

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

“Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar
Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025”

AUTORES:

Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

Bach. Mota Obregon, Rosa Maria

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. Cumpa Llontop Luis

ID ORCID: 0000-0002-7493-2658

DNI N° 07247861

LIMA - PERÚ

2026

INFORME DE SIMILITUD**INFORME DE SIMILITUD N°015-2025-UPCI-FCEYN-LCLL**

A : MG. HERMOZA OCHANTE RUBEN EDGAR
Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

De : Mg. CUMPA LLONTOP, LUIS
Docente Asesor

Asunto : **INFORME DE EVALUACIÓN DE SIMILITUD DE TESIS DE:**
Bach. Mota Obregon, Rosa María
Bach. Carpio Perez, Abel Alberto


Fecha : 20 de noviembre de 2025

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin**, se ha procedido a realizar el proceso correspondiente de similitud de la Tesis titulada: “Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025”
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 27%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Los bachilleres en mención pueden continuar su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes.

Es cuanto hago de su conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



Mg. Cumpa LLontop, Luis
Docente Asesor

Adjunto:

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por su constante apoyo y por ser el impulso que me motivó a avanzar hasta alcanzar mi objetivo.

A mis queridos hijos, por su amor incondicional y por animarme siempre con sus palabras: “Tú puedes, mamá”.

Y a mi esposo, por su respaldo y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Este logro no habría sido posible sin cada uno de ellos.

Bach. Mota Obregon, Rosa Maria

Dedico esta tesis a mis padres, cuyo amor, esfuerzo y sacrificio han guiado cada etapa de mi vida. En este último tramo, sus palabras de aliento me han impulsado a formarme como un profesional íntegro, tanto en la teoría como en la práctica.

A mi compañera de vida, por su apoyo incondicional, que cada día me motiva a perseguir mis metas y a no rendirme. Su presencia, su amor y su constancia me inspiran a trabajar con mayor determinación por nuestros sueños y por el bienestar de la familia que anhelamos construir juntos.

Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el don de la vida y por la fortaleza que me permitió alcanzar esta meta. Su guía y bendición hicieron posible este logro.

Expreso también mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente en esta casa de estudios.

Bach. Mota Obregon, Rosa Maria

Doy gracias a Dios por iluminar mi vida y brindarme la fortaleza necesaria para avanzar hacia la consecución de uno de mis más profundos anhelos.

Asimismo, expreso mi agradecimiento a los docentes de la UPCI, cuya enseñanza y guía resultaron esenciales para llevar a cabo este trabajo de investigación.

Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

PRESENTACIÓN

Respetables integrantes de comité evaluador:

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Grado de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática (Resolución N.º 373-2019-UPCI-R) y en concordancia con lo dispuesto por la Ley Universitaria N.º 30220, nos es grato mostrar a su consideración la tesis titulada: “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025”.

A través de la presente investigación, solicitamos de manera respetuosa su evaluación y aprobación a fin de alcanzar la titulación profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

Bach. Mota Obregon, Rosa Maria

Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

ÍNDICE

CARATULA	i
INFORME DE SIMILITUD	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Planteamiento del problema.....	17
1.3. Hipótesis de la investigación	17
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	19
1.6. Justificación del estudio	19
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales	20
1.8. Marco teórico	22
1.9. Definición de términos básicos	28
II MÉTODO	29

2.1. Tipo y diseño de investigación	29
2.2. Población y muestra.....	29
2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	30
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.....	30
2.5 Procesamiento y análisis de datos.....	32
2.6. Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS.....	34
3.1. Resultados descriptivos.....	34
3.2. Prueba de normalidad	52
3.3. Contrastación de las hipótesis.....	54
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	67
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	68
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	70
Anexo 3. Base de datos.....	72
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	73
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	77
Anexo 6. Formatos de validación de instrumento	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	19
Tabla 2 Coeficiente de Alfa de Cronbach	31
Tabla 3 Análisis del coeficiente Alfa de Cronbach para los items de las variables....	31
Tabla 4 Valores del coeficiente de correlación de Pearson.....	33
Tabla 5 P1.- El Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución.	34
Tabla 6 P2.- Existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria.....	35
Tabla 7 P3.- El plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos.....	36
Tabla 8 P4.- La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos	37
Tabla 9 P5.- El organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal.....	38
Tabla 10 P6.- La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados.....	39
Tabla 11 P7.- Los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones.....	40
Tabla 12 P8.- La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica.....	41
Tabla 13 P9.- La cultura institucional valora y practica la mejora continua.....	42

Tabla 14 P10.- Cumplo oportunamente con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos.....	43
Tabla 15 P11.- Utilizo eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución.....	44
Tabla 16 P12.- Atiendo los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado.....	45
Tabla 17 P13.- Cumplo con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente.....	46
Tabla 18 P14.- Dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional.....	47
Tabla 19 P15.- Mantengo actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos.....	48
Tabla 20 P16.- Actúo conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes.....	49
Tabla 21 P17.- Brindo atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.).....	50
Tabla 22 P18.- Respondo con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios.....	51
Tabla 23 Resultado de la prueba de normalidad	52
Tabla 24 Correlación general	54
Tabla 25 Correlación específica 1.....	55
Tabla 26 Correlación específica 2.....	55
Tabla 27 Correlación específica 3	56

Tabla 28 Correlación específica 4.....	56
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación de la empresa.....	27
Figura 2 P1.- El Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución.....	34
Figura 3 P2.- Existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria.....	35
Figura 4 P3.- El plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos.....	36
Figura 5 P4.- La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos.....	37
Figura 6 P5.- El organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal.....	38
Figura 7 P6.- La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados.....	39
Figura 8 P7.- Los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones.....	40
Figura 9 P8.- La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica.....	41
Figura 10 P9.- La cultura institucional valora y practica la mejora continua.....	42
Figura 11 P10.- Cumplimiento oportuno con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos.....	43
Figura 12 P11.- Utilizo eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución.....	44

Figura 13 P12.- Atiendo los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado.....	45
Figura 14 P13.- Cumplo con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente.....	46
Figura 15 P14.- Dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional.....	47
Figura 16 P15.- Mantengo actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos.....	48
Figura 17 P16.- Actúo conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes.....	49
Figura 18 P17.- Brindo atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.).....	50
Figura 19 P18.- Respondo con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios.....	51
Figura 20 Gráfica de normalidad esperada de Gestión Financiera	52
Figura 21 Gráfica de normalidad esperada de Rentabilidad.....	53
Figura 22 Diagrama de cajas para las dos variables	53

RESUMEN

El presente estudio analizó la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz, en 2025. Se realizó un estudio básico, correlacional-descriptivo, no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo, considerando como población a siete colaboradores. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario de 18 ítems que evaluó las variables, sus dimensiones e indicadores, previo consentimiento informado.

Los resultados estadísticos mostraron una correlación positiva significativa del 73.7% entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Los análisis descriptivos evidenciaron una percepción favorable sobre el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral, y los análisis inferenciales confirmaron una relación positiva moderada entre ambas variables.

En conclusión, se confirma una fuerte correlación positiva ($r = 0.737$; $p = 0.036$), demostrando que una gestión administrativa eficiente mejora significativamente el desempeño laboral, contribuyendo al fortalecimiento de la institución.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Desempeño laboral, Planeación, Organización, Dirección, Control, Eficiencia, Eficacia, Cumplimiento normativo y documental, Calidad del servicio

ABSTRACT

This study analyzed the relationship between Administrative Management and Job Performance at the Simón Antonio Bolívar Palacios Educational Institution in the Independencia district of Huaraz, Peru, in 2025. A basic, correlational-descriptive, non-experimental, cross-sectional study with a quantitative approach was conducted, considering seven employees as the population. Data were collected using an 18-item questionnaire that assessed the variables, their dimensions, and indicators, after obtaining informed consent.

The statistical results showed a significant positive correlation of 73.7% between Administrative Management and Job Performance, allowing the research hypothesis to be accepted. Descriptive analyses revealed a favorable perception of the impact of administrative management on job performance, and inferential analyses confirmed a moderate positive relationship between both variables.

In conclusion, a strong positive correlation was confirmed ($r = 0.737$; $p = 0.036$), demonstrating that efficient administrative management significantly improves job performance, contributing to the strengthening of the institution.

Keywords: Administrative Management, Job Performance, Planning, Organization, Direction, Control, Efficiency, Effectiveness, Regulatory and Documentary Compliance, Service Quality

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel Mundial

En el año 2025, la automatización de procesos marca una transformación decisiva en la gestión administrativa, al incorporar sistemas que optimizan recursos y elevan la eficiencia institucional. Este cambio impulsa una reconfiguración de los roles laborales, orientándolos hacia funciones estratégicas, analíticas y creativas. De esta manera, la gestión administrativa moderna no solo mejora los procesos organizativos, sino que también potencia el desempeño laboral al permitir que el personal se enfoque en actividades de mayor valor agregado, fortaleciendo la productividad, la innovación y la calidad del servicio dentro de las organizaciones (Díaz, 2024).

A nivel Nacional

En un contexto desafiante, resulta esencial implementar una gestión administrativa eficiente que, mediante estrategias adaptativas, fortalezca a las microempresas, pilares importantes de la economía del país. Sin una administración adecuada, es difícil establecer objetivos claros y estratégicos que orienten al equipo hacia un mismo propósito y permitan enfrentar períodos de incertidumbre.

Luis Fernando Boza, Chair de Vistage Perú, señala que muchas pymes comienzan sin una gestión administrativa estructurada, lo que limita su crecimiento y dificulta la competitividad frente a crisis o cambios del mercado. Según Boza, una gestión administrativa efectiva no solo facilita la toma de decisiones, sino que también permite evaluar y mejorar el

desempeño laboral, identificar oportunidades, definir estrategias claras y aplicar acciones correctivas oportunas.

Entre las recomendaciones destacadas para la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores en las pymes se encuentran: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades estratégicas del negocio; asignar a las personas correctas en posiciones clave y delegar decisiones según capacidades; fomentar la innovación y la competitividad; mantener una planificación financiera sólida; y contar con redes de apoyo empresarial que faciliten el aprendizaje y la adaptación a nuevas estrategias.

De esta manera, la gestión administrativa no solo optimiza los procesos internos, sino que también potencia el desempeño del personal, asegurando que el equipo trabaje de manera coordinada, eficiente y estratégica frente a los desafíos del entorno (Andina, 2023).

A nivel local:

La participación del personal de la UGEL Huaraz en el Encuentro Regional de Unidades de Gestión Educativa Local de Áncash tuvo como objetivo fortalecer la planificación, gestión y monitoreo institucional. La definición y validación de indicadores estratégicos y operativos, junto con la revisión de programas como FONCOR, FED y PRONABEC, evidencia que la eficiencia en la gestión administrativa incide directamente en el desempeño laboral del personal, mejorando su productividad y, en consecuencia, la atención a estudiantes y comunidades escolares (Ugel-Huaraz, 2025)

En la Institución Educativa

En la institución educativa. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025, el desempeño laboral del personal se ve directamente afectado por deficiencias en la gestión administrativa. La falta de equipos tecnológicos modernos, el acceso limitado a internet y la escasez de insumos de oficina dificultan la realización eficiente de las tareas. De igual

manera, la comunicación insuficiente de los directivos genera descoordinación entre áreas, impactando negativamente en la atención a los usuarios. La sobrecarga de trabajo, la escasa capacitación en nuevas tecnologías y la ausencia de un sistema computarizado para la gestión documental refuerzan estas limitaciones, reduciendo la productividad y la eficacia del personal dentro de la institución

1.2. Planteamiento del problema

Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025?

1.2.1. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025?

¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025?

¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025?

1.3. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

1.3.1. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 202

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

1.4.1. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025.

Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1*Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores*

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Planeación	Plan Anual de Trabajo (PAT) Planificación curricular Plan de mejora
	Organización	Recursos empresariales Organigrama
	Dirección	Liderazgo participativo Motivación
	Control	Evaluación Monitoreo pedagógico Mejora continua
Desempeño laboral	Eficiencia	Plazo administrativo Optimización de recursos Tiempo de respuesta
	Eficacia	Metas operativas Cumplimiento normativo y documental
	Cumplimiento normativo y documental	Actualización de archivos Cumplimiento de normativas
	Calidad del servicio	Satisfacción del usuario Prontitud de servicio

Nota. Elaboración propia

1.6. Justificación del estudio

Justificación teórica

El estudio se fundamenta en teorías y aportes de diversos autores que fortalecen la comprensión de la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral. Su propósito es

ampliar el conocimiento sobre cómo una administración eficiente impulsa el desarrollo organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales

Justificación metodológica

El estudio se desarrolló bajo el enfoque del método científico, empleando herramientas e instrumentos que permitieron analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Se aplicó una encuesta con un cuestionario estructurado para cada trabajador, lo que facilitó la comparación de resultados y el fortalecimiento de los hallazgos obtenidos.

Justificación práctica

Los resultados de esta investigación buscan fortalecer la gestión administrativa en la institución educativa, promoviendo una administración más organizada basada en la planificación y el control de actividades. De este modo, se pretenden mejorar los resultados del desempeño laboral del personal y favorecer el progreso institucional

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes nacionales

(Osore, 2024) explica: Se caracteriza por ser un estudio básico, no experimental, transversal y de enfoque correlacional-descriptivo, con una muestra de 30 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el 48% calificó la gestión administrativa y el 40% el desempeño laboral como “regulares”. Se halló una correlación significativa de 0.706, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables

(Pinto, 2024) sostiene: Fué un estudio cuantitativo, no experimental y de diseño correlacional transversal, y de muestra censal de 44 trabajadores. Se aplicó una encuesta con

escala de Likert Los resultados mostraron una correlación muy fuerte ($r = 0.990$; $p = 0.000$), evidenciando que una gestión administrativa eficiente mejora notablemente el desempeño laboral. Además, se obtuvo una correlación de Pearson de 0.812 entre la planeación y el desempeño, lo que indica una relación positiva fuerte: al mejorar la planeación, también aumenta el desempeño. En conclusión, fortalecer la planificación, organización, dirección y control eleva la productividad, por lo que se recomienda fomentar la mejora continua y el desarrollo del personal.

(Huamani & Salazar, 2023) argumentan: Fue una investigación básica, no experimental, cuantitativa, y de tipo correlacional transversal, con una muestra de 92 trabajadores administrativos. Se aplicó una encuesta con escala de Likert, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.796. Mediante la correlación de Spearman ($\rho = 0.568$; $p = 0.000$), se pudo comprobar una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, aceptándose la hipótesis alterna. También se corroboró que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.554, que corresponde a una correlación moderada entre la variable 1D2 dimensión organización y la variable 2 desempeño laboral.

(Armijos, 2022) sustenta; En el Hospital Santa Rosa II-2 Piura existen problemas de gestión administrativa y desempeño laboral por el desconocimiento de procedimientos y funciones. Se realizó un estudio aplicado, no experimental, con 117 trabajadores y dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron una correlación de 0,757, indicando una relación positiva muy alta entre gestión administrativa y desempeño laboral, aceptándose la hipótesis. Además, el análisis de Spearman mostró un coeficiente de 0,894 para la dimensión dirección, confirmando una relación positiva muy alta: a mayor dirección, mayor desempeño laboral.

(Tito, 2019) indica: Se trató de una investigación descriptiva-correlacional, transversal y no experimental, aplicada a 30 trabajadores. Los cuestionarios mostraron alta confiabilidad ($\alpha = 0.992$ y 0.993). Se encontró una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.881; $p =$

0.000), confirmando una relación fuerte entre desempeño laboral y gestión administrativa. Asimismo, la dimensión control presentó un Rho de Spearman de 0.800 ($p = 0.000$), demostrando una correlación positiva muy alta con el desempeño laboral.

1.7.2. Antecedentes internacionales

(Quiroga, 2021) refiere: El estudio abarcó las áreas administrativa y operativa, conformadas por 20 participantes. Se pusieron en práctica diversos indicadores basados en la metodología del *Balanced Scorecard* y una encuesta con ítems del Cuestionario de Bienestar Laboral General de Blanch. Los resultados mostraron que la gestión administrativa y operativa de la empresa presenta un nivel satisfactorio de eficiencia.

(Rodríguez, 2024) expresa: La falta de coordinación interdepartamental y de procedimientos adecuados en la gestión interna, junto con una aplicación limitada de sistemas de evaluación del desempeño, genera una administración poco eficiente que afecta el rendimiento y la productividad del personal en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Jipijapa (EPMAPASP-J). El estudio busca analizar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de sus funcionarios. Se aplicó una metodología de enfoque mixto, basada en fuentes bibliográficas y en la recolección de datos mediante entrevistas y encuestas a 85 trabajadores. Los resultados evidencian deficiencias en la asignación de recursos, la coordinación entre departamentos y la motivación del personal, aunque también se identifican esfuerzos por evaluar el desempeño y mejorar la eficiencia institucional. Se concluye que optimizar los procesos administrativos repercute directamente en el desempeño laboral y en la calidad del servicio que ofrece la organización.

1.8. Marco teórico

Gestión Administrativa

(Quiroa, 2020) explica: La gestión administrativa consiste en coordinar tareas y recursos de una empresa para alcanzar objetivos y maximizar resultados

Planeación

(Amaru, 2009) sostiene: El proceso de planeación es un recurso que permite gestionar y anticiparse a lo que ocurrirá en el futuro (p.50).

Plan anual de trabajo (PAT)

(Ministerio de Educación, 2022) argumenta: Concreta los objetivos del PEI e incorpora las actividades básicas según cada CGE (Competencia General del Estudiante), dentro del año lectivo. (p.15).

Planificación curricular

(Siagie, 2023) sustenta: La planificación curricular implica elaborar estrategias y procesos orientados a facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Es flexible y se fundamenta en la identificación de sus necesidades educativas

Plan de mejora

(Tejera, s/f) indica: Un plan de mejora es un conjunto de acciones implementadas en una organización con el propósito de optimizar su desempeño

Organización:

(Munch, 2010) refiere: La organización implica diseñar y definir estructuras y procesos para simplificar y optimizar el trabajo (p.61).

Recursos empresariales

(Munch, 2010) expresa: conjunto de elementos esenciales que permiten su operación (p.193).

Organigrama

(Munch, 2010) explica: muestra las relaciones, funciones, niveles jerárquicos, responsabilidades y líneas de autoridad (p.69).

Dirección

(Amaru, 2009) sostiene: El proceso de dirección consiste en ejecutar las actividades planificadas, las cuales requieren esfuerzo tanto físico como mental (p.56).

Liderazgo participativo

(Chiavenato, 2006) argumenta: estilo de liderazgo que se enfoca a la consulta a los subordinados y a su participación en el proceso de toma de decisiones (p.315).

Motivación

(Munch, 2010) sustenta: La motivación es clave y compleja en la dirección, pues impulsa a los empleados a trabajar con responsabilidad y compromiso; la teoría más destacada es la de Maslow (pp.107-108).

Control

(Munch, 2010) indica: etapa del proceso administrativo que evalúa los resultados frente a lo planificado, con el fin de corregir desviaciones y reiniciar el proceso

Evaluación

(Frankel & Gage, 2009) refiere: Proceso que busca evaluar de manera sistemática y objetiva la importancia, efectividad e impacto de las actividades respecto a sus objetivos (p.56).

Monitoreo pedagógico

(Ojeda, 2022) expresa: El monitoreo pedagógico consiste en analizar la labor del docente para brindar acompañamiento y superar dificultades, tarea a cargo del director según el Ministerio de Educación (p.58).

Mejora continua

(Brandl, 2024) explica: La mejora continua consiste en buscar constantemente maneras de perfeccionar los procesos, servicios o productos, avanzando de forma gradual con el tiempo

***Desempeño laboral**

(Franklin & Krieger, 2011) sostienen: El desempeño laboral se refiere al comportamiento de los empleados en la realización de sus tareas, es decir, sus acciones y contribuciones que los demás perciben para cumplir los objetivos de la organización.

Eficiencia

Marcó et al.(2016) plantean: Es una relación técnica entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos (p.25).

Plazo administrativo

(Tirant, 2025) argumenta: Un plazo administrativo es el tiempo legal o oficial establecido para realizar una acción dentro de un procedimiento.

Optimización de recursos

(Pérez, 2017) sustenta: La optimización de recursos se refiere a utilizar de forma eficiente los elementos materiales, técnicos y humanos disponibles para obtener los mejores resultados posibles en un proceso

Tiempo de respuesta

(Rojas, 2025) indica: Es el tiempo que pasa, desde que el cliente hace una consulta, solicitud o reporta un problema hasta que recibe la primera respuesta del equipo de atención al cliente.

Eficacia:

(Chiavenato, 2006) refiere: Lograr metas y resultados. Un trabajo eficiente es productivo y exitoso (p.20).

Metas operativas

(Sanchez, s/f) expresa: Las metas operativas detallan las acciones que cada departamento debe realizar para cumplir los objetivos generales de la empresa, siendo un medio concreto para alcanzar su misión

Orientación al logro

(Ecca.edu, s/f) explica: La orientación al logro se refiere a la motivación que impulsa a actuar para alcanzar con éxito una meta u objetivo

Cumplimiento normativo y documental

(Castillo, s/f) sostiene: El cumplimiento normativo y documental implica gestionar correctamente los documentos, controlar accesos, aplicar políticas de retención y capacitar al personal, asegurando así el cumplimiento de normas y la protección de la empresa

Actualización de archivos

(Enciclopedia.com, s/f) argumenta: Consiste en cambiar los valores de uno o varios registros de un archivo de datos sin afectar su estructura ni su significado

Cumplimiento de normativas

(Nieto, 2018) sustenta: En una empresa, constituye una de las funciones del consejo, formando parte de las responsabilidades del apoderado confiable

Calidad del servicio

(Hammond, 2024) indica: La calidad de servicio mide en qué grado un proveedor satisface las expectativas y necesidades de sus clientes, evaluando la excelencia y satisfacción que estos perciben al usar el servicio

Satisfacción del usuario

(Trymata, s/f) refiere: La satisfacción del usuario mide qué tanto un producto o servicio cumple o supera sus expectativas, dependiendo de factores como usabilidad, funcionalidad, fiabilidad y atención al cliente

Prontitud de servicio

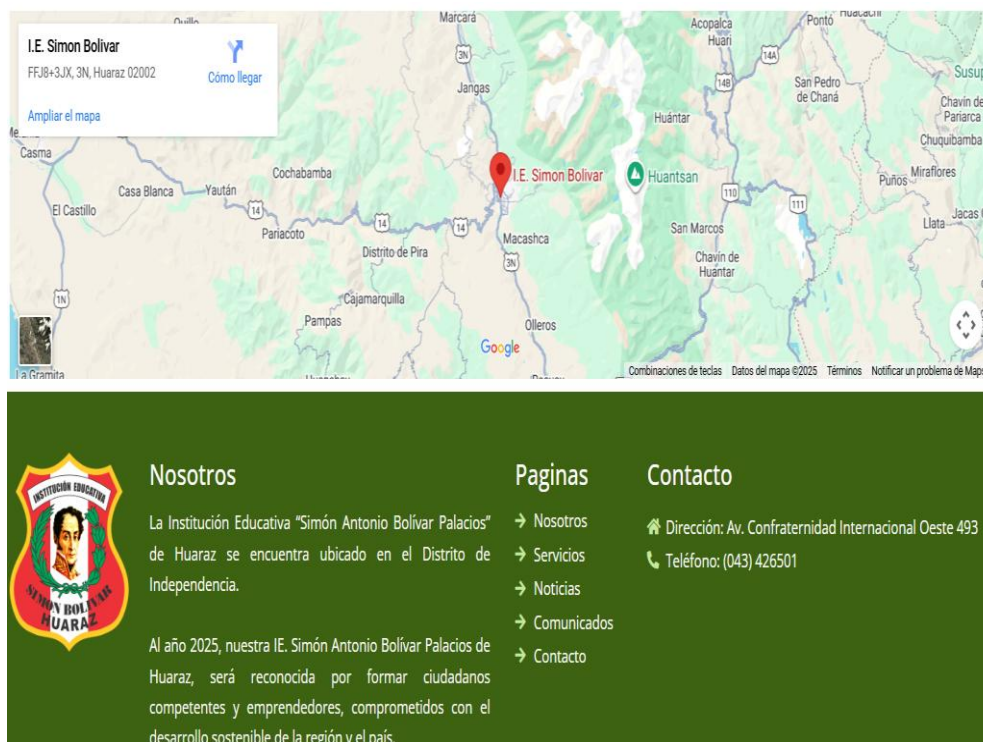
(Cámara, 2021) expresa: El servicio al cliente debe ofrecer respuestas rápidas, ya que la falta de prontitud en la atención puede agravar los problemas con el tiempo

1.8.3. La institución: I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios

Somos una Institución Educativa que ofrece servicios a estudiantes de los niveles de primaria y secundaria con formación técnica, otorgando una educación integral, inclusiva y de calidad. Promovemos el desarrollo de estudiantes autónomos, con espíritu emprendedor y preparados para responder a los avances de la ciencia y la tecnología (I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, s/f)

Figura 1

Ubicación de la institución



Nota. Fuente: (I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, s/f)

1.9. Definición de términos básicos

Actitudes: Afirmaciones o valoraciones que expresan una evaluación sobre objetos, personas o acontecimientos (Robbins & Judge, 2009)

Burocracia: Es la forma de organización que se distingue por su carácter legal, formal y racional (Chiavenato, 2006)

Código: Una declaración de políticas, principios o normas que orientan la conducta de las organizaciones y de las personas (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012)

Decisiones: Decisiones tomadas entre dos o más opciones (Robbins & Judge, 2009, p. 147)

Información: Es el resultado obtenido a partir del examen o interpretación de los datos (Chiavenato, 2006, p. 406)

Normas: Conducta que se espera de los integrantes del grupo (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 616)

Racional: Tomar decisiones coherentes que optimicen el valor dentro de ciertos límites o restricciones establecidas (Robbins & Judge, 2009, p. 147)

Sistemas: Grupo de elementos que se relacionan entre sí y funcionan como un todo organizado para cumplir un propósito. (Chiavenato, 2006, p. 427)

Unidades estratégicas de negocio: Unidades autónomas dentro de una empresa grande para gestionar y promover productos como si fueran negocios independientes (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 620).

II MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Comprende un tipo de investigación que es Básica

(Maya, 2014) explica: Busca el progreso científico, persigue generalizaciones con vistas al desarrollo de teorías de carácter universal. (p.17).

Se plantea un Diseño no experimental-transversal

Con respecto al no experimental (Ríos, 2017) sostiene: en este tipo de estudios no se manipulan las variables, sino que los hechos se observan exactamente conforme a su contexto natural (p.84).

En cuanto a lo transversal (Cortés & Iglesias, 2004) argumentan: Recogen los datos en un solo momento para describir variables y analizar su incidencia y relación en ese instante (p.27).

2.1.3. Nivel de la investigación: descriptivo correlacional.

(Vara, 2012) sustenta: Identificar el nivel de vínculo entre distintas variables empresariales permite obtener indicios sobre posibles influencias y relaciones de causa y efecto entre ellas (p.210).

2.1.4. Enfoque de la investigación:

El enfoque de la tesis fue cuantitativo

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indican: Se basa en recopilar datos y usar análisis estadísticos para verificar hipótesis, identificar patrones y validar teorías (p.4).

2.2. Población y muestra

Población

(Arias, 2012) refiere: conjunto de elementos, limitado o no, con características similares, sobre los cuales se aplicarán las conclusiones del estudio (p.81).

La población está compuesta por 07 trabajadores

Muestra

(Sapag, 2011) expresa: La muestra es una parte representativa de la población que permite inferir resultados generales (p.103).

La muestra fue censal, seleccionada de forma directa a la población analizada. Se aplicará a los 07 trabajadores de la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios.

2.3. Técnicas para la recolección de datos

(Arias, 2012) aclara: Las técnicas de recolección de datos son formas de obtener información, como observar, entrevistar o analizar documentos.

La técnica que se empleará en el marco de esta investigación será la encuesta.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1. Validez de los instrumentos

(Juste, 2012) indica: El principal desafío de los instrumentos de medición en nuestro campo es la validez, que hace referencia en la medida que realmente miden lo que pretenden medir (p.48).

La validez del instrumento (cuestionario) fue evaluada con la participación de tres profesores expertos.

2.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

(Besterfield, 2009) sostiene: La posibilidad de que un producto opere correctamente durante un tiempo y condiciones específicas (p. 528).

Para asegurar la precisión y confiabilidad de los instrumentos y de los datos obtenidos, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Resultados de confiabilidad con alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	18

Nota. Elaboración propia con Paquete Estadístico SPSS v.27

Según la Tabla 2, el alfa de Cronbach es 0,948 (94,8%), evidenciando una alta confiabilidad de los datos.

Tabla 3

Análisis del coeficiente Alfa de Cronbach para los items de las variables

*Estadísticas de total de elemento	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1.- El Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución.	,945
P2.- Existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria.	,947
P3.- El plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos.	,942
P4.- La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos.	,941
P5.- El organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal.	,947
P6.- La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados.	,944

P7.- Los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones.	,939
P8.- La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica.	,940
P9.- La cultura institucional valora y practica la mejora continua.	,939
P10.- Cumpló oportunamente con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos.	,947
P11.- Utilizo eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución.	,946
P12.- Atiendo los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado.	,950
P13.- Cumpló con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente.	,946
P14.- Dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional.	,952
P15.- Mantengo actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos.	,946
P16.- Actúo conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes.	,950
P17.- Brindo atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.).	,946
P18.- Respondo con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios.	,946

2.5 Procesamiento y análisis de datos

2.5.1. Procesamiento de datos

(Niño, 2011) argumenta: “proceso mediante el cual se ordenan los datos recolectados. Para ello tendrán que pasar por los pasos de organización, codificación y tabulación” (154).

Se empleó el SPSS v27 para procesar y organizar los datos de las encuestas, facilitando su validación y presentación en gráficos y tablas.

Análisis de datos

Arias (2012) señala: destaca que el análisis de datos usa técnicas lógicas y estadísticas para interpretar la información obtenida (p.111).

Tabla 4

Valores del coeficiente de correlación de Pearson

Valor r	Interpretación
-1	Función lineal inversa perfecta
-0.99 a -0.70	Correlación lineal inversa moderada
-0.69 a -0.40	Correlación lineal inversa alta a muy alta
-0.39 a -0.20	Correlación lineal inversa baja – leve
-0.19 a -0.10	Correlación lineal inversa insignificante
0	Ausencia de correlación lineal
+0.10 a 0.19	Correlación lineal directa insignificante
+0.20 a 0.39	Correlación lineal directa baja – leve
+0.40 a 0.69	Correlación lineal directa moderada
+0.70 a 0.99	Correlación lineal directa alta a muy alta
+1	Función lineal directa perfecta

Nota. Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014). (p. 305)

2.6. Aspectos éticos

(Dessler & Varela, 2011) explican el análisis de los principios que guían la conducta y el juicio moral, así como de las normas del comportamiento correcto

La investigación se realizó con ética, honestidad y transparencia, respetando la privacidad y las normas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

De la Variable Gestión Administrativa

Tabla 5

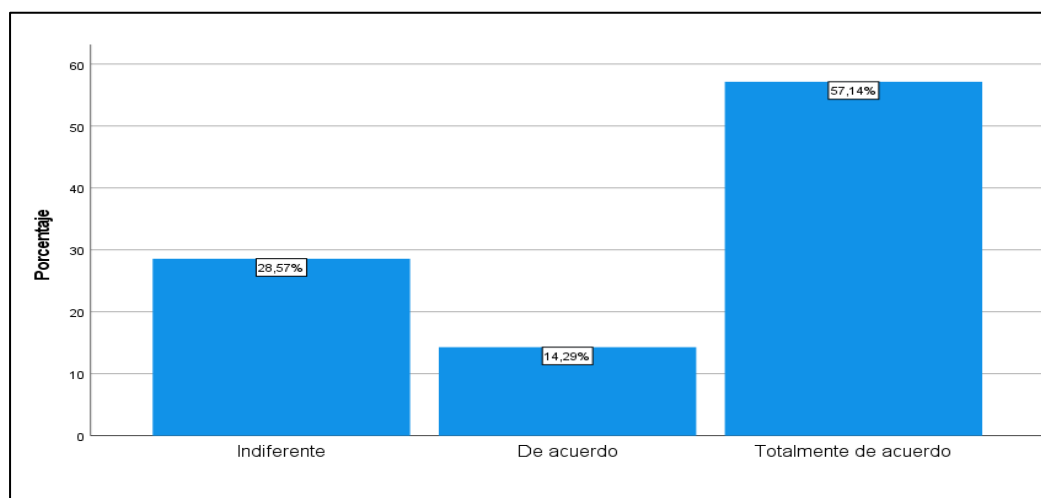
P1.- El Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	28,6	28,6	28,6
	De acuerdo	1	14,3	14,3	42,9
	Totalmente de acuerdo	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 2

P1.- El Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Respecto a que el Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución, el 29% es indiferente, el 14% está de acuerdo y el 57% está totalmente de acuerdo.

Tabla 6

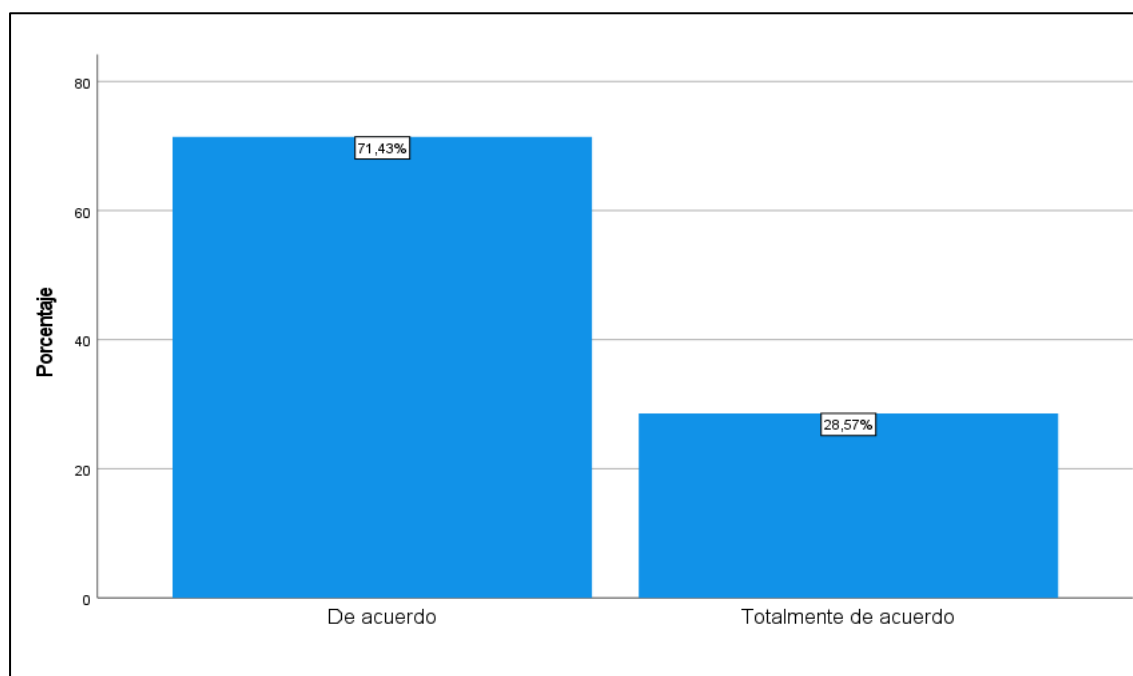
P2.- Existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	71,4	71,4	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 3

P2.- Existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

El 71% de los encuestados está de acuerdo en que existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria, mientras que el 29% está totalmente de acuerdo.

Tabla 7

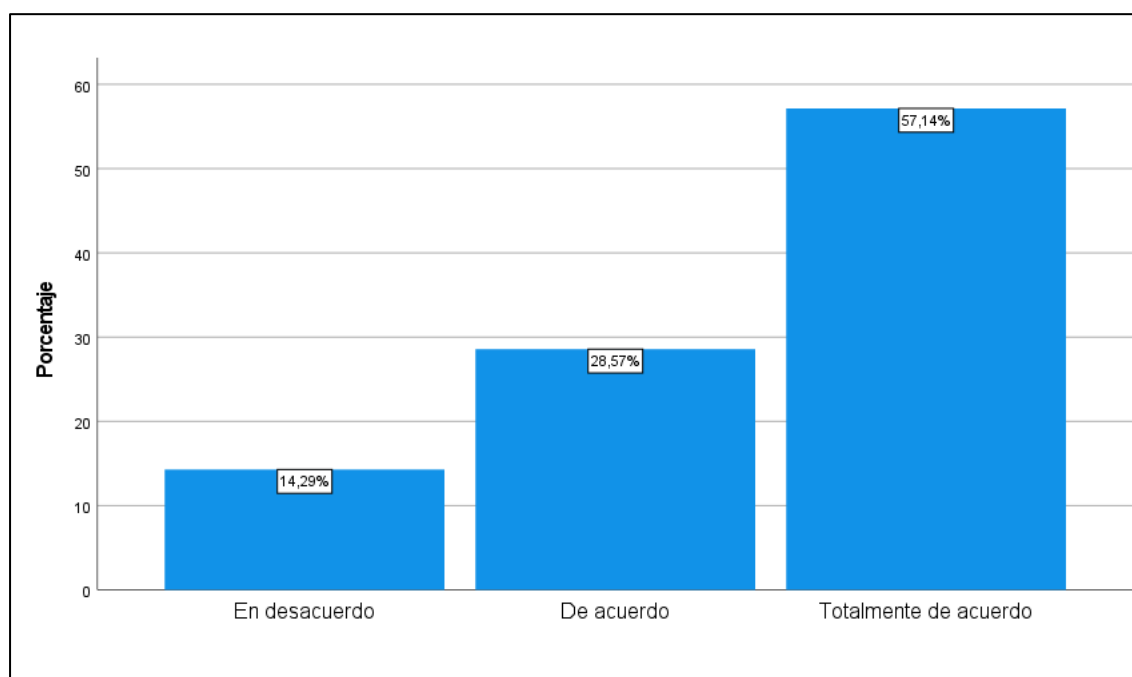
P3.- El plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	14,3	14,3	14,3
De acuerdo	2	28,6	28,6	42,9
Totalmente de acuerdo	4	57,1	57,1	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta: I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 4

P3.- El plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos.



Nota. Encuesta: I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Respecto a que el plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos, el 14% está en desacuerdo, el 29% está de acuerdo y el 57% está totalmente de acuerdo.

Tabla 8

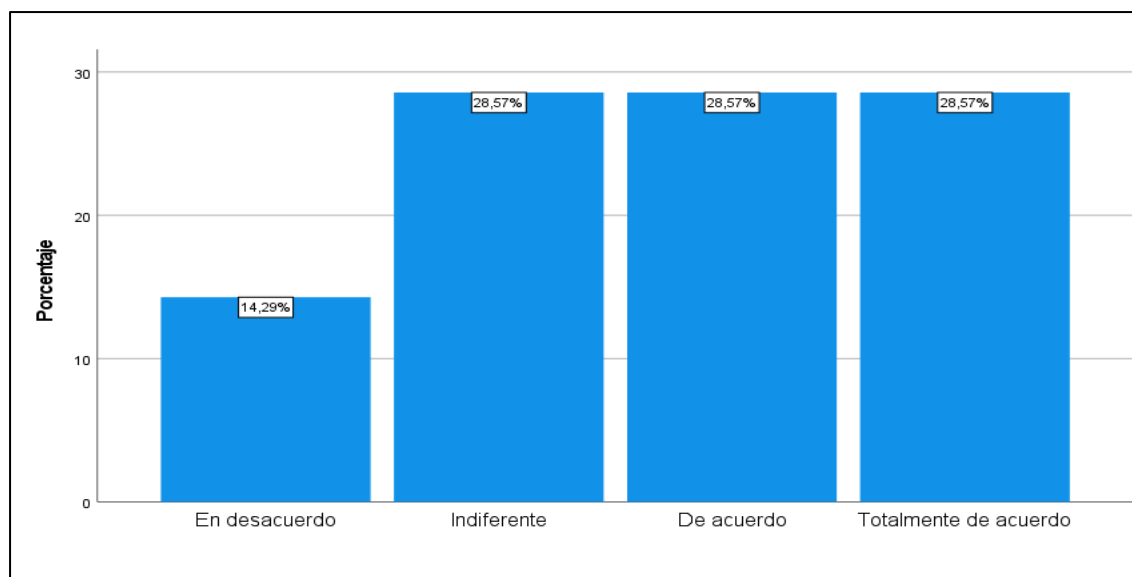
P4.- La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Indiferente	2	28,6	28,6	42,9
	De acuerdo	2	28,6	28,6	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 5

P4.- La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Conforme tabla 8 y figura 5: La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos, el 14% señaló estar en desacuerdo, el 29% indiferente, el 29% expresa estar de acuerdo y el 29% totalmente de acuerdo.

Tabla 9

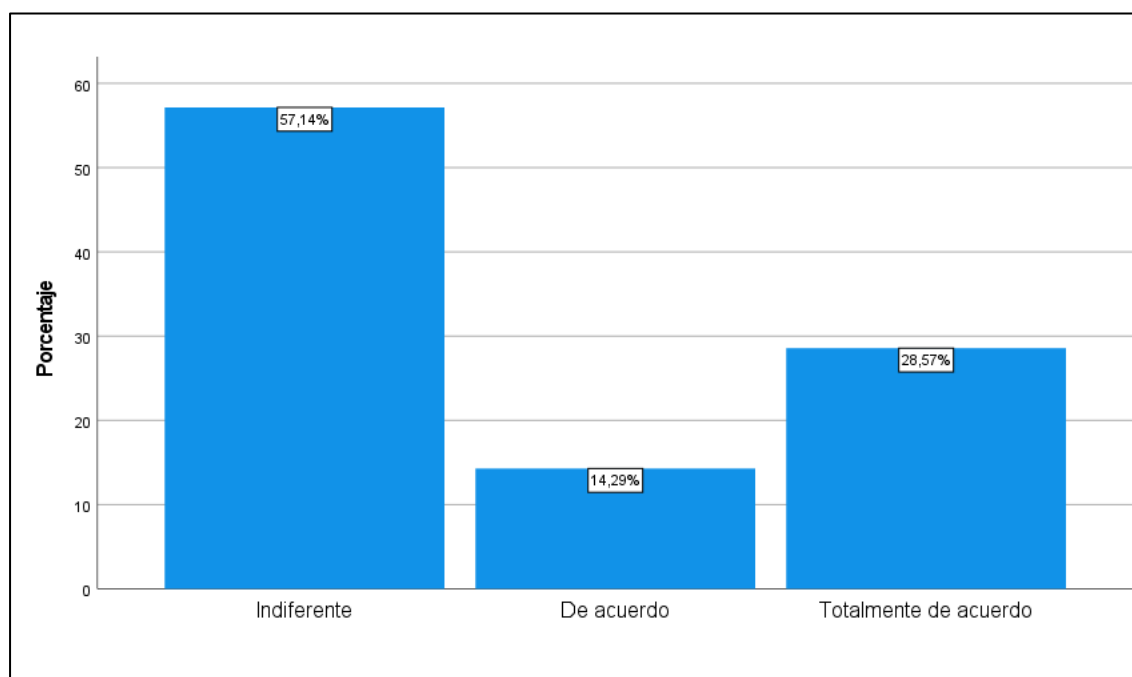
P5.- El organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	57,1	57,1	57,1
	De acuerdo	1	14,3	14,3	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 6

P5.- El organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

De acuerdo a la tabla 9 y figura 6, respecto a que el organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal, el 57% es indiferente, el 14% está de acuerdo y el 29% está totalmente de acuerdo.

Tabla 10

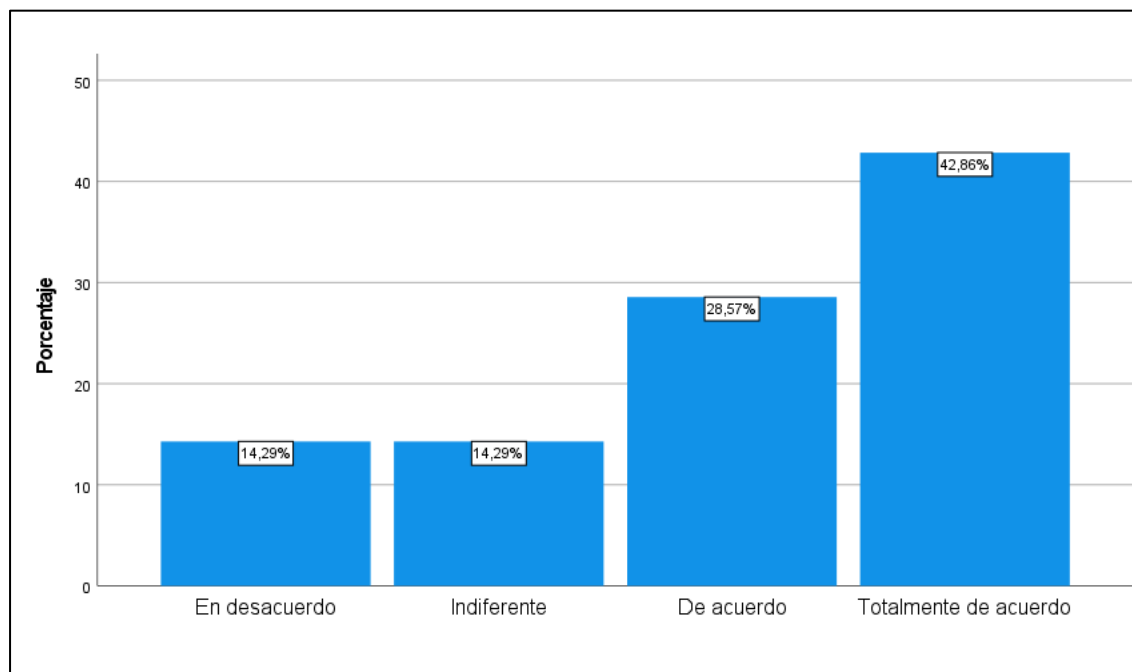
P6.- La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Indiferente	1	14,3	14,3	28,6
	De acuerdo	2	28,6	28,6	57,1
	Totalmente de acuerdo	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta: I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 7

P6.- La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados.



Nota. Encuesta: Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Conforme a la tabla 10 y figura 7: La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados, el 14% señaló “en desacuerdo”, el 14% indiferente, el 29% expresa estar de acuerdo y el 43% totalmente de acuerdo.

Tabla 11

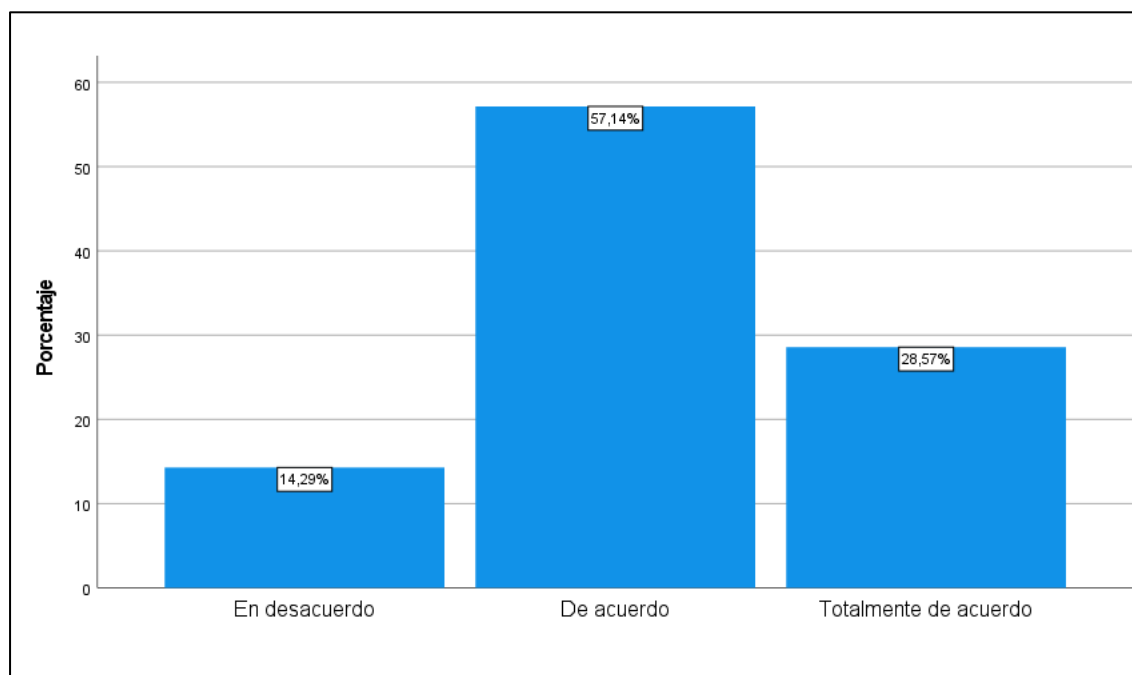
P7.- Los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	4	57,1	57,1	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 8

P7.- Los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

De acuerdo a la tabla 11 y figura 8, respecto a que los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones, el 14% está en desacuerdo, el 57% está de acuerdo y el 29% está totalmente de acuerdo.

Tabla 12

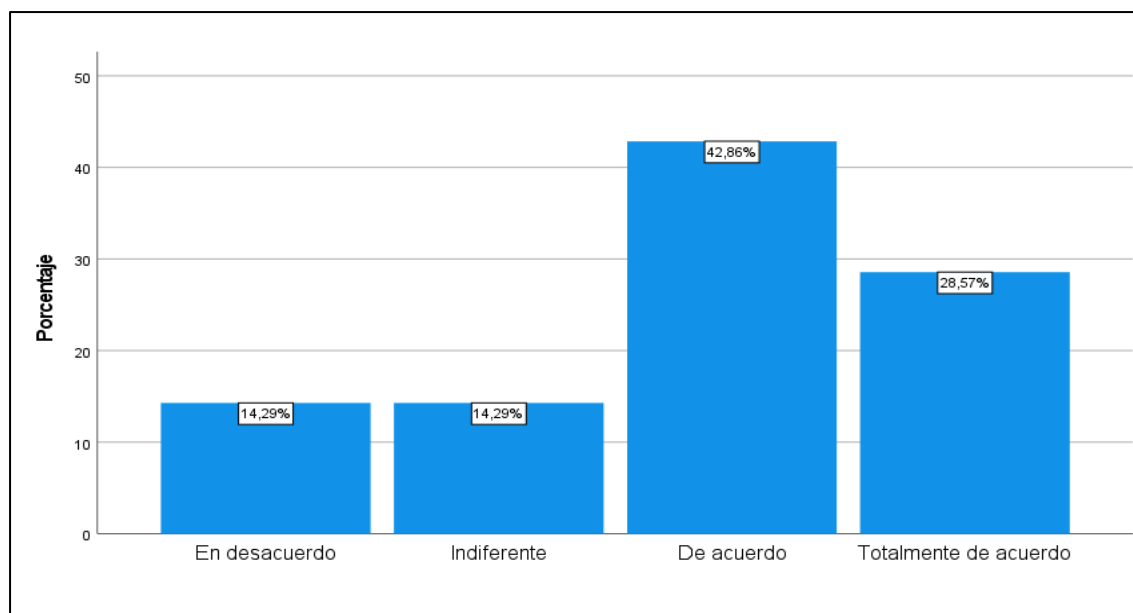
P8.- La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Indiferente	1	14,3	14,3	28,6
	De acuerdo	3	42,9	42,9	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 9

P8.- La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Conforme a la tabla 12 y figura 9: La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica, el 14% señaló “en desacuerdo”, el 14% indiferente, el 43% expresa estar de acuerdo y el 29% totalmente de acuerdo

Tabla 13

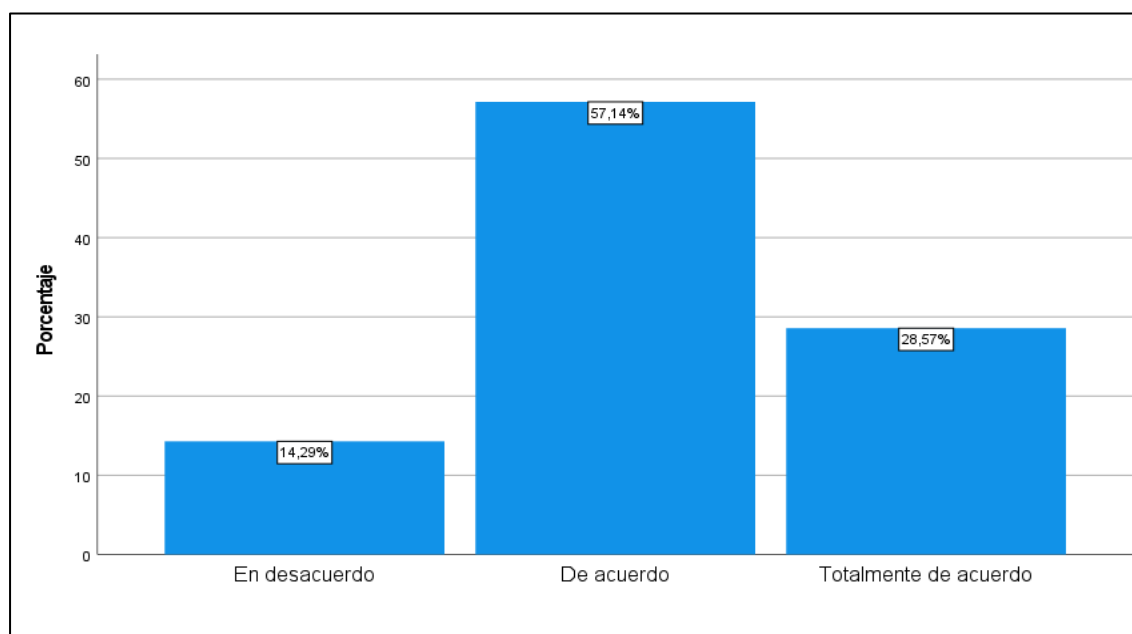
P9.- La cultura institucional valora y practica la mejora continua.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	4	57,1	57,1	71,4
	Totalmente de acuerdo	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 10

P9.- La cultura institucional valora y practica la mejora continua.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

De acuerdo a la tabla 13 y figura 10, respecto a que a cultura institucional valora y practica la mejora continua, el 14% está en desacuerdo, el 57% *de acuerdo* y el 29% está totalmente de acuerdo

De la variable: Desempeño Laboral

Tabla 14

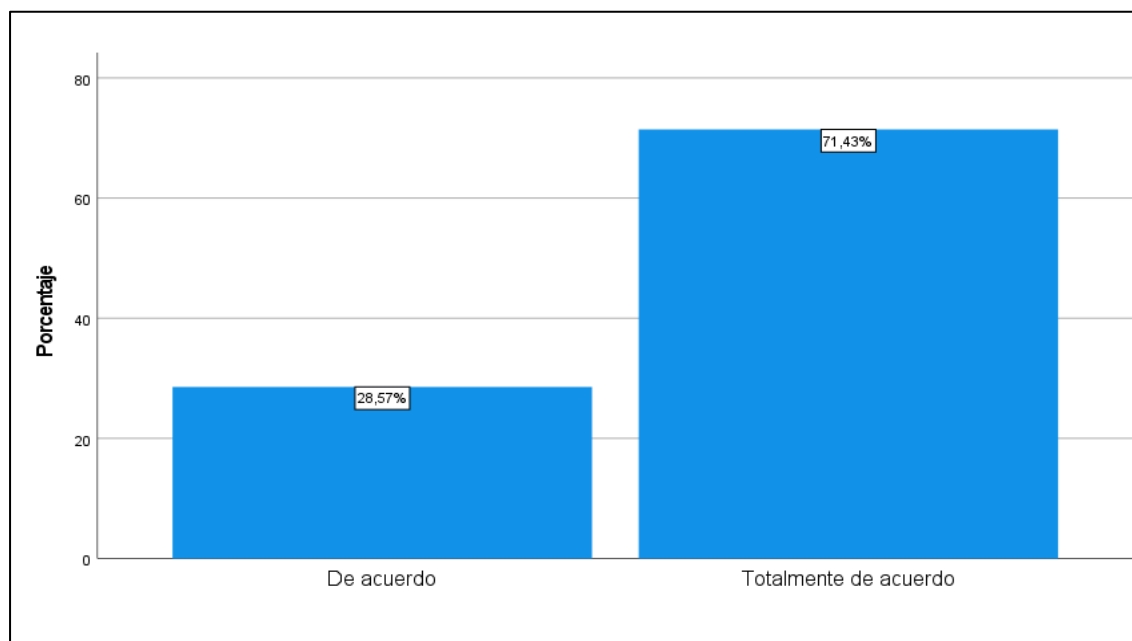
P10.- Cumplimiento oportuno con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	28,6	28,6	28,6
	Totalmente de acuerdo	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 11

P10.- Cumplimiento oportuno con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

El 29% de los encuestados está de acuerdo en que se *cumple oportunamente con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos*, mientras que el 71% está totalmente de acuerdo.

Tabla 15

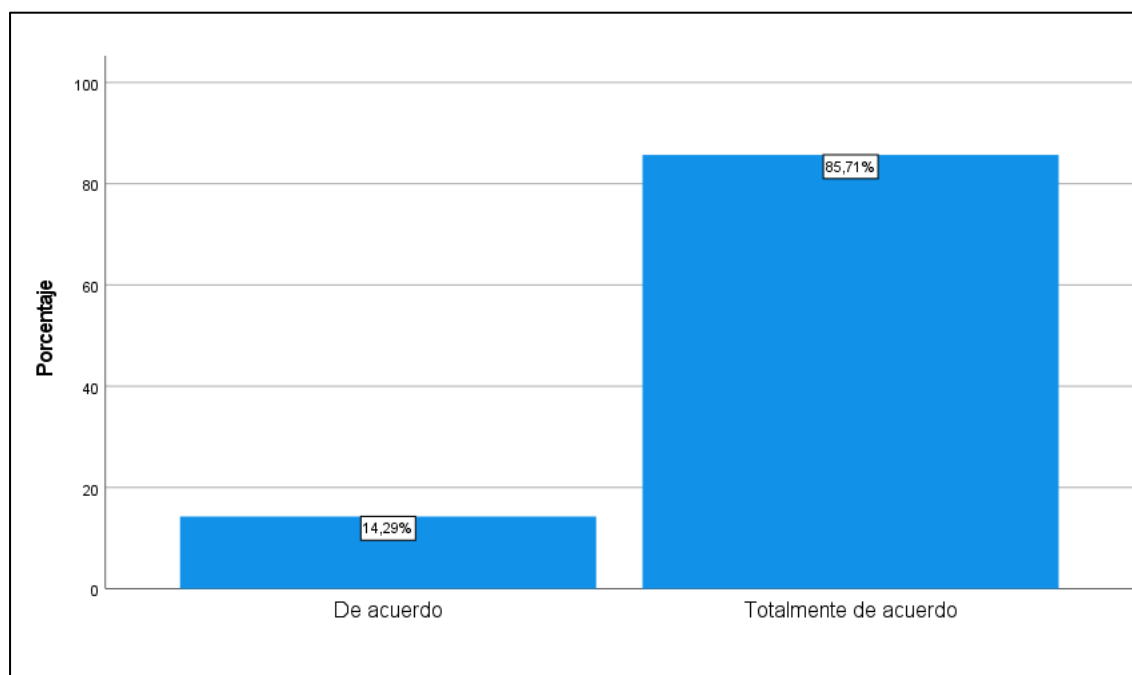
P11.- Utilizo eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 12

P11.- Utilizo eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

El 14% de los encuestados está de acuerdo en que se *utiliza eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución*, mientras que el 86% está totalmente de acuerdo.

Tabla 16

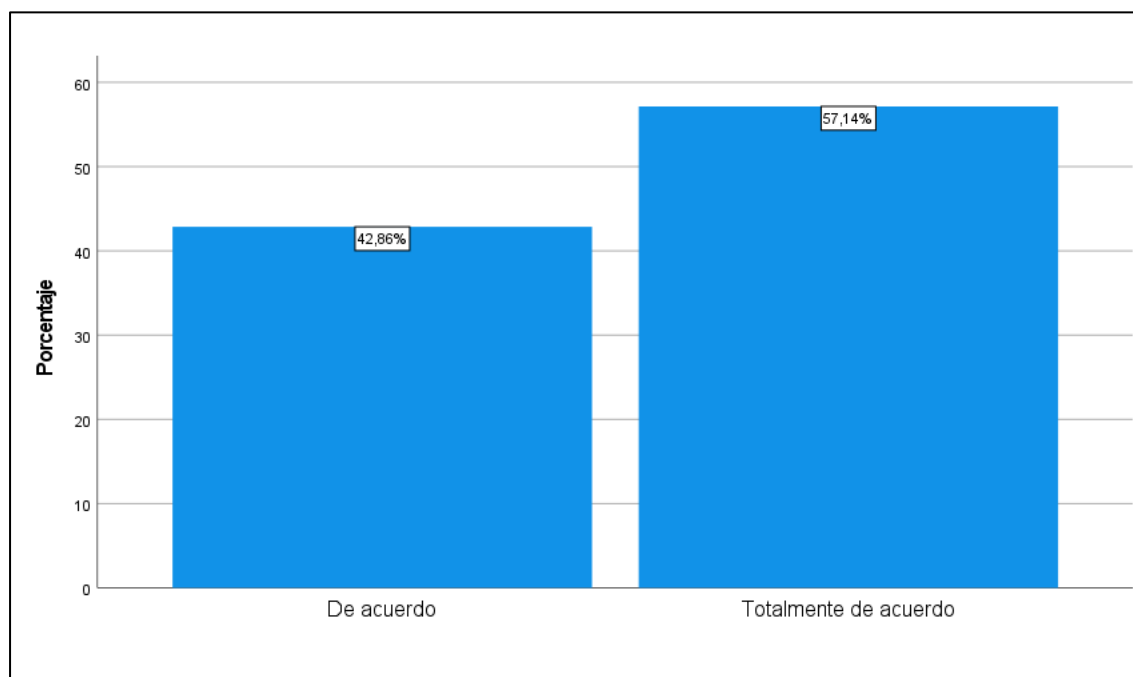
P12.- *Atiendo los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	3	42,9	42,9	42,9
	Totalmente de acuerdo	4	57,1	57,1	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 13

P12.- *Atiendo los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado.*



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Se aprecia que el 43% de los encuestados está de acuerdo en que se *atiende los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado*, mientras que el 57% está totalmente de acuerdo.

Tabla 17

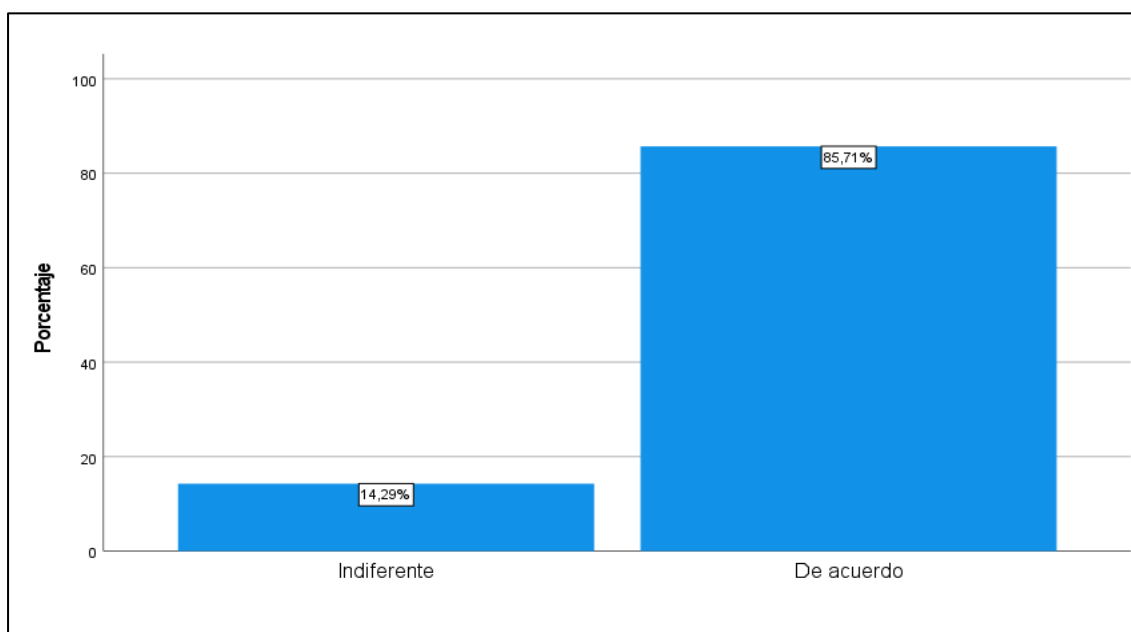
P13.- Cumplimiento con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 14

P13.- Cumplimiento con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

El 14% de los encuestados es indiferente en que *cumple con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente*, mientras que el 86% está de acuerdo.

Tabla 18

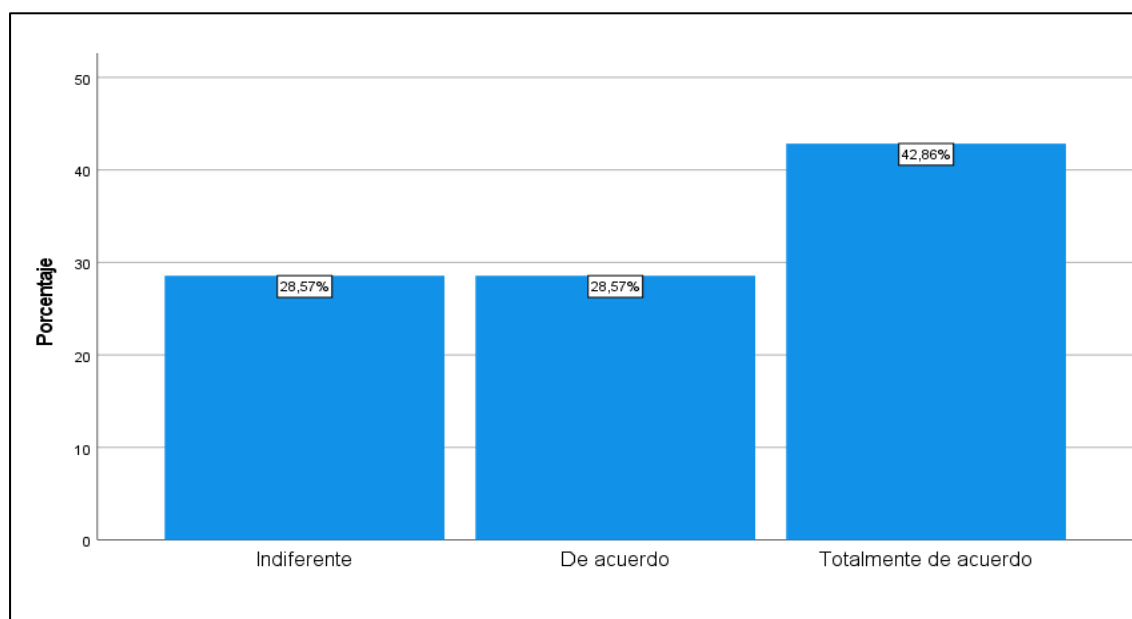
P14.- Dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	28,6	28,6	28,6
	De acuerdo	2	28,6	28,6	57,1
	Totalmente de acuerdo	3	42,9	42,9	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 15

P14.- Dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

De acuerdo a la tabla 18 y figura 15, respecto a que dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional, el 29% es indiferente, el 29% está de acuerdo y el 42% está totalmente de acuerdo

Tabla 19

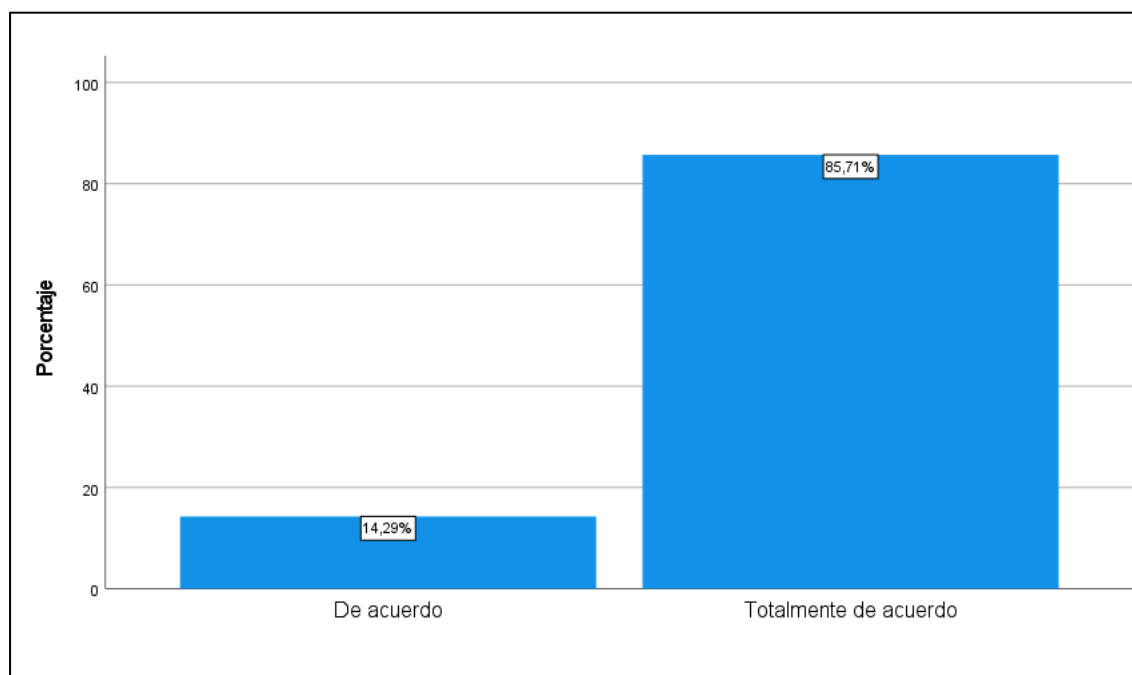
P15.- Mantengo actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 16

P15.- Mantengo actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Visualizando la tabla 19 y figura 16, el 14% de los encuestados está de acuerdo en que *mantiene actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos*, mientras que el 86% está totalmente de acuerdo.

Tabla 20

P16.- Actúo conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes.

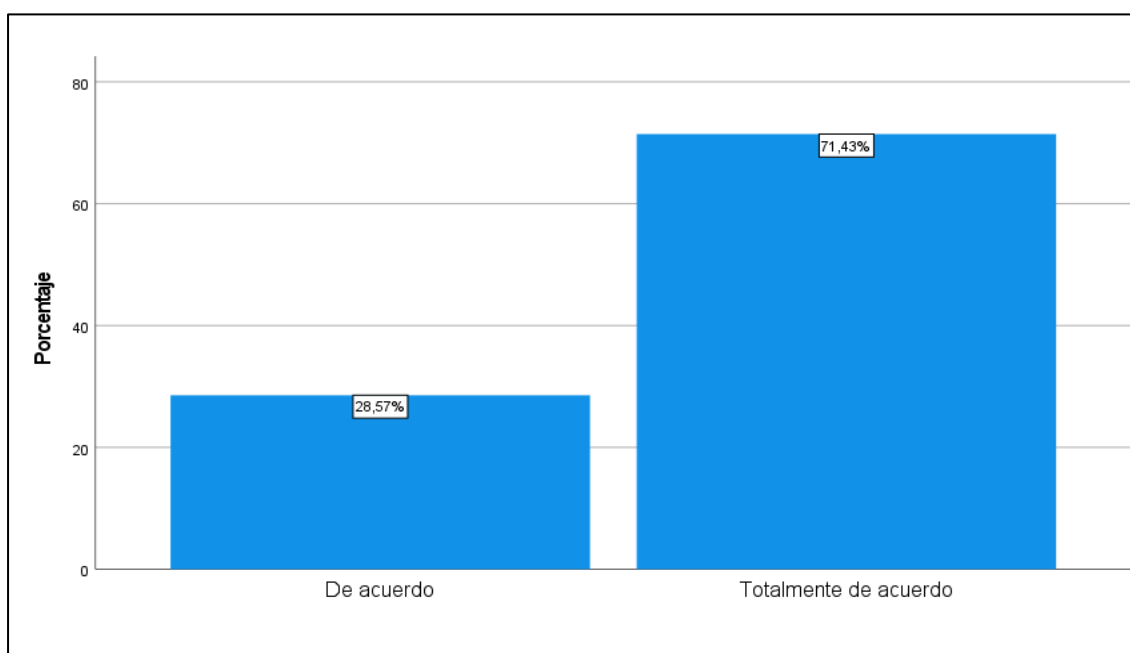
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	2	28,6	28,6	28,6
	Totalmente de acuerdo	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota.

Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 17

P16.- Actúo conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

En función de la tabla 20 y figura 17, el 29% de los encuestados está de acuerdo en que *actúa conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes*, mientras que el 71% está totalmente de acuerdo.

Tabla 21

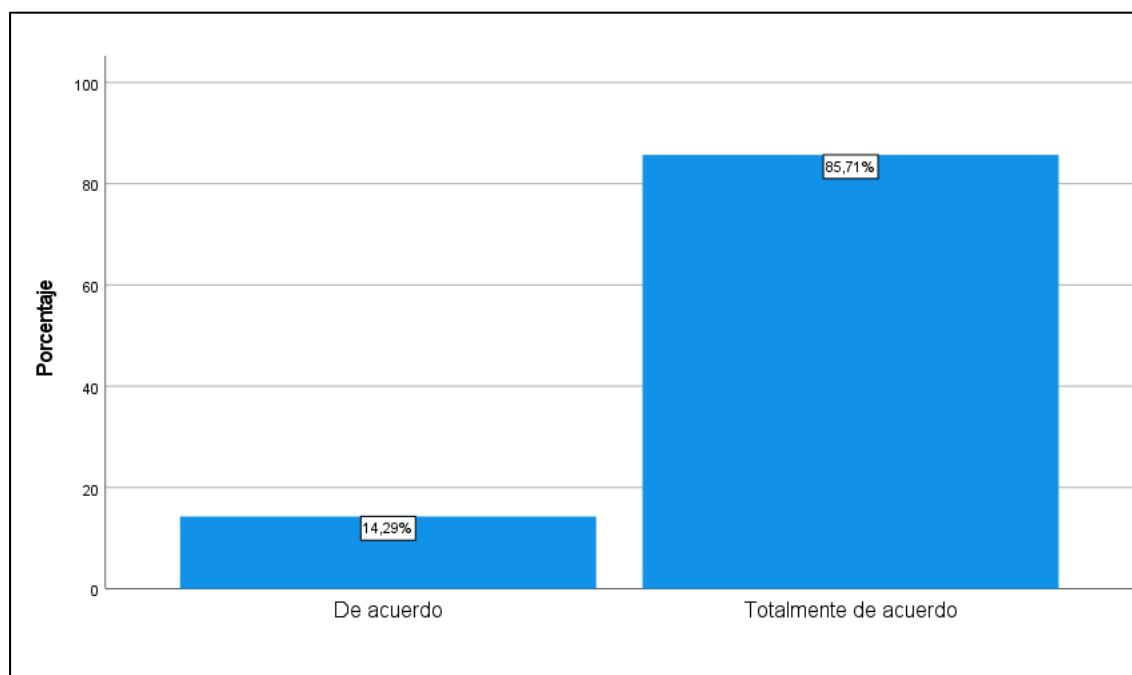
P17.- Brindo atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 18

P17.- Brindo atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.).



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

De acuerdo con la tabla 21 y figura 18, el 14% de los encuestados está de acuerdo en que brinda atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.), mientras que el 86%, está totalmente de acuerdo.

Tabla 22

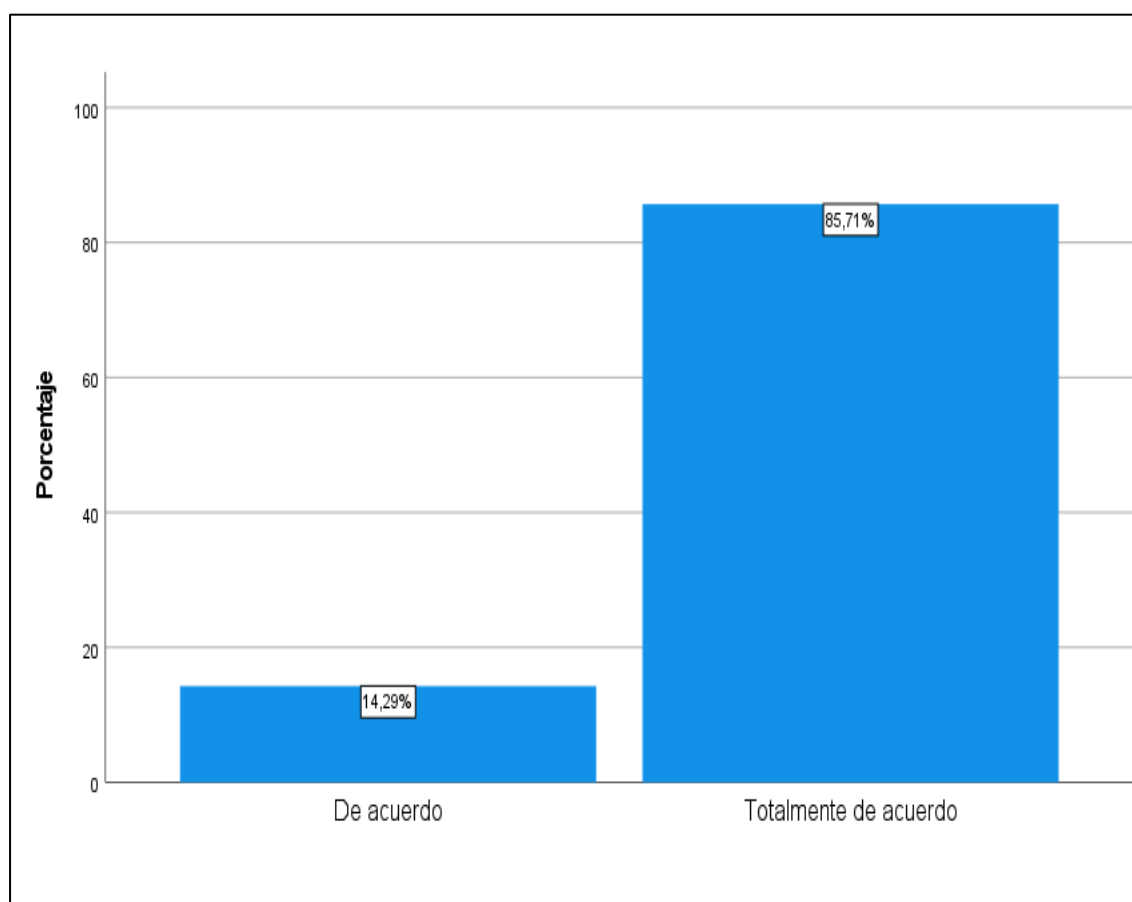
P18.- Respondo con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	1	14,3	14,3	14,3
	Totalmente de acuerdo	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 19

P18.- Respondo con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios.



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

El 14% de los encuestados está de acuerdo en que responde con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios, mientras que el 86% está totalmente de acuerdo.

3.2. Prueba de normalidad

Se realizó un análisis empleando la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que el tamaño de la muestra es inferior a 50 participantes. Los resultados mostraron que la distribución de los datos se ajusta a la normalidad, dado que los valores de significancia superaron 0.05 (0.284 para Gestión Administrativa y 0.170 para desempeño laboral), lo que permite aceptar la hipótesis de normalidad.

Tabla 23

Resultado de la prueba de normalidad

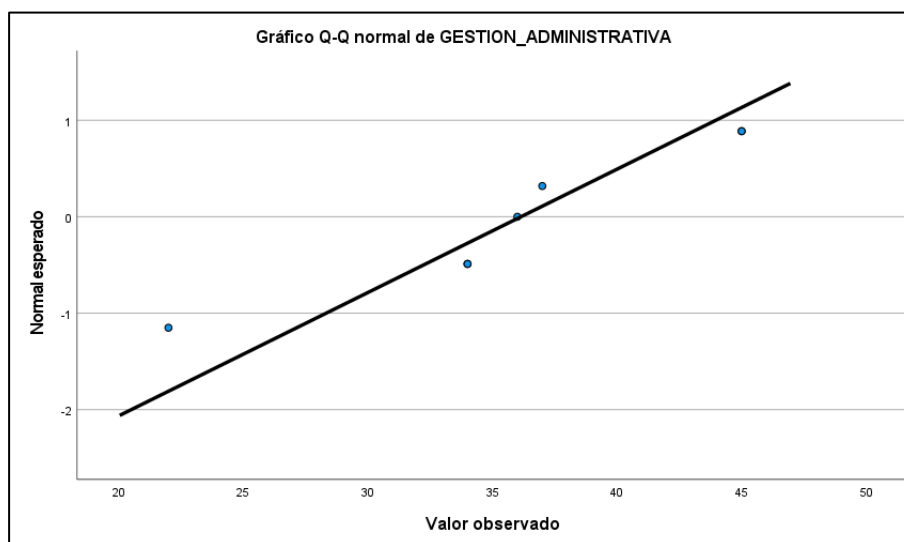
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,892	7	,284
Desempeño Laboral	,762	7	,170

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

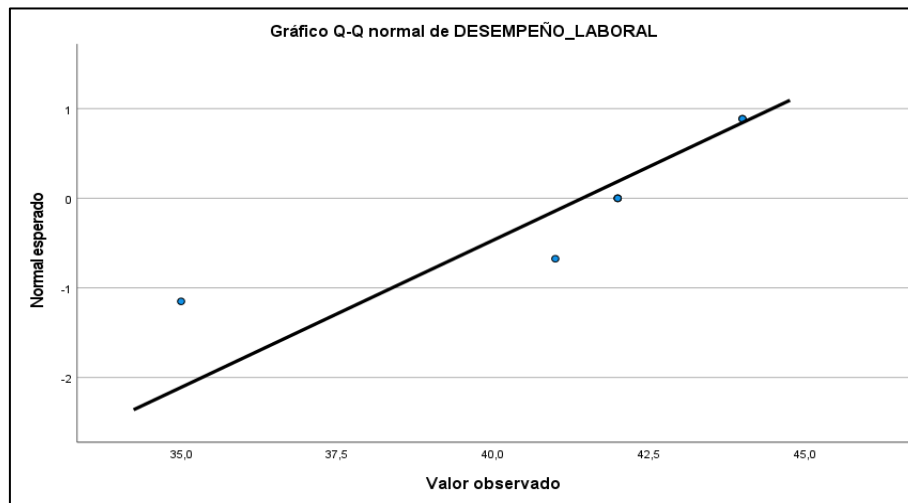
Además, la inspección visual de los datos corrobora la normalidad, tal como se muestra a continuación:

Figura 20

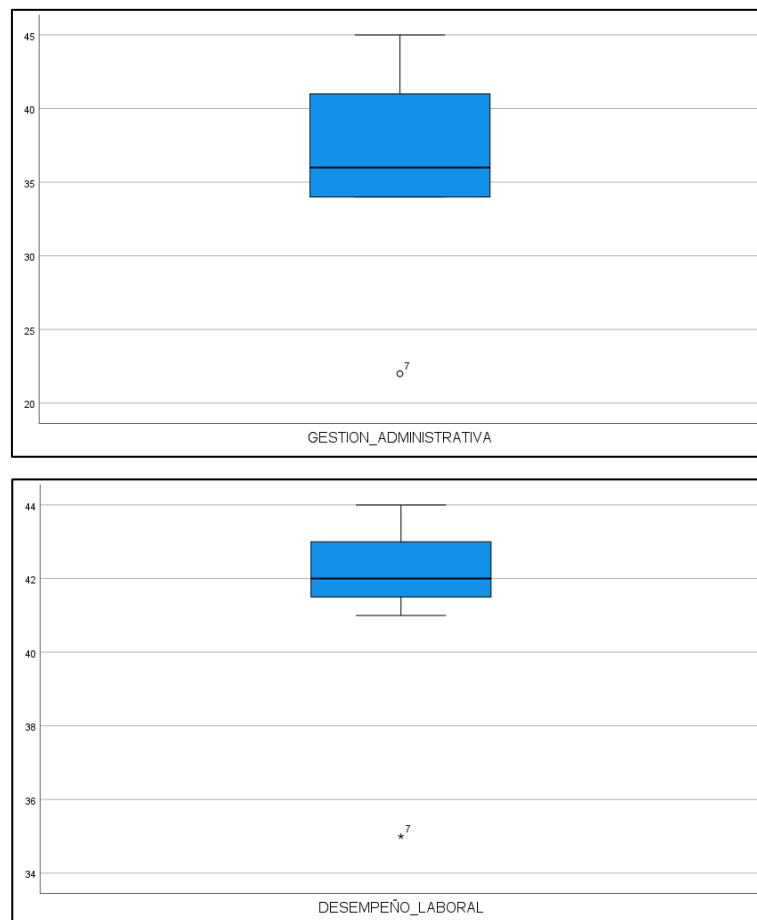
Gráfica de normalidad esperada de Gestión Financiera



Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 21*Gráfica de normalidad esperada de Rentabilidad*

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

Figura 22*Diagrama de cajas para las dos variables*

Nota. Encuesta en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025

3.3. Contrastación de las hipótesis

3.3.1. Contraste de Hipótesis General:

“Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025”

✓ Hipótesis de la investigación: (H_i):

(H_i): Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025.

✓ Hipótesis nula (H_o):

(H_o): No existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025.

Tabla 24

Correlación general

		Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,737
	Sig. (bilateral)		,036
	N	7	7
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,737	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	7	7

Interpretación:

La Tabla 24 evidencia una correlación positiva de 0.737 y una significancia de 0.036 (< 0.05), indicando que la gestión administrativa se vincula en un 73.7% con el desempeño laboral. Por ello, se acepta la hipótesis general y se rechaza la nula.

Contrastación de las Hipótesis Específica 1

Tabla 25*Correlación específica 1*

		Planeación	Desempeño Laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	,686
	Sig. (bilateral)		,039
	N	7	7
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,686	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	7	7

Interpretación:

La tabla 25 revela una correlación ($r = 0.686$) con una significancia de 0.039, lo que sugiere que la planificación está relacionada en un 68.6% con el desempeño laboral. En consecuencia, la hipótesis específica 1 se acepta y la hipótesis nula se rechaza

Contrastación de las Hipótesis Específica 2

Tabla 26*Correlación específica 2*

		Organización	Desempeño Laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,567
	Sig. (bilateral)		,018
	N	7	7
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,567	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	7	7

Interpretación:

La tabla 26 revela una correlación ($r = 0.567$) con una significancia de 0.018, lo que sugiere que la organización está relacionada en un 56.7% con el desempeño laboral. De este modo, se acepta la hipótesis específica 2 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de las Hipótesis Específica 3

Tabla 27*Correlación específica 3*

		Dirección	Desempeño Laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,867
	Sig. (bilateral)		,012
	N	7	7
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,867	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	7	7

Interpretación:

La Tabla 27 evidencia que la Dirección tiene un correlación significativa ($r = 0,867$; $p = 0,012$) en el desempeño laboral, confirmando la hipótesis específica 3.

Contrastación de las Hipótesis Específica 4

Tabla 28*Correlación específica 4*

		Control	Desempeño Laboral
Control	Correlación de Pearson	1	,845
	Sig. (bilateral)		,017
	N	7	7
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,845	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	7	7

Interpretación:

La tabla 28 revela una correlación ($r = 0.845$) con una significancia de 0.017, lo que sugiere que el control está relacionado en un 84.5% con el desempeño laboral. Así, se valida la hipótesis específica 4 de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El estudio analizó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, Huaraz – 2025. Se encontró una correlación positiva alta de 0.737 ($p = 0.036$), confirmando la hipótesis general, coincidiendo con Osore (2024), quien reportó 0.706.

El primer objetivo mostró que la planificación se relaciona moderadamente con el desempeño laboral ($r = 0.686$; $p = 0.039$), coincidiendo con Pinto (2024), quien destacó que mejorar la planificación y gestión aumenta la productividad.

Para el segundo objetivo específico, se evidenció una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral, con una correlación moderada de 0.567 (56.7%) y significancia de 0.018 (< 0.05). Este resultado coincide con Huamani & Salazar (2023), quienes hallaron un coeficiente Pearson de 0.554 y un sig. = 0.000, demostrando una relación significativa en una entidad pública del Callao.

Sobre el tercer objetivo específico, se determinó que la dirección se relaciona con el desempeño laboral, obteniéndose una correlación positiva alta de 0.867 (86.7%) y una significancia de 0.012 (< 0.05). Esto guarda concordancia con Armijos (2022), quien reportó un coeficiente de 0.894, indicando una relación muy alta.

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, se estableció que el control se asocia al desempeño laboral, con una correlación positiva de 0.845 (84.5%) y una significancia de 0.039 (< 0.05). Este resultado se relaciona con lo hallado por Tito (2019), quien evidenció un Rho de 0.800 ($p = 0.000$), confirmando una correlación muy alta entre control y desempeño laboral

V. CONCLUSIONES

Conclusión 1. Objetivo general

Se concluye que existe una correlación positiva alta (0.737; $p = 0.036$) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, lo que evidencia que una gestión administrativa eficiente mejora significativamente el desempeño laboral de los servidores

La planificación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, mostrando una correlación positiva moderada de 0.686 ($p = 0.039$). Esto indica que una mejor planificación, a través del PAT, planificación curricular y planes de mejora, favorece la eficiencia y el cumplimiento de metas operativas.

Se evidencia que la organización tiene una correlación positiva moderada de 0.567 ($p = 0.018$) con el desempeño laboral, evidenciando que la adecuada asignación de funciones y la correcta gestión de recursos son clave para la eficiencia operativa y la satisfacción del usuario.

La dirección muestra una correlación positiva alta de 0.867 ($p = 0.012$) con el desempeño laboral, lo que evidencia que un liderazgo participativo y motivador incrementa la eficacia, el cumplimiento de metas y la calidad del servicio.

El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral, mostrando una correlación positiva de 0.845 ($p = 0.039$). Esto demuestra que la evaluación, monitoreo y mejora continua impactan en la eficiencia y en la satisfacción del usuario.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer integralmente la gestión administrativa mediante la optimización de los procesos de planeación, organización, dirección y control. Esto implica actualizar los instrumentos de gestión, promover liderazgo participativo, garantizar una adecuada distribución de recursos y establecer mecanismos eficientes de monitoreo y evaluación, para incrementar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio del personal.

2. Se recomienda actualizar y socializar el Plan Anual de Trabajo (PAT), la planificación curricular y los planes de mejora, asegurando que el personal comprenda claramente sus responsabilidades y objetivos. Esto permitirá optimizar tiempos de respuesta, mejorar la organización del trabajo y garantizar el cumplimiento normativo y documental.

3. Se sugiere optimizar la estructura organizacional mediante la actualización del organigrama y la adecuada gestión de los recursos disponibles, asegurando la asignación de funciones según el perfil del puesto. Esto favorecerá la eficiencia administrativa, la optimización de recursos y una mayor satisfacción del usuario.

4. Se recomienda fortalecer el liderazgo participativo y las estrategias de motivación del personal, promoviendo la interacción comunicativa efectiva, la toma de decisiones compartida y el reconocimiento del desempeño. Esto contribuirá al logro de metas operativas y a la mejora de la calidad y prontitud del servicio.

5. Se recomienda implementar y reforzar los procesos de evaluación y monitoreo, acompañados de acciones sistemáticas de mejora continua. Esto asegurará la actualización de archivos, el cumplimiento de normativas y la optimización de plazos administrativos, contribuyendo a un desempeño laboral más eficiente y a un servicio oportuno y de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23941w/Fundamentos-de-Administracion.pdf>.
- Andina. (17 de Febrero de 2023). *¿Por qué es necesario tener una buena gestión administrativa en pymes?* Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-por-es-necesario-tener-una-buena-gestion-administrativa-pymes-929534.aspx>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación*.
http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf. Obtenido de
http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf
- Armijos, L. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
Repositorio institucional. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77899>
- Besterfield, D. (2009). *Control de calidad*. <https://maaz.ihmc.us/rid=1Y2G0F7VH-1RQJ94G-CVP/Control%20de%20Calidad%20H.%20Besterfield.pdf>.
- Brandl, E. (2024). *¿Qué es la mejora continua?*
https://books.google.com.pe/books?id=OTMyEQAAQBAJ&pg=PA12&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false.

Cámara. (29 de Noviembre de 2021). *8 Características de un servicio al cliente eficiente.*

Obtenido de Cámara: <https://www.mba-madrid.com/marketing/servicio-al-cliente/#Rapidez>

Castillo, R. (s/f). *Seguridad y Cumplimiento Normativo en Gestión Documental.* Obtenido de

Frost: <https://frosts.com/seguridad-y-cumplimiento-normativo-en-gestion-documental/index.html>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración.*

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación.*

https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque*

latinoamericano.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>.

Díaz, R. (30 de Diciembre de 2024). *10 tendencias en gestión de personas para 2025.*

Obtenido de Futureforwork: <https://www.futureforwork.com/10-tendencias-en-gestion-de-personas-para-2025/>

Ecca.edu. (s/f). *Orientación al logro. Habilidades para el desarrollo profesional.* Obtenido

de Ecca.edu: <https://ecca.edu.es/curso/orientacion-al-logro/>

Enciclopedia.com. (s/f). *Actualización de archivos.* Obtenido de Enciclopedia.com:

<https://www.encyclopedia.com/computing/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/file-updating>

Frankel, N., & Gage, A. (2009). *Fundamentos de monitoreo y evaluación*.

https://www.measureevaluation.org/resources/publications/ms-07-20-es/at_download/document.

Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>.

Hammond, M. (1 de Agosto de 2024). *Qué es la calidad del servicio, cómo se mide y cómo mejorarla*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/calidad-del-servicio>.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.

Huamani, E., & Salazar, R. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública, Callao 2023 [Tesis de Licenciada en Administración, Universidad Norbert Wiener]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/13820433-b8bf-40ac-902a-2b8489376f35/content>

I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios. (s/f). *¿Por que I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios?* Obtenido de I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios: <https://sabp.edu.pe/>

Juste, R. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Obtenido de https://www.intecca.uned.es/upload/noticias/20130614114556u_CURSO0DEESTADISTICAAPLICADA.pdf

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y empresarial*.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf.
- Marcó, F., Aníbal, H., & Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones*. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>.
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de https://librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ministerio de Educación. (2022). *Guía para la gestión de la calidad escolar*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9324/Gu%C3%ADa%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20calidad%20escolar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24167w/Administraci_%B3n.-Gesti_%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M_%BCnch.pdf.
- Nieto, A. (2018). *Cumplimiento normativo y fenómenos conexos*. <https://openaccess.uoc.edu/server/api/core/bitstreams/ba630fb7-1d67-4921-9e14-a8e53998616e/content>.

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenoy-ejecucion_2011.pdf.

Ojeda, E. (2022). *Monitoreo Pedagógico y desempeño docente*.

<https://www.aacademica.org/idicap.pacifico/4.pdf>.

Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*.

https://biblioteca-digital.universidadcolumbia.edu.mx/acervo/CONSULTA/Ortiz_Uribe_Frida_Gisela-Diccionario_De_Metodologia_De_La_Investigacion_Cientifica.pdf.

Osores, E. (2024). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Manzanares, Concepción - 2024 [Tesis de Licenciado en Administración, Universidad Peruana Los Andes]*. Repositorio institucional. Obtenido de

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/10137>

Pérez, A. (28 de Abril de 2017). *Tácticas para la optimización de recursos*. Obtenido de

obsbusiness.school: <https://www.obsbusiness.school/blog/tacticas-para-la-optimizacion-de-recursos>

Pinto, L. (2024). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Puno, 2023 [Tesis de Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Altiplano]*. Repositorio institucional.

Obtenido de

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/23247/Pinto_Limache_Luis_Alberto.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Quiroa, M. (1 de Noviembre de 2020). *Gestión administrativa*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Trabajo de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Rodríguez, B. (2024). *"Gestión Administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la Empresa Pública Municipal de agua potable y alcantarillado del cantón Jipijapa"* [Proyecto de investigación de Licenciada en Administración, Universidad Estatal del Sur de Manabí. Unesum]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7722>
- Rojas, J. (8 de Abril de 2025). *Tiempo de respuesta: qué es, cómo medir y ejemplos*. Obtenido de hubspot: <https://blog.hubspot.es/service/tiempo-de-respuesta>
- Sanchez, N. (s/f). *Metas Organizacionales*. Obtenido de Academia:
https://www.academia.edu/37709541/Metas_Organizacionales
- Sapag, N. (2011). *Proyectos de inversión. Formulación y evaluación*.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25784w/Nassir_proyectos_de_inversion.pdf.
- Siagie. (2023). *¿Cuáles son los procesos de la planificación curricular?*
<https://siagie.top/cuales-son-los-procesos-de-la-planificacion-curricular/>.

Tejera, A. (s/f). *Plan de mejora tras auditoría de calidad*. Obtenido de Qinnova:

<https://qinnova.uned.es/conocimiento/ficha/def/Mejorar>

Tirant. (1 de Abril de 2025). *Plazos administrativos: Guía práctica*. Obtenido de Tirant:

<https://tirant.com/noticias-tirant/noticia-plazos-administrativos-guia-practica/>

Tito, G. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad de Lima - 2019*[Tesis de Licenciada en Administración, Universidad Autónoma del Perú]]. Repositorio institucional.

Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1410>

Trymata. (s/f). *¿Qué es la satisfacción del usuario? Definición, métricas y mejores prácticas*.

Obtenido de Trymata: [https://trymata.com/blog/what-is-user-](https://trymata.com/blog/what-is-user-satisfaction/#:~:text=User%20satisfaction%20is%20influenced%20by,the%20product%20makes%20users%20feel)

[satisfaction/#:~:text=User%20satisfaction%20is%20influenced%20by,the%20product%20makes%20users%20feel](https://trymata.com/blog/what-is-user-satisfaction/#:~:text=User%20satisfaction%20is%20influenced%20by,the%20product%20makes%20users%20feel).

Ugel-Huaraz. (5 de Noviembre de 2025). *Ugel-Huaraz*. Obtenido de Ugelhuaraz:

https://www.ugelhuaraz.gob.pe/noticia/0bc802a0aeaad62b47190cfc329e6d27:_ugel_huaraz_participa_en_el_encuentro_regional_de_unidades_de_gesti%C3%B3n_educativa_local_de_%C3%A1ncash

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores	Método
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025? • ¿Cuál es la relación entre la organización y el 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025. • Determinar la relación entre la organización y el 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025 	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación Plan Anual de Trabajo (PAT), Planificación Curricular, Plan de Mejora - Organización Recursos empresariales, Organigrama, Dirección Liderazgo participativo, motivación Control Evaluación, Monitoreo pedagógico, Mejora Continua <p>VARIABLE 2:</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental- Transversal</p> <p>Nivel de la investigación: Descriptivo- correlacional.</p> <p>Población: 07 colaboradores</p> <p>Muestra: 07 colaboradores</p>

<p>desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025? • ¿Cuál es la relación entre el Control y el desempeño laboral en la I.E. Simón A. Bolívar Palacios, Huaraz- 2025? 	<p>desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025 • Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025 • Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025 • Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la I. E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 202. 	<p style="text-align: center;">Desempeño Laboral</p> <p>Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia Plazo administrativo, Optimización de recursos Tiempo de respuesta - Eficacia - Metas operativas, Orientación al logro - Cumplimiento normativo y documental - Actualización de archivos, Cumplimiento de normativas - Calidad de servicio Satisfacción del usuario Prontitud de servicio 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión administrativa dirigido a los colaboradores de la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo con la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Item	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Planeación						
1	El Plan Anual de Trabajo (PAT) está claramente definido y responde a las necesidades de la institución.					
2	Existe una planificación curricular articulada entre los niveles primaria y secundaria.					
3	El plan de mejora institucional se elabora con base en diagnósticos reales y participativos.					
II. Dimensión: Organización						
4	La institución cuenta con los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para cumplir sus objetivos					
5	El organigrama institucional está actualizado y es de conocimiento del personal.					
III. Dimensión: Dirección						
6	La dirección promueve un liderazgo participativo y orientado a resultados.					
7	Los directivos impulsan la participación del equipo en la toma de decisiones					
IV. Dimensión: Control						
8	La institución realiza evaluaciones periódicas de su gestión administrativa y pedagógica.					
9	La cultura institucional valora y practica la mejora continua.					

Cuestionario de Desempeño laboral dirigido a los colaboradores de la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo con la valoración siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Item	Pregunta	Valoración				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Eficiencia administrativa						
10	Cumplo oportunamente con los plazos establecidos para entregar reportes, actas, matrículas u otros documentos.					
11	Utilizo eficientemente los recursos materiales y tecnológicos que me asigna la institución.					
12	Atiendo los requerimientos de docentes, padres o estudiantes dentro de un tiempo adecuado.					
II. Dimensión: Eficacia administrativa						
13	Cumplo con las metas administrativas planteadas en el plan anual o periodo correspondiente.					
14	Dirijo mis acciones hacia el logro de resultados concretos que aporten al desarrollo institucional.					
III. Dimensión: Cumplimiento normativo y documental						
15	Mantengo actualizados los registros y archivos conforme a los requerimientos institucionales y normativos.					
16	Actúo conforme a las normativas educativas, técnicas y administrativas vigentes.					
IV. Dimensión: Calidad del servicio						
17	Brindo atención de calidad a los usuarios internos y externos (padres, estudiantes, docentes, etc.).					
18	Respondo con prontitud y eficiencia a las solicitudes o inquietudes de los usuarios.					

Muchas gracias




Anexo 3. Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuesta 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
Encuesta 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Encuesta 3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
Encuesta 4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Encuesta 5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
Encuesta 6	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
Encuesta 7	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Mota Obregon, R & Carpio Perez, A

“Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – ...

 Títulos
 REVISION 2025
 Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3414673375

Fecha de entrega

17 nov 2025, 10:08 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 nov 2025, 10:36 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

INSTITUCION-SIMON_BOLIVAR-16-11-25-.docx

Tamaño del archivo

1010.6 KB

71 páginas

10.849 palabras

66.421 caracteres




27% Similitud general

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

Filtrado desde el Informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 26%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad




N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

26%		Fuentes de Internet
2%		Publicaciones
19%		Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upci.edu.pe	8%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Ciencias e Informatica	6%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Chimborazo	1%
5	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Internet	eprints.ucm.es	<1%
9	Internet	mef.gob.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María	<1%
11	Internet	www.researchgate.net	<1%

12	Internet	repositorio.ulasalle.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
14	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote	<1%
16	Internet	distancia.udh.edu.pe	<1%
17	Trabajos del estudiante	POSGRADO	<1%
18	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
19	Internet	erojas.webcindario.com	<1%
20	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
21	Internet	fdocuments.ec	<1%
22	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: CRISTÓBAL PÉREZ ABEL ALBERTO
 DNI: 46265861 Correo electrónico: crisla.p18@hotmail.com
 Domicilio: Jr. Jaena Norte 321 Dpto. I - Callao - Callao
 Teléfono fijo: - Teléfono celular: 989029646

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: _____
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
Gestión Administrativa y Desarrollo Laboral en la
I.E. Simón Antonio Bolívar Pabucos - Distrito
de Independencia - Huancayo 2025

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

- (x) Sí, autorizo el depósito y publicación total.
 () No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

21 días del mes de noviembre de 2025.





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MOTA OBREGON ROSA MARIA
 DNI: 45286366 Correo electrónico: rosamotaobregon@gmail.com
 Domicilio: Av. Independencia 1435 - Independencia - Huaraz - Ancash
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 937590253

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocios
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E.
Simón Antonio Bolívar Palacios, Distrito de Independencia,
Huaraz - 2025"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
 () Sí, autorizo el depósito y publicación total.
 () No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

18 días del mes de noviembre de 2025.

Rita



Anexo 6. Formatos de validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: Dr. Escobedo Apestequi, Franklin Macdonald

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la Tesis: "Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025"

Autores del instrumento: Bach. Mota Obregon, Rosa Maria y Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno

Lima, 1 de setiembre del 2025



Firma del Experto Informante

DNI: 08257238 Telf./Cel.: 992015155

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la Tesis:

“Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025”

Autores del instrumento: Bach. Mota Obregon, Rosa Maria y Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				X	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				X	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				X	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno

Lima, 3 de setiembre del 2025



Firma del Experto Informante

DNI: 42037740 Telf./Cel.: 914228293

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI

Nombre del instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la Tesis: "Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la I.E. Simón Antonio Bolívar Palacios, distrito de Independencia, Huaraz – 2025"

Autores del instrumento: Autores del instrumento: Bach. Mota Obregon, Rosa Maria y Bach. Carpio Perez, Abel Alberto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				X	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre las dimensiones y los indicadores				X	
ORGANIZACION	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				X	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACION	Presenta operacionalizada sus variables y dimensiones					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				X	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con Tres años de antigüedad				X	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación: **Ninguno**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno

Lima, 4 de setiembre del 2025



Firma del Experto Informante

DNI: 07247861 Telf/Cel.: 998087947