

UNIVERSIDAD SAN PERO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión administrativa y práctica de valores en los alumnos del
Colegio Militar Anccohuayllo – Andahuaylas, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autor

Gómez Almeida, David Carlos

Asesor

Ángeles Morales, Julio

Chimbote - Perú

2017

ÍNDICE

1. PALABRAS CLAVE	iv
2. TÍTULO	v
3. RESUMEN	vi
4. ABSTRACT	vii
5. INTRODUCCIÓN	8
5.1 Antecedentes y fundamentación científica	8
5.1.1 Antecedentes	8-11
5.1.2 Fundamentación científica	12
5.1.2.1 Gestión administrativa	12
5.1.2.1.1 Teorías que fundamentan la gestión administrativa	12
5.1.2.1.2 Eficacia de la gestión administrativa	13
5.1.2.1.3 Eficiencia de la gestión administrativa	13
5.1.2.1.4 Calidad de servicio administrativo	14
5.1.2.1.5 Conducción institucional	14
5.1.2.2 Práctica de valores	15
5.1.2.2.1 Puntualidad	15
5.1.2.2.2 Práctica del valor de responsabilidad	15-16
5.1.2.2.3 Práctica del valor del respeto	16
5.1.2.2.4 Práctica del valor de solidaridad	16
5.1.2.2.5 Práctica del valor la honestidad	16
5.1.2.2.6 Práctica de valor de la eficiencia	17
5.2 Justificación	17
5.3 Problema	17-18
5.4 Conceptuación y operacionalización de variables	19
5.4.1 Definición conceptual	19
5.4.2 Definición operacional	19
5.4.3 Operacionalización de variables	20-21

5.5 Hipótesis	21
5.6 Objetivos	21
5.6.1 Objetivo general	21
5.6.2 Objetivos específicos	22
6. METODOLOGÍA	22
6.1 Tipo y diseño de investigación	22
6.1.1 Tipo de investigación	22
6.1.2 Diseño de investigación	22-23
6.2 Población y muestra de estudio	23
6.3 Técnicas e instrumentos	23
6.3.1 Técnicas	23
6.3.2 Instrumentos	23
6.4 Técnicas de procesamiento	23-24
7. RESULTADOS	24
7.1 Presentación de resultados	24
7.2 Análisis e interpretación	24-26
7.3 Prueba de hipótesis	26-27
8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27-28
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
9.1 Conclusiones	28
9.2 Recomendaciones	28-29
10. AGRADECIMIENTO	29
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30-31
12. ANEXOS	32-36

1. Palabras Clave:

Tema **Gestión administrativa y práctica de valores**

Especialidad **Educación**

Keywords:

Topic **Management and practice of values**

Specialty **Education**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Líneas de investigación	OCDE		
Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje	5. Ciencias Sociales	5.3 Ciencias de la Educación	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

2. TÍTULO

**Gestión administrativa y practica de valores en los
alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo –
Andahuaylas, 2017**

**Administrative management and practice of values in the
students of the Anccohuayllo Military College -
Andahuaylas, 2017**

3. RESUMEN

La finalidad de la investigación consiste en establecer relación la Gestión administrativa con la practica de valores en alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017. Para tal efecto, se optó por un tipo de investigación descriptiva, cuyo diseño pertenece al no experimental transaccional - correlacional. Como población y muestra lo constituyeron estudiantes del Colegio Militar Anccohuayllo – Andahuaylas, administrándoles como instrumento un cuestionario con respecto a práctica de valores y otro en gestión administrativa. En el procesamiento estadístico se empleó la estadística descriptiva e inferencial que con apoyo del software SPSS versión 22 se procesaron información. Los resultados obtenidos permiten dar cómo válida la hipótesis de investigación al obtener un nivel de significancia de $0,000 <$ al estimado $0,05$ y además logrando un índice de correlación de $r=0,877$ lo que indica la existencia de relación desde percepción de los alumnos entre gestión administrativa con la práctica de valores en la institución Educativa mencionada.

4. ABSTRACT

The purpose of the research is to establish administrative management relationship with the practice of values in students of the Anccohuayllo - Andahuaylas Military College, 2017. For this purpose, a type of descriptive research was chosen, whose design belongs to the non-experimental transactional - correlational. As population and sample it was constituted by students of the Anccohuayllo - Andahuaylas Military College, administering them as an instrument a questionnaire regarding values practice and another in administrative management. In the statistical processing, descriptive and inferential statistics were used that, with the support of SPSS version 22 software, information was processed. The results obtained allow the investigation hypothesis to be valid when obtaining a significance level of $0.000 < \alpha$ to the estimated 0.05 and also achieving a correlation index of $r = 0.877$, which indicates the existence of a relationship from the students' perception between management administrative with the practice of values in the aforementioned Educational institution.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Por la preocupación existente en la institución educativa sobre la gestión administrativa y práctica de valores, se ha considerado algunos trabajos de investigación que se ha encontrado, como:

En la investigación de (Ocampo Guerrero & Valencia Concha, 2016, pág. 82), se llegó a las siguientes conclusiones:

A partir de la percepción del personal de la Red Asistencial Es Salud, se comprobó relación directa en las variables gestión Administrativa y Calidad del Servicio, al obtener con un coeficiente de correlación de 0,559; después de aplicar la técnica paramétrica de Pearson. Asimismo, se obtuvo una correlación directa ($R= 0.510$) con respecto a la relación establecida entre la dimensión dirección y gestión administrativa. También respecto a la dimensión control con Gestión Administrativa, afirma que existe correlación baja con Calidad de Servicio al obtener un índice de correlación de 0.351, todo desde la percepción de los colaboradores encuestados.

Los investigadores (Castañeda Malca & Vásquez Gamonal, 2015, pág. 135), concluyen que el 74 % de los trabajadores de la E.PG no cuentan con los recursos necesarios de planificación y existe falta de conocimiento en la misión, visión y objetivos en la organización, existiendo liderazgo burocrático. Respecto al control priorizamos los estándares costo y cantidad, sin aplicar estrategias que permitan perfeccionar el servicio que brindan.

En la dimensión satisfacción del servicio se tuvo como resultado promedio del 2,19 en fiabilidad, 2,68 en elementos tangibles, el 2, 21 en seguridad, 2, 18 en capacidad de respuesta, y el 2,11 para empatía, por lo que se considera a la calidad un elemento subjetivo, por lo que se debe promover el proceso de gestión administrativa de dicho elemento, en mejora de calidad del servicio. Asimismo, se debe tener en cuenta los

elementos que directamente son influyentes en la gestión administrativa y satisfacción de estudiantes de la E.P.G. como: organización, planificación, dirección y control, ya que, si bien da como resultado de 71% de satisfacción, se denota que existen muchos factores de calidad que mejorar. Finalmente, se concluye que se cumplió con el objetivo general rechazándose la hipótesis nula y demostrándose la hipótesis de investigación.

En el estudio de investigación realizado por (Tipian Escobar, 2017, pág. 93), indica que en los trabajadores de la Dirección General de Protección de Datos Personales del MINJUS se determinó la existencia de relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y calidad de servicio: de esta manera lográndose el objetivo general; de esta manera aceptándose la hipótesis como válida. Asimismo, se afirma que se logró otro objetivo específico, y se determinó una relación significativa y positiva entre las dimensiones planear y brindar servicio de calidad a usuarios de la institución objeto de estudio, por lo que se afirma que la hipótesis fue válida. Otro objetivo específico que se cumplió fue de dirigir y dar servicio de calidad a usuarios, por lo que se determinó una relación significativa y positiva entre la dimensión dirigir y calidad de servicio a usuarios por lo tanto confirmándose la hipótesis fue válida.

(Sigüeñas Cadillo, 2016, pág. 98), en su trabajo de investigación se evidenció una relación significativa, y se afirma que a mayor control interno mejor gestión administrativa; al obtener una fuerza de relación baja de 0,454; desde la percepción del personal de servicios postales del Perú.

Asimismo, según los trabajadores de la entidad en investigación, se determinó relación significativa la dimensión ambiente de control y gestión administrativa y se afirma, cuanto más sea el ambiente de control mejor gestión administrativa; al obtener una fuerza de relación de $r=0,188$.

Por último, el investigador afirma la existencia de relación entre supervisión y gestión administrativa, por lo que se evidenció una relación significativa, y se

afirma cuanto más se supervise mejor será la gestión administrativa; esto al obtener una fuerza de correlación de $r=0,321$.

Asimismo (Huamán Portal, 2018, pág. 32), concluye que según los resultados obtenidos y de acuerdo a los instrumentos utilizados, se manejan incorrectamente los procesos de gestión dentro de la Gestión Administrativa de la entidad.

Para la dimensión planificación se obtuvo que un 42.4% de los trabajadores no realizan acciones previa planificación de acciones. En la dimensión organización se obtuvo que solo en un 57.6% algunas veces realiza la organización de funciones, mientras que para la dimensión Dirección se obtuvo que solamente un 48.5% algunas veces los colaboradores llevan a cabo la ejecución de sus labores bajo dirección. Finalmente, en la dimensión control, se tiene que un 36.4%, de los trabajadores, algunas veces efectúa control de resultados.

Por su parte (Benza Távara , 2016, pág. 89), concluye que se ha determinado que existe un alto nivel de práctica de valores éticos morales en las oficinas de admisión, pensiones y promoción de la Universidad de Piura, donde los más destacados valores fueron la honestidad, responsabilidad y respeto, comprobándose eficacia en las áreas en mención . Asimismo, la autora concluye, que los trabajadores generan confianza en los clientes, debido a la práctica ética valores como la puntualidad, responsabilidad, honestidad, respeto, solidaridad, y eficiencia, y también transmiten una buena imagen institucional. Por lo que se comprobó estas áreas se adaptan a la misión e ideario de la UDEP, Sin embargo, al medir el valor de la puntualidad, se concluye que este valor, se encuentra en penúltimo lugar en relación a los otros valores, indicando que trabajadores no se encuentran concientizados con la puntualidad, particularmente al inicio de sus labores.

Respecto a la responsabilidad, este valor predomina en relación a los demás valores, debido a que trabajadores casi siempre dan solución a problemas de usuarios, como a estudiantes y padres de familia. Por lo que se afirma que los colaboradores entrevistados asumen sus deberes con compromiso moral férreo, lo que como

consecuencia se genera confianza en los usuarios y compañeros de labores, con los que interactúan diariamente

En relación al valor respeto, existe un alto nivel de este valor sobre demás valores, siendo solamente un porcentaje pequeño del total donde practican algunas veces. Los trabajadores actúan con respeto a sus compañeros, a los principios y valores de la institución y demuestran respeto por sí mismo. Finalmente, se percibe que los colaboradores, no son perezosos, ni negligentes; por lo contrario, buscan la brindar calidad y efectividad en sus funciones, por lo que se comprobó que los trabajadores encuestados son fundamental para la institución, dichos colaboradores demuestran su compromiso y se involucran con la misión y objetivos que persigue una organización.

Por su parte (Gambini Dominguez, 2015, pág. 73) hace referencia que vivimos en un país caracterizado por la fuerte competencia, el individualismo y violencia; por lo que se afirma que es un gran reto para los docentes formar a los estudiantes en valores como solidaridad, tolerancia, responsabilidad, respeto, honestidad, honradez, democracia, etc. Actualmente, la sociedad caracterizado por ser débil en creencias y convicciones, con una actitud indecisa respecto a la vida, con poca fe, por la falta de compromiso con los demás, donde el individualismo impera en su manera de vivir, es decir, personas con muy pocos valores y en algunos casos estos son nulos, por lo que, en la escuela, el docente tiene la obligación de esforzarse al máximo en infundir los valores en los estudiantes.

Finalmente, según (Rendón Morán , 2015, pág. 61), concluye en su investigación, que los docentes desconocen el empleo de las TICS en el proceso de enseñanza de sus estudiantes, así como la falta de interés de los escolares por aprender cuán importante es poner en práctica de valores. Finalmente se ha demostrado la falta de interés por representantes de la institución en educar en valores a sus estudiantes.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Gestión administrativa

A partir de lo expresado en el Diccionario Enciclopédico por (Carod Miguel & Corea , 2016); indica que gestionar es una fase que consiste en administrar o gestionar hacia el logro de un deseo cualquiera. Por consiguiente gestión son conjuntos de acciones de dirección de una organización o empresa.

La gestión administrativa es elemental para que el desenvolvimiento sea eficaz en una institución moderna. Entre las herramientas que se vale por una dirección adecuada son la organización, planificación, evaluación y control. Asimismo cada una de estas herramientas tiene sus momentos dentro de sí mismo las que serán definidas y conceptualizadas.

El control de calidad dentro de una organización se realiza en base a apreciaciones sobre hechos y de datos como la forma de hacer juicios que conduzcan a tomar decisiones bajo un enfoque científico, cuya ciencia fundamental es la estadística.

La administración educacional en una organización busca resolver problemas; ya sea en una institución básica o superior a partir de los recursos que cuenta como materiales, económicos, académicos, tecnológicos con la finalidad de efectivizar metas y objetivos trazados.

El área administrativa también tiene la responsabilidad de construir y poner en práctica procedimientos y reglas en la aplicación de tareas y actividades en forma eficiente con apoyo de los recursos informáticos.

5.1.2.1.1. Teorías que fundamentan la gestión administrativa

Una de las teorías que fundamenta la gestión administrativa es el modelo de mejora continua; la que permitirá identificar mejores desempeños para la satisfacción del cliente. Estadísticamente lograr conseguir cero defectos es imposible por lo que se cuenta con una diversidad de procesos. Esta es la razón para que la mejora sea continua y constante en el tiempo.

Deming (1982) plantea que para lograr este modelo es necesario desarrollar una metodología basada en el ciclo de mejora continua o también conocida como el ciclo PHVA que significa planear, hacer, verificar y actuar.

Esta metodología describe 4 etapas en la que se debe establecer una mejora continua. Planear consiste en establecer objetivos y procedimientos para el logro de resultados esperados. Hacer; es la etapa donde se desarrolla la implementación de los procesos, es la ejecución del plan establecido en la etapa anterior. Verificar; es la implementación de los nuevos procesos y donde se comparan resultados en base a indicadores de gestión establecida y por último tenemos el actuar que consiste en sistematizar en base a los resultados obtenidos para tomar acciones correctivas en base a una retroalimentación..

5.1.2.1.2. Eficacia de la gestión administrativa

Una vez alcanzado los objetivos propuestos, se estaría hablando de eficacia de la gestión administrativa. Para (Chiavenato, 2009), eficacia es una forma de medir el logro de resultados. En la administración se concibe como el cumplimiento de metas establecidas y predeterminadas y que las intenciones se hayan alcanzado y ya se convierte en una situación inmejorable.

Para el logro de la eficacia organizacional se requiere de antemano una eficacia administrativa que deben cumplir con condiciones esenciales: uno de ellos es el alcance empresarial, un mantenimiento del sistema interno y la adaptación al ambiente externo.

Para la eficacia organizacional entran en juego diversos factores como la satisfacción de la comunidad, del gobierno, de proveedores, de los empleados y por último y principal de los consumidores.

5.1.2.1.3. Eficiencia de la gestión administrativa

Tanto la eficiencia y eficacia son términos que se han confundido siempre; la eficiencia es la capacidad para lograr y conseguir algo a diferencia de la eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera.

Las organizaciones no deben descuidarse, porque es primordial en toda empresa; porque la eficiencia se consigue teniendo o contando con un personal eficiente.

Los bienes materiales y financieros son objetos inertes, por lo que requiere de la mano del hombre para ser movilizados y es de allí que se indica que es el recurso humano que mueve a la organización y para ello es contar con mano calificada

para el logro de objetivos y metas previstas. Solo el ser humano tiene la capacidad de conducir la administración en forma eficiente; tiene que ser un buen administrador; parafraseando diríamos es como el director de una encuesta en que no tiene que saber tocar todos los instrumentos para ser director. La eficiencia también significa hacer un uso y manejo adecuado del tiempo, materiales y todos los recursos disponibles para el logro de un efecto establecido.

5.1.2.1.4. Calidad de servicio administrativo

Calidad de servicio educativo es una palabra que está incursionando en nuestros sectores económicos como el servicio que se brinda a un cliente y en caso de productos el valor que se le otorga. La calidad del servicio depende de la actitud del personal que labora en un negocio. Por tanto se concluye que calidad de servicio es la satisfacción de una necesidad.

Es importante la calidad de servicio porque genera el crecimiento del servicio, de las competencias, del conocimiento del cliente y la calidad de servicio y satisfacción.

Para (Moreno, 2001) calidad de servicio es el grado de conformidad del bien o servicio con respecto a las necesidades y expectativas del que compra a partir del precio que se encuentra dispuesto a pagar.

Esta preocupación no es de ahora es desde tiempos remotos; e incluso es producto desde su creación donde los autores Shewart, Deming y Juran iniciaron sus estudios provocados por esta preocupación. Es de allí que se viene aceptando que la calidad de servicio es la capacidad del producto para conseguir el objetivo de ser al costo más bajo posible.

La calidad de servicio administrativo depende de la satisfacción que muestre el cliente en la atención.

5.1.2.1.5. Conducción institucional

Se entiende por conducción institucional al conjunto de acciones, procedimiento, normas y reglas que se vale una organización para encaminar ofertar sus productos. Es la forma como uno va dirigir una organización.

5.1.2.2. Práctica de valores

Teniendo en cuenta lo manifestado por (Enríquez, 2012), define a los valores como ideales donde se busca perfeccionar y dar vida a las acciones donde se desenvuelve la persona desde su nacimiento hasta la etapa adulta.

La ciencia encargada de estudiar los valores tenemos a la axiología, donde detallan, cuestionan y analizan los juicios considerados valiosos o eliminar actitudes que no benefician a la formación de la persona.

Etimológicamente el valor tiene sus raíces en el vocablo latín “Oris” que significa eficacia, virtud para producir un efecto. Desde esta posición el valor es una propiedad del bien; por tanto es objetivo porque se fundamenta en la realidad externa del sujeto y es subjetivo porque hace referencia a lo que hace el sujeto de esos valores.

Los valores son éticos morales, es decir son herramientas que aseguran la conducta moral, por lo que se hace necesario dotar a la vida de valores en la convivencia. Tomando conciencia de su concepto real la práctica de los valores son imprescindibles dentro de la cultura de una sociedad.

5.1.2.2.1. Puntualidad

Para Navarro y Alcántara citado por (Flores, 2010) definen al valor de la puntualidad como una cualidad personal que distingue al ser humano en sus diferentes actividades de negocio y de la vida. Son actitudes adquiridas en la primera etapa de nuestras vidas a través de los hábitos formados en la familia, escuela donde se establecen normas y costumbres para cada actividad.

Según (Soto & Montaña, 2014) el valor de puntualidad es el esfuerzo para estar a tiempo en un lugar establecido y cumplir con las actividades previstas y obligaciones. Por lo expuesto es necesario tener personalidad con caracteres que cumplan con el valor de la puntualidad para lograr en forma eficiente lo que nos proponemos y desempeñar satisfactoriamente en nuestros trabajos.

5.1.2.2.2. Práctica del valor de responsabilidad

La responsabilidad es asumir las consecuencias de los actos respetándose uno mismo y a los demás. Es dar frente a nuestros deberes delante de los demás

(Castillo, 2000). Es asumir una situación con compromiso ético. Este es uno de los valores que toda organización y empresa busca en sus colaboradores; pues la falta de dicha situación las cosas se ponen más difíciles.

5.1.2.2.3. Práctica del valor del respeto

Este es un valor fundamental en toda convivencia y en toda sociedad. El cumplimiento de Leyes y reglamentos nos hacen seres humanos con principios de respeto a los patrones de comportamiento que las elige cada sociedad. El respeto es una forma de reconocimiento, de valoración y aprecio que se tiene a los demás. Para (Soto & Montaña, 2014) significa valorar a los demás, acatar la autoridad. Se fundamenta en la verdad, sin tolerar mentiras y además repugna la calumnia y engaño. Para crear un ambiente seguro, con cordialidad y el reconocimiento de virtudes en los demás es gracias al valor de respeto. Se concluye. Respeto es saber convivir bien con los demás cumpliendo los patrones establecidos en cada organización y en estricto cumplimiento a normas y leyes establecidas.

5.1.2.2.4. Práctica del valor de solidaridad

Para (Castillo, 2000) la solidaridad es valor que se relaciona con la generosidad; es el resultados del saber compartir bienes tanto materiales como espirituales. Es un valor considerado socialmente excelente y necesario en la convivencia. La solidaridad es da y además darse. Es dar afecto y aprecio personal, es el trato humano y pone en empeño el conseguir el bien común. Son ayudas mutuas a existir e enriquecernos a nosotros mismo.

Según García (2006) –citado por Flores (2010) se define al valor de la responsabilidad como una actitud entusiasta y sincera en busca del bien común. La solidaridad es una ayuda mutua a existir en las personas no solamente por ser amigos nuestros sino como ayuda al prójimo.

5.1.2.2.5. Práctica del valor la honestidad

A partir de lo expresado por (Planas, 2000) es la calidad de probo, muy recto e integral. Este valor esta orienta hacia el respeto de las cosas ajenas de los demás y hacia la reflexión de lo que se hace o es. El autor argumenta que es la tendencia

lógica y natural de los individuos hacia el bien por lo que se relaciona con la honestidad.

5.1.2.2.6. Práctica de valor de la eficiencia

La eficiencia es considerada como un valor social que involucra a los colaboradores de una organización para el incremento de los niveles de producción y calidad. El poner en práctica este valor hace que seamos personas con mentalidad creciente y un fuerte involucramiento en las tareas con mayores responsabilidades. La eficiencia es un compromiso con la organización al que pertenecemos con el cumplimiento de las tareas, misión y objetivos; siempre apuntando a la superación constante como lo señala (Frías, 2001).

5.2. Justificación

Desde un punto de vista teórico se justifica porque la investigación requiere de un estudio más reflexivo con respecto a la gestión administrativa que conducen las autoridades del Colegio Militar Ancohuayllo ubicada en la ciudad de Andahuaylas y de la práctica de valores que cultivan.

Tanto la gestión administrativa y la práctica de valores son actividades que requieren de un personal capacitado y con una visión hacia el logro de la mejora continua por lo que se justifica desde el punto de vista práctico.

Los resultados obtenidos servirán de beneficio a todos los trabajadores del Colegio Militar Ancohuayllo porque a través del cual conocerán la influencia o no de la gestión administrativa en la práctica de valores y así mismo independientemente se conocerán resultados que ayudarán a mejorar.

La relación establecida permitirá analizar y dar a conocer que la gestión administrativa es influyente en la práctica de valores según percepción de los estudiantes; por lo expuesto es un aporte a la ciencia para seguir con estudios referidos al tema.

5.3. Problema

Uno de los problemas mundiales y nacionales es la práctica de valores; observándose un estado donde prevalece el materialismo, lo placentero, lo vano, las cosas superficiales y donde el pragmatismo es imperante. Esto viene convirtiendo al hombre en un ser exitoso gracias a su astucia, habilidades negativas desarrolladas

para enriquecerse, escalar en la gestión administrativa, políticas producto de su farsa, corrupción y otros fines de influencia que hacen daño a una organización.

La práctica de valores en este ejercicio se ha convertido en un cliché donde los que manejan el poder no les interesa solo creándose para quienes están subyugados en ese poder. Los actores se desenvuelven con fines personales y envueltos en práctica de valores negativos como el egoísmo y egocentrismo; de acuerdo a conveniencias e intereses; incluso llegando a dañar al prójimo. Recordando la frase “el hombre es un lobo para el hombre”.

Lo expresado; explica que en la sociedad existe una ceguera arraizada con respecto sobre captación y práctica de valores; debido que en nuestra realidad ya no es extraño escuchar que esa persona no tiene valores y que carece de principios éticos. Con esto solamente miramos en el prójimo, en lo que hace o no hace la otra persona, pero no miramos primero en nosotros y reflexionamos en base a ello; es así como ya el valor aparece como relativo y no absoluto la escala de valores. Ahora sí, nos encontramos frente a un problema subjetivo, personal para la captación de valores.

Para (Pérez, 2006); considera que la práctica de valores éticos ya pasaron de moda; como si se tratase de algo efímero y no tomamos conciencia que los valores no responden a modas sino que trasciende en el tiempo. Pueden existir hombres muy preparados pero entregados a la escasa educación humana y al pragmatismo, es cierto todo le interesa pero en forma superficial; convirtiéndose en un ser frívolo, trivial y ligero, que lo acepta todo sin análisis y capacidad reflexiva.

Todo lo mencionado viene convirtiendo a una sociedad no sustentada en valores éticos morales, propenso a colapsar en cualquier momento; es decir se desarrolla sin bases sólidas y expuestas y supeditadas a su propia destrucción.

Hay que lamentar que la crisis de la práctica de valores ha dado pie que la gestión administrativa en el estado esté regado de corrupción y de antivalores que dejan a una sociedad peruana estancado en la injusticia, hambre y miseria.

Por más pequeñas que sean las instituciones no escapan de esta realidad como es el caso del Colegio Militar Ancocahuayllo ubicada en la provincia de Andahuaylas

Ayacucho; por lo que se desea conocer desde la percepción del estudiante la relación entre la gestión administrativa y la práctica de valores.

Todo lo mencionado; permite plantear el siguiente interrogante:

¿Existe relación entre Gestión administrativa y practica de valores desde la percepción de los alumnos del Colegio Militar Ancohuayllo - Andahuaylas, 2017?

5.4. Conceptuación y operacionalización de variables

5.4.1. Definición conceptual

La gestión administrativa es un conjunto de procesos y actividades para un desempeño eficiente en instituciones educativas modernas y con la finalidad de lograr los objetivos y metas trazadas dentro de un marco de mejora continua en las sociedades.

La práctica de valores, son acciones de cumplimiento como la honestidad, justicia, solidaridad, respeto, etc. El cumplimiento de estos valores dependen de la libertad humana porque son atribuidos solo hombre para actuar en la humanidad bajo patrones de comportamiento y normas.

5.4.2. Definición operacional

La gestión administrativa opera como un proceso de intercambio de información cualificada; por lo que se mide a partir del cumplimiento de sus procesos dados en sus dimensiones. Para su medición se tuvo en cuenta las escalas. Muy de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

La práctica de valores se midió a partir del cumplimiento de valores éticos morales como la responsabilidad, puntualidad, honestidad, eficiencia, etc. Es decir se tuvo en cuenta el comportamiento de los alumnos y para ello se tuvo en cuenta las categorías de Muy de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo

5.4.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión administrativa	Calidad del servicio administrativo	Se realiza análisis de información institucional. Se establece un cronograma de acción para todo el año. Se establecen estrategias para solucionar los problemas hallados en el diagnóstico. Se formulan objetivos estratégicos en forma conjunta.
	Conducción institucional	Se publica el listado de las comisiones de trabajo en un lugar visible. Se promueven reuniones semanales o quincenales con las comisiones de trabajo de la institución. Se establece una comunicación escrita constante. Se premia y reconoce la participación de los subordinados más destacados.
Practica de valores	Práctica de puntualidad	Al ingresar a la institución. Puntualidad en labores. En tareas En reuniones y capacitación En tareas extras
	Práctica de la responsabilidad	Trabajo planificado Cumplimiento de rol de acuerdo a funciones Buen desempeño Tiene disponibilidad para solucionar un problema Cumplimiento de normas institucionales
	Práctica del respeto	Respeto hacia persona y en sí mismo. Relaciones humanas positivas Permite el diálogo y entendimiento Considera el requerimiento de sus compañeros.

		Identifican y practican el ideario institucional.
	Práctica de solidaridad	Vocación de servicio Intercambia inquietudes y conocimientos Conoce los problemas de su entorno Ayuda a resolver problemas Colaboración sin interés. Tiene tiempo para ayudar a otras personas en sus actividades.
	Práctica de honestidad	Muestra honestidad siempre. Cuida los intereses y recursos institucionales. El servicio es transparente. Se respeta la propiedad privada. No se aceptan sobornos en el servicio.
	Práctica de eficiencia	Muestran colaboración y evitan mediocridad. Son organizados para cumplir metas. La exigencia y el perfeccionismo es su característica. Dan soluciones rápidas y coherentes. Su desempeño es con calidad y eficiencia

5.5. Hipótesis

Existe relación significativa entre Gestión administrativa y practica de valores desde la percepción de los alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Gestión administrativa y practica de valores desde la percepción de los alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017.

5.6.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de la Gestión administrativa desde la percepción de los alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017.
- Determinar el nivel de la práctica de valores según percepción de los alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

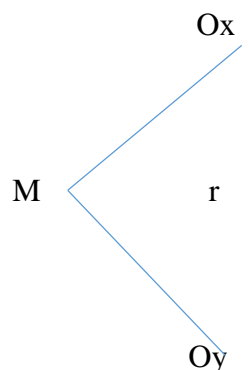
6.1.1. Tipo de investigación

A partir de lo señalado por (Sánchez & Reyes, 2009), se optó por el tipo de investigación sustantiva; la que permitirá en un inicio describir tal como se presentan los fenómenos; para finalizar relacionándolo entre ambas variables; en este caso entre gestión administrativa y la práctica de valores.

6.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación que más se aproxima es el no experimental, transversal de corte correlacional (Hernández, Baptista, & Fernández, 2010); que tiene por finalidad establecer la relación entre la gestión administrativa y la práctica de valores: Cuyo esquema es:

Esquema:



M= muestra

Ox=Gestión administrativa

Oy= Practica de valores

R= relación

O= observaciones

6.2. Población y muestra de estudio

La población y muestra de estudio estuvo constituido por 96 estudiantes del último año de estudios del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017. Se trabajó con la totalidad.

6.3. Técnicas e instrumentos

6.3.1. Técnicas

Para el recojo de información se valió de la técnica de la encuesta cuya finalidad es que permite dar respuestas a problemas específicos con instrumentos que contribuyan a su propósito y acorde al diseño seleccionado. Es importante señalar, que esta técnica se aplicó a estudiantes del Colegio Militar Anccohuayllo.

6.3.2. Instrumentos

Se empleó como instrumento el cuestionario la que nos permitió recoger información de primera mano con ítems relacionados a cada variable. Estos instrumentos fueron validados por expertos tal como se muestra en el anexo del presente trabajo de investigación. Se utilizaron como escala de medición las categorías Muy de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

6.4. Técnicas de procesamiento

Entre las técnicas de procesamiento se tuvo a la estadística descriptiva como las medidas de tendencia central y dispersión, tablas de frecuencia absoluta y porcentual acorde a las normas APA.

La estadística inferencial se empleó al coeficiente de correlación de Person después de haber hallado la prueba de normalidad. Esta técnica estadística permitirá realizar la prueba de hipótesis determinando el nivel y la fuerza de correlación entre las variables gestión administrativa y práctica de valores.

El software SPSS versión 22 permitieron procesar la información y obtener los resultados y a través del programa Excel se elaboraron las figuras que comunican los resultados obtenidos.

7. RESULTADOS

7.1. Presentación de resultados

Para hallar los resultados se tuvo en cuenta la estadística descriptiva e inferencial que con apoyo del software SPSS versión 22 se procesaron la información de los resultados obtenidos en cada cuestionario aplicado a estudiantes del Colegio Militar Anccohuyallo. En la primera tabla 1 se identifica el nivel de gestión administrativa desde la percepción de los estudiantes del Colegio Militar Anccohuyallo..

En la tabla 2 se describe el cumplimiento de la práctica de valores desde la percepción de los estudiantes del Colegio Militar Anccohuyallo.

En la tabla 3 se da a conocer la relación entre la gestión administrativa y la práctica de valores desde la percepción del estudiante del Colegio Militar Anccohuyallo.

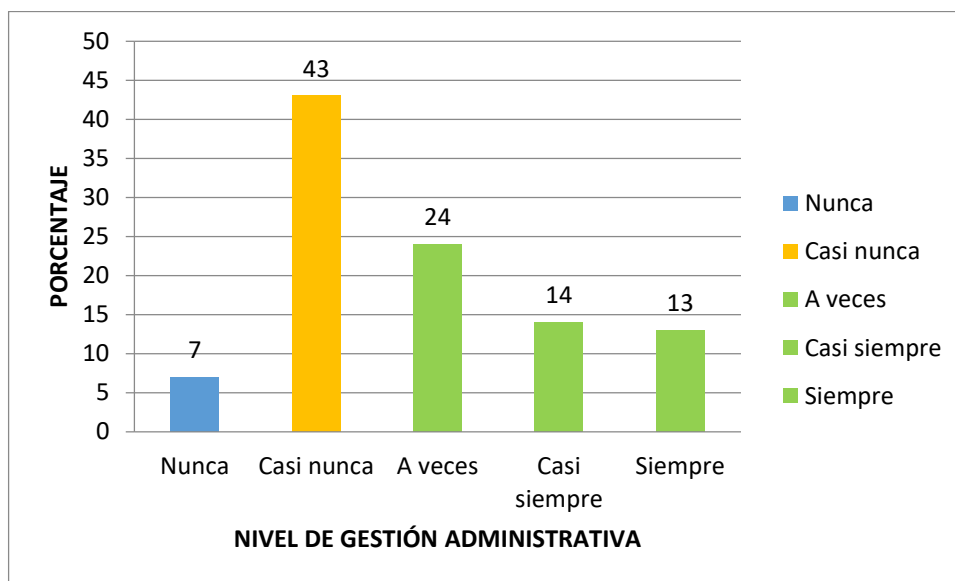
7.2. Análisis e interpretación

Tabla 1

Determinar el nivel de la Gestión administrativa desde la percepción de los alumnos del Colegio Militar Anccohuyallo - Andahuaylas, 2017.

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	7	7.0
Casi nunca	41	43.0
A veces	23	24.0
Casi siempre	13	14.0
Siempre	12	13.0
Total	96	100.0

Fuente: Resultados del cuestionario



Fuente: Datos de la investigación

En la tabla y figura 1 se perciben los resultados obtenidos con respecto al nivel de Gestión administrativa desde la percepción del estudiante del Colegio Militar Ancocahuayllo. Donde el mayor porcentaje obtenido de 43% representan los que indican que casi nunca están de acuerdo con la gestión administrativa, seguida de un 24% a veces, un 14% casi siempre, un 13% siempre y solo un 7% nunca están de acuerdo. Analizando la figura en un 74% no están de acuerdo con la gestión administrativos en el Colegio Militar por lo que requiere mayor trabajo y análisis con respecto a la variable.

Tabla 2

Determinar el nivel de la práctica de valores según percepción de los alumnos del Colegio Militar Ancocahuayllo - Andahuaylas, 2017

ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nunca	6	6.0
Casi nunca	16	17.0
A veces	25	26.0
Casi siempre	31	32.0
Siempre	18	19.0
Total	96	100.0

Fuente: Datos de la investigación

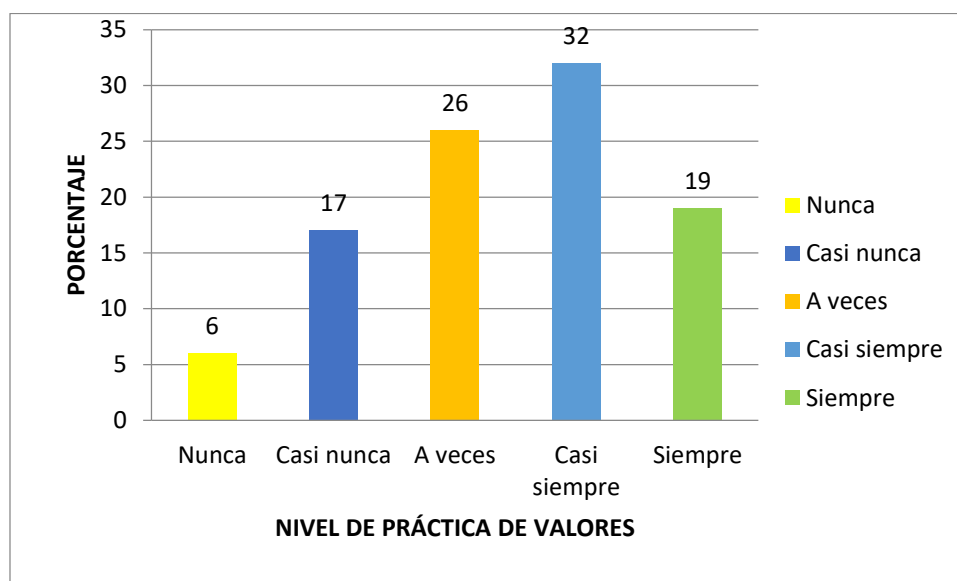


Figura 2. Práctica de valores
Fuente: Tabla 2

En la tabla y figura 2 se dan a conocer los resultados obtenidos en lo que se refiere a la práctica de valores desde la percepción de los alumnos del Colegio Militar Anccohuylo ubicado en la ciudad de Andahuaylas. El más alto porcentaje representa a que práctica valores con una frecuencia de casi siempre en un 32%, a veces 26%, seguida por siempre en un 19%, casi nunca 17% y nunca consideran un 6%. Concluyéndose que en un 51% muestran una percepción positiva en el cumplimiento de la práctica de los valores institucionales propuestos.

7.3. Prueba de hipótesis

Tabla 3

Correlaciones Gestión administrativa y practica de valores

		Gestión administrativa	Practica de valores
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	0,812(**)

	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Practica de valores	Correlación de Pearson	0,812(**)	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

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

En la tabla 3 la existencia de correlación positiva y significativa; al obtener un índice de correlación de ,812^(**) y con significancia bilateral ,000 menor al estimado de ,05 mediante la técnica estadística paramétrica de Pearson. Estos resultados hacen posible la confirmación de hipótesis de investigación: “La relación es significativa entre Gestión administrativa y practica de valores de los alumnos del Colegio Militar Anccohuayllo - Andahuaylas, 2017”.

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos de ,812 que es la fuerza de correlación y ,000 el nivel de significancia permiten establecer la relación entre la gestión administrativa en relación a la práctica de valores desde la percepción del estudiante del Colegio Militar Anccohuayllo. Asimismo estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación. Estos resultados se asemejan a lo obtenidos por Ocampo y Valencia (2016) quienes concluyen que se evidencia correlación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio. Asimismo con la investigación de Castañeda y Vásquez (2015) donde señala que los elementos que influyen directamente en la gestión administrativa son la organización, planificación, dirección y control. Tipian (2017) también encontró relación positiva y significativa entre gestión administrativa y calidad de servicio.

También Sigüeñas (2016) encuentra algo diferente en su investigación porque a pesar que es significativo; encuentra una correlación baja entre control interno y gestión administrativa.

Con respecto a la variable práctica de valores se encuentran trabajos realizados por Benza (2016) quién concluye que las áreas tanto de admisión, promoción y pensiones existen un alto nivel de práctica de valores y por ende comprobándose la eficacia de estas áreas.

Asimismo, Gambini (2015) hace referencia que existe necesidad de formar en valores éticos para tener una decisión sólida frente a la gestión administrativa

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- Se encontró relación entre gestión administrativa y práctica de valores desde la percepción del estudiante del Colegio Militar Anccohuayllo; al obtener un índice de correlación positiva de ,812 con nivel de significancia de ,000 < ,05 establecido como margen de error y en un nivel de confianza de 95%; confirmándose la hipótesis de investigación.
- Se identificó el nivel de gestión administrativa desde la percepción estudiantil del Colegio Militar Anccohuayllo; donde el 43% casi nunca están de acuerdo con la gestión administrativa, un 24% a veces, un 14% casi siempre, un 13% siempre y solo un 7% indican nunca estar de acuerdo con la gestión admirativa.
- La percepción que muestran los estudiantes del Colegio Militar Anccohuayllo con respecto a la práctica de valores desde la percepción de los estudiantes; es que en un 51% muestran una percepción positiva frente a un 49% que muestran disconformidad con la práctica de valores. Concluyéndose que requiere más trabajo en lo que respecta a esta variable.

9.2. Recomendaciones

- Promover talleres de sensibilización como medio para mejorar la gestión administrativa; donde todos comprometidos asumen en equipo sus responsabilidades y con el empleo de instrumentos eficaces para lograr indicadores de gestión.
- Fomentar la cultura organizacional dentro de su estructura con el fin de garantizar la gestión de la calidad en todas sus estructuras.
- Proponer principios y valores dentro de una reunión consensuada con el fin de poner en práctica los valores éticos institucionales.

- Incluir en el Proyecto Educativo Institucional los valores puntualidad, respeto, responsabilidad y eficiencia como ejes para el cumplimiento de la gestión pedagógica y administrativa en la institución.

10. AGRADECIMIENTO

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benza Távora , L. (2016). *Nivel de práctica de Valores Ético-Morales en los Colaboradores de Tres Áreas Administrativas de la Universidad de Piura*. Piura.
- Carod Miguel , M., & Corea , S. (2016). *Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado*. Sao Paola Brasil: Martín Editores Argentina S. A.
- Castañeda Malca, Y. d., & Vásquez Gamonal, J. M. (2015). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015* . Pimentel.
- Castillo, G. (2000). *Ética y Educación en Valores*. . Piura: Universidad de piura.
- Chiavenato, e. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw Hill.
- Enríquez, A. (2012). *Ética y Valores I, un enfoque constructivista*. . México. : Pearson Educación S.A.
- Flores, M. (2010). *Práctica de Valores en los Docentes de Educación*. Lima: Tesis de Maestría.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de Modernización de las Relaciones laborales*. Santiago de Chile: Editorial LOM. .
- Gambini Dominguez, F. J. (2015). *Gestión de la Educación en valores y el desarrollo de habilidades actitudinales en los estudiantes de la I.E.P. Sagrado Corazón de la Molina, año 2015* . Lima.
- Hernández, R., Baptista , P., & Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.ta ed.). . México: Mc Graw-Hill.
- Huamán Portal, E. d. (2018). *“La Gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Cajamarca, 2018*. Cajamarca.
- Moreno, L. (2001). *Gestión de calidad y diseño de organizaciones: Teoría y estudio de casos*. España.: Prentice-Hall.

- Ocampo Guerrero, L. E., & Valencia Concha, S. T. (2016). *Gestión administrativa y la calidad al servicio al usuario, en la Red Asistencial Essalud Tumbes, 2016*. Tumbes.
- Pérez, P. (2006). *Apuntes de Psicología (tercera ed.)*. Piura: Universidad de Piura.
- Planas, E. (2000). *Valores en la Empresa*. México: Trillas.
- Rendón Morán, K. A. (2015). *Responsabilidad compartida de padres y docentes para la práctica de valores en los niños de la Escuela de Educación Básica "Jorge Villacrés Moscoso"*. Guayaquil.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sigüeñas Cadillo, E. M. (2016). *Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016*. Lima.
- Soto, M., & Montaña, P. (2014). *El Método Cuadro de Valores*. Bloomington : Palibrio LLC.
- Tipian Escobar, S. M. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la Dirección General de Protección de Datos Personales del Minjus*. Lima.

12. ANEXOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado alumno:

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	CALIDAD DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5
1	Elaboran un diagnóstico a nivel de la administración.					
2	Hay planes de innovación para la eficacia y la eficiencia.					
3	Se aportan ideas para el diseño e implementación de propuesta de trabajo institucional en el plano administrativo.					
4	Se realiza análisis de información institucional.					
5	Se establece un cronograma de acción para todo el año.					
6	Se establecen estrategias para solucionar los problemas hallados en el diagnóstico.					
7	Se formulan objetivos estratégicos en forma conjunta.					
8	Se elabora en forma conjunta el organigrama de la institución.					

9	Se aplican encuestas a la institución para saber las necesidades e intereses a nivel administrativo.					
10	Se elaboran y se difunden las fichas de monitoreo y supervisión institucional.					
	CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL					
11	Se difunde el reglamento interno a toda la institución.					
12	Se difunde el MOF y el ROF a la institución.					
13	Se organizan comisiones o comités a nivel de toda la institución en asambleas.					
14	Se publica el listado de las comisiones de trabajo en un lugar visible.					
15	Se promueven reuniones semanales o quincenales con las comisiones de trabajo de la institución.					
16	Se establece una comunicación escrita constante.					
17	Se premia y reconoce la participación de los subordinados más destacados.					
18	Se establece un sistema de autoevaluación.					
19	Hay administración de recursos en forma equitativa.					
20	Se presentan las fichas de evaluación del plan anual de trabajo y el informe de gestión anual.					

Cuestionario Sobre Practica de valores

Estimado alumno:

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Puntualidad	1	2	3	4	5
1	¿Los administrativos asisten puntualmente a su centro de labores?					
2	¿Los administrativos inician puntualmente sus labores, evitando distracciones?					
3	¿Los administrativos culminan en el tiempo previsto las tareas encargadas por sus superiores?					
4	¿Los administrativos son puntuales cuando asisten a reuniones?					
5	¿Los administrativos son puntuales cuando se les encarga realizar alguna tarea adicional?					
	Práctica del valor de la Responsabilidad					
6	¿Los administrativos planifican su trabajo y se organizan para realizarlo adecuadamente?					
7	¿Los administrativos son responsables en los procesos y las actividades inherentes a su función?					
8	¿Los administrativos cumplen con todas las funciones y tareas que se le encomiendan?					
9	¿Los administrativos asumen con responsabilidad el compromiso de dar soluciones a los problemas de sus clientes externos (alumnos y padres de familia) e internos?					
10	¿Los administrativos cumplen con las normas, compromisos y acuerdos adquiridos en su centro de labores?					

	Práctica del valor del Respeto					
11	¿Los administrativos expresan respeto por sí mismo y por los demás?					
12	¿Los administrativos establecen y mantienen relaciones interpersonales armónicas y de sana convivencia con los demás?					
13	¿Los administrativos propician un ambiente de trabajo donde se dialoga, se toman acuerdo en un marco de entendimiento?					
14	¿Los administrativos saben escuchar con respeto y atención de manera atenta y cordial a sus clientes externos (alumnos y padres de familia) e internos?					
15	¿Los administrativos actúan con respeto hacia los valores y principios de su institución?					
	Práctica del valor de la Solidaridad					
16	¿Los administrativos mantienen una actitud positiva de servicio a los demás?					
17	¿Los administrativos comparten sus experiencias, conocimientos e inquietudes con quienes están a su alrededor?					
18	¿Los administrativos se identifican con los problemas y necesidades de los demás, comprendiéndolos y ayudándoles a superarlos?					
19	¿Los administrativos ayudan desinteresadamente a los demás en lo que necesiten, ya sea clientes internos y/o externos?					
20	¿Los administrativos están atentos a colaborar ante cualquier actividad que realizan sus demás compañeros de trabajo o directivos?					
	Práctica del valor de la Honestidad					
21	¿Los trabajadores administrativos de su institución siempre actúan de manera honesta?					
22	¿Los administrativos cuidan los bienes y recursos de la institución, sin sacar provechos de ellos?					
23	¿Los administrativos actúan con la verdad frente al servicio que ofrecen a sus clientes externos (alumnos y padres) e internos (personal de su institución)?					
24	¿Los administrativos cuando encuentran algo que no les pertenece, lo devuelven a su dueño (a)?					
25	¿Los administrativos no se aprovechan de su cargo para solicitar una retribución a cambio, (como soborno) por el servicio que otorgan?					
	Práctica del valor de la Eficiencia					
26	¿Los administrativos no conocen la pereza, ni la negligencia, ni las soluciones a medias?					

27	¿Los trabajadores administrativos cumplen con los propósitos y resultados fijados por su dependencia?					
28	¿Los administrativos dan un poco más de lo requerido para cumplir con sus tareas y cumplirlas bien?					
29	¿Los administrativos encuentran soluciones ante problemas o dificultades que se le presentan?					
30	¿Los administrativos buscan la máxima calidad y la mayor efectividad en las tareas que ejecutan?					