

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco – 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Hidalgo Cervantes, Rosa Ángela

ASESORA: Papas Meza, Sabina

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42351873

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47647973

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0002-4054-215X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003- 1423-2737
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003- 4952-780X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:00 horas del día 27 del mes de noviembre del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, 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. Rafael Antonio Anibal Rivero
Mtra. Keli Agui Esteban
Mtro. William Giovanni Linares Beraún

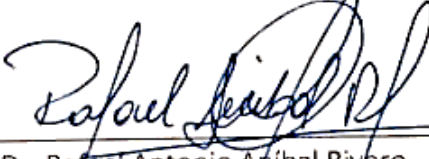
Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1837-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARINO ADRIÁN MEZA ROSALES DEL DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGIÓN HUÁNUCO – 2024"**, presentada por la Bachiller, **HIDALGO CERVANTES, Rosa Angela**, para optar el título Profesional de Licenciada 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, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 13 (Trece) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:00 horas del día 27 del mes de noviembre del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE


Mtra. Keli Agui Esteban
DNI: 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
SECRETARIO


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: HIDALGO CERVANTES ROSA ÁNGELA, de la investigación titulada "La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco – 2024", con asesora SABINA PAPAS MEZA, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1883-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 11 de septiembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

9. Rosa Ángela, Hidalgo Cervantes.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

8%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios, quien es luz de nuestra existencia y es guía de nuestro destino.

A mis padres, Blanco Hidalgo, Yolinda Cervantes y hermanos, por el amor, apoyo incondicional y cuya fe en mí nunca flaqueó.

A mi hermosa hija Rebeca quien es mi motor y fuerza que me impulsa a seguir adelante y a superarme en la vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por bendecirme y permitirme finalizar mi carrera profesional.

A la Universidad de Huánuco, fuente de superación y formación profesional de calidad. A la E.A.P. de Administración de Empresas, por haberme forjado y dotado de conocimiento para desenvolverme eficientemente como administradora. A los docentes de los diversos cursos de mi formación profesional en la carrera profesional de Administración de Empresas.

A la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales, por su apoyo incondicional para el desarrollo de esta tesis, por su interés en brindar información precisa para el análisis de esta investigación.

A mi familia y colegas de estudios por sus consejos y motivación para poder concretar esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE.....	IV
INDICE DE TABLA	VII
INDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19

2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2.	BASE TEÓRICAS	22
2.2.1.	DEFINICIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	22
2.2.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	28
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	34
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	35
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	35
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	35
2.5.	VARIABLES	36
2.5.1.	VARIABLE 1.....	36
2.5.2.	VARIABLE 2.....	36
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	37
CAPÍTULO III.....		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		38
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.1.	ENFOQUE	38
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3.	DISEÑO	39
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.2.1.	POBLACIÓN	39
3.2.2.	MUESTRA.....	40
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.3.1.	TECNICA	41
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	41

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	42
3.6. ASPECTOS ÉTICOS	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	43
4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD	59
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	60
CAPÍTULO V.....	66
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	77

INDICE DE TABLA

Tabla 1	Operacionalización de variables	37
Tabla 2	¿En la institución se difunde periódicamente la misión de la Institución Educativa?	43
Tabla 3	¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?	44
Tabla 4	¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?	45
Tabla 5	¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?	46
Tabla 6	¿La comunicación que se da entre directores y docentes son los adecuados?	47
Tabla 7	¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?	48
Tabla 8	¿En la institución se monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?	49
Tabla 9	¿En la institución se evalúa permanentemente a los docentes?... ..	50
Tabla 10	¿El docente hace uso de las herramientas modernas que posee la institución para hacer de sus clases más dinámicas?	51
Tabla 11	¿El docente realiza el seguimiento al estudiante en el desarrollo de su proceso de aprendizaje para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias?	52
Tabla 12	¿Los docentes imparten el liderazgo en las aulas?	53
Tabla 13	¿El docente desarrolla el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados?	54
Tabla 14	¿Los docentes inicia y termina sus clases puntualmente?	55
Tabla 15	¿Considera usted que el trabajo de los docentes muestra el compromiso de ellos con la institución?	56

Tabla 16 ¿Las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas?	57
Tabla 17 ¿Los docentes muestran una buena competencia laborales en la institución educativa?.....	58
Tabla 18 Pruebas de normalidad	59
Tabla 19 Valores del coeficiente de correlación de Spearman	60
Tabla 20 Correlación de la Hipótesis General.....	61
Tabla 21 Correlación de la Hipótesis General 1.....	62
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis específica 2	63
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis específica 3	64
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis General 4.....	65

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿En la institución se difunde periódicamente la misión de la Institución Educativa?	43
Figura 2 ¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?	44
Figura 3 ¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?	45
Figura 4 ¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?	46
Figura 5 ¿La comunicación que se da entre directores y docentes son los adecuados?	
Figura 6 ¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?	48
Figura 7 ¿En la institución se monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?	49
Figura 8 ¿En la institución se evalúa permanentemente a los docentes?... 50	
Figura 9 ¿El docente hace uso de las herramientas modernas que posee la institución para hacer de sus clases más dinámicas?	51
Figura 10 ¿El docente realiza el seguimiento al estudiante en el desarrollo de su proceso de aprendizaje para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias?	52
Figura 11 ¿Los docentes imparten el liderazgo en las aulas?	53
Figura 12 ¿El docente desarrolla el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados?	54
Figura 13 ¿Los docentes inicia y termina sus clases puntualmente?	55
Figura 14 ¿Considera usted que el trabajo de los docentes muestra el compromiso de ellos con la institución?	56

Figura 15 ¿Las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas? 57

Figura 16 ¿Los docentes muestran una buena competencia laborales en la institución educativa?..... 58

RESUMEN

La presente investigación, denominada "La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco – 2024", tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes en la mencionada institución educativa. Teniendo una metodología empleada que fue del tipo de aplicada, de enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. La población fue de 90 participantes (30 docentes-administrativos y 60 estudiantes); la técnica empleada fue la encuesta para ambas variables. En la conclusión se determinó que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024, ya que se obtuvo un coeficiente de 0.711, encontrándose dentro de una valoración alta, mostrando una significancia de 0.001, lo cual se encuentra dentro de lo permitido (ver Tabla N°19).

Palabras claves: Gestión, administración, desempleo, laboral, docentes.

ABSTRACT

The present research, called "Administrative management and work performance of teachers at the Marino Adrián Meza Rosales educational institution in the district of Amarilis, province and region of Huánuco - 2024", aimed to analyze administrative management and its influence on performance. employment of teachers in the aforementioned educational institution. Having a methodology used that was of the applied type, with a quantitative approach and a correlational descriptive level. The population was 90 participants (30 teachers-administrators and 60 students); The technique used was the survey for both variables. In the conclusion, it was determined that administrative management is related to the work performance of the teachers of the Marino Adrián Meza Rosales Educational Institution in the district of Amarilis, province and region of Huánuco 2024, since a coefficient of 0.711 was obtained, being within a high rating, showing a significance of 0.001, which is within what is allowed (see Table N°19).

Keywords: management, administration, unemployment, job performance, teachers.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa adecuada y eficiente es un componente esencial de un proceso educativo de alta calidad. Su relevancia reside en la habilidad para organizar y gestionar los recursos de manera eficiente, establecer políticas y procedimientos efectivos, garantizar una asignación adecuada de recursos financieros y humanos. Además, fomenta un entorno laboral favorable tanto para el personal docente como para el administrativo.

En el ámbito nacional, se hace hincapié en que el rendimiento de los docentes representa una cuestión persistente en el contexto de Perú. Esto se manifiesta en las carencias evidenciadas en la práctica pedagógica cuando los educadores se enfrentan a desafíos en la ejecución de una diversidad de procesos, incluyendo tanto aspectos didácticos como pedagógicos. En los últimos años, el sistema educativo en Perú ha pasado por diversas transformaciones significativas en un esfuerzo por alcanzar diversos modelos de excelencia. Dentro de estos modelos, se espera que los docentes desarrollen un papel crucial en la mejora de diversos aspectos en el entorno institucional, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de los objetivos educativos establecidos.

La Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales. Los docentes han expresado inquietudes particulares, vinculadas a desafíos en la estructura organizativa, la comunicación y la falta de implementación de estrategias y procedimientos adecuados en la programación de las actividades.

Por esta razón, se consideró oportuno realizar este estudio, que comienza con las siguientes interrogantes. ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024? Esta pregunta nos ayudará a determinar hasta qué punto las prácticas de gestión del director afectan el desempeño de todo el personal docente en la institución y si este enfoque de administración contribuye a lograr la deseada calidad educativa que todos los peruanos esperamos.

Este informe de tesis está estructurado en cinco capítulos.

En el capítulo I, establece el contexto y el fundamento del estudio, comenzando con una presentación general del tema y el planteamiento del problema específico a abordar, seguido de la definición de los objetivos generales y específicos. Se justifica la importancia del estudio, destacando su relevancia y potencial contribución al campo de conocimiento, y se formulan las preguntas de investigación. Además, se describen el alcance y las limitaciones del estudio. El capítulo II examina y analiza la investigación existente y relevante al tema de estudio, proporcionando un marco teórico y conceptual sólido. El capítulo III describe en detalle los métodos y procedimientos que se utilizarán para llevar a cabo la investigación, proporcionando una guía clara sobre cómo se recogerán y analizarán los datos. El capítulo IV expone los datos recolectados y los analiza en relación con los objetivos y preguntas de investigación planteadas. Y por último el capítulo V, donde se aborda "Discusión de resultados, Conclusiones y Recomendaciones". Aquí es donde se resumen los hallazgos principales de la investigación, se interpretan en el contexto del marco teórico y se presentan las conclusiones finales. Por último, se precisan los anexos correspondientes: matriz de consistencia, instrumentos y otros.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Una gestión administrativa adecuada y eficiente es un componente esencial de un proceso educativo de alta calidad. Su relevancia reside en la habilidad para organizar y gestionar los recursos de manera eficiente, establecer políticas y procedimientos efectivos, garantizar una asignación adecuada de recursos financieros y humanos. Además, fomenta un entorno laboral favorable tanto para el personal docente como para el administrativo.

La gestión administrativa engloba una serie de iniciativas llevadas a cabo con la finalidad de supervisar y guiar el rumbo de una entidad. Estas acciones abarcan una variedad de responsabilidades, activos y esfuerzos, y tienen la capacidad de coordinar y orquestar las operaciones que acontecen en la entidad. Esto, a su vez, contribuye a anticipar posibles desafíos y lograr los objetivos definidos por la entidad. El proceso de gestión administrativa se descompone en cuatro funciones fundamentales: planificación, estructuración, liderazgo y vigilancia (Cruz y Jiménez, 2023).

En el ámbito internacional, la gestión educativa en el ámbito público está experimentando una profunda modernización mediante la incorporación de diversas herramientas tecnológicas. Este procedimiento se realiza con la intención de mantenerse al día y ser competitivo en el mercado educativo, donde las instituciones privadas también desempeñan un papel importante. La introducción de tecnologías en la administración no solo optimiza la eficiencia y efectividad de las operaciones, sino que también asegura la provisión de una educación de excelencia (Esteve, 2003).

En el ámbito nacional, se destaca que el desempeño de los docentes sigue siendo un desafío constante en el contexto peruano. Esto se ve reflejado en las carencias evidenciadas en los resultados de las evaluaciones censales estudiantiles, en la práctica pedagógica cuando los educadores se enfrentan a desafíos en la ejecución de una diversidad de procesos, incluyendo tanto aspectos didácticos como pedagógicos. En las últimas décadas, la educativa peruana ha pasado por diversas transformaciones significativas en un

esfuerzo por alcanzar diversos modelos de excelencia. En estos enfoques, se anticipa que los docentes asuman un rol fundamental en la mejora de varios aspectos dentro del entorno institucional, lo cual contribuye al logro de los objetivos educativos propuestos (Chávez & Olivos, 2019).

En el contexto local, en la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales, la plana docente ha expresado inquietudes particulares, vinculadas a desafíos en la estructura organizativa, la falta de comunicación, coordinación e implementación de estrategias y procedimientos adecuados en las programaciones de las diversas actividades.

Por esta razón, se consideró oportuno realizar este estudio, que da inicio con las siguientes interrogantes. ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los docentes? Esta cuestión nos permitirá determinar en qué medida las prácticas de la gestión administrativa presidida por la directora influyen en el desempeño de todo el personal docente en la institución educativa, y si este enfoque administrativo contribuye a lograr la calidad educativa que todos los peruanos deseamos.

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 Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024?

¿De qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024?

¿De qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024?

¿De qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar de qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Analizar de qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Analizar de qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Analizar de qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La propuesta de esta investigación fue ampliar y mejorar el conocimiento actual respecto a la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes y ver la influencia de estas dos variables. Los hallazgos de esta investigación tuvieron el potencial de ofrecer beneficios directos a la institución educativa, ya que proporcionaron información valiosa que se puede utilizar para mejorar en gran medida la gestión actual.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El propósito del estudio fue llevar a cabo la implementación de la teoría y los conceptos esenciales sobre gestión administrativa para mejorar así el desempeño laboral. La implementación de estos principios de gestión administrativa generó un efecto positivo en la eficiencia y efectividad de la institución educativa. Esto incluyó la planificación y organización de recursos, la dirección de actividades educativas y administrativas, y el control de procesos para garantizar un entorno de trabajo óptimo y una educación de calidad para los estudiantes.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este estudio fue de tipo Aplicada, se utilizó un enfoque cuantitativo, que consistió en la recopilación y análisis de datos para examinar la relación entre ambas variables de estudio (gestión administrativa y desempeño laboral). Para este propósito, se diseñó un instrumento de investigación adecuado que permitió recopilar información relevante de manera sistemática. Los datos recopilados se utilizaron para elaborar conclusiones y recomendaciones basadas en evidencia, con el objetivo de mejorar la gestión administrativa.

1.5. LIMITACIONES

El desarrollo de este estudio no presentó ningún tipo de limitación significativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

“Gestión de la administración escolar en el desarrollo de actividades académicas, mirada en tiempos de pandemia”. El objetivo era analizar los procesos administrativos de la gerencia. La metodología del tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, tuvo una muestra de 25 directivos y docentes; como instrumento usó el cuestionario. Este investigador concluye: La organización está directamente vinculada con el rendimiento laboral de los docentes, mostrando 0.751 de correlación significativa; esto indica que existe una mejor gestión organizacional, tal como se ha determinado a partir de la correlación obtenida y precisada.

Joseph (2021). “La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur”. El objetivo fue determinar el grado de calidad de la gestión administrativa de las instituciones; la metodología fue cuantitativa, descriptiva y de un diseño no experimental; la muestra fue de 177 docentes; el instrumento empleado fue el cuestionario para ambas variables. En conclusión, la gestión administrativa se identifica como un factor positivo y significativo en la predicción de la satisfacción laboral, y con una mejora en cada fase de la gestión administrativa, como la planificación, organización, liderazgo y control en sus instituciones, es probable que la satisfacción de los docentes aumente de manera continua.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Quiroz y Vega (2020), “Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de La Libertad, 2019”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables de estudio: “gestión administrativa y desempeño docente”. La metodología fue del nivel descriptivo-correlacional. La población fue de 40 docentes. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación directa moderadamente significativa entre la dimensión de control de la variable, con un valor de Rho de Spearman de 0.485.

Fernández (2021), “Gestión administrativa y rendimiento laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19”. El objetivo fue definir la relación entre las variables de gestión administrativa y el rendimiento laboral en docentes de la Institución Educativa Andenes de Chilina. La metodología se caracterizó por ser del tipo pura, con enfoque cuantitativo de un nivel correlacional. La población fue de 28 docentes; el cuestionario fue el instrumento empleado. Los resultados indicaron que la planificación de la gestión administrativa tiene relación, confirmando la relevancia de esta correlación.

Fernández (2021), “Gestión administrativa y rendimiento laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19”. El objetivo fue definir la relación entre las variables de gestión administrativa y el rendimiento laboral en docentes de la Institución Educativa Andenes de Chilina. La metodología se caracterizó por ser del tipo pura, con enfoque cuantitativo de un nivel correlacional. La población fue de 28 docentes; el cuestionario fue el instrumento empleado. Los resultados indicaron que la planificación de la gestión administrativa tiene relación, confirmando la relevancia de esta correlación.

Castillo (2019), “Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa Santísimo Corazón de Jesús SAC, Puente Piedra, 2019”. El objetivo fue determinar la relación entre la dirección

y el desempeño; su estudio fue de nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Su población fue de 43 trabajadores, el cuestionario como instrumento empleado. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.517 y un valor de significancia de 0.000. Por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva significativa y fuerte entre la dirección y el desempeño laboral en la institución educativa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Boa (2019), “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán”. El objetivo fue analizar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La metodología fue del nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental, transversal. La población fue de 18 trabajadores. Los resultados muestran una correlación no significativa con un valor de -0.194, lo que lleva a rechazar la hipótesis alternativa (H_i) y aceptar la hipótesis nula (H_o). En conclusión, no se encuentra una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Acosta (2021), “Gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle - Huánuco”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores civiles en la mencionada institución. La metodología fue de un enfoque cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental. La muestra fue de 132 trabajadores. Los resultados evidencian una relación significativa entre ambas variables, con un valor relacional de 0.658, lo que indica una correlación moderada y positiva. Este hallazgo sugiere que la dirección de la gestión administrativa es un factor que influye en el nivel de desempeño de los trabajadores, destacándose que dicha relación tiene una magnitud considerablemente alta.

2.2. BASE TEÓRICAS

2.2.1. DEFINICIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Se define como una actividad crucial y valiosa dentro de las organizaciones. Su objetivo es organizar las diversas actividades de las diferentes áreas o departamentos de una organización, con el propósito de cumplir los objetivos establecidos de manera efectiva, utilizando los recursos adecuados de manera eficiente y siguiendo los procesos correspondientes a lo largo de las distintas fases del proceso administrativo (Anzola, 2002).

En este sentido, existe otra definición similar que describe la gestión administrativa y no dice que es el desarrollo de acciones destinadas a la coordinación de un grupo. Es decir, se refiere a la manera en que se logran los objetivos utilizando recursos humanos y físicos, y llevando a cabo tareas como planificar, organizar, controlar y dirigir (Chiavenato, 2014).

También, Munch (2014) refiere a la gestión administrativa como un proceso que coordina y optimiza los recursos de una organización con el propósito de lograr la máxima eficiencia, calidad, productividad y competitividad en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Por su parte (Robbins & Coulter, 2014) afirmaron que la gestión administrativa implica coordinar y monitorear todas las actividades laborales de los demás empleados, garantizando que se ejecuten de manera eficiente y eficaz. En resumen, se puede afirmar que es imprescindible para mejorar la eficiencia dentro de la organización.

La gestión administrativa es fundamental para que una organización logre sus metas, ya que se basa en fases claramente establecidas que buscan alcanzar la mayor eficacia, calidad y eficiencia posible. Mediante la planificación, organización, dirección y control, la gestión administrativa permite coordinar y supervisar las actividades y recursos de manera óptima, asegurando que se cumplan los objetivos de forma efectiva. En consecuencia, todas las funciones se estructuran de manera que su gestión sea óptima y

controlable. Estas funciones abarcan la planificación, la organización, la dirección y el control.

2.2.1.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR EDUCATIVO

La gestión administrativa del ámbito público hace referencia a la entidad conformada por los componentes que forman parte del poder ejecutivo del gobierno, junto con otros organismos y entidades de naturaleza pública que tienen la responsabilidad continua de llevar a cabo trabajos administrativos en la entrega de los servicios gubernamentales.

En este contexto, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) delega al director o administrador como responsables de establecer políticas de actuación, coordinar los esfuerzos del personal profesional, asignar recursos y supervisar su ejecución para asegurar su ejecución de manera efectiva en favor del progreso educativo institucional. Muchos de los desafíos que enfrentan los profesionales que administran instituciones educativas están relacionados con la concepción tradicional de la gestión, que a veces les impide adoptar un enfoque más activo y dinámico en la administración, a veces llamado activismo. Una gestión administrativa adecuada debe fusionar aspectos esenciales de la personalidad.

En estas mismas líneas, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021), desde el punto de vista de los directivos, señala que el personal administrativo cumple funciones y tareas esenciales para garantizar el correcto funcionamiento de una escuela. Esto permite que los directivos y los docentes puedan concentrarse en sus responsabilidades principales, sin tener que asumir tareas administrativas adicionales, según el Ministry of Education New Zealand (2011). Por lo tanto, contar con un personal administrativo óptimo y eficiente permite que los directivos se enfoquen en su labor de acompañamiento pedagógico hacia los docentes.

2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Velázquez (2021) nos señala que la gestión administrativa en una empresa es crucial, ya que establece los cimientos para la ejecución y optimización de las tareas requeridas. Para alcanzar los objetivos propuestos y fomentar la supervivencia y el crecimiento de la organización, es esencial implementar una serie de procesos, tales como:

- **Planificación:** Implica establecer los objetivos de la organización y definir las estrategias más eficaces para lograrlos.
- **Organización:** Consiste en estructurar y asignar las tareas y recursos de manera equitativa entre los miembros de la empresa, con el fin de asegurar un uso eficiente y el cumplimiento de las metas.
- **Dirección:** Se refiere a la supervisión y motivación de los empleados para que lleven a cabo las actividades planificadas de manera eficaz.
- **Control:** En este proceso, se verifica que las actividades se desarrollen según lo planificado y se alcancen los resultados esperados.

Por estas razones, se puede concluir que la gestión administrativa se enfoca en el uso eficiente de los recursos para que la empresa logre sus metas. Los responsables de esta tarea deben contar con los conocimientos necesarios para manejar adecuadamente los recursos financieros, materiales y humanos, asegurando así el éxito de la empresa (Velázquez, 2021).

Es crucial resaltar que una gestión administrativa eficiente en el ámbito educativo depende de la dedicación y el compromiso de todos los miembros de la institución, ya que su colaboración es esencial para mejorar y estructurar adecuadamente dicha gestión. Además, es fundamental aplicar estrategias y métodos que promuevan el progreso de la gestión

administrativa, asegurando que las instituciones alcancen sus objetivos, estén bien organizadas, planificadas y sujetas a un control adecuado.

2.2.1.3. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- i. **Planeación.** Como su nombre sugiere, esta etapa involucra la creación de un plan que toma en consideración diversos aspectos, como la situación actual de la organización, las metas establecidas, los roles y responsabilidades, las proyecciones a futuro y los recursos disponibles. Los autores también enfatizan que esta etapa marca el inicio del ciclo de gestión, pues en este proceso se establecen los componentes y criterios generales que servirán de base para las siguientes etapas. Además, resaltan que en esta fase se establecerán los fundamentos que guiarán las actividades y acciones futuras, proporcionando una comprensión clara de los objetivos a alcanzar y los enfoques que se utilizarán para llevar a cabo las actividades. Estos objetivos ya han sido definidos (Marcó et al., 2016).

Indicadores:

- **Misión:** El motivo o razón de ser de una organización, empresa o institución se enfoca en sus objetivos fundamentales que deben ser alcanzados en el presente. Esta declaración debe ser clara y específica para guiar al equipo en sus tareas diarias. Proporciona una dirección y propósito, asegurando que todos los miembros del grupo comprendan el objetivo principal y cómo sus esfuerzos individuales contribuyen al logro de los objetivos generales de la organización. (Cano, 2017).
- **Objetivos:** Estos se refieren a los resultados que se esperan lograr. No solamente marcan el punto final de la planificación, sino que también representan el

destino hacia el cual se dirige la institución (Koontz et al., 2012).

- ii. **Organización.** Cano (2017) menciona que, para lograr una gestión administrativa óptima, la organización desempeña un papel fundamental. En términos prácticos, esto implica definir cómo se distribuyen los recursos, mantener el orden en las tareas, gestionar el tiempo de ejecución, utilizar herramientas adecuadas y asignar roles específicos a cada miembro del equipo. La organización se refiere a la disposición planificada de la estructura y las actividades de una entidad, de acuerdo con un plan predeterminado.

Indicadores:

- División de trabajo: Implica organizar los puestos de trabajo en función de sus respectivas funciones y responsabilidades. Cada organización decide cómo asignar sus puestos a los diferentes departamentos según sus propias necesidades y circunstancias. Este proceso se concreta a través del diseño de la estructura organizativa (Robbins y Coulter, 2010).
- Unidad de mando: Muestra la jerarquía de autoridad en toda la organización, incluyendo las unidades que están bajo la supervisión de otras. (Robbins y Coulter, 2010).

- iii. **Dirección.** La gestión desempeña un papel crucial para mantener a los empleados motivados, fomentar la colaboración, promover una comunicación constante y eficaz, y perfeccionar las capacidades y habilidades de los colaboradores. Para lograrlo, los líderes de las empresas deben diseñar programas de motivación, planificar capacitaciones continuas y llevar a cabo reuniones de retroalimentación (Cano, 2017).

En este contexto, la función de la dirección se ocupa de supervisar la ejecución de planes y programas que contribuyen a cumplir la misión de la organización (Cano, 2017).

Indicadores:

- **Comunicación:** La comunicación implica la interacción social a través de la cual se intercambia información entre los participantes. Su objetivo es compartir ideas, conocimientos, emociones e información para generar cambios positivos en la mentalidad y el comportamiento de las personas (Cano, 2017).
- **Jerarquía:** Se refiere a la disposición y asignación de los empleados de acuerdo con su estatus y rol dentro de una empresa, negocio, entidad u organización de cualquier tipo. Esta estructura se emplea para repartir la autoridad y definir claramente las responsabilidades y jerarquías dentro de la organización. (Cano, 2017).

iv. Control. Es la encargada de evaluar y corregir el progreso de los empleados para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos. Su objetivo principal es medir la eficiencia en relación con los principios definidos. En caso de que se detecten desviaciones, el control identifica los elementos que están fallando y sugiere posibles correcciones, como la reasignación de tareas o la reorganización de procesos (Koontz et al., 2012).

Indicadores:

- **Cumplimiento:** Esta mentalidad abarca más que el mero acatamiento de leyes y regulaciones; implica que la empresa asume la responsabilidad y el compromiso de actuar de manera ética y correcta en

todo momento. En resumen, el cumplimiento implica que la organización se compromete a hacer lo que es éticamente correcto, añadiendo así una dimensión ética a su rendimiento y aportando valor al negocio en su conjunto (Koontz et al., 2012).

- **Evaluación:** La evaluación es un proceso completo que facilita la valoración del alcance de los resultados en comparación con los objetivos establecidos, teniendo en cuenta los recursos empleados y las circunstancias existentes (Koontz et al., 2012).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Robbins y Judge (2013) afirman que el desempeño es un proceso para evaluar el éxito de la organización en el logro de sus objetivos. La medición del desempeño permite evaluar el cumplimiento de las metas individuales.

También Rojas (2018) indica que el desempeño laboral refleja cómo cada empleado realiza sus tareas o funciones, influenciado por la importancia de la motivación, la cual es crucial para el éxito de la organización. Esto adquiere una importancia especial al considerar al recurso humano como un factor crucial para alcanzar un desempeño excelente, destacando la necesidad de una supervisión, orientación y dirección efectivas en la ejecución de las tareas.

Desde otras perspectivas, el desempeño laboral también implica que el empleado muestre habilidades y destrezas en su entorno de trabajo, lo que se traduce en la consecución de resultados efectivos. Este desempeño se evalúa de forma individual, teniendo en cuenta el esfuerzo y la contribución particular de cada persona (Acosta, 2018).

2.2.2.2. TEORÍAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

- **Teoría de la equidad:** Fundamenta en el equilibrio entre la forma en que se trata a los empleados y la eficiencia de su desempeño individual, así como la relación entre esfuerzo y recompensa. El desempeño laboral dependerá de la calidad del trato, ya sea justo o injusto, que experimente el empleado, lo que influirá en su motivación y rendimiento (Klinger y Nalbandian, 2002).
- **Teoría de las expectativas:** Desarrollada por Vroom en 1964, esta teoría se centra en las expectativas de los empleados respecto a su esfuerzo y rendimiento. Sostiene que la motivación depende de tres factores: la creencia de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño, la certeza de que ese desempeño será recompensado, y el valor que el empleado atribuye a la recompensa. Comprender estas expectativas individuales puede ayudar a los líderes a diseñar sistemas de recompensas más eficaces.
- **Teoría de la finalidad o de las metas:** Locke (1969) afirma que hay un elemento motivador que impacta en las intenciones de los empleados al ejecutar una tarea. En otras palabras, los empleados se esfuerzan intencionalmente por alcanzar una meta o un objetivo al realizar una tarea, y esto determina su nivel de eficacia.

2.2.2.3. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según Buk (2020), para cualquier organización, es fundamental dar una gran importancia al rendimiento laboral de sus empleados. Aunque es innegable que la rentabilidad es un

aspecto relevante, el rendimiento de los recursos humanos debe ser valorado con la misma importancia.

De acuerdo con lo emitido en el blog, Control Group (2023) rescata lo que menciona, que, a través de la evaluación del desempeño laboral, se pueden identificar nuevas oportunidades para los empleados de la empresa, como la posibilidad de ser reubicados en puestos que se ajustan mejor a su formación y habilidades. También se pueden implementar planes de formación y mostrar las habilidades de los mandos intermedios como guía para los equipos de trabajo, analizar cómo se desarrolla la comunicación dentro de la entidad e incluso determinar el nivel de compromiso de los empleados con la cultura de la organización.

2.2.2.4. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2007), hace mención de 3 beneficios para la organización.

Beneficios para el gerente

- La evaluación del desempeño proporciona mediciones para que los directivos puedan conocer el desempeño de los trabajadores.
- Mantener una comunicación efectiva con los empleados para que comprendan cómo la evaluación del rendimiento contribuye a realizar sus tareas de manera eficaz.

Beneficios para el trabajador

- El empleado tiene la posibilidad de adquirir un entendimiento claro acerca de las expectativas asociadas a su posición laboral.

- El empleado puede llevar a cabo una autoevaluación en relación a su crecimiento personal en sus responsabilidades laborales.
- El empleado tiene la posibilidad de identificar las acciones que debe emprender para perfeccionar su rendimiento en el trabajo.

Beneficios para la organización

- Permite a la organización comprender el potencial del capital humano en términos de su evolución.
- Estimula la productividad y fortalece las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

En síntesis, la evaluación del desempeño es beneficiosa para los gerentes al ofrecerles información crucial sobre el rendimiento de los empleados, promover una comunicación efectiva y respaldar la toma de decisiones estratégicas en la gestión de recursos humanos.

2.2.2.5. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

- i. **Condiciones laborales.** El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2023) nos menciona que es un entorno laboral caracterizado por un conjunto de factores que influyen en la prestación del servicio dependiente, con especial énfasis en aspectos tecnológicos, sociales, económicos, organizativos, de salubridad y otros. Además, la ley general del trabajo regula diversas disposiciones legales, incluyendo el contrato de trabajo, la jornada laboral, entre otros.

Indicadores:

- **Herramientas modernas:** Estos son sistemas tecnológicos diseñados para optimizar la gestión de instituciones educativas. Facilitan la mejora y

automatización de tareas específicas, especialmente las relacionadas con la atención y el servicio a los estudiantes (Zendesk, 2023).

- **Orientación:** Es un proceso de apoyo a la familia y al alumnado para lograr un desarrollo adecuado tanto personal como educativo. Su objetivo es proporcionar las herramientas necesarias para que los adolescentes alcancen sus metas, asistiendo a los estudiantes en la toma de decisiones educativas (UNIR, 2022).

ii. **Trabajo en equipo.** Es la capacidad de guiar y dirigir a un grupo de personas hacia la consecución de metas comunes, priorizando los objetivos del equipo por encima de los intereses personales. Implica orientar las acciones del grupo en una dirección específica, inspirando valores y proporcionando una visión para guiar su desarrollo. También involucra la capacidad de establecer metas, ofrecer retroalimentación que integre las opiniones de los demás, y motivar e inspirar confianza en los miembros del equipo. El liderazgo es una competencia esencial en la gestión de grupos y organizaciones (Acosta, 2018).

Indicadores:

- **Liderazgo:** Se define como una influencia interpersonal aplicada en una situación concreta, con el propósito de alcanzar uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de comunicación humana (Chiavenato, 2011).
- **Objetivo:** Son resultados futuros que se espera alcanzar. Representan las metas seleccionadas que se pretenden lograr en un período determinado,

utilizando los recursos disponibles o posibles (Chiavenato 2007).

iii. Compromiso organizacional. El compromiso organizacional implica que todos los miembros se involucren de manera significativa y se identifiquen con los objetivos y valores de la organización. Es una perspectiva que valora la conexión y la implicación de los empleados con su lugar de trabajo.

Por otra parte, Robbins (1998) define el compromiso organizacional como el nivel en que un empleado se identifica con la organización, sus metas y objetivos, y su intención de mantener su relación con ella. Un alto compromiso laboral refleja una fuerte conexión con las tareas y responsabilidades individuales, mientras que un alto compromiso organizacional denota una profunda identificación y lealtad hacia la organización en su totalidad.

Indicadores:

- Puntualidad: Implica ser exacto y preciso. Es un valor que refleja la forma de ser de cada individuo y una disciplina que se adquiere con la práctica, requiriendo más o menos esfuerzo según el temperamento de cada persona (MacNeil, 2023).
- Participación en el trabajo: El compromiso de los empleados se refleja en la relación que tienen con su trabajo y la pasión que demuestran en ella. Los empleados comprometidos se sienten empoderados para abordar desafíos, aportar nuevas ideas y establecer conexiones sólidas con sus colegas. Tienen una clara comprensión de la importancia de su trabajo y se sienten motivados para aceptar nuevas oportunidades, incluso si existe la posibilidad de no tener éxito (MacNeil, 2023).

iv. Capacitación. La capacitación es un proceso educativo con una duración establecida, realizado de forma planificada y sistemática. A través de este proceso, las personas obtienen conocimientos y desarrollan habilidades y competencias específicas para alcanzar objetivos definidos. La capacitación abarca la transferencia de conocimientos sobre las tareas laborales, la formación de actitudes hacia diversos aspectos de la organización y su entorno, y el desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 2019).

Indicadores:

- **Habilidades profesionales:** Se trata de las habilidades y conocimientos requeridos para llevar a cabo una tarea o función particular en un empleo específico (Soler, 2023).
- **Competencias:** Se refiere a la capacidad que una persona debe tener para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes en diversas situaciones laborales. Incluye la consideración de variables, condiciones o criterios que permitan evaluar el logro efectivo del desempeño (Soler, 2023).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Administración.** Chiavenato (2019) resaltó que la administración implica planificar, organizar, dirigir y supervisar el uso de los recursos de la organización para alcanzar objetivos de forma eficiente y efectiva.
- **Evaluación del desempeño.** Según Chiavenato (2019), toda evaluación es un proceso destinado a valorar o medir la calidad, excelencia o valor de una persona.
- **Gestión.** Conjunto de procedimientos y acciones que se realizan para alcanzar determinadas metas (Chiavenato, 2019).
- **Metas.** Las metas representan logros amplios y de largo alcance que una persona aspira a alcanzar, mientras que los objetivos consisten

en acciones específicas y medibles a corto plazo diseñadas para cumplir con esas metas generales (Chiavenato, 2019).

- **Proceso educativo.** Son aquellos que el estudiante posee antes de aprender algo nuevo. Estos conocimientos se activan al comprender o aplicar nuevas ideas, ayudando a organizar y dar sentido al nuevo conocimiento. A veces, estos conocimientos previos pueden ser incorrectos o incompletos, pero son utilizados por el estudiante para interpretar la realidad (Chiavenato, 2019).
- **Toma de decisiones.** Chiavenato (2019) refiere que la organización es un sistema de toma de decisiones en el que todos participan de manera consciente, racional, elegible y deciden entre alternativas más o menos racionales que se les presentan, según su personalidad, motivación y actitud.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La planeación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

HE2. La organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024

HE3. La dirección se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

HE4. El control se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Gestión administrativa

2.5.1.1. DIMENSIONES:

- Planificación,
- Organización
- Dirección
- Control

2.5.2. VARIABLE 2

Desempeño laboral

2.5.2.1. DIMENSIONES

- Condición de Trabajo
- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Capacitación

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión administrativa	Planificación	Misión Objetivos	¿En la institución se difunde periódicamente la misión de la Institución Educativa? ¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?
	Organización	División de trabajo Unidad de mando	¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados? ¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?
	Dirección	Comunicación Jerarquía	¿La comunicación que se da entre directores y docentes son las adecuadas? ¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?
	Control	Cumplimiento Evaluación	¿En la institución se monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos? ¿En la institución se evalúa permanentemente a los docentes?
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Condiciones de trabajo.	Herramientas modernas Orientación	¿El docente hace uso de las herramientas modernas que posee la institución para hacer de sus clases más dinámicas? ¿El docente realiza el seguimiento al estudiante en el desarrollo de su proceso de aprendizaje para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias?
	Trabajo en equipo.	Liderazgo Objetivos	¿Los docentes imparten el liderazgo en las aulas? ¿El docente desarrolla el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados?
	Compromiso	Puntualidad Participación en el trabajo	¿Los docentes inician y terminan sus clases puntualmente? ¿considera usted que el trabajo de los docentes muestra el compromiso de ellos con la institución?
	Capacitación	Habilidades profesionales competencias	¿las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas? ¿los docentes muestran una buena competencia laborales en la institución educativa?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se enfocó en una investigación aplicada, la cual se centra en la aplicación y el aprovechamiento de los conocimientos existentes, así como en la implementación y sistematización de la práctica basada en la investigación (Hernández et al., 2014).

3.1.1. ENFOQUE

La tesis adoptó un enfoque cuantitativo al definir categorías de la misma naturaleza para cada indicador de las variables delineadas en la operacionalización. Este enfoque facilitó la cuantificación de los resultados y la realización de inferencias según el alcance o nivel de estudio.

Según Hernández et al. (2014), este método se utiliza para recopilar datos con el fin de validar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadístico, con el objetivo de desarrollar modelos que expliquen el comportamiento de las variables y verificar teorías.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El objetivo de este estudio fue detallar las propiedades y características destacadas del fenómeno investigado, identificar tendencias y establecer relaciones entre las variables de estudio. En este sentido, esta investigación tuvo un alcance descriptivo-correlacional.

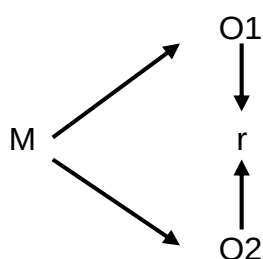
Según Hernández et al. (2014,) en la investigación descriptivo-correlacional, se analiza la relación entre dos conceptos o categorías. En este tipo de investigaciones, se evalúa el grado de asociación entre estas categorías, comenzando con una evaluación individual de cada una. Luego, se describen, cuantifican y examinan las asociaciones entre ellas. Este enfoque permite comprender cómo una teoría o

variable puede manifestarse al considerar la influencia de otra variable relacionada, ofreciendo un valor explicativo parcial.

3.1.3. DISEÑO

La investigación utilizó un diseño no experimental, dado que no se manipularon intencionalmente las variables de estudio. También es un estudio relacional, porque se estableció la relación entre las dos variables de estudio a partir de los resultados obtenidos.

Según Hernández et al. (2014), el diseño no experimental se distingue por observar fenómenos en su entorno natural sin manipular deliberadamente las variables. Por otro lado, un estudio transversal se refiere a la recopilación de información en un solo momento o período de tiempo.



M: Muestra

O1: Observaciones sobre la variable (gestión administrativa)

O2: Observaciones sobre la variable (desempeño laboral)

r: Resultado

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Fidias (2006), la población objetivo, es un conjunto de personas o elementos que comparten características similares y a quienes se les aplicarán las conclusiones de la investigación. Este grupo se define de acuerdo con el problema que se estudia y los objetivos que se buscan alcanzar.

El presente estudio estuvo conformado por 90 encuestados, cuyos elementos en su totalidad están conformados por el personal docente, administrativos y alumnos del 4to y 5to grado de secundaria.

Variable 1: Conformada por el personal docente de la institución, que asciende a un total de 30 docentes y administrativos; a ellos se les aplicó la variable gestión administrativa.

Variable 2: Integrado por estudiantes del 4to y 5to año de estudio de la institución, que asciende a 60 alumnos, a quienes se les aplicó la variable desempeño laboral.

3.2.1.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Criterios de inclusión para la población 2: se tomaron en cuenta a los estudiantes que tienen 4 y 5 años en la misma institución educativa que asciende a un total de 60 alumnos.

3.2.2. MUESTRA

Para la población se consideró a 90 participantes; entre ellos a 30 docentes - administrativos y 60 estudiantes, ya que la primera muestra se consideró pequeña y para la segunda muestra se utilizaron criterios de inclusión específicos de la institución.

Según Hernández et al. (2014), la muestra es una porción o subconjunto del universo que se estudiará en la investigación. En este caso, se utilizó una muestra no probabilística.

De igual modo Hernández et al. (2014), una muestra no probabilística es un subconjunto de la población en el que la selección de los elementos no se realiza de manera aleatoria, sino que se basa en criterios específicos de la investigación.

Muestra 1: conformada por 30 docentes - administrativos.

Muestra 2: conformada por 60 estudiantes del 4to y 5to año de secundaria.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TECNICA

Se empleó la encuesta como técnica de investigación para la recolección de información.

Según Carrasco (2005), se puede considerar una técnica de investigación social utilizada para explorar y recopilar información, mediante preguntas directas o indirectas.

3.3.2. INSTRUMENTO

Se utilizó el cuestionario para medir ambas variables, este fue aplicado a los docentes y a los alumnos de 4to y 5to grado de secundaria.

Según Carrasco (2005), menciona que el cuestionario consiste en entregar a los encuestados hojas o formularios que incluyen una serie de preguntas organizadas de manera clara, precisa y objetiva, para que sean respondidas de forma consistente.

Este cuestionario estuvo conformado por:

- Cuestionario de gestión administrativa, conformado por 8 interrogantes con una escala de Likert con 5 alternativas.
- Cuestionario de desempeño laboral, conformado por 8 interrogantes con una escala de Likert con 5 alternativas.

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para procesar los resultados, se empleó el SPSS v.24 para crear las tablas de presentación de datos. Se evaluó si los datos seguían una distribución normal y se interpretaron las tablas estadísticas en función de las variables examinadas. Además, tras medir la consistencia interna del instrumento utilizando el SPSS, se aplicó el Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad y validez de la herramienta de medición.

3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

- SPSS. Este programa estadístico se empleó para el análisis de datos. Aunque en sus inicios se utilizaba principalmente en investigaciones en las ciencias sociales y aplicadas, ahora se utiliza en una variedad de campos.
- MS WORD. Se utilizó para redactar el proyecto de investigación y otros documentos relacionados.
- MS POWER POINT. Este programa se utilizó para crear la presentación final y llevar a cabo la sustentación del informe final de la investigación.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

1. **Consentimiento informado:** Se recabó el consentimiento informado de todos los participantes antes de incluirlos en el estudio. Se les brindó una explicación clara sobre los objetivos de la investigación, los procedimientos a realizar, y se les garantizó que su participación era totalmente voluntaria, permitiéndoles retirarse en cualquier momento sin que esto les generara repercusiones.
2. **Confidencialidad:** Se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes. Todos los datos recogidos fueron anonimizados y almacenados de manera segura, asegurando que ninguna información personal pudiera ser identificada ni divulgada sin el consentimiento explícito de los involucrados.
3. **Integridad en la presentación de resultados:** Se comprometió a presentar los resultados de la investigación de manera honesta y precisa, evitando cualquier tipo de manipulación de datos o resultados. Cualquier conflicto de interés fue declarado y se realizaron esfuerzos para asegurar que la investigación se llevara a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

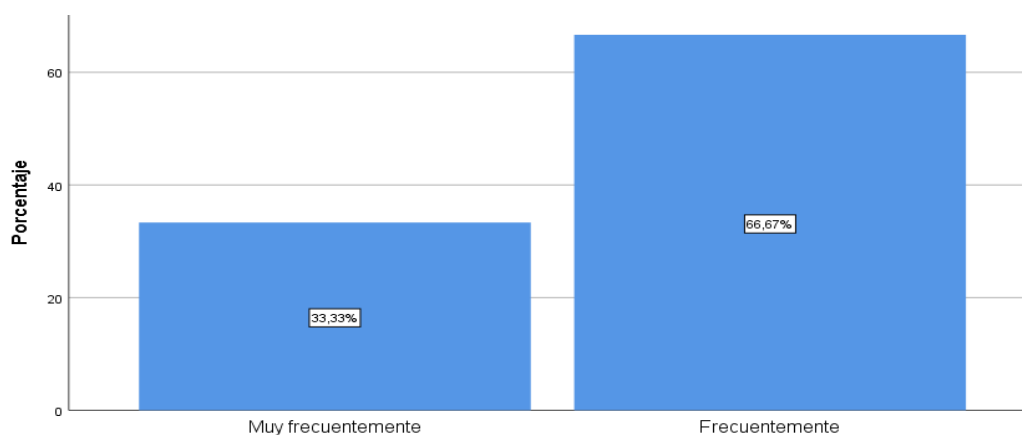
Tabla 2

¿En la institución se difunde periódicamente la misión de la institución educativa?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	10	33.3	33,3	33,3
	Frecuentemente	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1

¿En la institución se difunde periódicamente la misión de la institución educativa?



Interpretación

Figura 1: Respecto a la interrogante del ítem 1, el 66.67% mencionó frecuentemente; esto quiere decir que la institución educativa difunde su misión, pero por otra parte, tenemos un 33.33% que manifestó muy frecuentemente. Esto demuestra que más de la mitad reconoce la misión que se difunde periódicamente, aunque hay un porcentaje que no reconoce esta difusión.

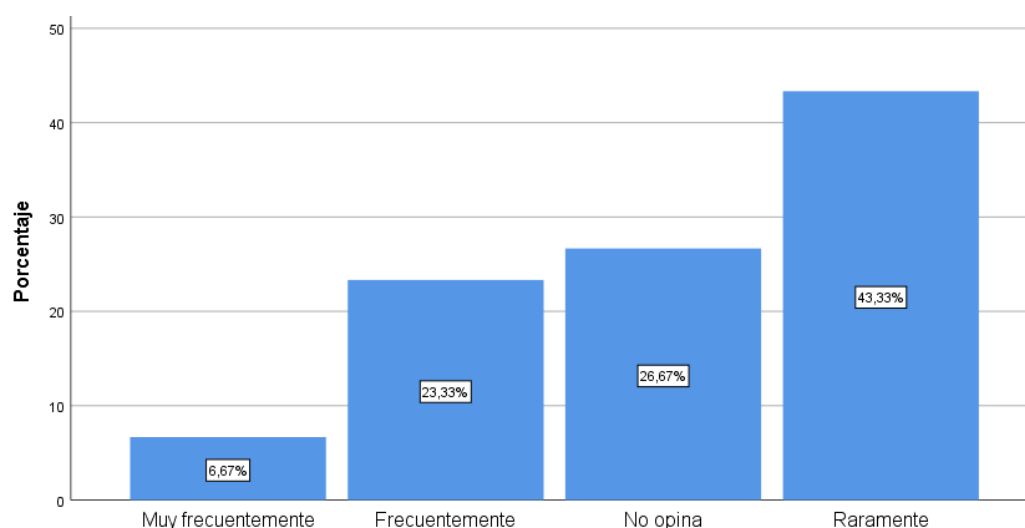
Tabla 3

¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	2	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	7	23,3	23,3	30,0
	No opina	8	26,7	26,7	56,7
	Raramente	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 2

¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?



Interpretación

Respecto a la interrogante, podemos observar en la figura 2. El 46.33% mencionó que raramente; esto significa que la institución casi no efectúa una evaluación constante al cumplimiento de los objetivos estratégicos que tiene la institución educativa. También tenemos un grupo de 26.67% que manifestaron no opinar; por otra parte, tenemos un 23.33% que mencionaron que frecuentemente se hace evaluación del cumplimiento de los objetivos, y por último también tenemos un índice bajo positivo que menciono en un 6.67% muy frecuentemente.

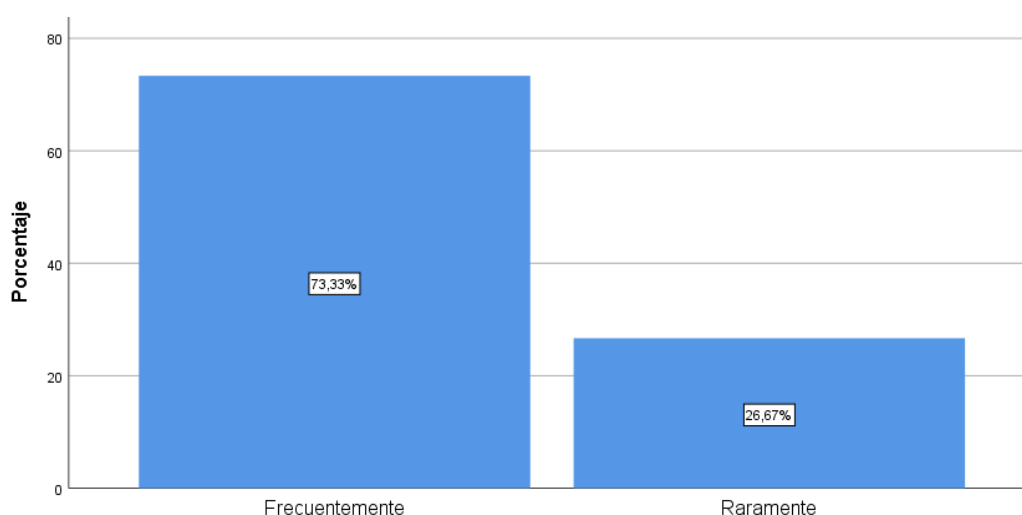
Tabla 4

¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	22	73,3	73,3	73,3
	Raramente	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3

¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?



Interpretación

Podemos observar en la figura 3 que un 73.33% de los encuestados manifestaron la opción frecuentemente. Esto nos quiere decir que la institución divide adecuadamente el trabajo en equipo para tener buenos resultados. El trabajo en equipo es parte de la organización y de una buena gestión administrativa, pero por otra parte, tenemos un grupo de encuestados que manifestaron en un 26.67% raramente.

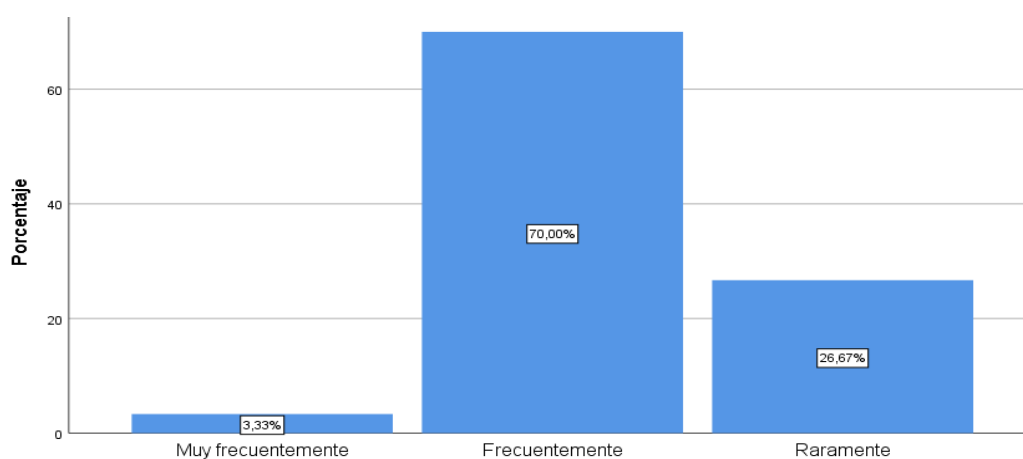
Tabla 5

¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	1	3,3	3,3	3,3
	Frecuentemente	21	70,0	70,0	73,3
	Raramente	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4

¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?



Interpretación

Respecto a la interrogante, podemos observar en la figura 4 que la gran mayoría de encuestados manifestó en un 70.00% frecuentemente; esto nos quiere decir que efectivamente la institución coordina continuamente las tareas con el resto del personal. También demuestra una comunicación constante; por otra parte, tenemos un 3.3% que manifestó que muy frecuentemente se da esta coordinación. También existe un grupo de encuestados que manifestó en un 26.67% que raramente se hace esta coordinación en la institución.

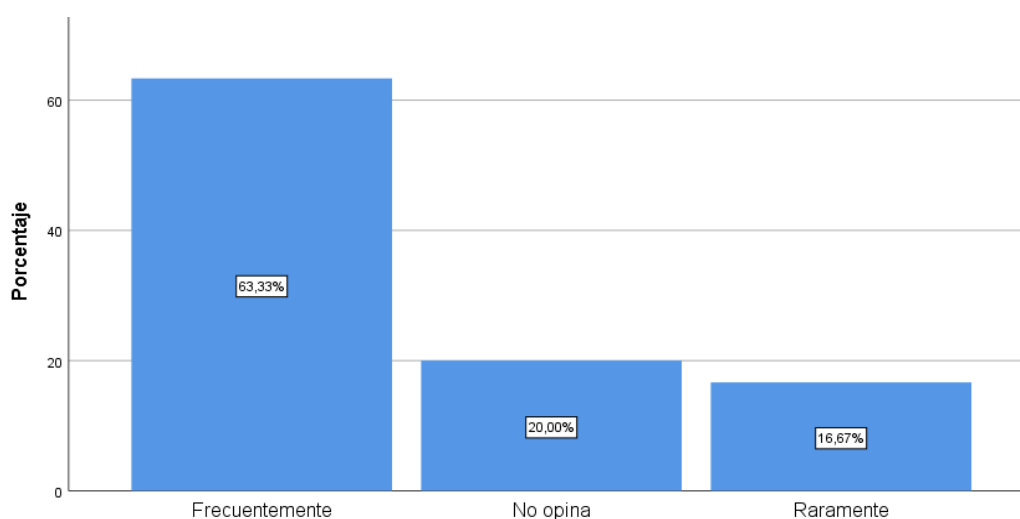
Tabla 6

¿La comunicación que se da entre directores y docentes son los adecuados?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	19	63,3	63,3	63,3
	No opina	6	20,0	20,0	83,3
	Raramente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5

¿La comunicación que se da entre directores y docentes son los adecuados?



Interpretación

Respecto a la interrogante planteada a los encuestados, figura 5 sobre la comunicación que se da entre directores, docentes y administrativos, en su gran mayoría respondieron la opción frecuentemente con un 63.33%. Esto nos da a entender que efectivamente existe una comunicación fluida entre los directores, administrativos y el plantel docente. También tenemos un grupo de encuestados que manifestaron en un 20% no opinar respecto a la interrogante. Por otra parte, existe también otro grupo de encuestados que manifestó que raramente se da esta comunicación con un 16.67%.

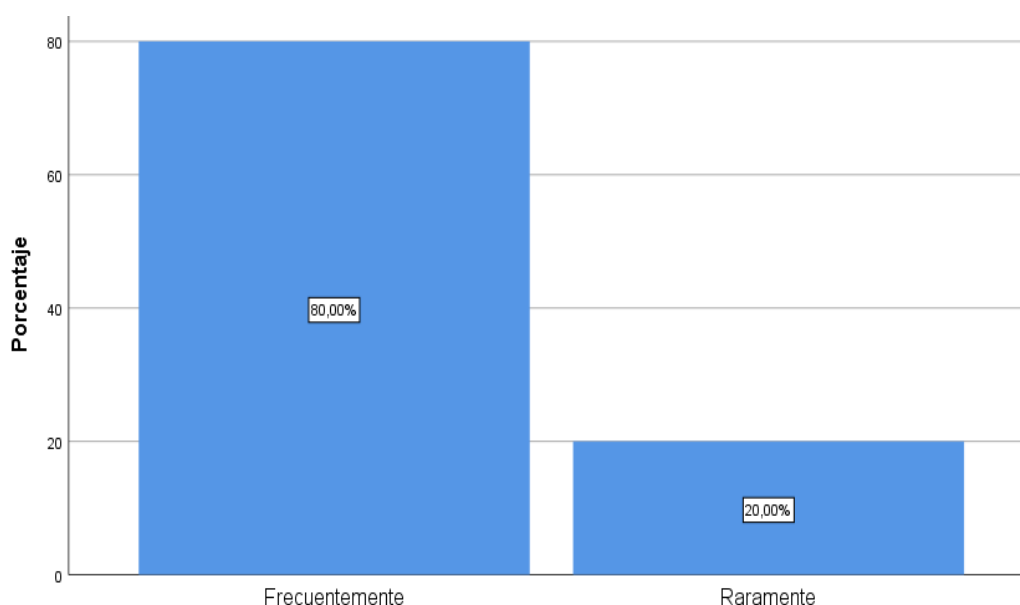
Tabla 7

¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	24	80,0	80,0	80,0
	Raramente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6

¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?



Interpretación

En la figura 6 podemos apreciar que el 80% de los encuestados manifestó frecuentemente. Nos quiere decir que los niveles de jerarquía de las autoridades de la institución son lo suficiente para lograr una gestión institucional satisfactoria. También existe otro grupo de encuestados que mencionó que raramente (20%). Esto es lo suficiente para lograr una buena gestión en la institución.

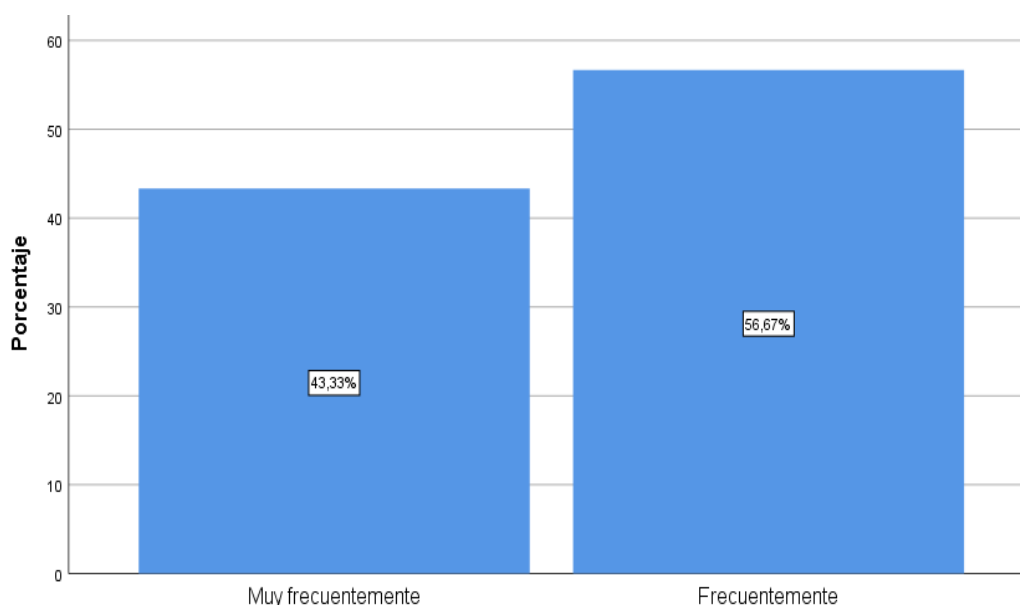
Tabla 8

¿En la institución se monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	26	43,3	43,3	43,3
	Frecuentemente	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 7

¿En la institución se monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?



Interpretación

En la Figura 7 podemos observar que el 56.67% de los sujetos manifestaron que respecto al monitoreo del cumplimiento de las tareas asignadas se da frecuentemente; también hay otro grupo que manifestó que esto se da muy frecuentemente, 43.33%. Estos dos índices son favorables, ya que afirman y reafirman que la institución sí monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos.

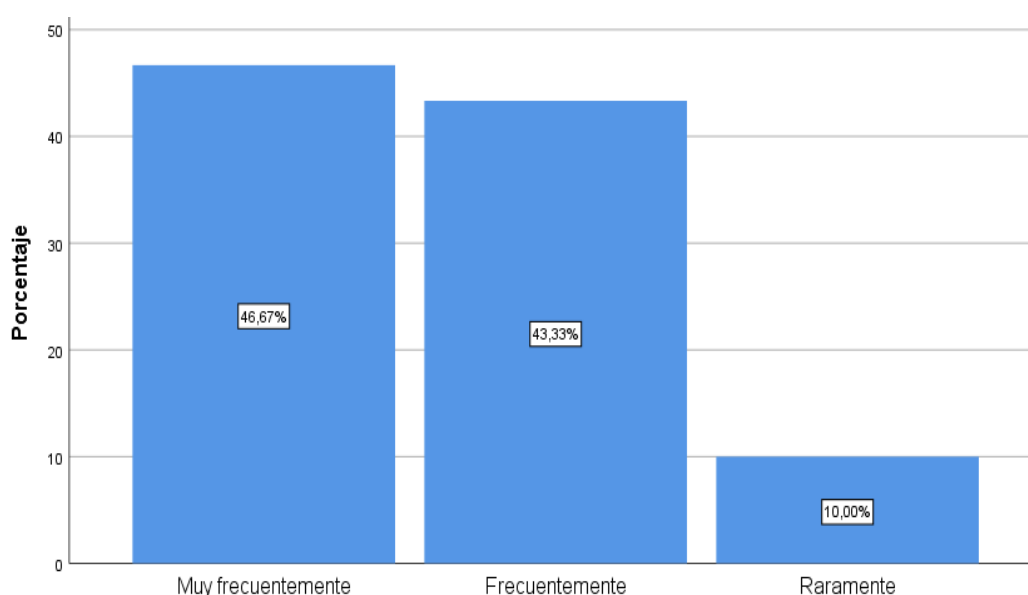
Tabla 9

¿En la institución se evalúa permanentemente a los docentes?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	14	46,7	46,7	46,7
	Frecuentemente	13	43,3	43,3	90,0
	Raramente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8

¿En la institución se evalúa permanentemente a los docentes?



Interpretación

Esta interrogante es fundamental, ya que habla sobre la evaluación que la institución hace a sus docentes. Podemos apreciar en la figura 8 que un 46.67% manifestó que la institución educativa muy frecuentemente hace evaluaciones a los docentes; otro grupo de 43.33% mencionó frecuentemente. Estos dos índices son favorables, ya que demuestran que efectivamente la institución realiza evaluaciones a su plantel docente. Por otra parte, existe también un grupo del 10% que manifestó que raramente existen estas evaluaciones a los docentes.

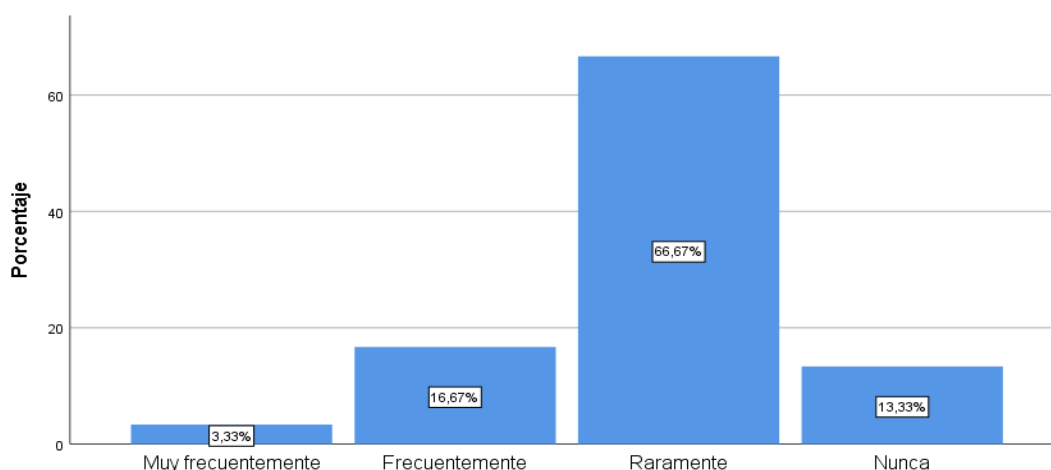
Tabla 10

¿El docente hace uso de las herramientas modernas que posee la institución para hacer de sus clases más dinámicas?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	3,3
	Frecuentemente	10	16,7	16,7	20,0
	Raramente	40	66,7	66,7	86,7
	Nunca	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 9

¿El docente hace uso de las herramientas modernas que posee la institución para hacer de sus clases más dinámicas?



Interpretación

En la figura 9 podemos observar que la gran mayoría de encuestados (alumnos) manifestaron que un 66.67% raramente los docentes usan las herramientas modernas existentes en la institución. En esta misma línea tenemos otro grupo de encuestados que manifestaron que los docentes nunca (13.33%) hacen uso de las herramientas modernas existentes, pero también existe otro grupo de encuestados que manifestaron frecuentemente 16.67% y muy frecuentemente 3.33%. Estos dos grupos de encuestados afirman que los docentes hacen uso de las herramientas modernas existentes en la institución para que las clases sean más dinámicas y agradables.

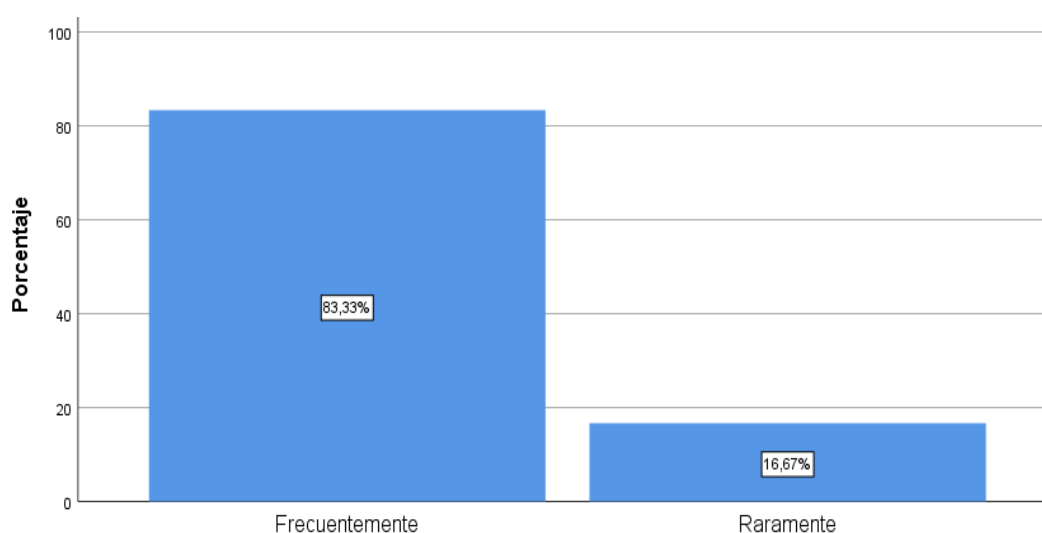
Tabla 11

¿El docente realiza el seguimiento al estudiante en el desarrollo de su proceso de aprendizaje para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	50	83,3	83,3	83,3
	Raramente	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 10

¿El docente realiza el seguimiento al estudiante en el desarrollo de su proceso de aprendizaje para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias?



Interpretación

Figura 10: El 83.33% de los sujetos indicó que los docentes realizan frecuentemente el seguimiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y competencias. Por otro lado, un 16.67% de los encuestados señaló que los docentes raramente llevan a cabo este seguimiento.

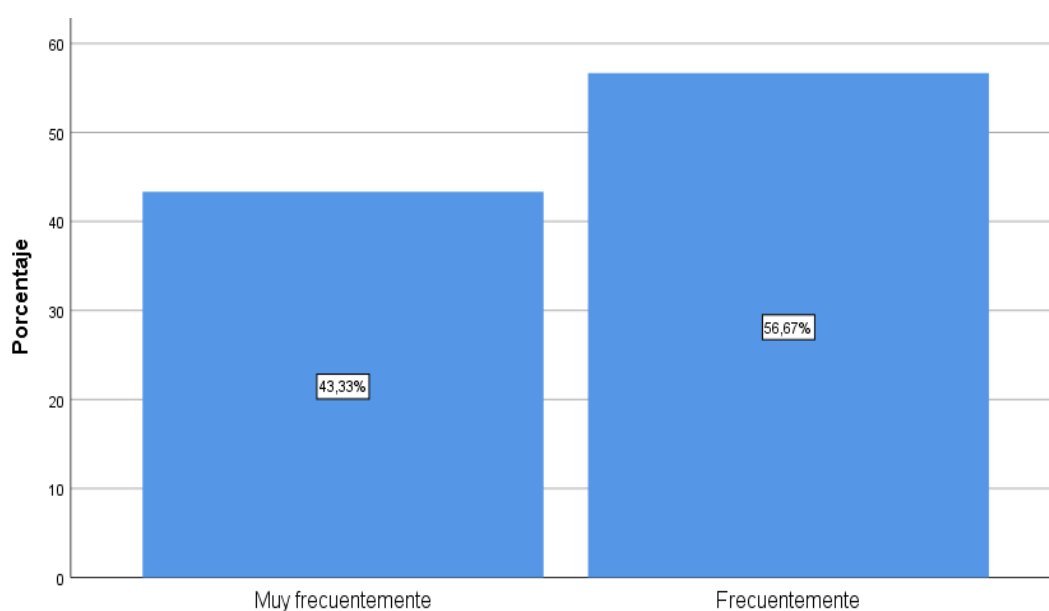
Tabla 12

¿Los docentes imparten el liderazgo en las aulas?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	26	43,3	43,3	43,3
	Frecuentemente	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 11

¿Los docentes imparten el liderazgo en las aulas?



Interpretación

En la figura 11 podemos observar sobre el liderazgo existente en aulas que un 56.67% de los encuestados manifestaron que los docentes imparten frecuentemente liderazgo en las aulas; también en esa línea, otro grupo de encuestados reafirma este positivismo con un 43.33% que mencionaron que el liderazgo se da muy frecuentemente en las aulas de la institución educativa por parte de los docentes.

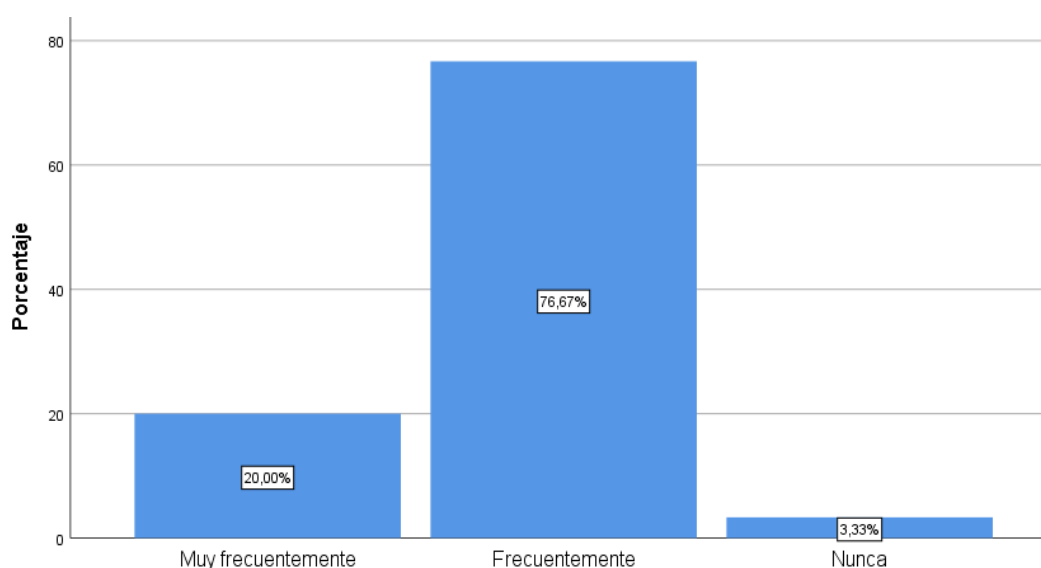
Tabla 13

¿El docente desarrolla el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados?

		fi	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	12	20,0	20,0	20,0
	Frecuentemente	46	76,7	76,7	96,7
	Nunca	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 12

¿El docente desarrolla el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados?



Interpretación

En la figura 12 podemos apreciar que la gran mayoría de encuestados manifestaron en un 76.67% que los docentes frecuentemente desarrollan el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados. En esa misma línea también existe un grupo que manifestó en un 20% muy frecuentemente, esto reafirma lo anterior, pero también tenemos un grupo minoritario de encuestados que manifestaron en un 3.33% que los docentes nunca desarrollan el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados.

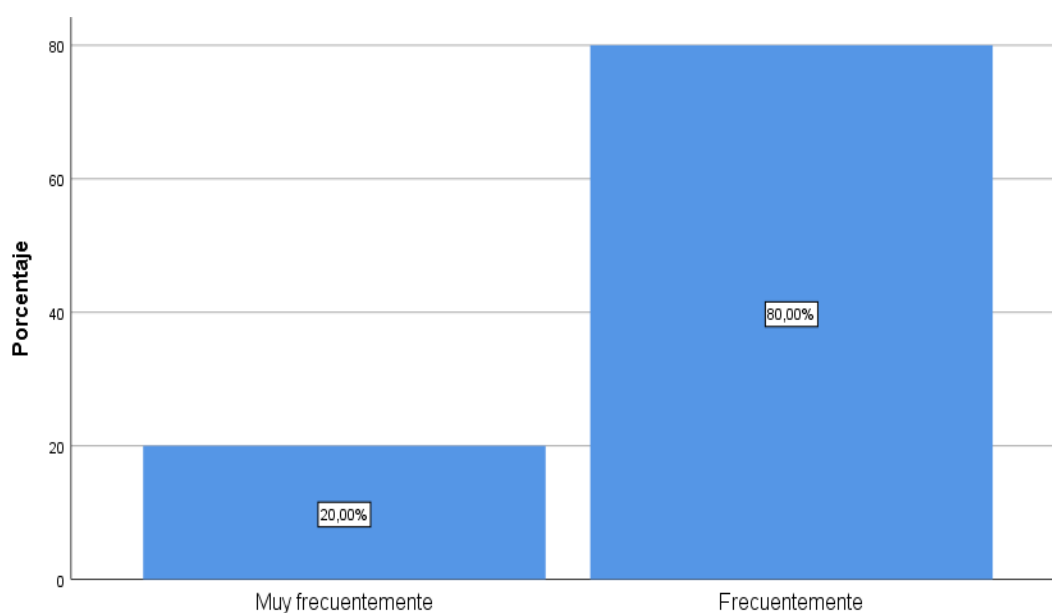
Tabla 14

¿Los docentes inician y terminan sus clases puntualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	12	20,0	20,0	20,0
	Frecuentemente	48	80,0	80,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 13

¿Los docentes inician y terminan sus clases puntualmente?



Interpretación

Figura 13: El 80% de los docentes frecuentemente inician y culminan sus clases puntualmente; otro grupo de encuestados, del 20%, nos dice que los docentes muy frecuentemente inician y culminan sus clases puntualmente.

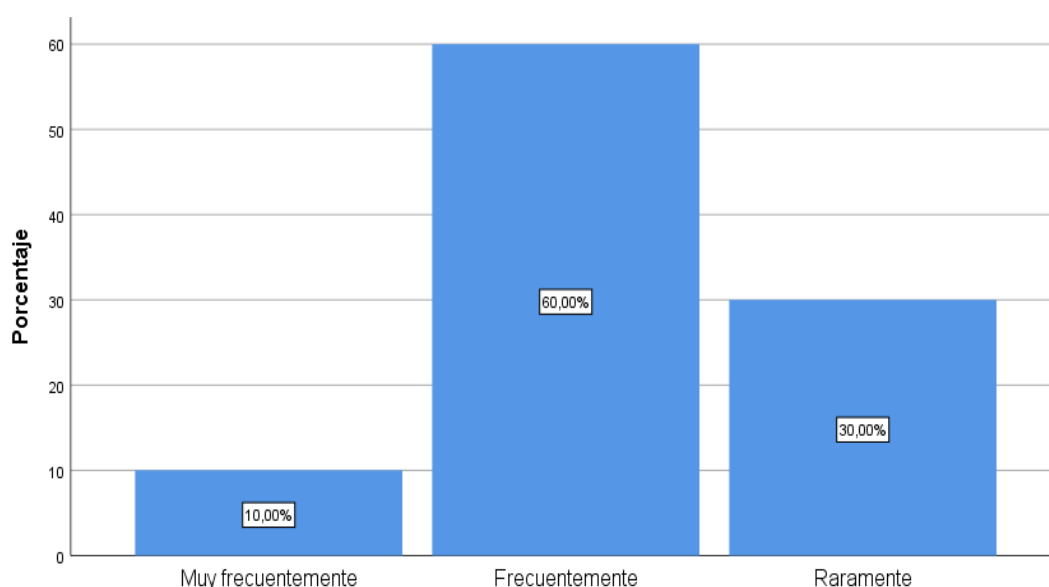
Tabla 15

¿Considera usted que el trabajo de los docentes muestra el compromiso de ellos con la institución?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	6	10,0	10,0	10,0
	Frecuentemente	36	60,0	60,0	70,0
	Raramente	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 14

¿Considera usted que el trabajo de los docentes muestra el compromiso de ellos con la institución?



Interpretación

En la figura 14 podemos apreciar que los encuestados manifestaron en un 60% frecuentemente. Esto nos quiere decir que el trabajo de los docentes sí muestra el compromiso que tienen con la institución. También hay un grupo de encuestados que manifestaron en un 10% muy frecuentemente. Este grupo confirma aún más el compromiso que tienen los docentes respecto a la pregunta formulada. Por otra parte, hay otro grupo que manifestó en un 30% que esto se da raramente por parte de los docentes.

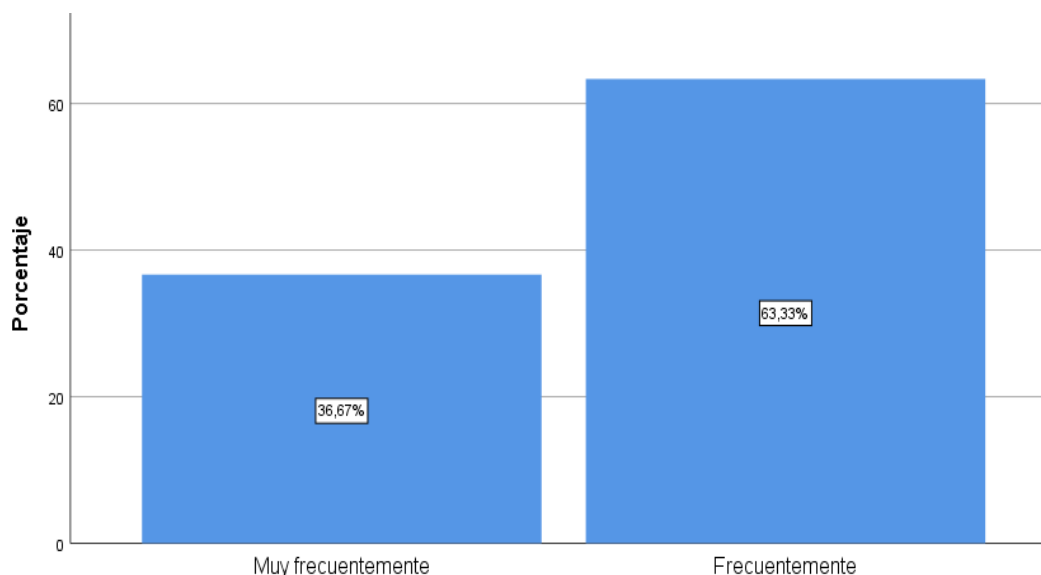
Tabla 16

¿Las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	22	36,7	36,7	36,7
	Frecuentemente	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 15

¿Las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas?



Interpretación

Respecto a la interrogante, en la figura 15, los encuestados afirman en positivo que las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas, ya que se puede observar en la figura correspondiente dos alternativas positivas: 63.33 y 36.67%.

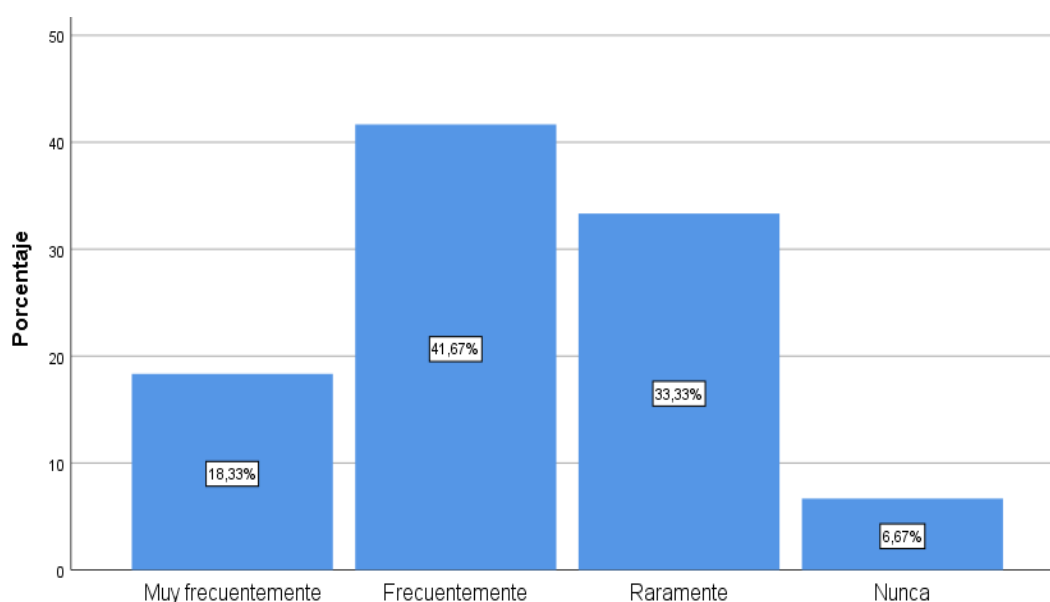
Tabla 17

¿Los docentes muestran una buena competencia laborales en la institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	11	18,3	18,3	18,3
	Frecuentemente	25	41,7	41,7	60,0
	Raramente	20	33,3	33,3	93,3
	Nunca	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 16

¿Los docentes muestran una buena competencia laborales en la institución educativa?



Interpretación

La Figura 16 nos dice que los docentes frecuentemente muestran una buena competencia laboral con un ponderado de 41.67%. Siguiendo esta línea, tenemos un grupo de 18.33% que mencionó muy frecuentemente; también hay un grupo que manifestó raramente que los docentes muestran esa competencia laboral, y otro grupo que mencionó que esto no se da nunca con un ponderado de 6.67%.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 18

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,769	30	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,949	60	,040

Interpretación:

- Estadístico: GESTIÓN ADMINISTRATIVA: 0.769, y un valor de significancia (Sig.) de 0.000.
- Estadístico: DESEMPEÑO LABORAL: 0.949, y un valor de significancia (Sig.) de 0.040.

Después de realizar la prueba de normalidad de los datos y considerando el tamaño de la muestra 1 (30), muestra 2 (60) se optó por utilizar la prueba de Shapiro-Wilk, que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por esta razón se procederá a realizar la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis, se formularon tanto las hipótesis generales como las específicas. Luego, se calculó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r) utilizando el software SPSS 29.0, introduciendo los datos tabulados de ambas variables. La interpretación de los resultados se basó en la tabla proporcionada:

Tabla 19

Valores del coeficiente de correlación de Spearman

INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	
VALOR O GRADO " r "	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)

HIPÓTESIS GENERAL:

Hi: La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Tabla 20

Correlación de la Hipótesis General

		Gestión administrativa		Desempeño labora
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	. 711
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	30	30
	Desempeño administrativo	Coeficiente de correlación	. 711	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	30	60

Interpretación.

La tabla N°19 muestra un coeficiente de 0.711, lo que indica una alta correlación. La significancia obtenida fue de 0.001, que está dentro del rango aceptable. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que la gestión administrativa está relacionada con el desempeño laboral de los docentes.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

HE1: La planeación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Ho1: La planeación no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Tabla 21

Correlación de la Hipótesis General 1

		Planificación		Desempeño labora
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	. 671
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	30	30
	Desempeño labora	Coeficiente de correlación	. 671	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	30	60

Interpretación

Tabla N°20, los resultados de la prueba de hipótesis estadística, basados en el instrumento de recolección de datos aplicado a la muestra del estudio, dieron un coeficiente de 0.671, que refleja una relación significativa alta. La significancia fue de 0.004, dentro del rango aceptable. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que la planeación está relacionada con el desempeño laboral de los docentes.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

HE2. La organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024

Ho2. La organización no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Tabla 22

Correlación de la Hipótesis específica 2

		Organización		Desempeño labora	
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	de 1.000	.524	
		Sig. (bilateral)	.	.001	
		N	30	30	
	Desempeño labora	Coeficiente de correlación	.524	1.000	
		Sig. (bilateral)	.001	.	
		N	30	60	

Interpretación

Como se observa en la Tabla N°21, la prueba de hipótesis estadística, basada en los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos a la muestra del estudio, mostró un coeficiente de 0.524, que indica una relación moderada. La significancia fue de 0.001, lo cual está dentro del rango aceptable. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que la organización está relacionada con el desempeño laboral de los docentes.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

HE3. La dirección se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Ho3. La dirección no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis específica 3

		Dirección	Desempeño labora
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	.311
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30
	Desempeño labora	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

Interpretación

Como se puede ver en la Tabla N°22, la prueba de hipótesis estadística, basada en los resultados del instrumento de recolección de datos aplicado a la muestra del estudio, mostró un coeficiente de 0.311, indicando una relación baja. La significancia fue de 0.00, lo cual está dentro del rango aceptable. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que la dirección está relacionada con el desempeño laboral de los docentes.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4:

HE4. El control se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

HE4. El control no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco 2024.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis General 4

		Control		Desempeño labora
Rho de Spearman	Control	Coeficiente correlación	de	1.000
		Sig. (bilateral)		.430
		N		.048
	Desempeño labora	Coeficiente correlación	de	30
		Sig. (bilateral)		.430
		N		1.000

Interpretación

Como se muestra en la Tabla N°23, la prueba de hipótesis estadística, basada en los resultados del instrumento de recolección de datos aplicado a la muestra del estudio, arrojó un coeficiente de 0.430, lo que indica una relación moderada. La significancia fue de 0.048, dentro del rango aceptable. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que el control está relacionado con el desempeño laboral de los docentes.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Objetivo general: El análisis de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Marino Adrián Meza Rosales, del distrito de Amarilis, Provincia y Región de Huánuco, 2024, revela una correlación positiva alta de Rho de Spearman ($r=0.711$), como se muestra en la Tabla N°19. Este resultado sugiere una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en la mencionada institución. Este hallazgo es consistente con el estudio de Joseph (2021), quien concluye que la gestión administrativa es una variable predictora positiva de la satisfacción laboral. Esto indica que, al mejorar las fases de la gestión administrativa, como la planificación, organización, liderazgo y control, es probable que la satisfacción y, por ende, el desempeño de los docentes también mejore. Sin embargo, Boa (2019) encontró una correlación inversa no significativa en la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, con un valor de -0.194 , lo que sugiere una relación no significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Por otro lado, Anzola (2002) y Acosta (2018) destacan la importancia de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral a través de la motivación y la eficiencia organizacional.

Objetivo Específico 1: El análisis de la influencia de la planeación en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Marino Adrián Meza Rosales, según la Tabla N°20, muestra una correlación positiva moderada de Rho de Spearman ($r=0.671$). Este resultado indica que la planeación es un factor importante en el desempeño laboral dentro de la institución. Fernández (2021) encontró en su estudio sobre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Institución Educativa Andenes de Chilina, Arequipa, una correlación positiva alta ($r=0.795$) entre la planificación y el desempeño laboral, lo que refuerza la importancia de una buena planificación. Marcó et al. (2016) también destacan la relevancia de una planificación eficaz, considerando aspectos como las metas, roles y recursos disponibles.

Objetivo Específico 2: En relación con cómo la organización influye en el desempeño laboral, la Tabla N°21 muestra una correlación moderada de Rho de Spearman ($r=0.524$). Este resultado indica que una buena organización en la gestión administrativa se asocia con un mejor desempeño laboral. De la Cruz (2022) encontró una correlación moderada de 0.544 entre la organización administrativa y el desempeño laboral, y Vivas et al. (2020) halló una correlación significativa de 0.751. Cano (2017) también destaca que una gestión administrativa efectiva requiere una adecuada organización para distribuir recursos, mantener el orden y asignar roles específicos.

Objetivo Específico 3: El análisis de la influencia de la dirección en el desempeño laboral de los docentes, según la Tabla N°22, revela una correlación positiva baja de Rho de Spearman ($r=0.311$). Esto sugiere que, aunque la dirección tiene un impacto en el desempeño laboral, esta relación es menos fuerte. Castillo (2019) encontró una correlación moderada ($r=0.565$) entre la gestión del director y la eficiencia del personal, mientras que Acosta (2021) reportó una correlación alta ($r=0.640$) en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, Huánuco, destacando la importancia de la dirección en el desempeño laboral. Cano (2017) también señala que la dirección es crucial para supervisar la implementación de planes y alcanzar los objetivos organizacionales.

Objetivo Específico 5: Finalmente, el análisis de cómo el control influye en el desempeño laboral, según la Tabla N°23, muestra una correlación positiva moderada de Rho de Spearman ($r=0.430$). Esto sugiere que una adecuada gestión del control se asocia con un mejor desempeño laboral. Quiroz y Vega (2020) encontraron una correlación moderada de 0.485 en la Institución Educativa N° 80826 Miguel Grau, y Koontz et al. (2012) destacan que el control es esencial para evaluar y corregir el progreso de los empleados, garantizando que se cumplan los objetivos establecidos y corrigiendo desviaciones.

CONCLUSIONES

1. Gestión administrativa y desempeño laboral: La investigación determinó una correlación alta de 0.711 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Marino Adrián Meza Rosales, con una significancia de 0.001 (ver Tabla N°19). Este hallazgo confirma que una gestión administrativa eficiente tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. La gestión administrativa se evaluó positivamente en la mayoría de los ítems, aunque se observó que el 46.33% de los encuestados indicaron que la evaluación del cumplimiento de objetivos estratégicos ocurre raramente, lo que sugiere una oportunidad de mejora. En cuanto al desempeño laboral, el 66.67% de los encuestados señaló que los docentes raramente utilizan herramientas modernas disponibles, indicando un área de posible mejora en la utilización de recursos.
2. Planeación y desempeño laboral: La relación entre planeación y desempeño laboral mostró un coeficiente de 0.671, con una significancia de 0.004 (ver Tabla N°20). Esto sugiere una influencia significativa de la planeación en el desempeño de los docentes. La mayoría de los encuestados (66.67%) indicó que la misión de la institución se comunica frecuentemente, lo que es positivo para la claridad de objetivos. Sin embargo, el 66.67% también indicó que la evaluación de los objetivos estratégicos ocurre raramente, lo que destaca la necesidad de una evaluación más constante.
3. Organización y desempeño laboral: La correlación entre organización y desempeño laboral fue de 0.524, con una significancia de 0.001 (ver Tabla N°21). Esto indica una relación moderada, sugiriendo que una buena organización puede mejorar el desempeño laboral. La mayoría de los encuestados (73.33%) observó una buena coordinación y trabajo en equipo, lo que es un indicador positivo de la eficacia organizativa en la institución.
4. Dirección y desempeño laboral: La dirección mostró una correlación positiva baja de 0.311 con el desempeño laboral, con una significancia de 0.000 (ver Tabla N°22). Esto sugiere que, aunque la dirección tiene

un impacto, este es menos pronunciado en comparación con otras variables. La comunicación entre directores, administrativos y docentes se reporta como frecuente por el 63.33% de los encuestados, pero aún hay margen para mejorar la fluidez de la comunicación y el apoyo proporcionado por la dirección.

5. Control y desempeño laboral: La relación entre control y desempeño laboral fue de 0.430, con una significancia de 0.048 (ver Tabla N°23). Esto sugiere una correlación moderada, indicando que un control efectivo puede influir positivamente en el desempeño laboral. La mayoría de los encuestados (46.67%) indicó que la institución realiza evaluaciones muy frecuentemente, lo cual es positivo para el monitoreo del progreso y la retroalimentación.

RECOMENDACIONES

1. Los resultados de la investigación demostraron que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio, gestión administrativa y desempeño laboral. La recomendación que podemos plantear a la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales, respecto a la figura 9, es gestionar nuevas herramientas modernas para que las clases en aulas sean más dinámicas, ya que se pudo observar que el 66.67% de los encuestados (alumnos) mencionó que raramente los docentes usan las herramientas modernas que tiene el colegio y otro grupo mencionó que nunca, 13.33%.
2. Respecto al objetivo específico 1. Se recomienda a la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales, respecto a su dimensión de planeación, hacer evaluaciones constantes del cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados. Sin una evaluación, es difícil determinar si las actividades realizadas están alineadas con la misión y visión de la institución, lo que puede llevar a una dispersión de esfuerzos y recursos. Esto también conlleva que la institución puede enfrentar varias consecuencias negativas que afectan su eficiencia, efectividad y credibilidad. Este punto puede tener un impacto negativo en la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales.
3. Respecto al objetivo específico 2 (organización). Se recomienda a la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales fortalecer la división de trabajo en equipo. Si bien es cierto que este ítem nos dice, figura 3, que un 73.33% de los encuestados manifestaron que la división de trabajo en equipo se da frecuentemente, existe un índice de encuestados que mencionó que raramente (26.67%) se da una adecuada división de trabajo en equipo; se puede mejorar este punto. La importancia de este punto en un colegio es fundamental para mejorar la eficiencia operativa, la calidad educativa y el bienestar del personal y los estudiantes.
4. Respecto al objetivo específico 3 (dirección). Se recomienda a la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales fortalecer la

comunicación entre directores, administrativos y docentes, ya que se pudo observar en la figura 5 que un 16.67% mencionó que esto se da raramente y un 20% no opinó. Se puede fortalecer la comunicación entre directores, administrativos y docentes con reuniones regulares, reuniones de equipo, programar reuniones periódicas entre directores, administrativos y docentes para discutir avances, desafíos y estrategias; una comunicación efectiva asegura que todos los miembros de la institución compartan y trabajen hacia una misma visión y misión educativa.

5. Respecto al objetivo específico 4 (control). Se recomienda a la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales fortalecer las evaluaciones al 100%, ya que la figura 8 nos muestra un 10% de los encuestados que mencionaron que estas evaluaciones se dan raramente. Una evaluación permanente y bien estructurada de los docentes no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también apoya el desarrollo profesional continuo y fomenta un ambiente educativo positivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta García, M. N. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle-Huánuco; 2021* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3848>
- Acosta, N. (2023, 23 de setiembre). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*. Cuidatudinerero. <https://www.cuidatudinerero.com/13140991/como-mejorar-la-atencion-al-detalle-en-los-empleados>
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (2ª ed.). Mc Graw Hill.
- Arnulf, R. (1983). *Psicología del Trabajo*. Morata S.A.
- Boa Condor, C. L. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4598/PGPDS00029B22.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Buk (2023, noviembre 12). *Evaluación de desempeño en las empresas, ¿es importante?*. Blog *buk*. <https://www.buk.pe/blog/evaluacion-de-desempeno-en-las-empresas-es-importante>
- Cano Plata, C. A. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Ciencias Económicas y Administrativas.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de Investigación Científica*. San Marcos.
- Castillo Izquierdo, M. R. (2022) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa Santísimo Corazón de Jesús SAC, Puente Piedra, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40204>

- Chávez Albarrán, M., y Olivos Sánchez, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional UCT. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d1419cf2-f063-4891-bd64-b472c49b2264/content>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones*. (8.^a ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9.^a ed.). Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría general de la administración*. (8.^a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3.^a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Control Group (2023, 5 de junio). *Propuesta para evaluar el desempeño laboral*. Control Group. <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- Cruz, J., & Jiménez, V. (2023, 5 de junio). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Grandes Pymes. <https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- De la Cruz Ramos, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias Jaén* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78157>
- Esteve, J. M. (2003). *La tercera revolución educativa: la educación en la sociedad del conocimiento* (Vol. 61). Grupo Planeta (GBS).
- Fernández Sánchez, D. G. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de*

- COVID-19. *Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 3(1), 47-62.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Fidias G. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (4.ª ed.). Caracas. Episteme.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (4.ª ed.). McGraw-Hill.
- Joseph Trejo, C. J. (2021). *La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional UM.
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1338>
- Klinger, E. y Nalbandian, J. (2002). *administración del personal en el sector público: contexto y estrategias*. (4.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). Mc Graw Hill.
- Ley general de Educación Universitaria N.º 30220. (2003, 28 de julio). Congreso de la República. Diario oficial El Peruano, 28/07/2003.
https://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Locke, E. (1969). *What is job satisfaction?. Organizational Behavior and Human Performance*. El SERVIER.
- MacNeil C. (2023, junio 22). *Por qué la participación de los empleados es clave para el éxito del equipo*. Asana,
<https://asana.com/es/resources/employee-engagement>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Ministerio de Educación (2021) *Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*.

<https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>

Ministerio de Educación (2021). *Relación de la dotación del personal administrativo sobre la percepción de sobrecarga administrativa del director de II.EE de EBR públicas del sector educación*. Lima: Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Estudio-Personal-Administrativo-vf-21.9.2021.pdf>

Ministerio del trabajo y promoción del empleo. (2023, junio 22). Las condiciones de trabajo. *Diario Oficial El Peruano*.

Ministry of Education New Zealand (2011). *Learning More about Support Staff in Schools: Results from Surveys of Principals and Support Staff Members*. Research & Evaluation Unit, Research Division.

Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (1^a. Ed.) Pearson.

Quiroz García, L. E., & Vega Fernández, Y. A. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la Libertad, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XV]. Repositorio Institucional UCT. <https://repositorio.uct.edu.pe/items/585a5679-1554-4a72-ba35-771e76dc7229>

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Prentice Hall.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Educación.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Rojas, K. E. (2018). *Desempeño laboral*. Udexl

- Soler, D. (2023, 1 de marzo). *Las habilidades profesionales más importantes*. Educalive. <https://www.educalive.com/blog/habilidades-profesionales-mas-importantes-para-futuro>
- UNIR. (2022, 22 de marzo), *Qué es la orientación educativa y qué ventajas*. UNIR México. <https://mexico.unir.net/educacion/noticias/que-es-orientacion-educativa/>
- Velázquez, G. (2021). *Gestión Administrativa en las organizaciones del siglo XXI Una visión empresarial de la administración*. Académica Española.
- Vivas, A., Martínez, M. y Solis, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Científic*. 5(18), 24-45. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477
- Vroom, V.H. (1964). *Trabajo y motivación*. Oxford, Wiley.
- Zendesk. (2023, 19 de septiembre). *Instrumentos y herramientas para el proceso educativo: Impulsa tu gestión*. Blog de Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/instrumentos-y-herramientas-para-el-proceso-educativo/>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Hidalgo Cervantes, R. (2024). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco – 2024

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodologías
General ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024?	General Analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	General La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	Gestión administrativa	• Planeación	Misión Objetivos	Tipo de investigación: Aplicada
Específicos ¿De qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024?	Específicos Analizar de qué manera la planeación influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	Específicas La planeación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024		• Organización	Dividir las tareas Unidad de mando	Enfoque: Cuantitativa
				• Dirección	Comunicación jerarquía	Nivel: Descriptivo correlacional
				• Control	Cumplimiento Evaluación	POBLACIÓN: 90 Muestra 1: 30 Muestra 2: 60
¿De qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024?	Analizar de qué manera la organización influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	La organización se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	Desempeño laboral	• Condiciones de trabajo	Herramientas modernas Orientación	Encuesta
				• Trabajo en equipo	Liderazgo Metas	
				• Compromiso	Oportunidades de ascenso	

¿De qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024?	Analizar de qué manera la dirección influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	La dirección se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	• Capacitación	Participación en el trabajo Habilidades Competencias
¿De qué manera el control influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024?	Analizar de qué manera el control influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024	El control se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024		



ANEXO 2

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 1

GESTION ADMINISTRATIVA

CUESTIONARIO

Estamos realizando un estudio con el objetivo analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024.

La información que nos proporcione es muy importante y será utilizada de forma estrictamente confidencial, la cual se analizara con fines estadísticos, por lo que agradecemos responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES: por favor marque con una (X) en la casilla numérica según su criterio

Muy frecuentemente 1, Frecuentemente 2, No opina 3, Raramente 4, Nunca 5

PLANEACIÓN		1	2	3	4	5
1	¿En la institución se difunde periódicamente la misión de la Institución Educativa?					
2	¿En la institución se evalúa frecuentemente el cumplimiento de los objetivos estratégicos?					
ORGANIZACIÓN						
3	¿En la Institución a menudo se divide el trabajo en equipos específicos para obtener los resultados esperados?					
4	¿En la institución los directivos coordinan continuamente las tareas con el resto del personal?					
DIRECCION						
5	¿La comunicación que se da entre directores y docentes son las adecuadas?					
6	¿Los niveles de jerarquía de las autoridades son suficientes para la gestión de la institución?					
CONTROL						
7	¿En la institución se monitorea el cumplimiento del trabajo asignado a los colaboradores para la elaboración de proyectos educativos?					
8	¿En la institución se evalúa permanentemente a los docentes?					



ANEXO 3

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 2

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

CUESTIONARIO

Estamos realizando un estudio con el objetivo analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Marino Adrián Meza Rosales del distrito de Amarilis 2024.

La información que nos proporcione es muy importante y será utilizada de forma estrictamente confidencial, la cual se analizara con fines estadísticos, por lo que agradecemos responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES: por favor marque con una (X) en la casilla numérica según su criterio

Muy frecuentemente 1, Frecuentemente 2, No opina 3, Raramente 4, Nunca 5

CONDICIONES DE TRABAJO		1	2	3	4	5
1	¿El docente hace uso de las herramientas modernas que posee la institución para hacer de sus clases más dinámicas?					
2	¿El docente realiza el seguimiento al estudiante en el desarrollo de su proceso de aprendizaje para identificar sus logros, avances y dificultades en el desarrollo de sus capacidades y/o competencias?					
TRABAJO EN EQUIPO						
3	¿Los docentes imparten el liderazgo en las aulas?					
4	¿El docente desarrolla el curso de manera ordenada y cubriendo los objetivos planteados?					
COMPROMISO						
5	¿Los docentes inician y terminan sus clases puntualmente?					
6	¿Considera usted que el trabajo de los docentes muestra el compromiso de ellos con la institución?					
CAPACITACIÓN						
7	¿Las habilidades profesionales que poseen los docentes a la hora de impartir sus clases son las adecuadas?					
8	¿Los docentes muestran una buena competencia laborales en la institución educativa?					

Agradecido por su colaboración y tiempo.

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARINO ADRIAN MEZA ROSALES"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Por medio del presente documento, **Kelly Mireylle JUMP RAMÍREZ**, identificada con DNI N°**22494308**, directora de la Institución Educativa "Marino Adrián Meza Rosales autorizo a **Rosa Ángela Hidalgo Cervantes**, identificada con DNI N° **42351873**, a realizar la investigación titulada "**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARINO ADRIAN MEZA ROSALES DEL DISTRITO DE AMARILIS, PROVINCIA Y REGIÓN DE HUÁNUCO - 2023**" y a difundir los resultados de la investigación utilizando el nombre de la Institución Educativa.

Huánuco, 15 de febrero del 2023.

CARRETERA CENTRAL LLICUA BAJA – HUÁNUCO – TINGO MARÍA.

ANEXO 5

FOTOS APLICANDO LAS ENCUESTAS DE LA

INVESTIGACIÓN



