- Toapanta, V. A., Gómez, R. E., & Vera, R. E. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de las instituciones Educativas grado Bachiller: Caso Colegio Quito*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Zapata, E. (2015). *Universidad Nacional de la Amazonía Peruana*. Obtenido de *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL 01 - Maynas – 2014*:
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/4304?show=full>
- Zavala, T. B. (2020). "gestión administrativa y desempeño laboral en la i.e. santísima virgen de Guadalupe de las américas, lima-2019", Facultad de negocios internacionales. Universidad Privada Del Norte, 131.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>



ANEXOS



Matriz de consistencia

Tabla 17

Gestión Administrativa y desempeño Laboral en la Asociación Educativa SIGMA, Juliaca 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?</p> <p>Problemas específicos Pe1. ¿Qué relación existe entre planeación y desempeño laboral del personal en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024? Pe2 ¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024? Pe3 ¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024? Pe4 ¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024</p> <p>Objetivos específicos Oe1. Determinar la relación entre planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024 Oe2. Determinar la relación entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024 Oe3. Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024 Oe4. Determinar la relación entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024</p>	<p>Hipótesis general Ha Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024</p> <p>Hipótesis específicas Ha1. Existe relación significativa entre la planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ho1. No existe relación significativa entre la planeación y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ha2. Existe relación significativa entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ho2. No existe relación significativa entre organización y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ha3 Existe relación significativa entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ha2. No existe relación significativa entre dirección y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ha4. Existe relación significativa entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024. Ho4. No existe relación significativa entre control y desempeño laboral en la Asociación Educativa Sigma, Juliaca 2024.</p>	<p>Variable 01 Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Planeación <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de planeación - Conocimiento de misión, visión - Aplica diagnósticos - Capacitación sobre mejora Establece metas. Organización <ul style="list-style-type: none"> - Actualiza estructura organizacional - Jerarquías establecidas - Personal adecuado - Directivos promueven trabajo en equipo - Coordinación de actividades Dirección <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y los objetivos - Propicia la comunicación - Promueve la motivación - Identificación institucional Control <ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con órgano de control - Verifica actividades desarrolladas - Control de calidad de servicios - Registro de cumplimiento de metas 	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método Deductivo</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño metodológico No experimental</p> <p>Población 31 trabajadores</p> <p>Muestra 31 trabajadores</p> <p>Técnica encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Análisis de datos Uso del estadístico SPSS 26</p>



Variable 02

Desempeño laboral

Dimensiones:

1. Eficacia y Eficiencia
 - Uso eficiente de recurso
 - Eficacia en los resultados
 - Trabajo en equipo
 - Aceptación de aporte de trabajadores
 2. Motivación
 - Trabajador comunica sus necesidades
 - Deseos de mejoras
 - Grado de compromiso
- Resultados positivos
3. Evaluación
 - Evaluación del desempeño
 - Trabajador involucrado con tareas
 - Trabajador muestra mejora
 - Ética profesional

Nota. La tabla muestra la matriz de consistencia.



MATRIZ DE DATOS

BD_Rossmary_Torres_A_Oficial.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	codigo	N Numérico	8	0	Codigo	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
2	P1	N Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
3	P2	N Numérico	8	0	¿Tiene conoci...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
4	P3	N Numérico	8	0	¿La entidad apl...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
5	P4	N Numérico	8	0	¿La gestión est...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
6	P5	N Numérico	8	0	¿La entidad pla...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
7	O6	N Numérico	8	0	¿Los directivos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
8	O7	N Numérico	8	0	¿Los directivos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
9	O8	N Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
10	O9	N Numérico	8	0	¿La entidad efe...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
11	D10	N Numérico	8	0	¿El liderazgo d...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
12	D11	N Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
13	D12	N Numérico	8	0	¿La gestión pro...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
14	C13	N Numérico	8	0	¿La gestión veri...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
15	C14	N Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
16	C15	N Numérico	8	0	¿La administra...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
17	C16	N Numérico	8	0	¿Los directivos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
18	EE17	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
19	EE18	N Numérico	8	0	¿Observa que e...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
20	EE19	N Numérico	8	0	¿Los colaborad...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
21	EE20	N Numérico	8	0	¿Los directivos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
22	M21	N Numérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
23	M22	N Numérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
24	M23	N Numérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
25	E24	N Numérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
26	E25	N Numérico	8	0	¿Los trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
27	E26	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
28	D1P	N Numérico	8	0	Planeación	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
29	D2O	N Numérico	8	0	Organización	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
30	D3D	N Numérico	8	0	Dirección	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
31	D4C	N Numérico	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
32	D5EE	N Numérico	8	0	Eficiencia, Efic...	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
33	D6M	N Numérico	8	0	Motivación	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
34	D7E	N Numérico	8	0	Evaluación	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
35	V1_Gest_A...	N Numérico	8	0	Gestión Admini...	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
36	V2_Desem...	N Numérico	8	0	Desempeño La...	Ninguna	Ninguna	6	Centro	Escala	Entrada
37	n_P	N Numérico	8	0	Planeación	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
38	n_O	N Numérico	8	0	Organización	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
BD_Rossmary_Torres_A_Oficial.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
39	n_D	N Numérico	8	0	Dirección	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
40	n_C	N Numérico	8	0	Control	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
41	n_EE	N Numérico	8	0	Eficiencia, Efic...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
42	n_M	N Numérico	8	0	Motivación	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
43	n_E	N Numérico	8	0	Evaluación	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
44	nV1_Gest_...	N Numérico	8	0	Gestión Admini...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
45	nV2_Desem...	N Numérico	8	0	Desempeño La...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Centro	Ordinal	Entrada
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											
71											
72											
73											
74											
75											
76											
77											

Vista de datos Vista de variables



Instrumento(s) de Investigación

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

El siguiente cuestionario Scala tipo Likert está dirigido personal de la Asociación Educativa Sigma Juliaca, para lo cual, solicitamos su colaboración respondiendo las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa.

Instrucciones:

Lea detenidamente y luego marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

Tener en cuenta la siguiente escala

Variable 2: Gestión Administrativa

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Planeación						
1	¿Participa su institución en el proceso de planificación?	1	2	3	4	5
2	¿Comprende el propósito y la visión de su institución?	1	2	3	4	5
3	¿Realiza la institución diagnósticos de problemas para mejorar los proyectos?	1	2	3	4	5
4	¿Establece la administración objetivos institucionales adecuados?	1	2	3	4	5
5	¿Asigna la institución recursos para alcanzar los objetivos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Organización						
6	¿Los directivos revisan sistemáticamente la estructura organizativa?	1	2	3	4	5
7	¿Poseen los directivos jerarquías claramente definidas?	1	2	3	4	5
8	¿Dispone la institución de personal suficiente de acuerdo con el diseño de los puestos de trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Organiza la institución las actividades laborales?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Dirección						
10	¿Influye el liderazgo de los directivos en la consecución de los objetivos?	1	2	3	4	5
11	¿Proporciona la institución suficiente comunicación a todo el personal?	1	2	3	4	5
12	¿La dirección fomenta la motivación de los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Control						
13	¿La dirección valida el progreso de las actividades programadas?	1	2	3	4	5
14	¿Evalúa la institución la calidad de sus servicios?	1	2	3	4	5
15	¿Evalúa la dirección las responsabilidades laborales de su personal?	1	2	3	4	5
16	¿Mantiene la dirección registros del cumplimiento de las normas?	1	2	3	4	5



Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN 1: Eficiencia, eficacia						
17	¿Cree que su trabajo da prioridad a la eficiencia de los recursos en el desarrollo de proyectos?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que persigue la eficacia en los resultados de su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Los trabajadores colaboran en equipo en sus tareas?	1	2	3	4	5
20	¿Los jefes tienen en cuenta las sugerencias de los trabajadores?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 5: Motivación						
21	¿Pueden los trabajadores articular los requisitos de su trabajo?	1	2	3	4	5
22	¿Muestran los empleados voluntad de mejorar su rendimiento?	1	2	3	4	5
23	¿Persiguen los trabajadores resultados favorables para la organización?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 6: Evaluación						
24	¿Perciben los empleados un sentido de compromiso en sus tareas?	1	2	3	4	5
25	¿Demuestran los empleados una mejora continua al reconocer la existencia de sistemas de supervisión del personal?	1	2	3	4	5
26	¿Cree que los empleados poseen una disposición ética profesional?	1	2	3	4	5

Gracias por su participación



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA SIGMA, JULIACA 2024

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Roberto Rojas Caceres
 PROFESIÓN : Lic. Adm.
 CARGO ACTUAL : Director E.P./S.M.
 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente 2=Regular 3 = Buena 4 = Muy buena 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				0	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					0
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 =

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: Juliaca, 20 Junio 2024

[Firma]
Firma

DNI N° 02145441

N° Celular 996-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 06-11-2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad, Escuela Profesional, Título, Asesor, Denominación del trabajo, Título del trabajo, Palabras claves, and a question about development in UANCV.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

Firma de Autor
Rossmary Torres Ayamani



huella digital

06 de noviembre del 2024.

Fecha