

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Facultad De Ciencias Empresariales**  
**ESCUELA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN**  
**DE EMPRESAS**



**TESIS**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PARTICULAR "HONORES" LOCAL  
CENTRAL DE HUÁNUCO 2019.**

**Para optar el Título Profesional de:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**  
**DE EMPRESAS**

**TESISTA**

**Bach. VILLAR GINES, Ruth Edith**

**ASESOR**

**Mtro. LINARES BERAUN, William Giovanni**

**Huánuco - Perú**  
**2019**

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 5:00 p.m. horas del día 23 del mes de JULIO del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Lic. Martín Gonzales Acuña	(Secretario)
Mtro. Tomás Dali Villena Andrade	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1129-2019-D-FCEMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "HONORES" LOCAL CENTRAL DE HUÁNUCO 2019", presentada por el (la) Bachiller VILLAR GINES, Ruth Edith; para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de B.U.E.N.O (Art.45 y 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 5:40 p.m. horas del día 23 del mes de JULIO del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez  
PRESIDENTE

Lic. Martín Gonzales Acuña  
SECRETARIO

Mtro. Tomás Dali Villena Andrade  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme dado las fuerzas necesarias para poder culminar con esta etapa de mi vida.

A Mi Mamá Nancy Y Mamá Edy porque siempre me dieron su apoyo incondicional sin escatimar nada y por qué siempre ellas serán mi motor y motivo para luchar, ante todo.

Y a todas las personas que de una u otra manera me orientaron para poder terminar la tesis.

### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad de Huánuco, por haberme formado, instruido, a mi familia, amigos por su apoyo incondicional porque su amor fue el motivo para que yo pueda culminar con esta meta del licenciamiento.

Agradecer también a mis jefes de la I.E.P “Honores” por brindarme los permisos necesarios para poder hacer los tramites respectivos, como también por brindarme la información necesaria para realizar la tesis.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
RESUMEN.....	VI
SUMARY.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.....	9
1.2. Formulación del Problema.....	10
1.3. Objetivo General.....	11
1.4. Objetivos Especificos.....	11
1.5. Justificación de la Investigación.....	11
1.6. Viabilidad de la Investigación.....	12

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.3. Definiciones Conceptuales.....	20
2.4. Sistema de Hipótesis.....	26
2.5. Sistema de Variables.....	27
2.5.1. Variable independiente.....	27
2.5.2. Variable dependiente.....	27
2.6. Operacionalización de Variables.....	28

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	29
3.1.1. Enfoque.....	29
3.1.2. Nivel.....	29
3.1.3. Diseño.....	30
3.2. Población y Muestra.....	31

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	32

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	34
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	47

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados.....	52
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	58

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo: analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” en la ciudad de Huánuco 2019. Dentro de la metodología se tuvo en cuenta el tiempo de investigación descriptiva, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal.

La muestra de estudio estuvo representado por 20 trabajadores (docentes) de la Institución Educativa Particular “Honores” de la ciudad de Huánuco, para la recolección de datos como instrumento se utilizó un cuestionario con preguntas relacionado a las variables propuestas.

Resultados la gestión empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P “Honores” local central de la ciudad de Huánuco. Con una prueba de  $(\chi^2_c=0.05 < \chi^2=64)$  conclusiones, un porcentaje promedio general de 75% de docentes de la muestra estudiada ejecutaron adecuadamente las gestiones administrativas en relación del 45% que presentaron un nivel alto de desempeño laboral y el 35% un nivel medio.

Palabra clave: gestión administrativa - desempeño laboral

## SUMMARY

The present investigation was carried out with the objective: to analyze the administrative management and its influence in the labor performance of the teachers of the Private Educational Institution "Honores" in the city of Huánuco 2019. Within the methodology the investigation time was taken into account descriptive, with a quantitative approach, descriptive correlational level and with a non-experimental cross-sectional design.

The study sample was represented by 20 workers of the Private Educational Institution "Honores" of the city of Huánuco, for the data collection as instrument a questionnaire with questions related to the proposed variables was used.

Results The business management is related to the job performance of the teachers of the I.E.P "Honores" local central city of Huánuco. With a test of ( $\chi^2_{c=0.05} < \chi^2 = 64$ ) conclusions, a general average percentage of 75% of teachers in the sample studied adequately performed the administrative procedures in relation to 45% who presented a high level of job performance and 35% a medium level.

Keyword: administrative management - labor performance

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como investigación principal la gestión empresarial y el desempeño laboral la cual fue elaborada con la colaboración de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores”. El objetivo fundamental era analizar las dos variables y su influencia. De una parte, tenemos el uso de la gestión empresarial y cómo este se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de esta mencionada institución. Aplicamos la metodología científica que está sustentada en el reglamento de grados y títulos de la Escuela Académico Profesional De Administración De Empresas. Ubicando en la primera parte de la tesis el fundamento con la descripción del problema, los objetivos que planteamos, también la justificación e importancia de la misma. En la segunda parte encontramos tesis similares como referencia de nuestra investigación, que nos aporta conceptos claros y precisos de lo que estamos investigando. Aportes de autores importantes se reproducen en esta sección, así como términos básicos que son usados en toda la investigación. En la tercera y cuarta parte de la tesis considera la metodología de la investigación, y los resultados de la encuesta a los docentes cuyas respuestas han contribuido en el desarrollo de la última parte, en el que demostramos las diferentes hipótesis específicas planteadas en la tesis. La presentación de los resultados finales se ha dividido en función a los objetivos planteados, cada subtítulo tiene su propia contrastación de hipótesis.

Presentamos la contratación de la hipótesis general y las específicas de forma descriptiva en base a la respuesta de los docentes de la institución educativa y su relación con la gestión empresarial.

Las conclusiones y las recomendaciones de la tesis permitirán que la institución educativa pueda tomar decisiones futuras respecto al uso de las estrategias empresariales para una mejor organización de la Institución Educativa “Honores”

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción Del Problema.

(SERVULO, 2002) , menciona que “gestión administrativa consiste en que todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”.

Al respecto, la investigadora considera que la gestión administrativa es una de las actividades más importantes en una organización, ya que mediante esta se puede lograr el cumplimiento y el logro de los objetivos mediante la unión de esfuerzos coordinados de todo el personal que labora dentro de la misma. Toda empresa persigue un fin, el mismo que se puede alcanzar mediante un proceso ordenado

**AMADOR, Juan Pablo (2003)** establece que: “El proceso administrativo Se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades.”

El proceso administrativo permite a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control. De los mismos incluyendo un adecuado desempeño de sus administradores, así como también nos permitirá medir el grado en que los gerentes realizan su función y si realizan debidamente su trabajo.

Así mismo, la gestión administrativa es de suma importancia para la organización ya que se conforma de bases sobre las cuales se ejecutarán las tareas de los colaboradores que conllevara a un objetivo empresarial.

La gestión administrativa es de vital importancia para el funcionamiento de las operaciones fundamentales se ven amenazados cuando se ven errores administrativos. De esa manera podrá promover una organización más eficiente de esa manera los docentes podrán ofrecer un mejor servicio que se verá reflejado en la calidad de enseñanza que ellos podrán manifestar a los educandos.

La falta de planificación por falta de un buen manejo administrativo en la dirección, prioridades, estrategias para un mejor desempeño administrativo.

En la actualidad la Institución Educativa Particular “Honores” en la ciudad de Huánuco, es una empresa dedicada al rubro educativo ofreciendo los tres niveles de educación básica regular (inicial- primaria y secundaria) la cual viene brindando un servicio de calidad para el público en general que es requerido por El Ministerio De Educación. La gestión administrativa es una parte sumamente importante dentro de la institución educativa ya que se podrá conocer la planificación, organización, dirección y control. Dentro de la institución se desconoce si se está llevando una buena gestión administrativa , como también se podrá conocer si los docentes tienen un buen desempeño laboral dentro de la Institución Educativa ,así mismo podremos ver si se están utilizando adecuadamente todos estos aspectos de la gestión administrativa y de cómo tiene impacto en el desempeño laboral del personal docente en general y si vienen ignorando los niveles jerárquicos que se presentan en la institución educativa por falta de comunicación por parte de los administrativos.

## **1.2 Formulación Del Problema**

### **1.2.1 Problema General.**

¿De Qué Manera La Gestión Administrativa Influye En el desempeño Laboral de los docentes De La Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

### **1.2.2 Problema Especifico**

✚ ¿De qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

✚ ¿De qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local centra de la ciudad de Huánuco 2019?

✚ ¿De qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

✚ ¿De qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

### **1.3 OBJETIVO GENERAL**

Analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

✚ ¿Analizar de qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

✚ ¿Analizar de qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

✚ ¿Analizar de qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019?

✚ Analizar de qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

- **Justificación Teórica**

Mediante las conclusiones y recomendaciones permite aportar para la mejora de las empresas del mismo rubro (educativo), mejorar la gestión administrativa, poner énfasis en cuanto a desempeño laboral ya que mediante eso se podrá ver si se está realizando el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la empresa y al mismo tiempo se reconocerá las operaciones

fundamentales que se está enfrentando. Fortaleciendo su interface de gestión administrativa.

- **Justificación Metodológica**

En la siguiente investigación se emplearon métodos científicos validados, iniciando de lo inductivo a lo deductivo, siendo la observación quien permitirá complementar las informaciones que se obtendrán.

El estudio tendrá la finalidad de usar las técnicas y metodologías, utilizando instrumentos, lo cual será necesario para un mejor manejo de la gestión administrativa lo que ayudará a aumentar su desempeño laboral, resolviendo de manera estratégica y organizada.

- **Justificación Práctica**

Permitirá mediante los resultados obtenidos que la institución educativa mejore, tomando decisiones respecto a la gestión administrativa, aumentando su desempeño laboral.

La información será sometida a respuestas que brindaran los trabajadores (docentes), lo que conllevará a ser un buen material para la empresa y ayudara al desarrollo de las organizaciones.

## **1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

La actual investigación es viable porque el personal que viene laborando en la institución colaborará de manera desinteresada e incondicional y a la vez la investigadora cuenta con acceso a la información de la institución.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

✚ Fernando Recari (2015) en la tesis “Gestión Administrativa En Los Departamentos De Compras Y Contrataciones Del Ministerio De Gobernación De Guatemala” en la ciudad de Guatemala periodo 2015 en la tesis para optar el grado de licenciado en administración y negocios internacionales en la universidad Rafael Landívar de Guatemala se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que la gestión administrativa en los departamentos de compras del ministerio de gobernación es engorrosa y lenta debido a los controles administrativos que han sido implementados con el fin de eficiente y transparentar los procesos específicamente en los eventos de cotizaciones y licitaciones.

2. Se concluyó que hay una planificación en los procesos de compra, de las diferentes instituciones que son parte del ministerio de gobernación, sujetos al plan general de planificación del ministerio, y al proceso general de planificación de gastos de la nación, estableciendo que dicha planificación no se cumple en su totalidad, porque está sujeta a recortes y adecuaciones lo que produce compras imprevistas o no presupuestadas.

3. Se pudo determinar que hay una estructura en la organización para la realización de los diferentes procesos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación. en este aspecto todos los departamentos del ministerio están organizadas, aunque no todas cuentan con analistas y asesores especializados por la naturaleza misma de los gastos que realiza cada institución.

4. Se estableció que no existe una motivación clara por parte de los directores hacia el personal de los diferentes departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación. ni mucho menos proyectos y cursos de motivación que eleven la moral y el entusiasmo de

los operadores para la realización de su trabajo por parte de los jefes directores.

✚ **Digna Beatriz (2016)** En la tesis Análisis de la gestión administrativa y su incidencia en la operatividad de la Empresa Mercredi S.A Provincia De Guayas – en la tesis para obtener el grado de licenciado en negocios internacionales en la Universidad Estatal De Milagros Guatemala se llego a la siguiente conclusión:

1. En Mercredi S.A el proceso administrativo es deficiente, pues la planificación, direccionamiento, organización y control de los recursos humanos y materiales no se realiza adecuadamente por tal razón los empleados tienen dificultades para realizar sus labores de manera eficaz efectuando la operatividad de la empresa y esta situación puede poner en riesgo la satisfacción laboral del cliente.
2. Al no existir misión, visión, planes, objetivos y estrategias empresariales, retrasa el crecimiento económico de la empresa, pues no se tiene claro cuál es el horizonte que Mercredi S.A debe seguir para prosperar además ocasiona que los empleados no tengan conocimiento de cuál es la razón de existir de la empresa, sus aspiraciones y lo que desea alcanzar.
3. La inadecuada estructura organizacional de la empresa, no debe realizar una apropiada segregación de funciones, provocando desordenes al momento de designar las actividades.
4. La entrega de incentivos como medio de motivación para el personal no es equitativa pues solo un empleado goza de este beneficio, motivo por el cual la mayoría de ellos no se esfuerzan por cumplir sus actividades asignadas así que realizan sus tareas solo por mantener su trabajo, más no porque tiene espíritu de pertenencia y compromiso hacia la empresa.
5. El control es deficiente y se debe a la ausencia de mecanismos para efectuarlo, provocando que no se realicen evaluaciones de desempeño laboral, lo cual impide conocer cuál es el nivel de eficiencia y eficacia del personal.

## 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

✚ **Valencia Concha (2016)** en la tesis “Gestión Administrativa Y La Calidad De Servicio Al Usuario En La Red Asistencial De Salud Es salud-Tumbes”. En el periodo 2016 para optar con el grado de licenciado en administración de empresas en la universidad de Tumbes - Perú, se llegó a la siguiente conclusión:

1. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido, comprueba la existencia de una relación directa moderada entre la gestión administrativa y la calidad de servicio desde la perspectiva del trabajo administrativo de la Red Asistencial De Salud- Tumbes.
2. La dimensión planeación de la variable gestión administrativa tuvo una correlación directa moderada con la calidad de servicio desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial Es salud Tumbes 2016.
3. La dimensión organizacional de la variable gestión administrativa tuvo una correlación directa moderada con la calidad de servicio, desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial Es Salud Tumbes 2016.

✚ **Corvera Urtecho (2017)** En la tesis “La Gestión Administrativa Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Universidad Los Ángeles De Chimbote En Chiclayo” en el periodo 2017 para optar con el grado de licenciado en administración y negocios internacionales en la universidad “Señor De Sipán” – Chiclayo. Se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La gestión administrativa influye de manera negativa en el desempeño laboral del personal en la Universidad Los Ángeles De Chimbote En Chiclayo.
2. Existe desmotivaciones de los de los trabajadores administrativos para desempeñarse en sus labores. Las funciones a desempeñar no son cumplidas en forma eficiente perjudicando de esta manera al estudiante, razón de ser de las instituciones educativas.

3. El perfil de la mayoría no es apropiado para el desempeño laboral encargado no existe la adecuada selección y reclutamiento de personal, tampoco la adecuada evaluación.
4. Es determinante puesto que influye de manera negativa en el desempeño laboral del personal administrativo y significativo puesto que existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

✚ **Granizo Díaz Paul (2017)** en la tesis Desempeño Laboral Y Satisfacción En El Trabajo En La Empresa MO COMPANY LOGISTICA PERU SAC CALLAO 2017. En la ciudad de lima en el periodo 2017 en la tesis para optar el grado de licenciado en administración y administración pública en la universidad “Cesar Vallejo” de Lima. Se llego a la siguiente conclusión:

1. Obteniendo los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de la hipótesis, se llegó a determinar las organizaciones.
2. Se logró desempeñar que existe una relación positiva media entre el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo de la empresa M.O COMPANY LOGISTICS PERU SAC, por consiguiente, concluimos que mientras más satisfecho estén los colaboradores en la empresa estos generaran un buen desempeño teniendo en cuenta que estos siempre estén motivados y que cuentan con el respaldo de su jefe inmediato para la inquietud en algún desarrollo de sus actividades.
3. se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y la sensación de logro de la empresa, por ello podemos afirmar que los trabajadores mientras hagan un buen desempeño en sus labores sentirán que pueden culminar su trabajo satisfactoriamente, por tanto, los jefes inmediatos deben recurrir a los que los empleados cumplan con su trabajo propuesto diariamente.
4. Se logró determinar que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las expectativas cumplidas en la empresa, por consiguiente se llega a la conclusión que cuando los colaboradores hayan desarrollado una actividad anterior satisfactoriamente estos proyectaran una imagen positiva del trabajo que se va a realizar en el día, por ende el

gerente debe promover que los colaboradores culminen con sus actividades propuestas satisfactoriamente.

### 2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

✚ **Calero Mora (2015)** en la tesis “Gestión Administrativa Y Calidad De Los Servicios En La Municipalidad Provincial De Huaral” en el periodo 2015. Para obtener el grado de licenciado en administración y negocios internacionales en la ciudad de Huaral de la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote se llegó a la siguiente conclusión:

1. La presente investigación desarrollada en la municipalidad provincial de Huaral, tuvo como variable de estudio, la gestión administrativa. Por tanto, debemos mencionar que estos dos se complementan y hacen de este estudio un aporte importante a la gestión de la institución. Por tanto, expresamos que este aporte puede ser como un punto de partida para que haya otras investigaciones al respecto.

2. La gestión administrativa debe ser adecuada llevada si contamos con personal adecuado que quiera brindar sus servicios sin ningún tipo de problemas, donde se planifique, donde se establezca una buena organización, que haya un liderazgo que trate de comprometer a todos sus colaboradores y tratar de lograr los objetivos y también se trate de implementar un buen sistema de control para verificar las actividades de la organización.

3. La calidad de servicio en toda organización también es importante porque los clientes o usuarios necesitan de todos nosotros que le brindemos buen trato y darle lo que ellos necesitan de eso dependerá que vuelvan o en todo caso tengamos una buena imagen como institución.

✚ **Huallpa Llactahuamani (2016)** en la tesis “Gestión Administrativa De La Empresa Marasal” de la ciudad de Cuzco en el periodo 2016 para obtener el grado de licenciado en administración y administración pública en la ciudad de Cuzco. Se llegó a la siguiente conclusión:

1. Las características actuales del proceso administrativo son: planeación, ya que no existe una clara y formal definición de los tipos de elementos y de planeación a nivel de la empresa Marasal S.A. en organización : diseño organizacional funcional ejecutado empíricamente

con diferente nivel de especialización de trabajo, mayor grado de centralización en la parte directiva con bajo grado de formalización .

2. La situación actual de la gestión administrativa de la empresa MARASAL S.A presenta deficiencias en la aplicación del proceso administrativo, haciendo necesaria la implementación de una propuesta que contribuya a la mejorar la situación actual de la gestión administrativa de la empresa.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 Gestión Empresarial

(DOMINGUEZ, 2008) Toda empresa o negocio existe si obtiene beneficios. Sin beneficios la empresa pierde su capacidad de crecer y desarrollarse. Como organización debe competir con otras que realizan idénticos productos o servicios. Una empresa que no obtenga beneficios, a pesar de la buena voluntad de sus gestores, tiene que gestionar perfectamente sus recursos, tanto disponibles como obtenibles para alcanzar aquellos, tratando por todos los medios de conseguir un óptimo equilibrio entre los mismos. En un entorno donde por lo general dichos recursos escasean, el empresario debe aplicar fórmulas para persuadir y motivar continuamente a los inversores o fuentes de capital, para que apoyen su proyecto empresarial. La mayoría de las empresas son de propiedad privada y se las conoce como SECTOR PRIVADO. Una empresa o Departamento del Estado entra dentro del SECTOR PÚBLICO. Aunque ambos tipos de organización tienen que administrar recursos de la forma más eficaz, no ha sido preciso hasta ahora que las empresas del gobierno obtengan beneficios, porque existen diferencias entre los objetivos financieros de las empresas del sector privado y las del Gobierno. Una característica por lo general idéntica para las organizaciones de ambos sectores es la necesidad de tener en cuenta como objetivo final de su actividad al Cliente o Consumidor.

**(Fernandez,2005)** La evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel cultural en oriente y occidente alcanzando el desarrollo del hombre en cada uno de los sistemas sociales por lo que ha pasado ya que ha evolucionado la toma de

decisiones analizando sus cuatro funciones claves para el desarrollo de mando a nivel empresarial, como lo son : planificar, organizar, dirigir y controlar por consiguiente una gestión y persona dinámica en el mundo empresarial en desenvolvimiento de un entorno y mercado competitivo y producto a una escala mundial.

**(Mayor Lamas 2006)** gestión empresarial es una acción integral , entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas , perspectivas y esfuerzos para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática , en esta línea gestionar implica una articulación de procesos y resultados y también de corresponsabilidad y cogestión en la toma de decisiones , en contraposición a la visión empresarial capitalista que se basa en la idea de centralización .las empresas en la actualidad del presente siglo debe ser auténticas líderes, abiertas al conocimiento integral para presentar un elemento de liderazgo en la capacidad de influir al mercado, sociedad y entorno para la influencia de si mismo desde el interior de ella, debido al cumplimiento de necesidades de seres humanos en la persecución de unos objetivos cada vez globales, para una perdurabilidad y sostenibilidad en el mercado empresarial más complejo y cumpliendo las expectativas de los clientes.

La estructura que debe tener una organización para lograr su eficiencia, ser parte de un todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas sean ellas órganos o personas.

**(Palaci, 2005)** plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de un mismo o varios individuos llevan a cabo un periodo de tiempo, estas conductas de un mismo tiempo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez contribuirá a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral complementa al determinar como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de

metas la cual activa el comportamiento y mejora del desempeño porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

La empresa puede dirigir el desempeño con un sistema integrado de administración o enfocarse en un área específica. Una vez identificando hacia donde se quiere dirigir, debe detallar el desempeño de manera comprensible, exhaustiva y lo más específicamente posible

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **🚦 LA GESTIÓN EMPRESARIAL.**

**(ROMERO, 2016)** Organización, desde el gerente general hasta los empleados de la parte inferior del Organigrama, teniendo en cuenta los clientes reales y potenciales locales, nacionales e internacionales, la sociedad y el medio ambiente en el que se desarrollan las actividades de la empresa, mancomunadamente, en aras de lograr un objetivo común que es el objetivo de la empresa para la cual trabajan; en una palabra, es la gestión de todas las personas que pertenezcan en forma directa o indirecta a la compañía.

Todas las organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tienen un gerente (en algunos países lo llaman administrador general); los objetivos, las tácticas, estrategias, procedimientos y resultados son el distintivo de cada organización y todas las empresas, ya sean personas naturales o jurídicas, necesitan ser gestionadas. Todos los directores, en general, deben hacer lo mismo, funciones reguladas por las entidades del gobierno y las leyes del país, además deben obtener unos resultados financieros y unas utilidades para los inversionistas; deben hacer que sus Colaboradores sean productivos; todos deben tener unos objetivos y unas metas Claras acorde con sus políticas; pero todos los gerentes llevan a cabo su gestión Con su toque personal acorde con sus estudios, experiencia, visión del mercado y el entorno, para definir su estrategia y llevar a una gestión empresarial en la que participen todos los colaboradores de la organización.

## **Gestión gerencial y gestión empresarial originadas por la Globalización y los tratados de libre comercio**

Todos los tratados de libre comercio y los acuerdos comerciales del mundo entero, incluyendo por lo tanto los firmados por nuestro país, propenden por la globalización y por la eliminación del proteccionismo; siendo la apertura económica el aumento del comercio internacional sin aranceles, la tendencia mundial, por eso cada vez se firman más TLC entre países o entre bloques económicos.

Pero los tratados de libre comercio son bilaterales; así como se abren nuevos Mercados de otros países, también nuevos proveedores de esas naciones, entrarán a ofrecer sus productos en nuestra patria. Por lo tanto, la gestión gerencial debe realizarse de tal forma que su producto sea competitivo frente a los provenientes del exterior, para así no solo protegerse de la pérdida del mercado interno por parte de los productos importados de esos países, sino para lograr vender su producto o servicio allende las fronteras patrias, aprovechando la eliminación de los aranceles y las ventajas que ofrecen los tratados de libre comercio.

La gestión gerencial debe, mediante la motivación y participación, despertar la responsabilidad entre sus colaboradores, infundiéndoles en ellos un sentido de pertenencia real hacia la organización y mediante un trabajo mancomunado, lograr los objetivos planeados por la empresa. Así se logra lo que los japoneses llaman “inteligencia colectiva”, desarrollando de esta forma la gestión empresarial

**Según Chiavenato (2009)** indico que el proceso administrativo es un proceso abierto a cíclico de PLANIFICACION, ORGANIZACIÓN, DIRECCION Y CONTROL. Dado que todas estas competencias administrativas están interiormente relacionadas entre ellas. Son independientes y trabajan en conjunto, estas se presentan a continuación:

### 2.2.2 Objetivos de la Gestión Empresarial.

- ✚ Lograr que el máximo responsable de la organización se comprometa con el uso del modelo de gestión
- ✚ Desarrollar el compromiso de la alta dirección mediante la comprensión del modelo
- ✚ Seleccionar de un enfoque de autoevaluación empresarial
- ✚ Identificar los puntos fuertes y las áreas de mejoras de los casos.
- ✚ Autoevaluación por reuniones de trabajo

#### A) Planeación

Para **AMADOR, Juan Pablo (2008)**; “La Planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.”

Planificar implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos. La planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de Planes para coordinar las actividades. Sin la planificación, los departamentos podrían estar trabajando con propósitos encontrados e impedir que la organización se mueva hacia sus objetivos de manera eficiente

**Robbins, (1998)** clasifica los planes por su importancia en estratégicos y operacionales, y por su marco temporal en corto, mediano y largo plazo Planes estratégicos y operacionales.

Los planes que se aplican a toda la organización, que establecen los objetivos de toda ella y que buscan posicionar a la organización en términos de su ambiente se llaman planes estratégicos. Aquellos que especifican los detalles de cómo deberán alcanzarse los objetivos se

llaman planes operacionales. Los planes estratégicos tienden a incluir un periodo largo, un área más amplia y tienen que ver menos con detalles. Los planes operacionales tienen un alcance más estrecho y limitado.

**Robbins, (1998)** menciona que las organizaciones han adoptado la terminología de los analistas financieros quienes describen los rendimientos de las inversiones como de corto, mediano y largo plazo. El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo.

## **B) Organización**

**AMADOR, Juan Pablo (2008)**, La organización: “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.”

La organización consiste en la asignación de recursos y actividades para alcanzar los objetivos, mediante órganos o cargos conformados y con la atribución de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas. Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la empresa.

La organización en una empresa es muy importante y no puede considerarse en vano, un paso decisivo a la hora de constituir una empresa o un nuevo proyecto dentro de una empresa ya existente debemos elaborar un plan de negocios que nos ayude más adelante a tomar decisiones y a valorar más la importancia de la organización en una empresa. Si no quieres fracasar en los

🚦 La planificación de los objetivos que queremos alcanzar, los tiempos para alcanzarlos y como se quieren alcanzar.

✚ La organización donde se diseña cual es la función de cada miembro dentro de la empresa.

✚ La dirección que pasa por la toma de decisiones y por saber liderar a las personas que componen la organización.

### **C) DIRECCIÓN.**

(RUIZ, 2012) La dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad. “Dirección es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación.

La dirección es de vital importancia porque pone en marcha todos los lineamientos establecidos por la planeación y la organización, y por medio de éstas se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional, su calidad refleja el logro de los objetivos organizacionales, y por conducto de la dirección se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione. La función de la dirección es un elemento del proceso administrativo que vigila el rumbo hacia donde se encamina la organización mediante la autoridad, el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada, así como el cambio organizacional e individual que exijan las circunstancias, con el fin de lograr la competitividad de la empresa.

### **C) CONTROL.**

**Robbins y Coulter (1996)**, el control puede definirse como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se estén cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Todos los gerentes deben de participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó. Los gerentes no pueden saber en realidad si sus unidades funcionan como es debido hasta

haber evaluado qué actividades se han realizado y haber comparado el desempeño real con la forma deseada. Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se terminen de manera que conduzcan a la consecución de las metas de la organización. El criterio que determina la efectividad de un sistema de control es qué tan bien facilita el logro de las metas. Mientras más ayude a los gerentes a alcanzar las metas de su organización, mejor será el sistema de control.

**Stephen Y Ocultar ( 2010)** finalmente, cónsono en la naturaleza coordinadora y supervisora de la Administración, el Administrador deberá **ejercer el control de los procesos**, tareas, metas y funcionamiento de la Empresa en todo momento, a fin de corroborar que las metas planificadas se hayan cumplido, así como para corregir cualquier desviación de ser necesario, todo esto en pro de cumplir con las metas trazadas, de forma eficaz y eficiente, y obtener el mayor provecho y beneficio para la empresa que dirige.

#### **2.2.4 DESEMPEÑO LABORAL**

**Bohlander y Snell (2008)** señalan que en el desempeño está presente la evaluación como un proceso propio de las organizaciones y se utiliza para el fomento de un ambiente de trabajo para que los colaboradores puedan demostrar sus habilidades y desenvolverse al máximo. Existen programas de evaluación del desempeño para conocer las capacidades e identificar el mérito respectivo, la evaluación no es ninguna novedad, actualmente toda empresa sea grande o pequeña, inclusive en los diferentes sectores sea público o privado la utilizan como herramienta para la medición del desempeño en sus trabajadores.

**Chiavenato (2009)** sustenta que la evaluación del desempeño laboral consiste en medir e identificar sus cualidades para administrar todo el desempeño humano. La evaluación se concibe como una actividad de preocupación en las organizaciones, ya que la identificación de todas las capacidades constituye el potencial humano en el cual apoyarse para el análisis de cada puesto demandando. Evaluar el desempeño comprende un proceso en el que se revisa la actividad productiva que se realiza con el

objeto de conocer todo lo contribuido por los individuos para que alcancen del sistema administrativo cada uno de sus objetivos.

**Salgado (2008,)** las pautas para observar el desempeño ocupacional han sido reconocido en áreas diversas que se relacionan con las competencias de tipo básico y genérico a partir de lo observado por cada evaluador. Evaluar implica aplicar criterios, en ese sentido, los evaluadores observan el desempeño de los individuos en actividades diversas o mediante talleres en el marco o contexto de un programa determinado. Debe sugerirse que la evaluación se desarrolle en dos momentos distintos al menos, para dichos procesos, han de considerarse la constatación de evidencias con respecto a competencias ocupacionales.

## **2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.4.1 Hipótesis General**

**Hi:** La gestión empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central Huánuco 2019.

**Ho:** La gestión empresarial no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de Huánuco 2019.

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

✚ La planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019.

✚ La organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019.

✚ La dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019.

✚ El control influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019.

## **2.5. SISTEMA DE VARIABLES**

### **2.5.1 Variable Independiente**

Gestión empresarial

### **2.5.2 Variable Dependiente**

Desempeño laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
Gestión Administrativa	<b>Planificación</b>	<b>compromiso</b>
		<b>Flexibilidad</b>
	<b>Organización</b>	<b>Dirección de trabajo</b>
		<b>Unidad De Mando</b>
	<b>Dirección</b>	<b>Coordinar</b>
		<b>liderazgo</b>
	<b>Control</b>	<b>Cumplimiento de objetivos</b>
		<b>Cumplimiento de metas</b>
Variable Dependiente	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
Desempeño Laboral	<b>Eficacia</b>	<b>cumplimiento</b>
		<b>efectividad</b>
	<b>Eficiencia</b>	<b>Dedicación del personal</b>
		<b>Aprovechamiento de recursos</b>

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

- **Investigación aplicada.** El interés de la investigación aplicada es práctico, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas de la realidad. La investigación aplicada normalmente identifica la situación problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico.

##### 3.1.1 Enfoque

Rodríguez Peñuelas (2010), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico

##### 3.1.2 Nivel

(SAMPIERI H. , 2006, pág. 60) Nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos. Asimismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares.

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para describir lo que se investiga. Es así que, en el presente estudio, se busca medir las dimensiones de las variables, tanto dependiente como independiente, mediante ciertos indicadores, los mismos que se han detallado en el

cuadro de operacionalización de variables, para ser aplicados a una población el cual se han definido en el subtítulo precedente.

El tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

- **Correlacional:** este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables

- **3.1.3 Diseño**

- **Investigación no experimental de corte transversal correlacional.**

- aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal cual, y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. Los diseños no experimentales – de corte transaccional – correlacional son diseños que describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado mediante el siguiente esquema (Roberto, 2006)

X1\_\_\_\_\_ Y2.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. Población de Estudio

La Investigación considera que el total de los trabajadores (docentes) que se encuestaran son 20 personas ya que son la cantidad de docentes que trabajan en la sede central de Honores 2019.

<b>PERSONAL DOCENTE QUE LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR HONORES</b>	
<b>Docentes</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>

#### 3.2.2. Muestra

Para la muestra se consideró los 20 trabajadores(docentes) de la Institución Educativa Particular “Honores” de la ciudad de Huánuco 2019

### 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica	Instrumento
<p>Encuesta:</p> <p>Para Recolectar información y convertirlas en datos precisos de nuestra muestra, en este caso serán aplicados a los docentes.</p>	<p><b>Cuestionario de encuesta:</b></p> <p>Instrumento consta de preguntas en su totalidad a través de una escala: si es siempre, frecuentemente, ocasionalmente, pocas veces y casi nunca Se distribuirá de preguntas para la variable independiente, y preguntas para la variable dependiente. Se realizarán 20 encuestas.</p>

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Técnicas	Uso
Software SPSS	Para el procesamiento de las encuestas aplicadas a empresarios.
Software EXCEL	Para el diseño y presentación de gráficos de barras.
Software Ms Office	Para el Procesamiento de la información secundaria y formulación del informe final de la tesis.
Software Ms Power Point	Para la presentación del informe final de la tesis durante la sustentación.

**3.4.1 Estadística:** Nos permitirá clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene obtenida de manera sistemática, que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretando los fenómenos observados en la muestra realizada.

**Para El Análisis De La Información:** Para realizar el análisis se utilizará

Excel y Spss que va estar interpretado a través de cuadros y gráficos estadísticos para un mayor entendimiento y un mejor resultado

.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS:

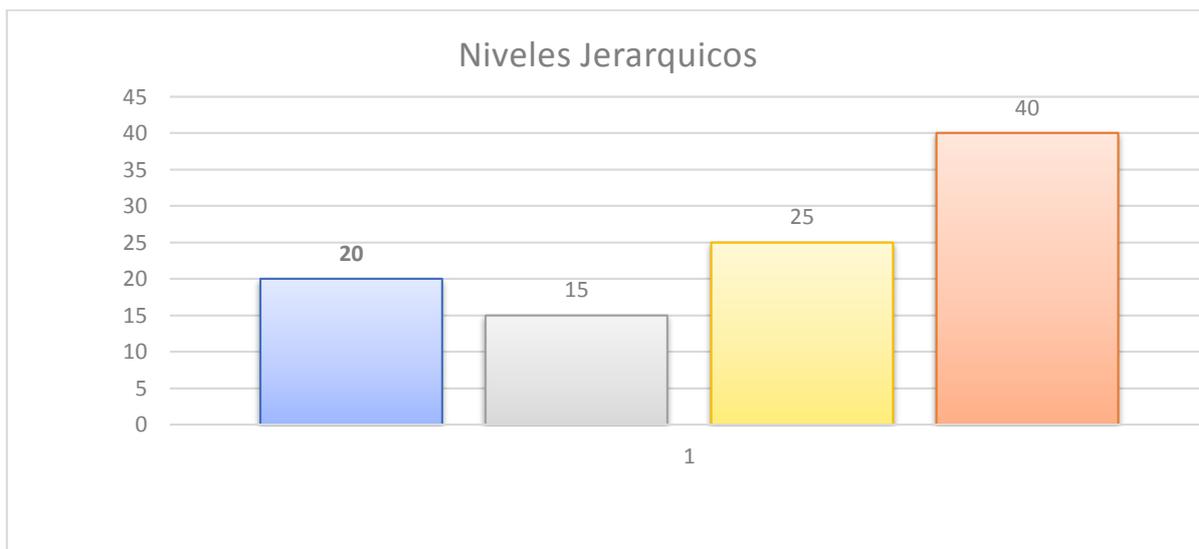
##### Análisis Descriptivo

TABLA N° 01: ¿Tiene en cuenta usted los niveles jerárquicos de la I.E.P?

Niveles Jerárquicos	Fi	%
Siempre	4	20
Casi Siempre	8	40
Algunas Veces	3	15
Nunca	5	25
Total	20	100

Fuente: encuesta

GRÁFICO N° 01



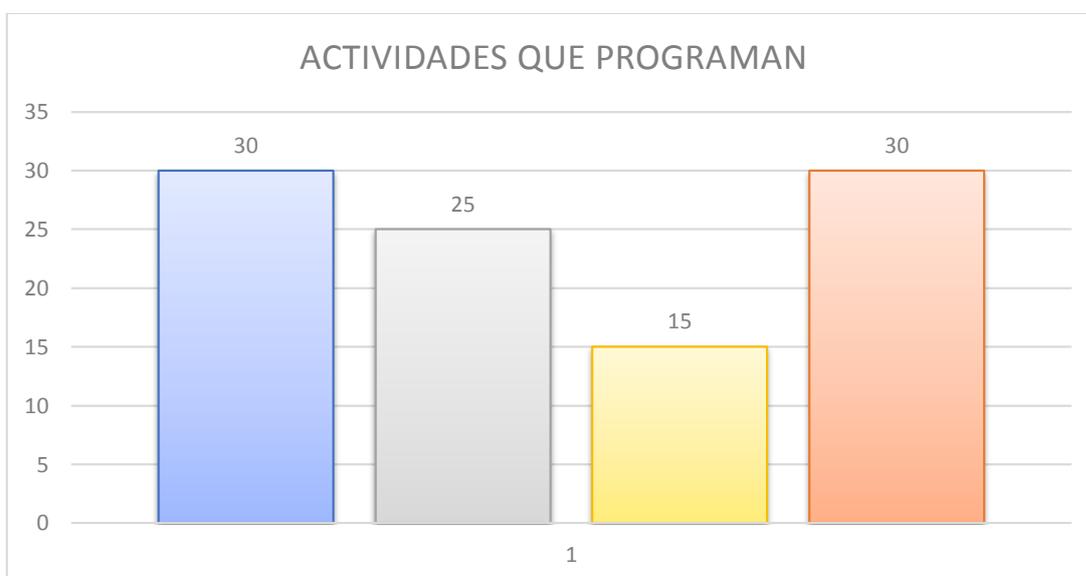
**Interpretación:** La tabla y gráfico 01 indican que el 40% (8) de docentes de nuestra muestra estudiada casi siempre tienen en cuenta los niveles jerárquicos de la Institución Educativa, el 25% (5) nunca tienen en cuenta, el 20%(4) siempre cuentan y el 15%(3) algunas veces cuentan.

**TABLA N° 02: ¿Cree usted que las actividades que programa la I.E.P son planificadas con anterioridad?**

ACTIVIDADES QUE PROGRAMAN	Fi	%
Siempre	6	30
Casi Siempre	6	30
Algunas Veces	5	25
Nunca	3	15
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 02**



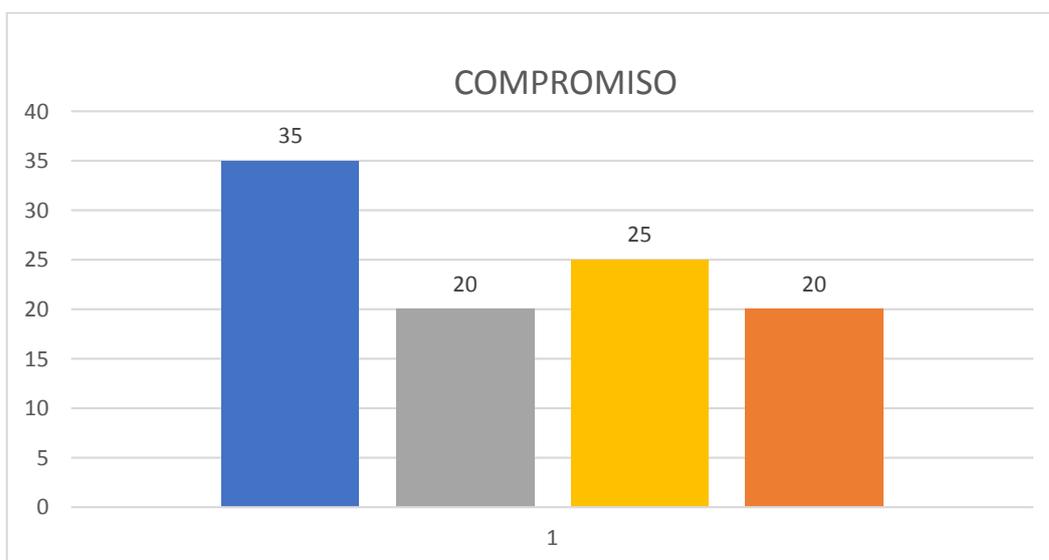
**Interpretación:** La tabla y gráfico N°02 señalan que el 30 %(6) de docentes estudiados indicaron que la Institución Educativa siempre planifican con anterioridad las actividades que programan, el 30(6) casi siempre planifican, el 25%(5) algunas veces planifican y el 15%(3) nunca planifican

**TABLA N° 03: ¿Con que frecuencia se siente usted comprometido con la I.E.P?**

COMPROMISO	Fi	%
Siempre	7	35
Casi Siempre	4	20
Algunas Veces	4	20
Nunca	5	25
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 03**



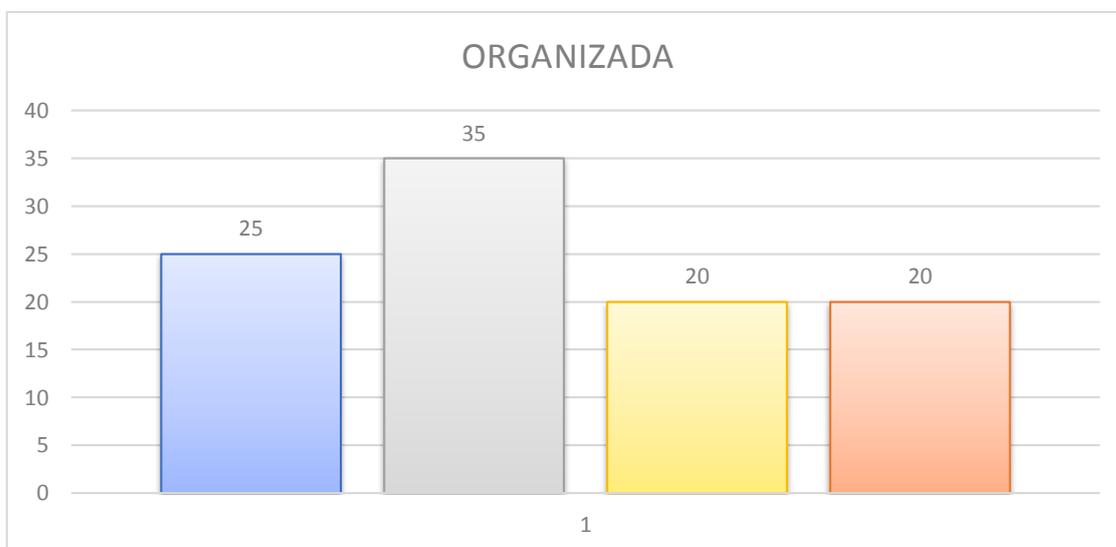
**Interpretación:** La tabla y grafico 03 muestran que el 35%(7) de los docentes estudiados siempre se sienten comprometidos con la institución educativa , el 25%(5) nunca se sienten comprometidos y el 20%(4) algunas veces se sienten comprometidos .

**TABLA N° 04: ¿Cree usted que la I.E.P se encuentra bien organizada?**

ORGANIZADA	Fi	%
Siempre	5	25
Casi Siempre	4	20
Algunas Veces	7	35
Nunca	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 04**



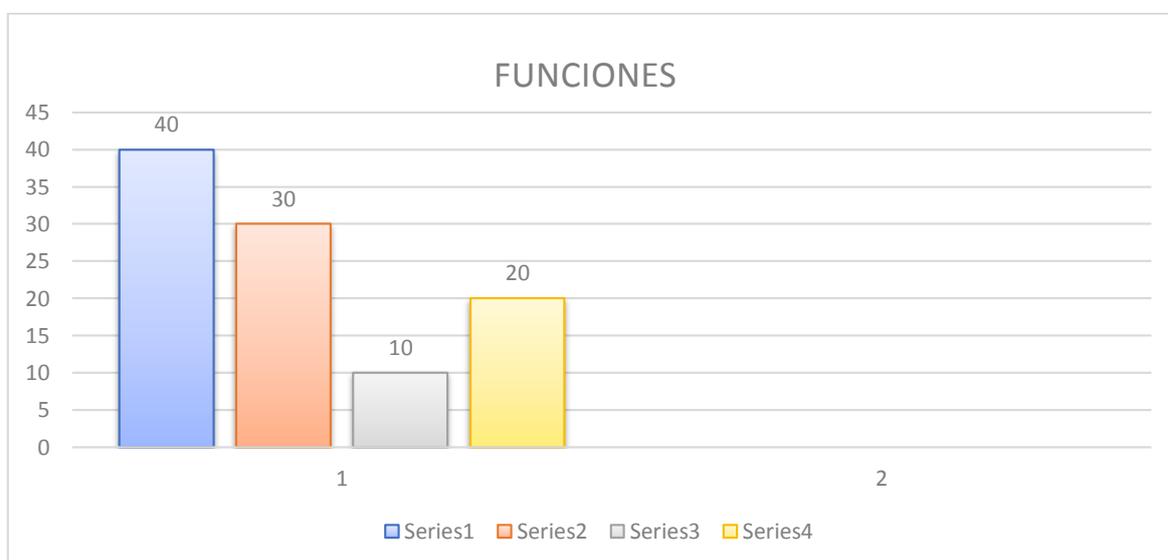
**Interpretación:** La tabla y grafico n°04 indican que el 35%(7) de docentes estudiados manifestaron que la institución educativa algunas veces se encuentra bien organizada, el 20%(4) casi siempre se encuentra bien organizada y el 20 % (4)nunca se encuentra bien organizada.

**TABLA N°05: ¿Cree usted que el personal que trabaja en la I.E.P conoce sus funciones?**

FUNCIONES	Fi	%
Siempre	8	40
Casi Siempre	6	30
Algunas Veces	2	10
Nunca	4	20
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 05**



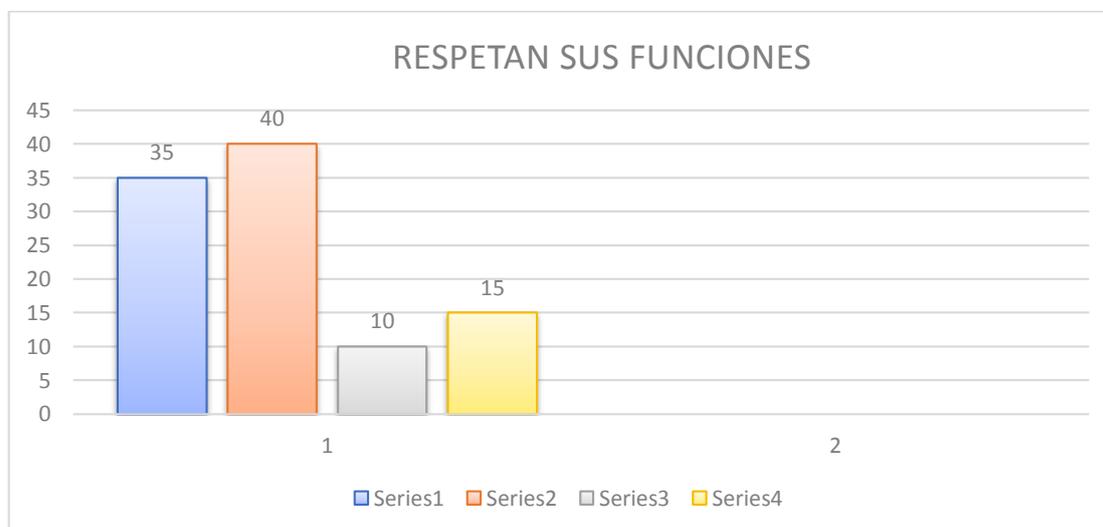
**Interpretación:** La tabla y gráfico N° 05 señalan que el 40 %(8) de docentes estudiados afirmaron que el personal que trabaja en la Institución Educativa siempre conocen sus funciones , el 20%(4) nunca conocen y el 10 %(2) algunas veces conocen.

**TABLA N°06: ¿Los docentes y administrativos respetan sus funciones en la institución?**

RESPETAN SUS FUNCIONES	Fi	%
siempre	7	35
casi siempre	8	40
algunas veces	2	10
nunca	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 06**



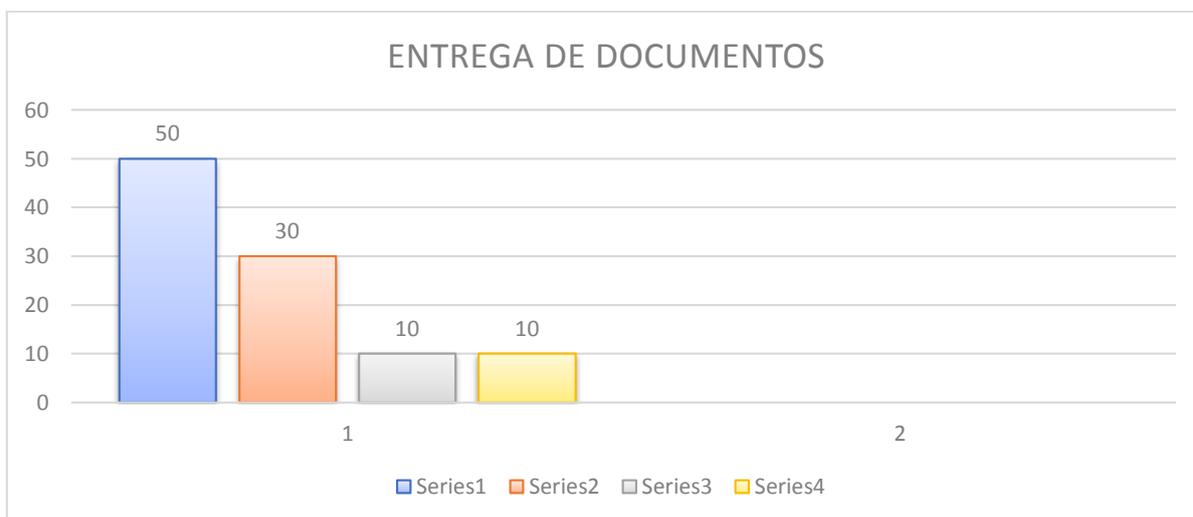
**Interpretación:** La tabla y grafico N° 06 revelan que el 40%(8) de los docentes encuestados opinaron que casi siempre los docentes y administrativos respetan sus funciones en la institución educativa el 35%(7) siempre respetan sus funciones en la institución educativa el 15%(3) nunca respetan y el 10 %(2) algunas veces.

**TABLA N°07: ¿Cumple usted eficientemente con la entrega de sus documentos pedagógicos?**

ENTREGA DE DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS	Fi	%
Siempre	10	50
Casi Siempre	6	30
Algunas Veces	2	10
Nunca	2	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 07**



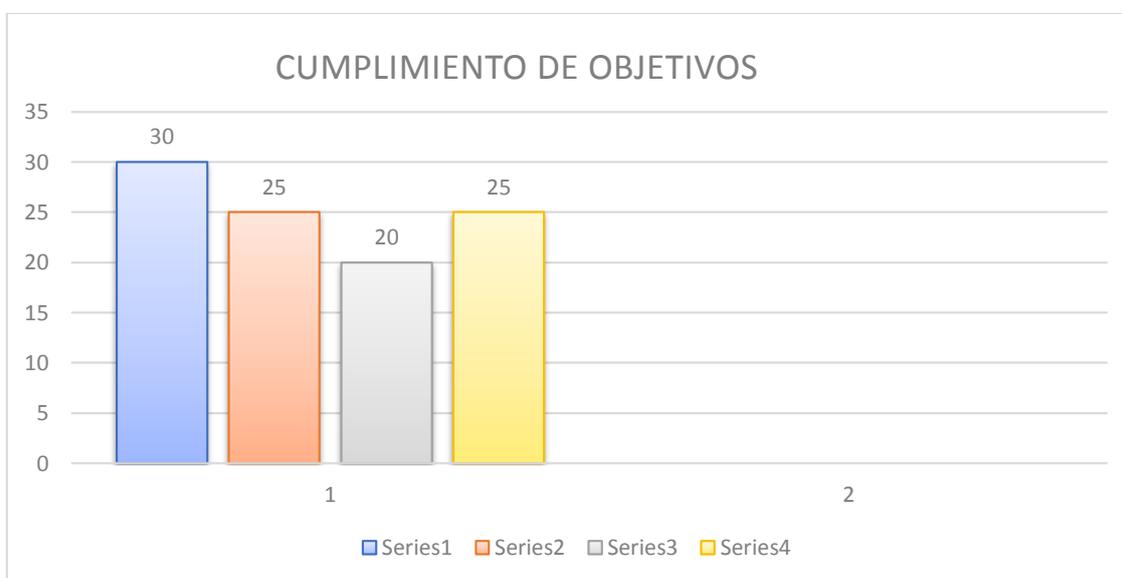
**Interpretación:** La Tabla y gráfico N° 07 evidencian que el 50%(10) de docentes estudiados siempre cumplen eficientemente con la entrega de sus documentos pedagógicos, el 30%(6) casi siempre cumplen eficientemente, el 10%(2) algunas veces cumplen eficientemente y el 10%(2) nunca cumplen eficientemente con la entrega de estos documentos.

**TABLA N°08: ¿Se ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos por la I.E.P?**

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	fi	%
Siempre	6	30
Casi Siempre	5	25
Algunas Veces	4	20
Nunca	5	25
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N°08**



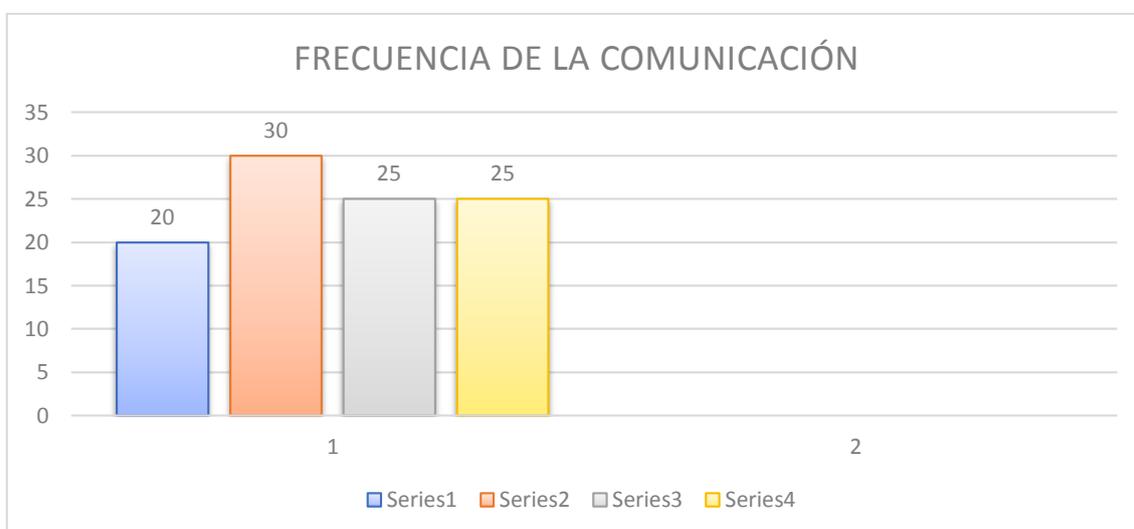
**Interpretación:** La tabla y gráfico n° 08 muestran que el 30%(6) de docentes estudiados indicaron que siempre se ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de objetivos establecidos por la Institución Educativa , el 25%(5) casi siempre se ha establecido indicadores sobre el cumplimiento de los objetivos ,el 20%(4) algunas veces se han establecidos y el 25%(5) nunca se han establecido.

**TABLA N°09: ¿Con que frecuencia la comunicación por parte del personal directivos es clara, fluida y precisa?**

FRECUENCIA DE LA COMUNICACIÓN	fi	%
siempre	4	20
casi siempre	6	30
algunas veces	5	25
nunca	5	25
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 09**



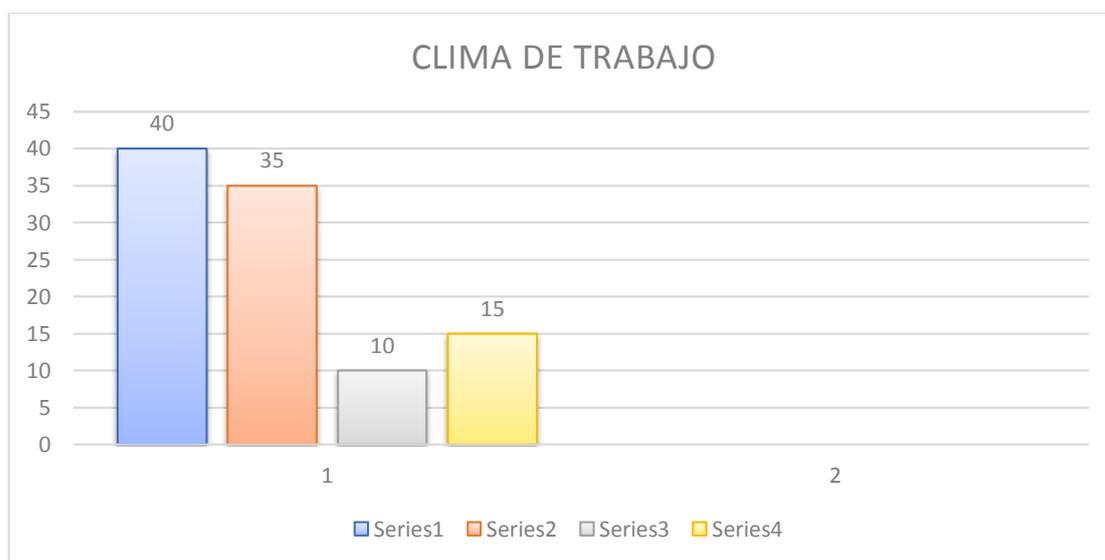
**Interpretación:** La tabla y grafico N° 09 informan que el 30%(6) de docentes estudiados manifestaron que el personal administrativo casi siempre y con frecuencia la comunicación lo realizan con claridad, fluidez y precisa, el 25%(5) algunas veces lo realizaban, el 25%(5) nunca lo realizaban, el 20%(4) siempre lo realizaban.

**TABLA N°10: ¿El personal directivo, propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del personal docente?**

CLIMA DE TRABAJO	Fi	%
Siempre	8	40
Casi Siempre	7	35
Algunas Veces	2	10
Nunca	3	15
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N°10**



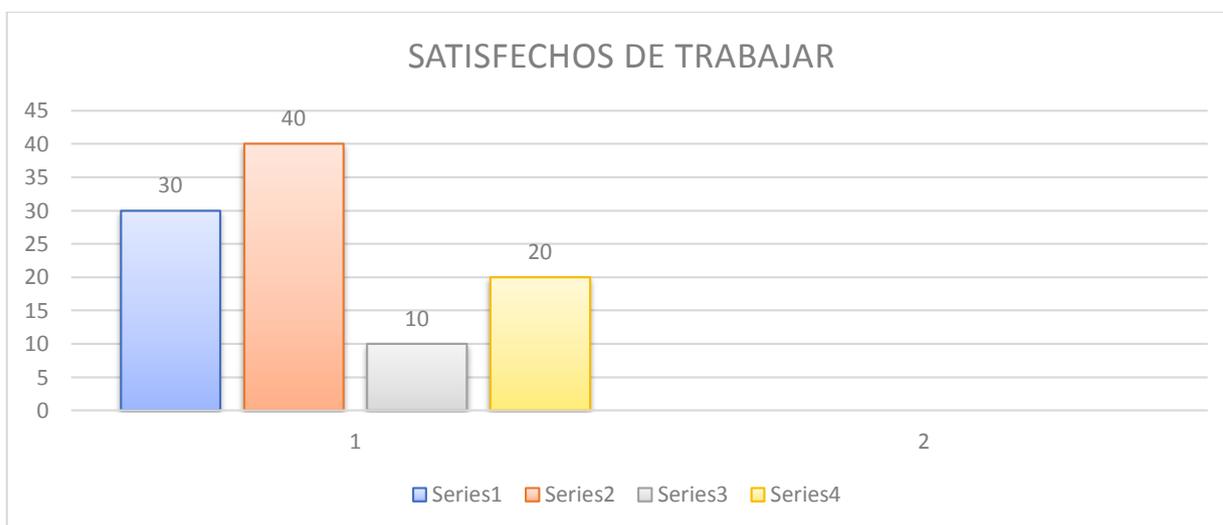
**Interpretación:** La tabla y grafico N°10 muestran que el 40%(8) de docentes estudiados opinaron que el personal administrativo siempre propicia un clima de trabajo agradable , sin olvidar los objetivos del personal docente, el 35%(7) cas siempre propician, el 15%(3) nunca propician y el 10%(2) algunas veces propician.

**TABLA N°11: ¿Con que frecuencia te sientes satisfecho de trabajar en la I.E.P?**

SATISFECHOS DE TRABAJAR	Fi	%
Siempre	6	30
Casi Siempre	8	40
Algunas Veces	2	10
Nunca	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N°11**



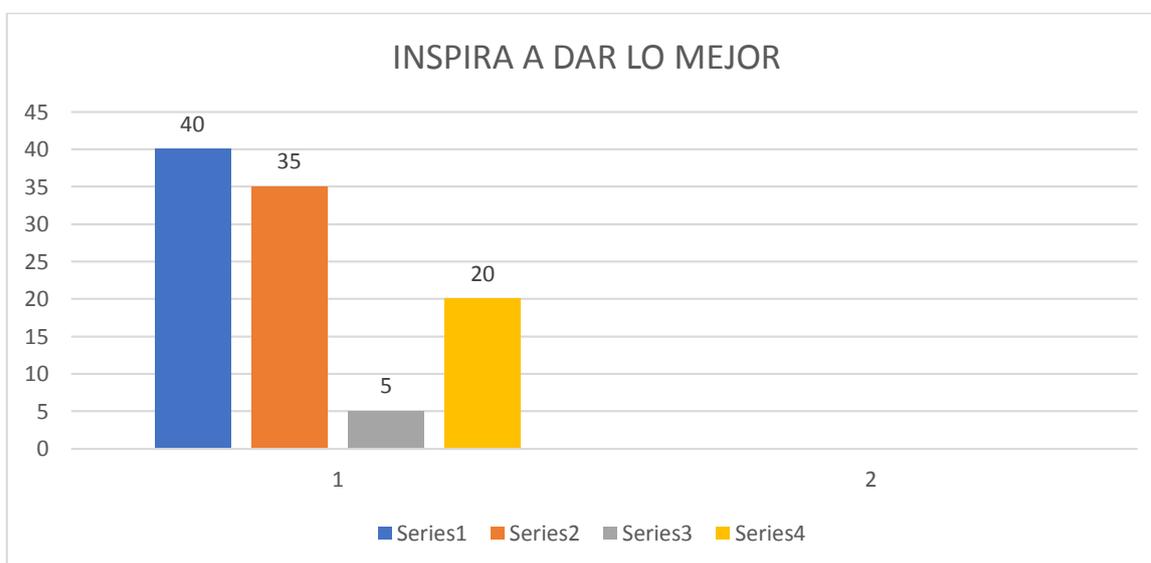
**Interpretación:** La tabla y gráfico N°11 señalan que el 40%(8) de los docentes estudiados casi siempre se sienten satisfechos de trabajar en la institución educativa, el 30%(6) siempre se sienten satisfechos, el 20%(2) nunca se sienten satisfechos y el 10%(2) algunas veces se sienten satisfechos.

**TABLA N°12: ¿Con que frecuencia sientes que la institución educativa te inspira a dar los mejor de ti?**

INSPIRA A DAR LO MEJOR	Fi	%
Siempre	8	40
Casi Siempre	7	35
Algunas Veces	1	5
Nunca	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: encuesta

**GRÁFICO N° 12**



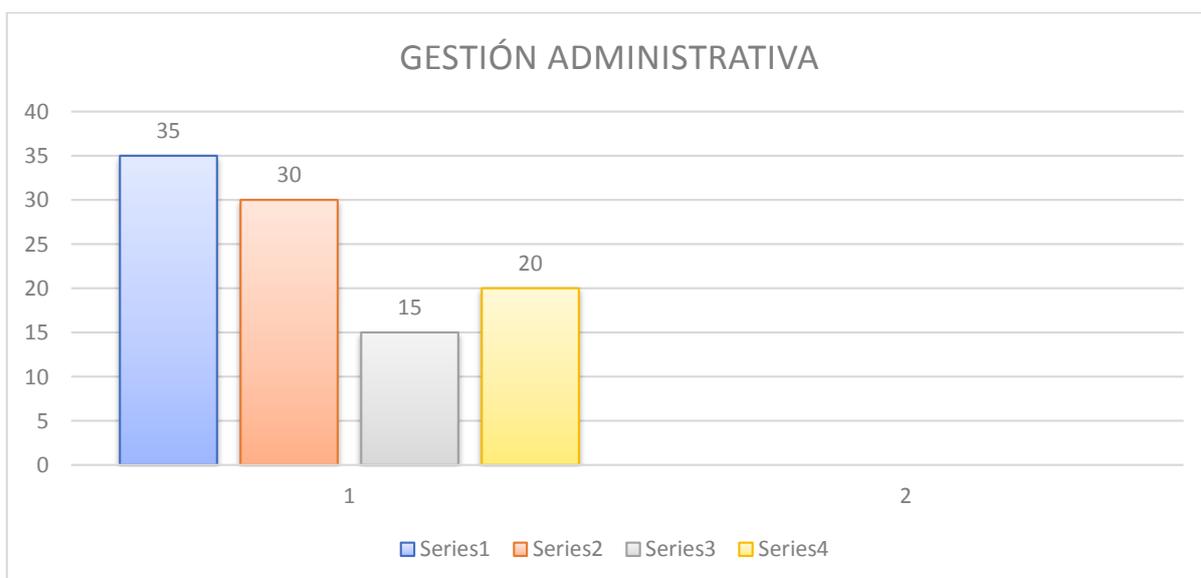
**Interpretación:** La tabla y grafico n°12 señalan que el 40%(8) de docentes estudiados afirmaron que siempre la institución educativa les inspira a dar lo mejor de ellos, el 35%(7) casi siempre le inspira a dar lo mejor, el 20%(4)nunca le inspira a dar lo mejor , el 5%(1) algunas veces les inspira a dar lo mejor.

**TABLA N°13 :** Gestión administrativa que influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” Local Central De La Cuidad De Huánuco 2019.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fi	%
Siempre	7	35
Casi Siempre	6	30
Algunas Veces	3	15
Nunca	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: encuesta

GRÁFICO N°13



**Interpretación:** En la tabla y gráfico N° 13 se observan que el 35%(7) de docentes estudiados afirmaron que siempre la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los docentes, el 30%(6) manifestaron casi siempre influye, el 20%(4) manifestaron nunca influyen y el 15%(3) manifestaron que algunas veces influyen.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Contrastación y prueba de hipótesis según la estadística no paramétrica de la significancia del Chi cuadrado

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

$X^2$ : ¿?

$\sum$ : Sumatoria

$f_o$ : frecuencia observada

$f_e$ : frecuencia esperada

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fi	%
Siempre	7	35
Casi Siempre	6	30
Algunas Veces	3	15
Nunca	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

La tabla corresponde a:  $4 \times 2$  ( $4-1=3$ ) ( $2-1=1$ ) =3 grados de libertad a alfa  $X^2 C=0.05$  (7.82) = $f_o$

Para obtener la frecuencia esperada se realizó el siguiente calculo mediante la fórmula del Chi Cuadrado:

$$X^2 = \frac{(7-35)^2}{35} + \frac{(2-30)^2}{30} + \frac{(3-15)^2}{15} + \frac{(4-20)^2}{20}$$

$$X^2 = 22.4 + 19.2 + 9.6 + 12.8$$

$$X^2 = 64$$

**Por tanto:**  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 64$  entonces se rechaza la  $H_o$ , y se acepta la  $H_i$ , que afirma : La gestión empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" Local Central En Huánuco 2019.

## b) Prueba De Hipótesis Especifica.

- Planificación y Desempeño Laboral

PLANIFICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
ADECUADO	6	5	3	14
INADECUADO	3	2	1	6
TOTAL	9	7	4	20

La tabla corresponde a  $2 \times 3(2-1=1)$   $(3-1=2) = 2$  grados de libertad a alfa  $X^2c=0.05(5.99) = f_0$  para obtener la frecuencia esperada se realizó el siguiente calculo:

$$\frac{9 \times 14}{20} = 6.3$$

$$\frac{9 \times 6}{20} = 2.7$$

$$\frac{7 \times 14}{20} = 4.9$$

$$\frac{7 \times 6}{20} = 2.1$$

$$\frac{4 \times 14}{20} = 2.8$$

$$\frac{4 \times 6}{20} = 1.2$$

Reemplazando la formula tenemos:

$$X^2 = \frac{(6-6.3)^2}{6.3} + \frac{(3-4.9)^2}{4.9} + \frac{(5-3.0)^2}{3.0} + \frac{(5-2.8)^2}{2.8} + \frac{(3-2.7)^2}{2.7} + \frac{(3-2.1)^2}{2.1} + \frac{(1-1.1)^2}{1.2}$$

$$X^2 = 0.01 + 0.74 + 1.73 + 0.18 + 0.39 + 0.03$$

$$X^2 = 3.08 \text{ (fe)}$$

Por tanto:  $X^2c = 0.05 < X^2 = 3.08$  entonces se acepta la hipótesis especifica 1 que afirma: la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P "Honores" local central de la ciudad de Huánuco.

## 2. ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
ADECUADO	7	5	3	15
INADECUADO	2	2	1	5
TOTAL	9	7	4	20

La tabla corresponde a  $2 \times 3(2-1=1) (3-1=2) = 2$  grados de libertad a alfa  $X^2c=0.05 (5.99) = fo$ .

Para obtener la frecuencia esperada se realizó el siguiente cálculo:

$$\frac{9 \times 15}{20} = 6.8 \qquad \frac{9 \times 5}{20} = 2.3$$

$$\frac{7 \times 15}{20} = 5.3 \qquad \frac{7 \times 5}{20} = 1.8$$

$$\frac{4 \times 15}{20} = 3.0 \qquad \frac{4 \times 5}{20} = 1.0$$

Reemplazando la fórmula tenemos

$$X^2 = \frac{(7-6.8)^2}{6.8} + \frac{(2-5.3)^2}{5.3} + \frac{(5-3.0)^2}{3.0} + \frac{(2-2.3)^2}{2.3} + \frac{(3-1.8)^2}{1.8} + \frac{(1-1)^2}{1}$$

$$X^2 = 0.006 + 2.05 + 1.3 + 0.04 + 0.8 + 0$$

$$X^2 = 42\% (fe)$$

Por tanto:  $X^2c=0.05 < X^2=4.20$  entonces se acepta la hipótesis 2 que afirma: la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P "Honores" local central de la ciudad de Huánuco.

### 3.DIRECCION Y DESEMPEÑO LABORAL

CONTROL	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
ADECUADO	8	6	4	18
INADECUADO	1	1	0	2
TOTAL	9	7	4	20

La tabla corresponde a  $2 \times 3$  ( $2-1=1$ ) ( $3-1=2$ ) = 2 grados de libertad a alfa  $X^2c= 0.05$  (5.99)=fo

Para obtener la frecuencia esperada se realizó el siguiente cálculo:

$$\begin{aligned}\frac{9 \times 18}{20} &= 8.1 & \frac{9 \times 2}{20} &= 0.9 \\ \frac{7 \times 18}{20} &= 6.3 & \frac{7 \times 2}{20} &= 0.7 \\ \frac{4 \times 18}{20} &= 3.6 & \frac{4 \times 2}{20} &= 0.4\end{aligned}$$

Reemplazando la fórmula tenemos:

$$X^2 = \frac{(8-8.1)^2}{8.1} + \frac{(1-6.3)^2}{6.3} + \frac{(6-3.6)^2}{3.6} + \frac{(1-0.9)^2}{0.9} + \frac{(4-0.7)^2}{0.7} + \frac{(0-0.4)^2}{0.4}$$

$$X^2 = 0.001 + 4.46 + 1.6 + 0.01 + 15.6 + 0.04$$

$$X^2 = 21\%(\text{fe})$$

Por tanto:  $X^2c=0.05 < X^2=21.7$  entonces, se acepta la hipótesis específica 3; que afirma: el control influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" local central de Huánuco.

#### 4.control y Desempeño Laboral

DIRECCIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL
	ALTO	MEDIO	BAJO	
ADECUADO	6	5	3	14
INADECUADO	3	2	1	6
TOTAL	9	7	4	20

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

La tabla corresponde a  $2 \times 3(2-1=1)(3-1=2)=2$  grados de libertad a alfa  $X^2c=0.05(5.99)=fo$

Para obtener la frecuencia esperada se realizó el siguiente calculo

$$\frac{9 \times 14}{20} = 6.3$$

$$\frac{9 \times 6}{20} = 2.7$$

$$\frac{7 \times 14}{20} = 4.9$$

$$\frac{7 \times 6}{20} = 2.1$$

$$\frac{4 \times 14}{20} = 2.8$$

$$\frac{4 \times 6}{20} = 1.2$$

Reemplazando la formula tenemos:

$$X^2 = \frac{(6-6.3)^2}{6.3} + \frac{(3-4.9)^2}{4.9} + \frac{(5-2.8)^2}{2.8} + \frac{(2-2.7)^2}{2.7} + \frac{(3-2.1)^2}{2.1} + \frac{(1-1.2)^2}{1.2}$$

$$X^2 = 0.01 + 0.74 + 1.73 + 0.18 + 0.39 + 0.03$$

$$X^2 = 30\%(fe)$$

Por tanto:  $X^2c=0.05 < X^2=3.08$  entonces se acepta la hipótesis específica 4; que afirma: la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo al proceso de la investigación, se llegaron a obtener el resultado según la prueba de hipótesis mediante la significancia del chi cuadrado obteniendo que la gestión empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco, con una contrastación de  $(\chi^2_{c=0.05} < \chi^2 = 64)$ . Por tanto, se llegaron a conclusiones: un porcentaje promedio general de 75% de docentes estudiados ejecutaron adecuadamente, las gestiones administrativas en relación del 45% de docentes que presentaron un nivel alto de desempeño laboral y el 35% con nivel medio.

Frente a ello, **Mayor L(2006)** revela que la gestión empresarial es una acción integral atendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática. La administración incluye muchas funciones tales como la gestión estratégica, gestión de recursos humanos, administración de operaciones y así sucesivamente. Sin embargo, hay otras necesidades, problemas y conceptos en una organización son demasiado.

Así mismo **Palaci (2005)** señala que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo, estas de un mismo tiempo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez contribuirá a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral complementa al determinar como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora del desempeño porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Según, **Flores O (2013)** en su estudio encontraron que la gestión empresarial en la cooperativa se ve limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y de su poco compromiso, no cumplen con el desempeño de una buena gestión administrativa, no existe un sistema motivacional para el personal de manera que este pueda ejercer de manera eficiente su labor. Resultados que fundamentan dicho autor, no presenta relación directa de datos frente a los resultados encontrados en nuestra investigación por la sencilla razón del planteamiento del problema de ambos estudios.

Al respecto, **Corvera U (2017)**, en su estudio muestra que la gestión administrativa influye de manera negativa en el desempeño laboral del personal, existe desmotivaciones de los trabajadores administrativos para desempeñarse en sus labores, las funciones a desempeñar no son cumplidas en forma eficiente perjudicando de esta manera al estudiante, razón de ser de las instituciones educativas, el perfil de la mayoría no es apropiado para el desempeño laboral del personal administrativo y significativo puesto que existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Desde un punto de vista los resultados que sustenta Corvera no tienen vínculo directo con los resultados encontrados y contrastados en nuestro estudio a consecuencia de la formulación y medición de las variables propuestas de ambas investigaciones.

Según **López v**, en su estudio revela que en la empresa investigada el proceso administrativo es deficiente, pues la planificación, dirección y control de los recursos humanos y materiales no se realiza adecuadamente por tal razón los empleados tienen dificultades para realizar sus labores de manera eficaz efectuando la operatividad de la empresa y esta situación puede poner en riesgo la satisfacción laboral del cliente al no existir misión, visión, planes, objetivos y estrategias empresariales retrasa el crecimiento económico de la empresa, la inadecuada estructura organizacional de la empresa no debe realizar una apropiada segregación de funciones, provocando desordenes al momento de designar las actividades, la entrega de incentivos como medio de motivación para el personal no es equitativo pues solo un

empleado goza de este beneficio, motivo por el cual la mayoría de ellos no se esfuerzan por cumplir sus actividades asignadas así realizan sus tareas solo por mantener su trabajo, el control es deficiente y se debe a la ausencia de mecanismos para efectuarlo, provocando que no se realicen evaluaciones de desempeño laboral, lo cual impide conocer cuál es el nivel de eficiencia y eficacia del personal. Resultados fundamentados por López no tiene ninguna similitud con los resultados encontrados y sustentados en nuestra investigación por la diferencia del problema planteado.

A través de las comparaciones de los estudios revelados y controlados, Chiavenato (2009) evidencia que el proceso administrativo es un proceso abierto a cíclico de planificación, organización, dirección y control, dado que todas estas competencias administrativas estas interiormente relaciones entre ellas. Son independientes y trabajan en conjunto. Además, sustenta que la evaluación del desempeño laboral consiste en medir e identificar sus cualidades para administrar todo el desempeño humano. La evaluación se concibe como una actividad de preocupación en las organizaciones ya que la identificación de todas las capacidades constituye el potencial humano en el cual apoyarse para el análisis de cada puesto demandado.

## CONCLUSIONES

- ✚ Se analizó que la gestión empresarial y su influencia en el desempeño laboral de La Institución Educativa Particular “Honores” en la ciudad de Huánuco 2019, mediante un cuestionario y se llegó al resultado de que, si influye en el desempeño laboral de los docentes, como se puede observar en la contratación de la hipótesis general el coeficiente de correlación tiene un valor de 64% y se encuentra dentro de una valoración alta, es decir si influye.
- ✚ Se analizó que la planeación si influye significativamente en el desempeño laboral; cómo podemos verificar en la tabla n°02, donde solo el 30% contestaron que, si planifican con anterioridad, de esta forma podemos aceptar la hipótesis, donde la contratación de hipótesis el coeficiente de correlación es de 30.8% interpretándose como una valoración media en la contrastación y prueba de hipótesis, es decir la planificación si influye en el desempeño laboral.
- ✚ La organización de los docentes si influye en el desempeño laboral, como podemos verificar en la tabla n°09 contestaron siempre el 20% que se organizan para desarrollar sus actividades, de esta manera podemos corroborar que en la contrastación y en la prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación es de 42% y se encuentra dentro de una valoración muy alta, por lo que podemos tener docentes que si se están organizándose adecuadamente para desempeñar sus funciones.
- ✚ Dirección, si influye en el desempeño laboral como podemos verificar en la tabla n°10 donde contestaron siempre un 40% que tienen una dirección adecuada, el coeficiente de correlación es de 38% y se encuentra dentro de una valoración media, por lo que podemos tener docentes que efectúan sus actividades de manera oportuna.
- ✚ Control influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución, como podemos verificar en la tabla n°03, donde el 35% contestaron que se sienten comprometidos con las instituciones, donde el coeficiente de correlación es de 21.7% ya que se encuentra dentro de una valoración media baja.

## RECOMENDACIONES

- ✚ Se sugiere a la Institución Educativa Particular Honores implementar el Manual De Organización Y Funciones ya que el personal docente no tiene mucho conocimiento de las funciones que cumple el personal administrativo y/o otros, por lo que podemos observar que si hay incidencia en las variables para así determinar de forma adecuada las funciones de personal docente.
- ✚ Se recomienda a Institución Educativa Particular Honores diseñar y organizar una política de planificación donde se puedan organizar y planificar mejor sus actividades académicas, que facilite a los docentes un mejor desempeño laboral, si bien es cierto se viene realizando la planificación adecuadamente para obtener mejores resultados en la institución.
- ✚ Se sugiere implementar el Reglamento De Organización Y Funciones donde se les pueda facilitar al personal docente conocer las funciones que cada personal docente y administrativo representa dentro de la institución.
- ✚ Se sugiere a la institución realizar más publicidad a través de afiches, radio, redes sociales y televisión donde pueda la ciudadanía conocer el desempeño laboral que tienen los docentes de la institución.
- ✚ Se sugiere contratar docentes con perfiles determinados que establezca la institución para que puedan tener un mejor desempeño laboral y obtener mejores resultados académicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amador Juan Pablo (2003) "Proceso Administrativo"

Anzola Servulo (2002) "Fundamentos Teóricos Sobre La Gestión "México Mac Graw Hil

Fernando Recari (2015) "Gestión Administrativa En Los Departamentos De Compras Y Contrataciones Del Ministerio De Gobernación De Guatemala"

Digna Beatriz (2016) "Análisis De La Gestión Administrativa Y Su Incidencia En La Operatividad De La Empresa Mercedi S.A Provincia De Guayas"

Silvia Flores (2013) "Proceso Administrativo Y Gestión Empresarial En Probas Jinoteca"

Valencia Concha (2016) Gestión Administrativa Y La Calidad De Servicios Al Usuario En La Red Asistencial De Salud Essalud.

Corvera Urtecho A. (2017) "la gestión administrativa y su influencia en el desempeño"

Granizo Diaz P (2017) "Desempeño Laboral Y Satisfacción En El Trabajo En La Empresa MO COMPANY LOGISTICA PERU SAC – CALLAO.

Calero Mora J. (2015) "Gestión Administrativa Y Calidad De Los Servicios En La Municipalidad Provincial De Huaral"

Valmire Huallpa LI. (2016) "Gestión Administrativa De La Empresa Marisal"

Sampieri Hernández (2006) "La Metodología De La Investigación Científica"

# ANEXOS

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p align="center"><b>A GESTIÓN ADMINISTRATIVA INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR "HONORES" LOCAL CENTRAL DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO - 2019"</b></p>	<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De Qué Manera La Gestión Administrativa Influye En el desempeño Laboral de los docentes De La Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco -2019?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>¿De qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019?</p> <p>¿De qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular "Honores" local centra de la ciudad de Huánuco 2019?</p> <p>¿De qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019?</p> <p>¿De qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" en la ciudad de Huánuco 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>¿Analizar de qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019?</p> <p>¿Analizar de qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019?</p> <p>¿Analizar de qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019?</p> <p>Analizar de qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>Hi:</b> La gestión empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular "Honores" local central Huánuco 2019.</p> <p><b>Ho:</b> La gestión empresarial no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular "Honores" local central de Huánuco 2019</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco</p> <p>la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco</p> <p>el control influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019</p> <p>la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Particular "Honores" local central de la ciudad de Huánuco 2019</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Tipo descriptiva</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b> No experimental de corte transversal correlacional</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p>La Investigación considera que el total de los trabajadores (docentes y administrativos) son 20 personas que laboran en la Institución Educativa Particular "Honores" sede central de la ciudad de Huánuco 2019.</p> <p><b>Técnicas de recolección de información:</b></p> <p><b>Fuentes primaria:</b> La observación</p> <p><b>Fuentes secundaria</b> libros</p> <p><b>Fuentes terciarias:</b> Internet Fichas de recolección de datos</p>	<p><b>Procesamiento:</b> Software estadístico SPSS</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario de encuesta</p>

## ENCUESTA

Encuesta sobre gestión administrativa y desempeño laboral en los docentes de la I.E.P “Honores- Huánuco”

Sr(a) docente, agradecemos a usted responder las siguientes preguntas que a continuación se formularan, sírvase leer detenidamente y marca con una (x) la alternativa que considere correcta. Los resultados se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad.

ENCUESTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1. ¿Tiene en cuenta usted los niveles jerárquicos de la I.E.P?				
2. ¿Cree usted que las actividades que programa la I.E.P son planificadas con anterioridad?				
3. ¿Con que frecuencia se siente usted comprometido con la I.E.P?				
4. ¿Cree usted que la I.E.P se encuentra bien organizada?				
5. ¿cree usted que el personal que trabaja en la I.E.P conoce sus funciones?				
6. ¿Los docentes y administrativos respetan sus funciones en la institución?				
7. ¿Cumple usted eficientemente con la entrega de sus documentos pedagógicos?				
8. ¿Se ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos por la I.E.P?				
9. ¿Con que frecuencia la comunicación por parte del personal directivo es clara, fluida y precisa?				

10. ¿El personal directivo, propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del personal docente?				
11. ¿Con que frecuencia te sientes satisfecho de trabajar en la I.E.P?				
12. ¿Con que frecuencia sientes que la institución educativa te inspira a dar los mejor de ti?				

## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS

1. ¿Al inicio de las actividades académicas se planifica el trabajo por parte de los directivos?
2. ¿Qué actividades de los docentes son controlados permanentemente?
  - A. Asistencia
  - B. Notas o registros
  - C. fichas
3. ¿considera que los docentes cumplen con realizar las actividades programadas?
4. ¿Qué actividades que se organizan los docentes son los que no se cumplen?
  - A. Reuniones
  - B. Paseos
  - C. Cenas de confraternidad