

Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado

Mtro. José Gabriel Arévalo Arévalo

jogare89@gmail.com.pe

<http://orcid.org/0000-0002-3344-7373>

Universidad Cesar Vallejo

Mtro. Jessica Del Pilar Cabel Rabines

jpcabel@unsm.edu.pe

<http://orcid.org/0000-0002-1882-4441>

Universidad Nacional de San Martín

Dr. Juan Carlos Schrader Iñap

jcarlos.contable@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0003-3069-7200>

Universidad Cesar Vallejo

Mg. Raimundo Ishuiza Tapullima

raimundoishuizatapullima@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-3919-4119>

Universidad Cesar Vallejo

Mtra. Karina Flores Panduro

kaflorepa@ucvvirtual.edu.pe

<http://orcid.org/0000-0003-4734-7231>

Universidad Cesar Vallejo

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulado Gestión Administrativa y su relación con el desempeño laboral de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018, tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa con el desempeño laboral. El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, se desarrolló bajo el diseño no experimental de corte transversal, utilizando una muestra de 85 colaboradores de las instituciones educativas: Alfonso Ugarte y Manuel Mesones Muro de la provincia de El Dorado, las técnicas de recolección de datos que se usaron fueron la encuesta y ficha de observación a través de dos cuestionarios, uno por variable de estudio. Los resultados arrojaron que existe una relación positiva baja de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, concluyendo en que se rechazan las hipótesis nulas.

Palabras clave: *gestión; administrativa; desempeño; laboral.*

Correspondencia: jcarlos.contable@gmail.com

Artículo recibido: 10 julio 2022. Aceptado para publicación: 28 julio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Arévalo Arévalo, J. G., Cabel Rabines, J. P., Schrader Iñap, J. C., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, 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. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695

Administrative management and its relationship with job performance of educational institutions in El Dorado province

ABSTRACT

The objective is to determine the relationship between administrative management and job performance. The study was a basic type and correlational level, it was developed under the design non- experimental cross-section, using a sample of 85 employees of the educational institutions: Alfonso Ugarte and Manuel Mesones Muro of El Dorado province, the data collection techniques were survey and an observation sheet through two questionnaires, one per variable studied. The results showed that there is a low positive relationship of the variables administrative management and job performance, concluding that the null hypotheses are rejected.

Keywords: administrative; management; job; performance.

1. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es pieza clave en el desarrollo de cualquier organización, ya que en ella encontramos la planificación, organización, dirección y control de todo ente, esta herramienta estratégica marca la pauta en cuanto a la definición del éxito. Plamenatz, M. (2014) manifestó que Walt Disney Company logró consolidarse en el mercado mundial gracias a una cultura corporativa sólida, que le hubo permitido superar todas las expectativas de sus clientes, además sus políticas de investigación de mercado le ayudaron a adecuarse a cada cultura y poder llevar así una experiencia única.

En la actualidad, todos los sectores en el Perú han tenido un crecimiento debido al buen manejo de la gestión administrativa, a la implementación de planes estratégicos y la modernización de diversas políticas públicas. Un ejemplo de ello es la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. La Secretaría de Gestión Pública (2013), manifiesta que, la modernización de la gestión pública es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno. Esta modernización engloba 5 pilares: 1) Alineamiento de políticas públicas, planes estratégicos y operativos, 2) Presupuesto para resultados, 3) Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, 4) Servicio civil meritocrático y 5) Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento; todo esto con el fin de mejorar la gestión pública en el país, en otras palabras tener una gestión administrativa moderna y eficiente, lo que repercutirá en mayor desarrollo de todos los sectores, tales como salud, agricultura, industria, construcción, educación, entre otros (p. 8).

Como parte de mejorar la gestión administrativa en el país en el sector educación, en Ministerio de Educación vino implementando diferentes medidas. Resolución Ministerial N° 451-2014 – MINEDU (2014), “resuelve crear el modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa para las instituciones educativas públicas de nivel de educación secundaria y su implementación de este nuevo modelo el año 2016” (p. 2).

Siendo el año 2016 se implementó en la I.E N° 0757 Alfonso Ugarte, distrito de Shatoja, provincia de El Dorado, este modelo subsiste en conjunto con las instituciones educativas de jornada regular.

Las II.EE de jornada escolar regular que solo tienen 7 horas pedagógicas y las de jornada escolar completa "JEC" tienen 9. Las II.EE JEC cuentan con un número mayor de personal para garantizar un servicio educativo de calidad; administrador, secretaria, psicólogo y coordinador de sistemas; se es el caso de la I.E 0757 Alfonso Ugarte, ubicada en el distrito de Shatoja. La I.E Manuel A. Mesones Muro no cuenta con aquel personal adicional ya que es una II.EE de jornada escolar regular. Por su parte el desempeño laboral depende de diferentes factores, como la capacitación del personal, la jornada de horas día trabajadas en aula, la motivación, entre otros.

Las instituciones educativas mencionadas tienen dificultades con la variable Gestión Administrativa ya que existe poca comunicación entre directivos, personal administrativo y personal docente sobre los objetivos a lograr, no existe un trabajo conjunto, lo que ocasiona falta de proactividad para involucrarse en las diferentes actividades a realizar. Existe mucha burocracia para tramitar permisos y/o solicitudes, lo que ocasiona lentitud administrativa. La toma de decisiones solo la realiza la dirección sin previa comunicación a los docentes. Con respecto a las limitaciones que existen con la variable Desempeño Laboral, encontramos que la medición de esta no es constante, no existe retroalimentación clara después de cada evaluación de monitoreo al docente en aula, no se capacita al personal administrativo ni docente con respecto al uso de las TICs, personal administrativo y docentes se quejan de asuntos sin relevancia e importancia, falta de manejo de conflictos dentro de la institución educativa.

En este proyecto de investigación se verá cuál es la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones

Trabajos previos a nivel internacional tenemos:

Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía*". (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Cotzumalguapa, Guatemala. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 30 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario, los resultados muestran

que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficacia).

Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis de Potosí, México. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 100 individuos, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario para ambas variables, los resultados muestran que se corrobora la hipótesis de que existe una relación positiva entre las variables motivación laboral y desempeño de los trabajadores de PYMES Potosinas).

A nivel nacional

Torres, R. (2018). *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Tipo cuantitativo, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 89 trabajadores, se utilizó el instrumento como el cuestionario, los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA). La información fue recogida y procesada, interpretada a través de tablas y figuras, además, se realizó inferencia para llegar a la conclusión de la existencia de correlación entre ambas variables de estudio, rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho = 0,879$ y el p-valor $<0,05$, eso quiere decir que se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que se ha concluido que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.

Ortiz, C. (2018). En el trabajo de investigación titulado: *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 79 trabajadores, se utilizó el cuestionario como instrumento, los resultados muestran que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño

laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue).

Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con 426 trabajadores como muestra, se utilizó un cuestionario como instrumento, los resultados del presente estudio son que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el Hospital de Huaral).

A nivel local

Arévalo, P. (2017). En el trabajo de investigación titulado: *Gestión Administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Tarapoto, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 27 trabajadores, con cuestionarios como instrumento de recolección de datos, los resultados señalaron que existe relación significativa entre las variables objeto de estudio que es $< 0,05$ es decir "0,000; así mismo se observó que la R de Pearson muestra un valor positivo de 0.857, evidenciando una correlación positiva alta, que implica que la calidad de procesos van influenciados en un 73,5% por parte de la gestión administrativa que es desarrollada en la Municipalidad distrital de Morales. En consecuencia, se acepta de esta manera la hipótesis alterna de la investigación, es decir existe relación significativa entre la gestión administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura en la Municipalidad Distrital de Morales).

Ruíz, R. (2017). En el trabajo de investigación titulado: *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores públicos del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Tarapoto, Perú. (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 48 servidores públicos, se utilizó un cuestionario como instrumento, los resultados señalaron que el nivel de desempeño laboral de los servidores es bueno con el 93.75%, es decir se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad

Fernández, E. (2016). En el trabajo de investigación titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú (Tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, con una muestra de 67 trabajadores, con un cuestionario como instrumento, los resultados descriptivos de la investigación revelaron que el 90% de los encuestados tiene una motivación baja; mientras que el 87% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral deficiente; y el porcentaje menor considera que es bueno; en cambio el análisis correlacional señala que existe un grado de correlación moderado y positivo. Por eso se concluyó que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres; o sea, la autorrealización y la seguridad inciden en el desempeño laboral. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r= 0.519$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p= 0,000$) que, según el examen estadístico bilateral, el p-valor es menor ($p<0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Teorías del tema

Gestión administrativa

Anzola (2002) afirma que “Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, quiere decir que la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planificación, organización, dirección y control”. (p. 70).

Amador (2003) afirma que “La gestión administrativa es el proceso de lograr que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de personal, dirección y control de otras personas, creando y manteniendo un ambiente en el cual la persona se pueda desempeñar entusiastamente en conjunto con otras, sacando a relucir su potencial, eficacia y eficiencia y lograr así fines determinados.”

Proceso administrativo

Amador (2003) afirma que “El proceso administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades”. (p. 40)

Fayol (1916) citado por Amador (2003, p. 40), sostuvo que “Deben existir dentro de la empresa ciertas etapas para poder desarrollar cualquier tipo de trabajo, dentro de ellas encontramos: 1) Previsión, 2) Organización, 3) Dirección, 4) Coordinación, 5) Control.”

Planificación

Amador (2003) señala que “La planificación es decir por adelanta, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planificación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planificación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las diversas oportunidades.” (P. 54)

Organización

Amador (2003) dice que la organización “Se trata de determinar qué recurso y qué actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.” (p. 54).

McCallum (1856), citado por Amador (2003, p. 33), consideró “Al cuadro organizativo como una estructura de comunicaciones y responsabilidades. Introdujo la noción de una cadena de comando, en la cual un empleado debía responder solo a su jefe, y estableció que los jefes tenían la facultad de contratar y despedir. Esto limitó el poder de los jefes, redujo la información y las dificultades de la toma de decisiones, e introdujo la contabilidad. La nueva estructura organizativa permitió que el comercio creciera.

Métodos de la organización

Vásquez (2007) afirma que los diagramas de flujo son “Diagramas que emplean símbolos gráficos para representar los pasos o etapas de un proceso. También permite describir la secuencia de los distintos pasos o etapas y su interacción.” (p. 20)

Dirección

Amador (2003) afirma que:

La dirección es la capacidad de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo. Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales, además, la dirección es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias del negocio. La eficiencia del gerente en la dirección es un factor de importancia para llegar a lograr el éxito de una empresa y/u organización. (p. 67)

Control

Amador (2003) señala que el control “Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.” (p. 70).

Teoría General de Administración (TGA)

Chiavenato (2006) señala que la Teoría general de la administración es una ~~cl~~ principalmente orientadora del comportamiento profesional para todos aquellos que tienen que ver con la administración. En vez de preocuparse por enseñar a ejecutar o hacer las cosas (o cómo hacerlas), busca enseñar, sobre todo, lo que debe hacerse (o por qué). La TGA no busca formar profesionales prácticos que salgan de la escuela listos para ejecutar tareas, cualesquiera que sean las situaciones o circunstancias que lo envuelvan. Por lo contrario, la TGA procura enseñar al futuro profesional a pensar y, sobre todo, a discernir con base en un bagaje de conceptos e ideas que funcionan como herramientas de trabajo. De otro modo, lo que diferencia al administrador de un simple ejecutor de tareas es el hecho de que mientras el segundo sabe ejecutar cosas que aprendió mecánicamente (cómo diseñar organigramas y diagramas de flujo, elaborar presupuestos, operar lanzamientos y registros, preparar presupuestos de ventas, etcétera de manera práctica, concreta e inmediata), el primero sabe analizar y resolver situaciones problemáticas variadas y complejas, pues aprendió a pensar, a discernir, a evaluar y a ponderar en términos abstractos, estratégicos, conceptuales y teóricos. Mientras el segundo es un mero agente de ejecución de operaciones que sigue órdenes superiores, el primero es un agente de cambio y de innovación, pues adquirió la capacidad para percibir y diagnosticar situaciones que el segundo ni siquiera imagina que existan. Cuanto mayor sea el cambio y la inestabilidad, tanto mayor será la necesidad de habilidades conceptuales para proporcionar innovación dentro de las organizaciones.

El papel de la TGA es: que el administrador tenga condiciones personales de éxito en cualquier organización (independientemente del nivel jerárquico o del área de actuación profesional). Además de *su know-how*, precisa también y, principalmente, de habilidades personales de diagnóstico y de evaluación situacional para ayudarse a discernir qué hacer ante situaciones diferentes e imprecisas. En ese sentido, vale la pena mencionar la frase de Kurt Lewin “nada más práctico que una buena teoría”. A pesar de

ser teoría, la TGA es increíblemente instrumental, pues le da al administrador el arma más poderosa: su habilidad conceptual. Saber pensar y saber diagnosticar antes de ejecutar u operar acciones o programas de trabajo, crear e innovar, mejorar y renovar siempre. El talento administrativo funciona alrededor de esas aptitudes básicas. (p. 8).

Desempeño laboral

Bernardin y Beatty (1984), citado por Flores (2016, p. 29) sostuvo que “El desempeño laboral es el registro de resultados producidos en un puesto de trabajo específico durante un periodo de tiempo específico.

Campbell (1990), manifestó: el desempeño laboral son las acciones y conductas relevantes para cumplir las metas de las entidades; y se miden en términos del rendimiento del trabajador, el cual demuestra sus competencias. Además, afirma que el rendimiento laboral individual significa una conducta de trabajo, y que este incluye únicamente a los comportamientos relacionados con el alcance de objetivos organizacionales.

Campbell (1990), manifestó: alguien puede tener un alto o un bajo desempeño, el nivel de desempeño está ligado a la personalidad, inteligencia e interés.

Desempeño de la tarea

Existen tres determinantes directos del desempeño laboral: conocimiento declarativo; este involucra el rendimiento de la tarea específica del puesto, mantenimiento de disciplina personal y demostración de esfuerzo. En cuanto a las habilidades y conocimiento procedimental; está el facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros, rendimiento de la tarea no específica del puesto y rendimiento de la tarea de comunicación. Y en la motivación debe existir supervisión y/o liderazgo, además de una buena administración de la misma. La motivación engloba la contaminación de criterio, esto quiere decir que ocurre cuando un criterio real incluye información no relacionada con la conducta que se intenta medir.

Desempeño conceptual, este tiene que ver con las actividades que no forman parte de puestos pero que apoyan el ambiente organizacional, social y psicológico en que las tareas se realizan; es similar a la conducta cívica organizacional.

Campbell (1990), da a conocer los tipos de medidas del desempeño; las medidas objetivas las cuales son de dato cuantitativo de los resultados del trabajo tales como volumen de ventas, el número de documentos y la fabricación. Las medidas de juicio

por su parte, son las evaluaciones realizadas sobre la efectividad de la conducta laboral de un individuo; es el juicio realizado por los supervisores en el contexto de la evaluación del desempeño. Y, por último, las medidas de personal consisten en la medición que se mantiene en el archivo de personal y que incluye:

Ausencias, accidentes, impuntualidades, tasa de avance, acciones disciplinarias y recomendaciones de conducta meritoria.

El desempeño adaptativo

Es el componente del desempeño que incluye la flexibilidad y la capacidad para adaptarse a las circunstancias cambiantes. Campbell también menciona las ocho áreas del desempeño adaptativo: 1) Manejo de emergencias o situaciones de crisis, 2) Manejo del estrés laboral, 3) Solución creativa de problemas, 4) Tratar con situaciones laborales inciertas e impredecibles, 5) Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales, 6) Demostración de adaptabilidad interpersonal, 7) Demostración de adaptabilidad cultural, 8) Demostración de la adaptabilidad. El desempeño experto es el desempeño exhibido por aquellos que han practicado por lo menos durante 10 años invirtiendo cuatro horas diarias en una práctica deliberada en promedio.

Campbell (1990), menciona los limitantes en el desempeño (conductas anti-productivas).

Comportamiento laboral contraproductivo

Entre ellas están: Inconformidad interpersonal la cual involucra acoso, rumores, abuso verbal y peleas. inconformidad organizacional es la inconformidad con la propiedad (robo, daño a la propiedad, sabotaje) e inconformidad con la producción (ausentismo, impuntualidad, descansos largos, abuso de sustancias y descuido en el trabajo).

Motowidlo (2003), citado por Flores (2016, p. 30) argumentó que:

Existe una diferencia clara entre el comportamiento, el desempeño y el resultado, por un lado, el comportamiento es lo que la gente hace; el desempeño es el valor organizacional esperado de lo que la gente hace; y el resultado con los estados o condiciones de las personas o cosas que cambian por lo que hace la gente en formas que contribuyen o perjudican la efectividad organizacional.

Motowidlo (2003), citado por Flores (2016, p. 30) sostuvo que: “El desempeño laboral es definido como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo desarrolla en un periodo estándar de tiempo”

Teorías de las necesidades humanas

Maslow (1943), citado por Chiavenato (1999, p. 7) sostuvo:

La jerarquía de las necesidades que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento:

- a) ***Necesidades físicas***. Sin las necesidades innatas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. También se denominan necesidades biológicas o básicas. Su principal característica es la premura: cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona.
- b) ***Necesidades de seguridad***: segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- c) ***Necesidades sociales***: relacionadas con la vida del individuo en sociedad. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.
- d) ***Necesidades de autoestima***: relacionadas con la manera de cómo se ve y evalúa la persona. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.
- e) ***Necesidades de autorrealización***: Son las necesidades humanas más elevadas. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de la persona. En tanto que las 4 necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas externas a la persona, las necesidades de autorrealización solo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas realización del potencial, utilizando plena de los talentos individuales.

Problema general

- ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año

2018?

Problema específico

- ¿Cuál es el nivel de manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018?

Hipótesis general

- H_1 : Existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018
- H_0 : No existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Hipótesis específica 1

- H_1 : El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es adecuado
- H_0 : El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es inadecuado

Hipótesis específica 2

- H_1 : El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es bueno.
- H_0 : El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es malo.

Objetivo general

- Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Objetivo específico

- Conocer la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.
- Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación correlacional, como lo menciona Bernal (2000), El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional; son estudios de investigación orientados a medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. Estos estudios inician haciendo medición de variables, pero además analizan la relación que existe entre las variables medidas, es decir, analiza si la variable a, afecta la variable b, o viceversa, o también analiza la relación entre más de dos variables. Cuando analiza la relación entre dos variables, se les denomina estudios de correlación simple y si analiza la relación entre más de dos variables, se le denomina estudios de correlación múltiple. El diseño no experimental de corte transversal.

La población está conformada por 85 individuos entre directivos, personal administrativo y docentes de las instituciones educativas Alfonso Ugarte y Mesones Muro. La muestra seleccionada fue intencional, se utilizó el método no probabilístico debido a que el estudio estuvo dirigido a una población especializada y pequeña. Es por ello que se tomó el total de la población de 85 individuos entre docentes y personal administrativo. Las técnicas empleadas fueron la encuesta para la variable Gestión Administrativa y ficha de observación para la variable Desempeño Laboral. El instrumento utilizado para la recolección de datos para ambas variables fue el cuestionario. Se elaboraron dos cuestionarios.

La variable gestión administrativa cuenta con 20 ítems, los cuales se elaboraron utilizando información del marco teórico, para la calificación se utilizó la escala de medición de Likert donde 1 equivale a nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, en una escala ordinal.

Por su parte para la variable desempeño laboral se elaboró un cuestionario que contiene 20 ítems, los cuales se elaboraron utilizando información del marco teórico, para la calificación se utilizó la escala de medición de Likert donde 1 equivale a malo, 2 regular, 3 bueno, 4 muy bueno, 5 excelente, en una escala ordinal.

Asimismo la confiabilidad de los instrumentos, se realizó a través del Alfa de Cronbach, dando como resultado para la variable Gestión Administrativa el valor de 0.764 y para la variable Desempeño Laboral el valor de 0.716.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados Descriptivos

Objetivo General

- Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Tabla 1. Prueba de correlación de Spearman entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

Se concluye que existe correlación positiva baja entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Objetivo específico 1

- Conocer la Gestión administrativa de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Tabla 2

Niveles de Gestión Administrativa en las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	20	46	0	0%
Regular	47	73	25	29%
Adecuado	74	100	60	71%
Total			85	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

La tabla 1 presentan niveles porcentuales de la variable gestión administrativa. De un total de 85 colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, el 0% (0) refieren un nivel inadecuado, el 29% (25) tienen un nivel regular y el 71% (60) tiene un nivel adecuado. Se puede observar que se consideró en un mayor porcentaje el nivel adecuado según la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Objetivo específico 2

- *Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.*

Tabla 3 Niveles del Desempeño Laboral en las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Malo	20	46	0	0%
Regular	47	73	6	7%
Bueno	74	100	79	93%
Total			85	100%

Fuente: Ficha de observación aplicada a los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado.

La tabla 2 y figura 2 presentan niveles porcentuales de la variable desempeño laboral. De un total de 85 colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, el 0% (0) refiere a nivel deficiente, el 7% (6) tienen un nivel regular y el 93% (79) posee un nivel bueno. Se puede observar que se consideró en un mayor porcentaje el nivel bueno según el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018.

Constratación de la hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

- H_1 : Existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

- H_0 : No existe relación directa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018

Tabla 4 Prueba de correlación de Spearman entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

Decisión: Según el coeficiente Rho de Spearman, la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una correlación positiva ($Rho=0.350$) y significativa al nivel 0.01 ($0.00 < 0.01$). Lo cual significa que se rechaza H_0 .

Hipotesis especifica 1

- H_1 : El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es adecuado.
- H_0 : El nivel del manejo de la Gestión Administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es inadecuada.
- **Decisión:** Según la figura 1 el nivel de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es adecuado. Lo cual rechaza H_0 .

Hipotesis especifica 2

- H_1 : El nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es bueno.
- H_0 : El Desempeño Laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018 es malo.

Decisión: Según la figura 2 el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es bueno. Lo cual rechaza H_0 .

DISCUSIÓN

El resultado que se hubo obtenido sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018, mostró una correlación Rho Spearman = 0.350 y un p (bilateral) <0.01, lo que significa que existe una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral

Por su parte, Espaderos, A. (2016). En el trabajo de investigación titulado “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía”, los resultados muestran que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r = 0.1256$, lo cual con lleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficacia.

En cuanto a Torres, R. (2018). En su trabajo de investigación titulado “*La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA*”. los resultados muestran que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general ya que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA, el coeficiente Rho de Spearman con margen de error menor al 5%, el coeficiente de correlación es $Rho = 0,879$ y el p-valor <0,05, eso quiere decir que se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que se ha concluido que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.

El resultado que se obtuvo casi coincide con lo obtenido por Fernández, E. (2016), en su investigación: “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín*”; quien concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres; o sea, la autorrealización y la seguridad inciden en el desempeño laboral. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación moderado ($r = 0.519$) entre dichas variables y un nivel de significancia ($p = 0,000$) que, según el examen estadístico bilateral, el p-valor es menor ($p < 0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, en el trabajo de investigación de Ruíz, R.

(2017). *“Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores públicos del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba”*, los resultados señalan que el nivel de desempeño laboral de los servidores es bueno con el 93.75%, es decir se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba con 70.83%.

Según los resultados de Ortiz, C. (2018). En su trabajo de investigación titulado *“Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue”*, los resultados muestran que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue). Y Bocanegra, A. (2016). En su trabajo investigación titulado *“La gestión administrativa de la agencia de desarrollo local y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres”*, la investigación aceptó la hipótesis alternativa afirmando que si existe relación entre la gestión administrativa de la ADL y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres).

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

- 4.1. El planteamiento del problema buscó dar a conocer qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. Y tal como ha sido discutido en la sección anterior, la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva baja y significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral ($Rho=0.350$) y significativa al nivel 0.01 ($0.00<0.01$). Ello quiere decir que, si existe una gestión administrativa adecuada, además existe, buen desempeño laboral y que existen otros factores relacionados al desempeño laboral que no son caso de estudio en esta investigación
- 4.2. La primera interrogante de investigación específica, en la cual se buscó conocer el nivel de manejo de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. Como se vio en la figura 1, el nivel de la gestión administrativa de las instituciones educativas de la provincia de El

Dorado es adecuado, ya que se planifica, organiza, direcciona y controlan cada uno de los procesos administrativo dentro de cada una de las II.EE, todo gracias a la comunicación fluida entre directivos, personal administrativo y docente.

- 4.3. La segunda interrogante de la investigación específica, buscó identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado. Recurriendo a la figura 2, el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado es bueno, porque cumplen con los siguientes desempeños: tareas, contextual, adaptativo y no poseen un comportamiento laboral contra productivo

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Amador (2003) Definición de la administración. Recuperado el 01 de setiembre de 2018, http://www.joseacontreras.net/admon/gestiopolis/TeoriaOrganizacionGestioPolis.com_004.pdf
- Arévalo, P. (2017). Gestión administrativa y calidad de procesos del área de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Morales. Perú. Recuperado el 14 de setiembre 2018 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13019/arevalo_ap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ra edición). Colombia: Pearson Educación.
- Bocanegra, A. (2016). La gestión administrativa de la agencia de desarrollo local y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018 <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2178?show=full>
- Campbell (1990). Modelo básico del desempeño laboral. Recuperado el 01 de setiembre de 2018, de <https://es.scribd.com/doc/79511421/Modelo-basico-del-desempeno-laboral-de-Campbell>
- Campos, S. & Loza, P. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios. Ecuador. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>

Castro, P. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas. México. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/4070/1/MAD1PVH01016.pdf>

Chiavenato (2006). Teoría General de la Administración (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato (2009). Gestión del talento humano (3ra edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Díaz, F. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5835/D%C3%ADaz_ZFE.pdf?sequence=1

Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía. Guatemala. Recuperado el 14 de setiembre de 2018 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Espinoza, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, E. (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Región San Martín. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20652?show=full>

Flores, S. (2015). En el trabajo de investigación titulado “Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROAVAS, Jinotega. Nicaragua. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/>

Flores, Y (2016). El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Rímac. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Henri Fayol (1987). Administración industrial y general (10ma edición). Argentina: El Ateneo Editorial e inmobiliaria.

Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato. Ecuador. Recuperado el 14 de setiembre del 2018 de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Ministerio de Educación (2014) Resolución Ministerial N° 451-2014 recuperado el el 14 de setiembre del 2018 de http://www.minedu.gob.pe/a/pdf/jec/modelo_JEC.pdf

Ortiz, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1

Ruíz, R. (2017). Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores públicos del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salas, A. (2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018 http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1087/salas_sa.pdf?sequence=1

Torres, R. (2018). La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21086>