



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión directiva y desempeño laboral del personal
administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba
- Huánuco, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Mendoza Arqueño, Yoni Cesar.

ASESOR:

Dr. Evaristo Borja, Marlon Eugenio

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad de Investigación

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee
Presidente

Baltazar Sulca, Frank Félix
Secretario

Dr. Evaristo Borja, Marlon Eugenio.
Vocal

DEDICATORIA

Al arquitecto divino, por permitirme escalar en mi vida profesional; a mi esposa e hijos por ser la motivación de mi superación en el largo camino.

Yoni Cesar.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de Maestría de la Universidad César Vallejo de Huánuco, por su preocupación en la formación de profesionales competentes que engrandecerán el futuro de nuestro país.

Al Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja por su comprensión, dedicación y destacado asesoramiento en la ejecución del presente estudio.

A los directivos y personal administrativo de la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” de Huánuco, por brindarme las facilidades para la concretización del presente estudio.

El Autor

PRESENTACIÓN

Señores integrantes del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Gestión directiva y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba -Huánuco, 2018.

La investigación se justifica en tanto tiene relevancia social, puesto que responde a una problemática real y actual. Asimismo, ofrece aportes teóricos, metodológicos y prácticos.

La presente investigación presenta información sobre la Gestión Directiva y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Institución Educativa de sirabamba,-Huánuco, 2018 para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. La importancia de esta investigación radica en la información recogida a través de la aplicación de dos encuestas dirigidas a los directivos y al personal Administrativo las mismas que permitieron conocer la relación que existe entre la Gestión directiva y el desempeño laboral en la Institución Educativa y asimismo determinar el nivel de liderazgo directivo y el nivel de desempeño Laboral,

El deseo es contribuir a mejorar la Gestión Directiva y el desempeño Laboral, el mismo que conlleve a elevar la calidad educativa.

El autor

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Definición de Gestión Directiva	16
1.4. Teorías relacionados al tema	17
1.5. Formulación del problema	25
1.6. justificación del problema	26
1.7 Hipótesis	27
1.8. Objetivos	28
1.8.1. General	28
1.8.2. Específicos	28
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	29
2.2. Diseño de estudio	29
2.3. Metodología	30
2.4. Operacionalización de variables	30
2.6. Población, muestra y muestreo	31
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.8. Métodos de análisis de datos	36

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción	39
3.1.1. Análisis descriptivo de los resultados de la gestión directiva	39
3.1.2. Análisis descriptivo de los resultados del desempeño laboral	44
3.1.3. Análisis inferencial	49
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	62
ANEXO 1: Instrumentos de medición.	63
ANEXO 2: validación de Instrumentos	65
ANEXO 3: Matriz de consistencia	83
ANEXO 4: Constancia de Aplicación	84
ANEXO 5: Base de datos de Gestión directiva	85
ANEXO 6: Base de datos del desempeño laboral	87
ANEXO 7: Solicitud para la ejecución de la investigación	89
ANEXO 8: Autorización para la aplicación de la investigación	90
ANEXO 9: Evidencias Fotograficas	91

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
TABLA 1: Operacionalización de variables	30
TABLA 2: Distribución de la población	31
TABLA 3: Baremos de Gestión directiva	39
TABLA 4: Distribución de los niveles de Gestión directiva	40
TABLA 5: Distribución de los niveles de la dimensión planificación	41
TABLA 6: Distribución de los niveles de la dimensión ejecución	42
TABLA 7: Distribución de los niveles de la dimensión evaluación y monitoreo	43
TABLA 8: Baremo del desempeño laboral	44
TABLA 9: Distribución de los niveles del desempeño laboral	44
TABLA 10: Distribución de los niveles de relaciones humanas	45
TABLA 11: Distribución de los niveles de solución de conflictos	46
TABLA 12: Distribución de los niveles de Comunicación	47
TABLA 13: Prueba de Hipotesis General	49
TABLA 14: Prueba de Hipotesis Especifico I	50
TABLA 15: Prueba de Hipotesis Especifico II	52
TABLA 16: Prueba de Hipotesis Especifico III	54

ÍNDICE DE FIGURA

	Páginas
FIGURA 1: Distribución de los niveles de Gestión directiva	40
FIGURA 2: Distribución de los niveles de la dimensión planificación	41
FIGURA 3: Distribución de los niveles de la dimensión ejecución	42
FIGURA 4: Distribución de los niveles de dimensión evaluación y monitoreo	43
FIGURA 5: Distribución de los niveles del desempeño laboral	45
FIGURA 6: Distribución de los niveles de relaciones humanas	46
FIGURA 7: Distribución de los niveles de solución de conflictos	47
FIGURA 8: Distribución de los niveles de comunicación	48

RESUMEN

La investigación titulada: Gestión directiva y desempeño laboral en el personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba de Huánuco, 2018, tuvo como finalidad determinar la relación entre gestión directiva y desempeño del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba Huánuco, 2018.

Para poder lograr el objetivo se aplicó un tipo de estudio experimental y un diseño transversal, correlacional, como población censal de estudio se consideró a 15 trabajadores de la Institución Educativa “de Sirabamba -Huánuco” durante el año 2018, Se usó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento el cuestionario de las variables Gestión directiva y el desempeño laboral.

Después de aplicada la prueba de correlación se logró determinar que existe una correlación positiva significativa (0.666) y el p – valor = .001 < .05, entre la Gestión directiva y el desempeño laboral, según la perspectiva de los trabajadores de una Institución Educativa de Sirabamba de Huánuco. 2018, rechazando así la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis alterna (H1).

PALABRAS CLAVES:

Gestión directiva. Planificación, Ejecución Evaluación y Monitoreo

Desempeño laboral. Relaciones humanas, Solución de Conflictos y Comunicación

ABSTRACT

The research entitled: Management and job performance of workers in an educational institution full school day of Huánuco, 2018, had to determine the relationship between management and work performance of workers in an educational institution full school day Huánuco, 2018.

In order to achieve the objective, a non-experimental, cross-sectional, correlational design was applied. As a study population, 15 workers from the "Santa Rosa de Lima" Educational Institution were considered during 2018, while the sample was census-type. The survey was used as a data collection technique for the survey and as a tool the questionnaire of the variables Management and labor performance.

After applying the correlation test, it was possible to determine that there is a significant positive correlation (0.666) and the p - value = .001 <.05, between the Management and labor performance, according to the perspective of the workers of an educational institution. of Full School Day of Huánuco. 2018, thus rejecting the null hypothesis (H0) and accepting the alternative hypothesis (H1).

KEYWORDS:

Management management. Planning, Execution, Evaluation and Monitoring

Job performance. Human Relations, Conflict Resolution and Communication

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

Como resultado de la investigación preliminar se percibe que uno de los problemas que se viene afrontando las Instituciones educativas es la mala relación entre el personal docente y la administración en los diferentes espacios que frecuentan estos actores del proceso enseñanza aprendizaje.

Algunos manifiestan preocupación, porque para ellos las prácticas de liderazgo por parte del personal administrativo en el desarrollo de sus funciones son inadecuadas debido a que las características personales de los que integran la parte Administrativa no son adecuado para el cargo porque carecen de formación en la parte administrativa y mucho de ellos solo tiene experiencias como docentes mas no como conocedores de la administración y del liderazgo de gestión.

Hay que recalcar que la experiencia docente con que cuentan los Administradores es importante porque les permite administrar lo pedagógico que interrelaciona con la preparación científica y cualidades personales que deben de reunir el personal administración Educativa, siendo muy importante para la conducción sin mayor dificultades el éxito de los objetivos institucionales en un ambiente con un clima favorable

1.2. Trabajos Previos

A nivel Internacional

Sum (2015) desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado de maestro, para ello aplicó una investigación de tipo descriptivo, teniendo como muestra a 34 colaboradores de la empresa que formó parte del presente trabajo de investigación, luego de un arduo trabajo, la investigadora llegó a concluir: La motivación laboral tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de alimentos. Lo que implica que si es que se mejora la motivación laboral en las personas entonces se mejorará el desempeño de los trabajadores.

Zavala (2014) en su trabajo de investigación desarrollada con la finalidad de obtener el grado de maestro en administración que tuvo como principal objetivo elaborar un instrumento que permita medir la motivación y la satisfacción laboral que puedan ser analizadas por medio de técnicas cuantitativas y cualitativas. Luego de un detallado trabajo el investigador llegó a la siguiente conclusión: Los integrantes de la muestra estudiada expresan altos niveles tanto en motivación como en satisfacción laboral; como tampoco se encontraron diferencias significativas de acuerdo a los siguientes criterios: género, ingreso mensual, edad, grado de estudios. Pudiéndose afirmar que hay una percepción homogénea respecto a la motivación y la satisfacción laboral.

A nivel Nacional

Manturano (2017) elaboró un trabajo de investigación teniendo como propósito la obtención del título de licenciado, para ello se planteó como objetivo de investigación lograr la identificación del clima organizacional y el desempeño laboral, así como también de las posible relación entre ambos constructos, para poder alcanzarlo aplicó una investigación de diseño descriptivo correlacional, luego de un detallado y minucioso trabajo el investigador concluyó: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran evidenciados, teniendo como fundamento el valor de $r= 0.086$, lo que implica un correlación de nivel fuerte, es decir, cuanto mejor sea el clima laboral en las organizaciones mejor será el desempeño laboral de los trabajadores que en el laboran. Lo que ratifica que el desempeño laboral depende de múltiples factores.

Wong, Tostes y Torres (2015) elaboró un trabajo de investigación como parte de los requisitos para la obtención del grado de maestro, para poder alcanzar el objetivo aplicó una metodología mixta, por medio de un diseño no experimental, descriptivo; en el mencionado trabajo, luego de una minuciosa investigación los investigadores llegaron a la siguiente conclusión: Teniendo en cuenta los hallazgos, se puede evidenciar una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa PTS; estos resultados nos permiten afirmar de manera

estadística que cuanto mejor sea el clima al interior de la organización entonces se incrementará el desempeño laboral.

Vivar (2013) elaboró un trabajo de investigación como requisito para la obtención del grado de maestro en educación, planteándose como objetivo lograr la determinación de la relación entre motivación para el aprendizaje y el rendimiento académico en el área de inglés; para poder alcanzar dicho objetivo aplicó una investigación de paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, considerando como población a los 54 estudiantes del primero "A" y "B" de la I.E. "Fe y Alegría" de Piura, luego de un detallado trabajo de investigación, el autor llegó a la conclusión: Existe una correlación positiva baja entre la motivación para el aprendizaje y el logro de aprendizaje en el área de inglés, así como en cada uno de los componentes del área de inglés. De manera similar se demostró que la existencia de una correlación positiva y muy baja entre la motivación para el aprendizaje y los componentes expresión y comprensión oral, comprensión de textos, producción de textos y actitudes ante el área.

A nivel regional

Laguna (2016) elaboró un trabajo de investigación teniendo como objeto de deseo la obtención del grado de magíster, para ello se planteó como objetivo lograr la determinación de la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del distrito de Puños, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño no experimental con diseño correlacional-transeccional, luego de un arduo trabajo, la investigadora llegó a concluir: Se logró determinar que la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del distrito de Puños, estos resultados fueron comprobados por intermedio de la aplicación de la prueba r de Pearson, que arrojó un nivel correlación $r=0.415$ lo que implica una correlación de nivel medio, y nos permite realizar la afirmación de que cuanto mejor sea el liderazgo de la persona que ejerce el cargo directivo, mejor será el desempeño de los docentes, en el distrito de Puños.

Ortega (2011), en su tesis titulada: Administración y Desempeño laboral en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, afirma que existe

una correlación alta entre la administración y el desempeño laboral, dentro de sus conclusiones que los problemas del personal de una organización a que están ocupando puestos equivocados, además que son personas que no tiene interés por su trabajo dentro de su institución, que se conforman con salir adelante con un mínimo de esfuerzo, dando como resultado una carencia en el desenvolvimiento de sus funciones y por lo tanto se genera un clima desfavorable y un servicio deficiente. Como en todas organizaciones existen elementos, alejados de los temas de la Institución Educativa son personas que jamás hacen algo por propia iniciativa y todo lo hacen simplemente por cumplir y salir del apuro no existe compromiso, son pocos los que se esfuerzan un poco más y dan y entregan más por su trabajo.

1.3. Definición de gestión directiva

De acuerdo con Gonzáles (2000) la gestión directiva implica una estrategia de organización como también un método de gestión que promueve la participación de la totalidad de integrantes de la comunidad educativa con el principal propósito de mejorar la eficacia, eficiencia y funcionalidad de la institución.

Bajo esta definición se puede entender a la gestión directiva como un trabajo colectivo que el director de la institución dirige con la finalidad de mejorar de manera continua el servicio que lleva a cabo la institución educativa.

Otro autor que hace énfasis a la gestión directiva es Romero (2007 citada en Guillen 2016) quien afirma que es el área de encargada de desarrollar el liderazgo compartido del equipo que labora en la institución, teniendo en cuenta en los principios y valores compartidos en la institución educativa, dirigidos al logro de la misión, los objetivos y las metas de la institución.

Teniendo en consideración la definición de este autor se puede entender por gestión directiva como el trabajo compartido de los trabajadores de una institución bajo el liderazgo del director, quien ejecuta las diferentes acciones y actividades laborales teniendo en consideración los valores

institucionales compartidos por los trabajadores que laboran en la institución educativa.

1.3.1 Teorías relacionadas al tema

1.3.1.1. Gestión educativa

1.3.1.2. Definición

Existen muchas definiciones respecto a gestión educativa, una de ellas la plantea el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2000) en su manual de directores quienes afirman que la gestión educativa implica la agrupación de procesos teóricos prácticos que se interrelacionan e integran, tanto de manera horizontal como también de manera vertical, al interior del sistema educativo para lograr la atención y el cumplimiento de las necesidades sociales relacionadas a la educación. Es así como se logra comprender a la gestión educativa, como el conjunto de acciones desplegadas por las personas encargadas de la gestión que dirigen grandes espacios organizacionales de una totalidad que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que se dirigen al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la explorar y explotar todas las posibilidades, y en una búsqueda constante de innovación permanente como parte de un proceso sistemático.

Teniendo en cuenta esta definición, la gestión educativa se entiende como “la agrupación de actividades y diligencias estratégicas dirigidas por procedimientos y técnicas que tienen pertinencia para facilitar que las instituciones educativas públicas logren sus metas, objetivos y fines educativos”.

Por su parte el Ministerio de Educación del Perú (2002) por medio de la Resolución Ministerial N° 168-2002-ED define la gestión educativa como la función que se dirige a la generación y sostenimiento dentro de la institución educativa, tanto de las estructuras administrativas y

pedagógicas como el conjunto de procesos internos democráticos, que hacen posible que los estudiantes de todas las edades logren el desarrollo, y les permita ser individuos responsables, que gocen de plenitud y eficacia; como también que les permita ser ciudadanos que tengan la capacidad de fortalecer la democracia y desarrollo de su nación, llegando a armonizar tanto su proyecto de vida como también sus proyectos colectivos.

La definición que el Ministerio de Educación del Perú le da a la gestión educativa se orienta al desarrollo tanto de aprendizajes como al desarrollo integral de los estudiantes que forman parte de la institución educativa, en todos los niveles y modalidades, teniendo en cuenta que el fin supremo es la formación de ciudadanos con conciencia democrática con el firme propósito de mejorar su vida personal como también de la comunidad en la cual se desenvuelve.

1.3.1.3. Principios de la Gestión Educativa

La Dirección Regional de Educación Huánuco (2009), en su Proyecto Educativo Regional Huánuco al 2021 formula un conjunto principios de la gestión educativa, entre los que destacan los siguientes:

- Formación y aprendizaje de los alumnos, pues es la razón de ser del sistema educativo. Todo esfuerzo que realiza la gestión educativa debe tener como fin supremo lograr aprendizajes en los estudiantes.
- Mejoramiento continuo del servicio (teniendo en cuenta un sistema de autoevaluación permanente) y los resultados de aprendizaje (pues se debe buscar la mejora de los resultados de un año a otro). La gestión no es un quehacer estático está sometido a evaluación permanente y si se encuentran debilidades es necesario mejorarlas.
- Propiciar una comunicación horizontal y un ambiente de cooperación y participación en la comunidad educativa (que permita un dialogo alturado y la comunicación directa entre los diferentes integrantes de la comunidad educativa). Este tipo de comunicación hace posible que la totalidad de integrantes de la comunidad educativa puedan dar a

conocer tanto sus ideas como también las debilidades que observa en la institución.

- Gestión transparente y basada en la permanente información de las acciones educativas (Pues es la mejor manera de llevar una gestión, mientras la mayor cantidad de integrantes de una comunidad educativa conozca de las acciones realizadas por la organización se disminuirá las sospechas de malos manejos de los recursos institucionales.
- Flexible, abierta al cambio y por ende como una organización que aprende (Las organizaciones y en especial la escuela debe de acondicionarse a las innovaciones en el sector, y los maestros como parte de ella deben ser personas en constante formación y mejora.

El cumplimiento de estos principios hacen posible una mejor gestión educativa, por ello es necesario su estricto cumplimiento, respetando cada uno de ellos.

1.3.1.4. Componentes de la gestión educativa

De acuerdo con Molocho (2009) la gestión educativa se puede dividir en tres importantes dimensiones, estas están organizadas en función de las actividades principales de los directivos en la institución educativa, como también de las tareas diarias que ejecuta:

- **Gestión Administrativa**

La gestión administrativa incluye el sistema o grupo de actividades estratégicas y procedimientos para poder realizar los procesos necesarios de gestión y el alcance de los objetivos previamente establecidos por la organización o la empresa.

La ejecución del conjunto de actividades relativas a la gestión administrativa asegura a la organización (institución educativa) una adecuada dotación y administración tanto de recursos humanos, materiales y financieros para el logro de los aprendizajes. Es

necesario desarrollar habilidades administrativas en los directores de las II.EE.

En la institución educativa se denominan actividades de gestión administrativa a acciones como la asignación de secciones a los maestros, la formación de comisiones de trabajo, elaboración de horarios de trabajo, distribución de libros y materiales de trabajo, asignación de aulas, entre otras actividades que básicamente se realizan al inicio del año. Involucra también actividades de planificación del uso de recursos de aprendizaje y económicos para el logro de los aprendizajes. Otra actividad importante es la priorización de actividades a realizar y la previsión de los recursos que se necesitarán.

- **Gestión Institucional**

La gestión institucional hace implicancia al conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que ha de realizar el personal directivo o presidente de una organización con otras organizaciones sociales del entorno con el firme propósito de alcanzar los objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

En esta dimensión, se ha de considerar a la distribución de las tareas o actividades de la división del trabajo (asignar las comisiones de trabajo anual), para lograr la canalización comunicativa con una diversidad de instituciones de comunicación formal para lograr una adecuada utilización del tiempo y de los espacios para lograr una proyección en la comunidad educativa. Es necesario que los directivos desarrollen habilidades de gestión institucional para poder lograr una coordinación adecuada con las diferentes instituciones ya sean de índole gubernamental o no gubernamental.

Básicamente, la gestión institucional se realiza al momento de elaborar los documentos de gestión de la institución educativa pues se hace necesario el consenso de un grupo de personas que

trabajan en la institución, previniendo el uso adecuado de los recursos, la división del trabajo, así como también la elaboración y aplicación de convenios con las instituciones del entorno que comparten objetivos en común.

Otra acción que se realiza es la elaboración conjunta de las normas que regularan el comportamiento y el proceder de los integrantes de la comunidad educativa.

- **Gestión Pedagógica**

La Gestión Pedagógica hace implicancia al conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo, que es la labor principal para la que se originó el sistema educativo peruano.

Se encuentra vinculado con las actividades de los modelos didácticos, las diversas modalidades de enseñanza - aprendizaje, como también de verificar la cantidad de saberes adquiridos por medio de los criterios de evaluación.

Esta dimensión a nivel de la escuela implica el conjunto de actividades que los maestros realizan para poder lograr más y mejores aprendizajes en cada uno de sus estudiantes.

Se constituye en la razón de ser de todas las instituciones educativas, pues una adecuada ejecución de esta dimensión garantiza una buena calidad de servicio para los estudiantes así como una garantía para la adecuada formación de los niños así como la consolidación de sus aprendizajes; el que le servirá de base para poder enfrentar el futuro con mayores posibilidades de éxito.

La realización conjunta de estos tres componentes garantiza una adecuada gestión educativa en la institución educativa.

1.3.1.5. Dimensiones de la gestión directiva

Las dimensiones de la gestión directiva son:

- La planificación, que está compuesta por las actividades de organización, la aplicación de las estrategias necesarias para la toma de decisiones, los métodos necesarios para la elaboración de diagnóstico, las metas de atención y las líneas de acción.
- La ejecución, que está integrada por el conjunto de coordinaciones realizadas, la división del trabajo, el conjunto de recursos de la institución, la delegación de funciones.

Evaluación y monitoreo, esta dimensión de la gestión directiva está compuesta por actividades tales como la verificación de las actividades a realizar, la evaluación de los resultados alcanzados por la institución, la revisión de las responsabilidades de los trabajadores, los reajustes necesarios para mejorar, el liderazgo aplicado por el personal directivo y la integración de potencialidades de los integrantes de la comunidad educativa, (Chiavenato, I 2011).

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición

D'Vicente (1997, citado por De la Cruz y Huamán 2016) llega a definir al desempeño laboral como el nivel en el que un trabajador logra ejecutar sus funciones aportando así al logro de los objetivos institucionales en un tiempo preestablecido. Teniendo en consideración esta definición el desempeño laboral implica el nivel alcanzado por los trabajadores de la institución, en el cargo que ocupa, contribuyendo así de la mejor manera al logro de los objetivos institucionales.

Para Chiavenato (2002) el desempeño laboral implica la eficacia de los trabajadores de la institución, y su contribución al logro de los objetivos, que son de gran necesidad para la institución. En esta definición se pone énfasis en la eficacia que consiste en la capacidad del trabajador para lograr el efecto que se desea.

Palaci (2005) afirma que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que

un individuo lleva a cabo en un determinado periodo de tiempo. Este conjunto de conductas de un solo trabajador o de varios de ellos en diversos periodos de tiempo, contribuyen a la eficiencia organizacional.

1.3.2.2. Importancia del desempeño laboral

Tal es la importancia que le da al desempeño laboral que investigadores como Dessler (2009) mencionan que la mayor cantidad de profesionales que trabajan en administración de recursos humanos reconocen la gran importancia de enfocar sus esfuerzos en el desempeño, debido a que reconocen que si se realiza de manera pertinente entonces se logrará una mayor productividad al interior de la organización.

Si bien es cierto es función de todos los gerentes de las organizaciones o de los que hagan sus veces al interior de una institución, ya sea pública o privada, la administración del talento humano, las cuales incluyen actividades tales como colocar a la persona indicada en el puesto correcto, orientarla, capacitarla y remunerarla para lograr su mejoría en su desempeño en su trabajo, todo ello con la finalidad de lograr mejor productividad en la empresa.

1.3.2.3. Evaluación de desempeño

De acuerdo con Wherther y Davis (2008) la evaluación de desempeño implica el proceso por medio del cual se estima el rendimiento en general de un trabajador, en consecuencia su contribución a la empresa y su permanencia al interior de la misma.

Esta evaluación de desempeño cubre necesidades de manera bidireccional, pues para el trabajador le sirve para tener información respecto a la productividad de su trabajo al interior de la empresa, como también recibir retroalimentación respecto a la forma en la que cumple sus funciones. Por otro lado, para los administradores de recursos humanos, esta información resulta por demás valiosa, para la toma de decisiones correspondiente, pues cuando el desempeño del trabajador es inferior al esperado es necesario tomar una acción correctiva y

cuando este desempeño supere dicho desempeño requiere del aliento y el estímulo correspondiente.

Si bien es cierto, las evaluaciones informales que se basan en el trabajo diario son muy necesarias, resultan insuficientes, siempre y cuando lleguen a cumplir con la función de retroalimentación contribuye a la identificación de los trabajadores que cumplen o exceden el estándar esperado, como también para identificar a aquellos que no llegan a cumplirlo. Como también si es que este sistema se encuentra bien fundamentado permite evaluar los procesos de reclutamiento, selección e inducción, incluyendo además, el conjunto de decisiones de promoción interna.

1.3.2.4. Objetivos de la evaluación de desempeño

De acuerdo con Chiavenato (2011) la evaluación del desempeño no se puede restringir a las opiniones superficiales y unilaterales de algunas personas respecto al comportamiento funciona de un trabajador. Es necesario que se profundice más al respecto, debe de establecerse las causas y establecer las perspectivas de acuerdo con el evaluado. Cuando se desee modificar el desempeño, el más interesado es el trabajador, por ello es necesario que conozca el cambio que se planea, como también porque debe de modificarse y la necesidad de realizar dicho cambio. El trabajador debe de recibir la retroalimentación necesaria y reducir la diferencias a su actuación al interior de la organización.

La evaluación de desempeño no es un fin en sí, sino un medio o herramienta con el cual se pretende mejorar los resultados de los recursos humanos que posee la empresa, para llegar a alcanzar este objetivo es necesario que cumpla con los siguientes objetivos:

- a) Adecuación de la persona al puesto de trabajo;
- b) Capacitación;
- c) Promoción;
- d) Mejoras salariales;
- e) Mejoría en las relaciones humanas;
- f) Preocupación por el autoperfeccionamiento del empleado;
- g) Estimación del potencial de desarrollo; entre otros.

1.3.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

a) Dimensión relaciones humanas

Entendida como el conjunto de relaciones que los trabajadores desarrollan al interior de su centro de labores como son: la amistad entre compañeros de trabajo, la empatía que se tiene con los demás integrantes de la comunidad educativa, la opinión favorable de los compañeros de trabajo, el apoyo que se brinda en las decisiones laborales y la participación en las diversas reuniones laborales, (Chiavenato, I 2011)

b) Dimensión solución de conflictos

Esta dimensión implica el análisis de los problemas institucionales, la prioridad que se realiza a los problemas de acuerdo al nivel de implicancia, la selección de las mejores alternativas de solución a los problemas focalizados, la asunción responsable de los compromisos tanto personales como los institucionales, (Chiavenato, I, 2011).

c) Dimensión comunicación

Esta dimensión está compuesta por factores tales como: la comunicación respetuosa entre compañeros de trabajo, el diálogo constante entre compañeros de trabajadores, la participación activa en las reuniones laborales y la comunicación oportuna con los demás integrantes de la organización (Chiavenato, I 2011).

1.4. Problemas de investigación:

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación de la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018?

1.4.2. Problemas específicos:

- PE₁. ¿Cuál es la relación de la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018?
- PE₂. ¿Cuál es la relación de la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018?
- PE₃. ¿Cuál es la relación de la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018?

1.5. Justificación

Esta problemática descrita anteriormente demuestra que las investigaciones realizadas sobre liderazgo educativo, no están cumpliendo con la finalidad educativa o no son adecuadas a nuestra realidad. En este sentido la investigación estuvo orientada a proponer un modelo de liderazgo directivo basado en la teoría del liderazgo transformacional del psicólogo industrial y docente investigador norteamericano, Bernard Bass.

Teóricamente se justifica porque pretende proporcionar a la comunidad educativa una propuesta de modelo de liderazgo directivo, para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo y los docentes y así elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Desde el punto de vista práctico se justifica porque permite aplicar esta nueva propuesta de modelo de liderazgo Directivo en las Instituciones Educativas de los niveles Primario y Secundario de Educación Básica Regular, y que nos permita seguir avanzando en mejorar la educación del Perú.

Metodológicamente se justifica porque se le proporciona al directivo una propuesta innovadora, la misma que es integradora con todos los miembros de la comunidad educativa.

El aporte significativo de la propuesta de Liderazgo Directivo y desempeño laboral de los administrativos consiste en recoger los aportes más importantes de las Teorías: de Guillen, C. (2016). con valores que den como resultado un desempeño laboral eficiente en el personal Administrativo quienes laboran en las Instituciones Educativas.

Si el director de una institución es un líder educativo con características transformacionales, se garantizará que los miembros de la comunidad educativa cumplan sus funciones, con optimismo y entusiasmo.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general:

(H1) Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

(Ho) No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE₁. Existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

HE₂. Existe relación significativa entre la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

HE₃. Existe relación significativa entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación de la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

OE₁. Identificar la relación de la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

OE₂. Identificar la relación de la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

OE₃. Identificar la relación de la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

II. MÉTODO

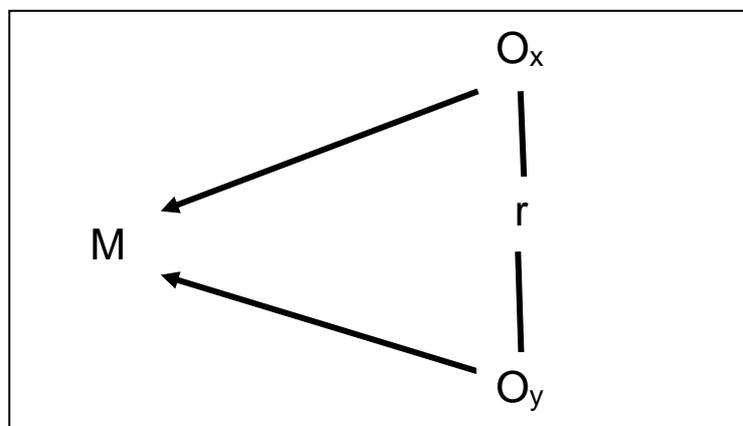
2.1. Diseño de estudio

El presente estudio requirió una investigación de diseño no experimental, puesto que el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que únicamente se observan los fenómenos en su ambiente para analizarlos.

La investigación tiene corte Transeccional (transversal) debido a que, se recolecta los datos para el tratamiento estadístico en un solo momento, en un tiempo único.

Es una investigación correlacional simple ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos correlacionales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de investigación se expresa en el siguiente esquema:



Dónde:

O_x : Gestión directiva

O_y : Desempeño laboral

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

2.1. Variables

2.1.1. Gestión directiva

2.1.2. Desempeño laboral

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión directiva	Implica una estrategia de organización como también un método de gestión que promueve la participación de la totalidad de integrantes de la comunidad educativa con el principal propósito de mejorar la eficacia, eficiencia y funcionalidad de la institución. (González, 2000)	Planificación	Organización Estrategias para la toma de decisiones Diagnóstico Metas Líneas de acción	Escala ordinal
		Ejecución	Integración y coordinación División del trabajo y funciones Recursos de la institución Delegación de funciones y tareas	
		Evaluación y monitoreo	Verificación Evaluación y resultados Revisión de responsabilidades Reajustes Mejoramiento Liderazgo Integración de potencialidades	
Desempeño laboral	El desempeño laboral implica la eficacia de los trabajadores de la institución, y su contribución al logro de los objetivos, que son de gran necesidad para la institución. (Chiavenato, 2002)	Relaciones humanas	Amistad Empatía Opinión Apoyo a las decisiones Participación en las reuniones y actividades	Escala ordinal
		Solución de conflictos	Análisis de problemas Prioridad de problemas Alternativas de solución Asunción de compromisos	
		Comunicación	Comunicación respetuosa Diálogo Participación Comunicación oportunamente	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población Censal considerada para el presente trabajo de investigación estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de la Institución Educativa de Sirabamba – Huánuco, 2018

Tabla N° 2

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SIRABAMBA-HUANUCO, 2018

Institución educativa	Personal administrativo		Total
	V	M	
I.E. Sirabamba	09	06	15

Fuente: CAP de la Institución Educativa de Sirabamba-Huánuco 2018.

Elaboración: El investigador.

La tabla N° 2 muestra la cantidad de trabajadores de la Institución Educativa de Sirabamba, -Huánuco, 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se empleó las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

- Técnica de Encuesta. De acuerdo con Abanto (2016) esta técnica persigue indagar la opinión que tiene un sector o agrupación de la población sobre determinado problema o variable. Esta técnica se utilizó para conocer el nivel de gestión educativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa “Sirabamba-Huánuco,2018.

Instrumentos

Cuestionarios

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable gestión directiva

Nombre: Cuestionario de gestión directiva.

Autores: Mendoza Arqueño, Yoni César.

Tiempo de aplicación: 10 a 20 minutos aproximados.

Edad de aplicación: De 20 a 65 años de edad.

Forma de aplicación: Individual.

Nivel académico: Secundaria completa.

Objetivo: Identificar el nivel de gestión directiva.

Estructuración: El cuestionario está compuesta por 3 dimensiones: Planificación (6 ítems), Ejecución (5 ítems), Evaluación y monitoreo (7 ítems).

Psicometría: Mide la percepción que tienen los trabajadores respecto al nivel de gestión educativa percibido por los trabajadores. Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.821.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
	10	100
Casos	0	0
	10	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.821	18

El Valor de Alfa de Cronbach dio como resultado 0.821 lo cual demuestra que tiene un valor de alta confiabilidad

Validación del instrumento de medición de la variable gestión directiva

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimeé	Total
Puntuación	Válido	Válido	Válido	Válido

Luego de sometido a validación el instrumento de medición de la gestión directiva a los revisores de la Escuela de Pos Grado de la UCV con sede en Huánuco, se obtuvo un valor en promedio de válido, pues así lo calificaron los tres investigadores experimentados, esta calificación obtenida denota que el instrumento de medición es pertinente para medir la gestión directiva tal y como está en la actualidad.

BAREMO DE LA VARIABLE (X) GESTIÓN DIRECTIVA		
[18 – 42]	Baja	
[43 – 66]	Media	
[67 – 90]	Alta	
DIMENSIONES		
Planificación	[5 – 11]	Baja
	[12 – 18]	Media
	[19 – 25]	Alta
Ejecución	[6 – 14]	Baja
	[15 – 22]	Media
	[23 – 30]	Alta
Evaluación y monitoreo	[7 – 16]	Baja
	[17 – 26]	Media

	[27 – 35]	Alta
--	-----------	------

Ficha técnica del instrumento de medición de desempeño laboral

- Nombre original : Cuestionario de desempeño laboral
- Autor : Mendoza Arqueño, Yoni César.
- Procedencia : Perú.
- Administración : Individual o colectiva. Físico o Computarizado.
- Duración : Sin límite de tiempo aproximadamente de 15 min.
- Aplicación : Trabajadores con relación laboral de dependencia.
- Puntuación : Calificación manual o Computarizado.
- Edad de aplicación: Sujetos de 16 años a más.
- Forma de aplicación: Individual.
- Psicometría: Mide la autopercepción del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las instituciones educativas. El instrumento de medición cuenta con la confiabilidad necesaria, con un Coeficiente Alpha de Cronbach = 0.749.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.749	18

El Valor de Alfa de Cronbach dio como resultado 0.749 lo cual demuestra que tiene un valor de alta confiabilidad

Validez

Para la validación de instrumentos se recurrió a tres expertos en elaboración de instrumentos de medición de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes cuentan con la formación académica profesional necesaria (grado de doctores), como también, la experiencia correspondiente (maestros de investigación), que les otorga la calificación necesaria para poder otorgar la validación necesaria a los instrumentos de medición de variables.

Validación del instrumento de medición de desempeño laboral

JURADO	Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon	Dr. Justiniano Tucto, Ageleo	Dr. Mendoza Balarezo, Javier	Total
Calificación	Valido	Valido	Valido	Valido

El promedio de las calificaciones que los expertos en investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Huánuco otorgan al cuestionario para medir la variable desempeño laboral propuesto por el investigador a cargo del presente trabajo de investigación es válido, en consecuencia, se confirma que el instrumento goza de una validez necesaria para medir aquello que pretende medir, y que las preguntas se ajustan a los objetivos que desea alcanzar.

ESCALA VALORATIVA DE LA VARIABLE (Y) DESEMPEÑO LABORAL		
	[18 – 42]	Bajo
	[43 – 66]	Medio
	[67 – 90]	Alto
DIMENSIONES		
D ₁ . Relaciones humanas	[8 – 18]	Bajo
	[19 – 29]	Medio
	[30 – 40]	Alto
D ₂ . Solución de conflictos	[5 – 11]	Bajo
	[12 – 18]	Medio
	[19 – 25]	Alto
D ₃ . Comunicación	[5 – 11]	Bajo
	[12 – 18]	Medio
	[19 – 25]	Alto

2.5. Métodos de análisis de datos

Para ejecutar el análisis correspondiente a los datos que se obtuvieron por intermedio de los cuestionarios, tanto de gestión directiva como de desempeño laboral al interior de la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” del centro poblado de Sirabamba, se prosiguió de la siguiente manera:

- Elaboración de una base de datos, en una hoja de cálculo, de los resultados de ambos instrumentos de medición de las variables.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias, teniendo en cuenta las escalas de valoración de cada ítem correspondiente a las dimensiones, por intermedio del programa Microsoft Excel, haciendo uso de las diferentes funciones que brinda este programa para dicho trabajo.
- Elaboración de los gráficos de barras de cada uno de las variables con sus correspondientes dimensiones, teniendo en consideración los niveles estipulados en las diferentes tablas de distribución. Para ello se hizo uso del programa de tratamiento de hojas de cálculo “Microsoft Excel”.

- Presentación de las tablas y los gráficos estadísticos respetando las normas APA.
- Interpretación de los resultados, a cargo de las investigadoras, teniendo en cuenta las recomendaciones propias de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Para realizar la contrastación de las hipótesis de investigación, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Aplicar la prueba de normalidad de datos, para poder determinar el tipo de prueba estadística a ejecutar para la contrastación de hipótesis, tratándose de menos de 50 datos se usó la prueba de Shapiro Wilk.
- Aplicación del Coeficiente de correlación correspondiente, teniendo en cuenta las recomendaciones previas para la selección de la prueba, con el apoyo del programa SPSS 22.
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes”, con las teorías planteadas en el marco teórico y con las hipótesis previamente planteadas.
- Las conclusiones se formularon en función a los objetivos planteados y teniendo en consideración los resultados obtenidos como resultado de la contrastación de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tuvieron en consideración para la realización del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- La totalidad de ideas y definiciones tomadas de otros trabajos de investigación, y libros de texto han sido citados y referenciados en función de las normas APA. Evitando de esa manera el plagio y el robo de propiedad intelectual de cualquier otra persona.

- Se procedió a solicitar el consentimiento y autorización respectiva a la autoridad pertinente, en este caso en particular al Director de la Institución Educativa de Sirabamba La participación de los sujetos de investigación se realizó de manera voluntaria, libre y con su correspondiente consentimiento.
- A lo largo del trabajo, se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la Institución Educativa de Sirabamba.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

A continuación se presentan los resultados de cada dimensión de la Gestión directiva del director, considerando inicialmente las tablas de distribución de cada dimensión de acuerdo a la hipótesis de investigación, con el propósito de determinar la relación de la Gestión directiva y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” – 2018.

3.1.1. Análisis descriptivo de los resultados de la Gestión directiva del director

Para el análisis descriptivo de los resultados de la Gestión directiva y sus dimensiones, se elaboró el siguiente baremo:

Tabla N° 3.

Baremo de gestión directiva del director

Dimensiones	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Niveles
Planificación	6	30	Bajo Medio Alto	[5 – 11] [12 – 18] [19 – 25]	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
Ejecución	5	25	Bajo Medio Alto	[6 – 14] [15 – 22] [23 – 30]	
Evaluación y monitoreo	7	35	Bajo Medio Alto	[7 – 16] [17 – 26] [27 – 35]	

Fuente: Baremo de Gestión directiva del director

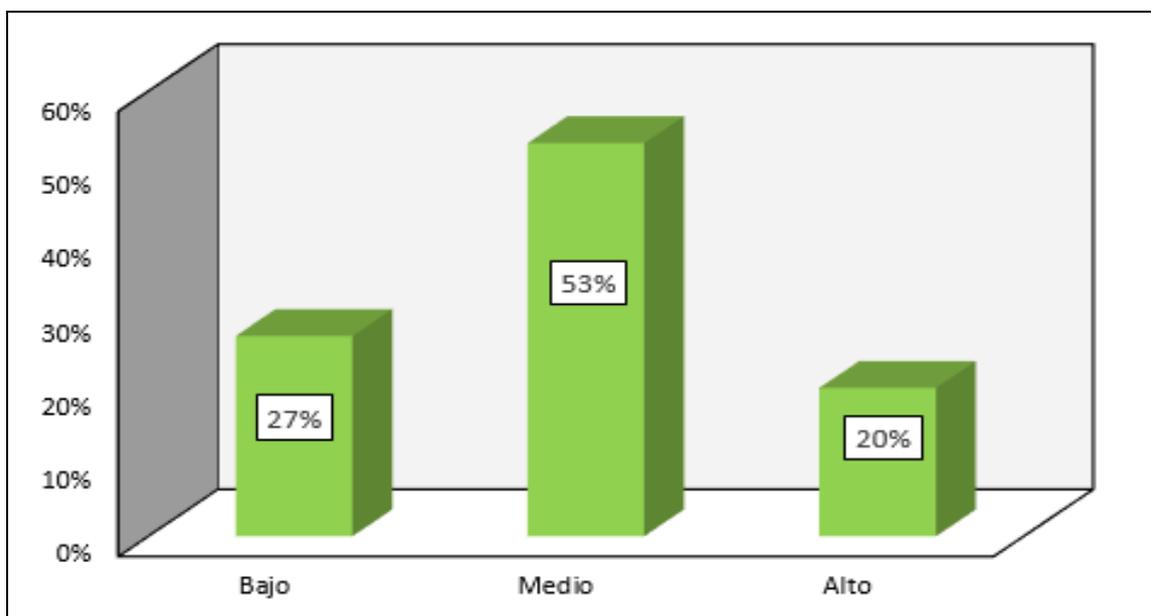
En la tabla N° 3 se puede observar el baremo para la variable Gestión directiva y sus dimensiones, como escala valorativa de medición inicial (niveles) y otra de medición final (valoración) con sus rangos correspondientes.

Tabla N° 4. Distribución de los niveles de Gestión directiva del director según el personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	27%
Medio	8	53%
Alto	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaboración: Propia

Figura 1. Distribución de los niveles de Gestión directiva del director, según el personal administrativo en la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 04
Elaboración: Propia

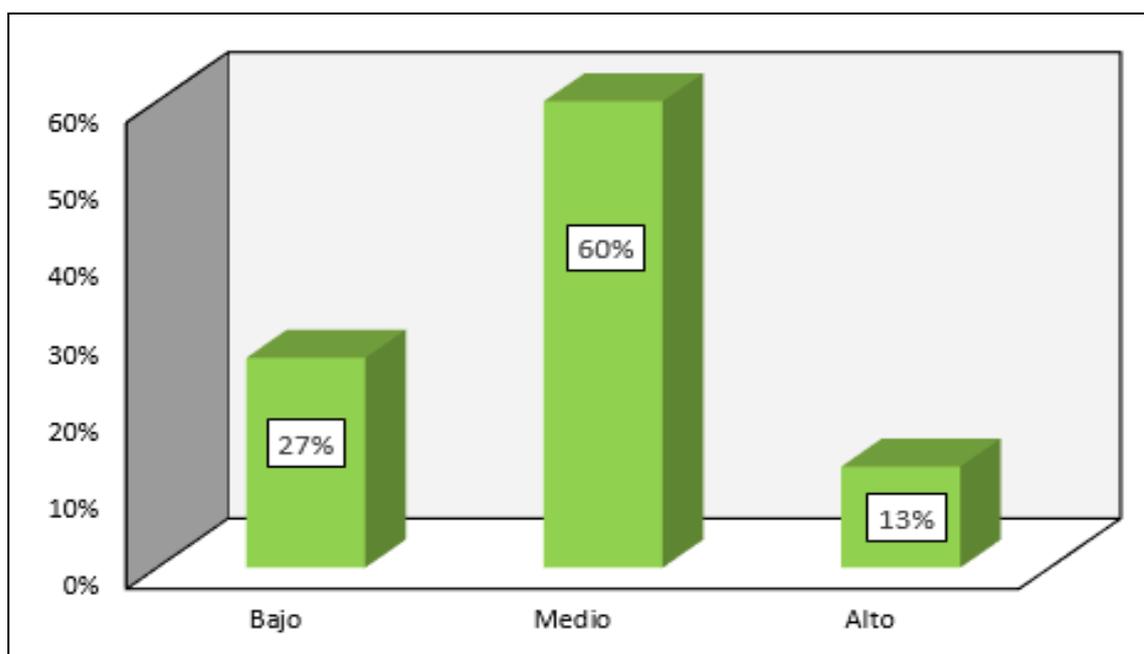
Según la tabla N° 4 y la figura N° 1, del total del personal administrativo encuestado, el 53% opina que la Gestión directiva del director está en un nivel medio, el 27% del personal administrativo considera que la gestión directiva tiene un nivel bajo y el 20% restante del personal administrativo en la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” considera que el nivel de la gestión directiva tiene un nivel alto.

Tabla N° 5. Distribución de los niveles de la dimensión planificación del director en la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018..

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	27%
Medio	9	60%
Alto	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaboración: Propia

Figura N° 2. Distribución de los niveles de la dimensión planificación del director según el personal administrativo de la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 05
Elaboración: Propia

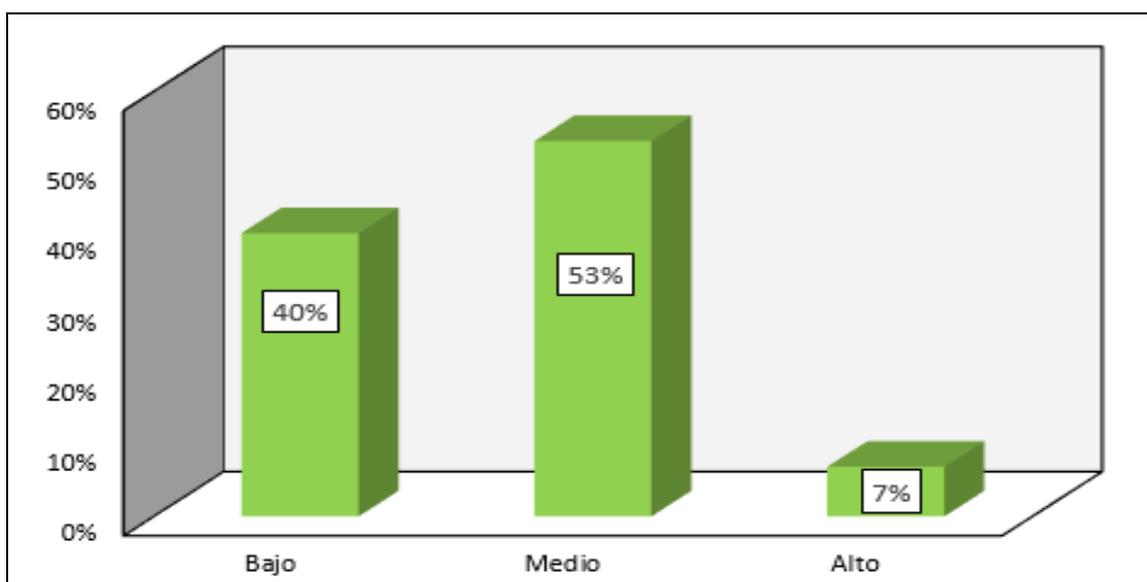
Según la tabla N° 5 y la figura N° 2, del total del personal administrativo encuestado, el 60% opina que la planificación del director está en un nivel medio, el 27% del personal administrativo considera que la planificación que ejecuta el directivo tiene un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018 considera que el nivel de planificación del personal directivo tiene un nivel alto.

Tabla N° 6. Distribución de los niveles de la dimensión ejecución del director, según el personal administrativo de la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	40%
Medio	8	53%
Alto	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaboración: Propia

Figura 3. Distribución de los niveles de la dimensión ejecución del director, según el personal administrativo de la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 06
Elaboración: Propia

Según la tabla N° 6 y la figura N° 3, del total del personal administrativo encuestado, el 53% opina que la ejecución del director está en un nivel medio, el 40% del personal administrativo considera que la ejecución que realiza el directivo tiene un nivel bajo y el 7% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba considera que el nivel de ejecución del personal directivo tiene un nivel alto.

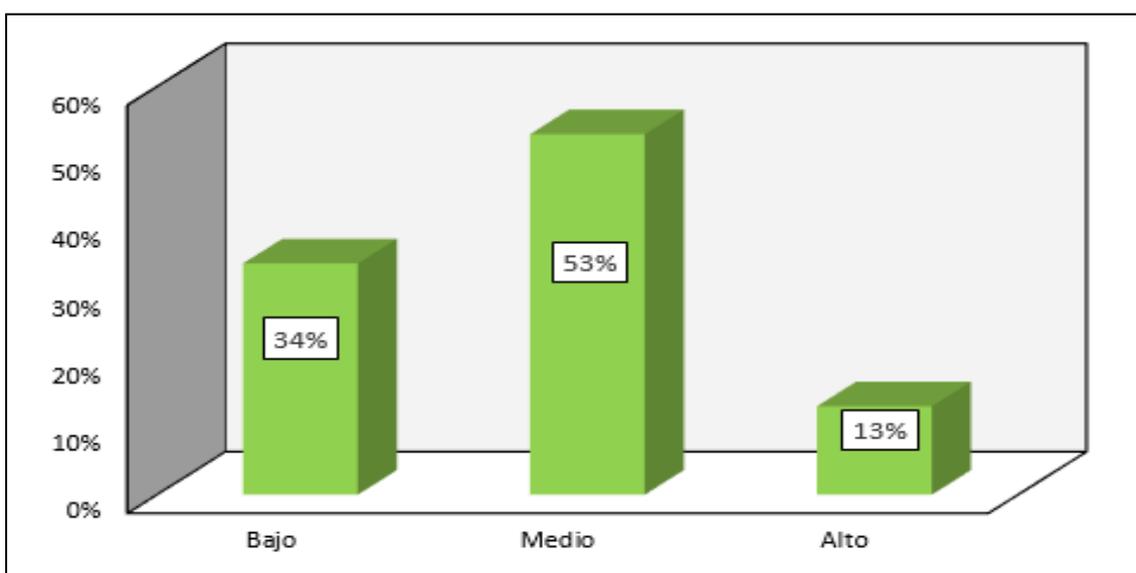
Tabla N° 7. Distribución de los niveles de la dimensión evaluación y monitoreo del director, según el personal administrativo de la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	34%
Medio	8	53%
Alto	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Elaboración: Propia

Figura N° 4. Distribución de los niveles de la dimensión evaluación y monitoreo del director, según el personal administrativo en la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 07

Elaboración: Propia

Según la tabla N° 7 y la figura N° 4, del total del personal administrativo encuestado, el 53% opina que la evaluación y monitoreo que realiza el director está en un nivel medio, el 34% del personal administrativo considera que la evaluación y monitoreo que realiza el directivo tiene un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba considera que el nivel de la evaluación y monitoreo que realiza el personal directivo tiene un nivel alto.

3.1.2. Análisis descriptivo de los resultados del desempeño laboral

Para la realización del análisis descriptivo de los resultados del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Institución Educativa de Sirabamba durante el año 2018 y sus correspondientes dimensiones, encontrados luego de la aplicación del cuestionario de investigación correspondiente, se diseñó y elaboró el siguiente baremo:

Tabla N° 8.

Baremo del desempeño laboral, según el personal administrativo

Dimensiones	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Niveles
Relaciones humanas	8	40	Bajo Medio Alto	[8 – 18] [19 – 29] [30 – 40]	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
Solución de conflictos	5	25	Bajo Medio Alto	[5 – 11] [12 – 18] [19 – 25]	
Comunicación	5	25	Bajo Medio Alto	[5 – 11] [12 – 18] [19 – 25]	

En la tabla N° 8, se puede observar el baremo para la variable desempeño laboral de acuerdo con la percepción del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba que pertenece al distrito de Santa María del Valle y sus correspondientes dimensiones, como escala valorativa de medición inicial (niveles) y otra de medición final (valoración) con sus rangos correspondientes.

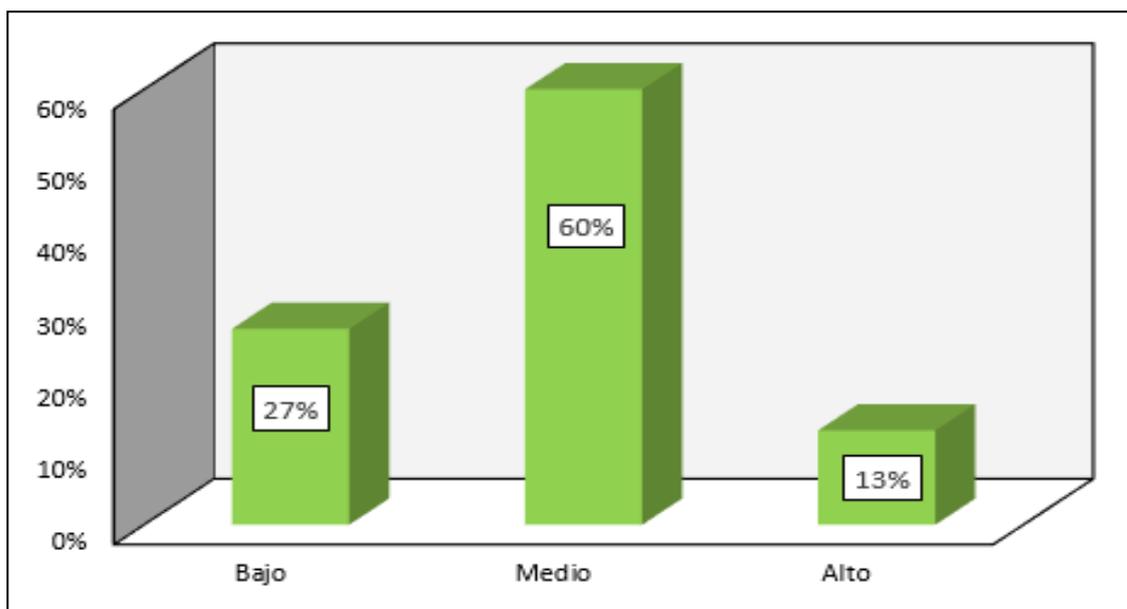
Tabla N° 9. Distribución de los niveles de desempeño laboral de acuerdo con el personal administrativo de la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	27%
Medio	9	60%
Alto	2	13%

Total	15	100%
-------	----	------

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaboración: Propia

Figura N° 5. Distribución de los niveles de desempeño laboral de acuerdo con el personal administrativo de la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018..



Fuente: Tabla N° 09
Elaboración: Propia

De acuerdo con la tabla N° 9 y la figura N° 6, del total del personal administrativo encuestado, el 60% considera que su desempeño laboral tiene un nivel medio, el 27% del personal administrativo considera que su desempeño laboral tiene un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa “de Sirabamba considera que el nivel de desempeño laboral tiene un nivel alto.

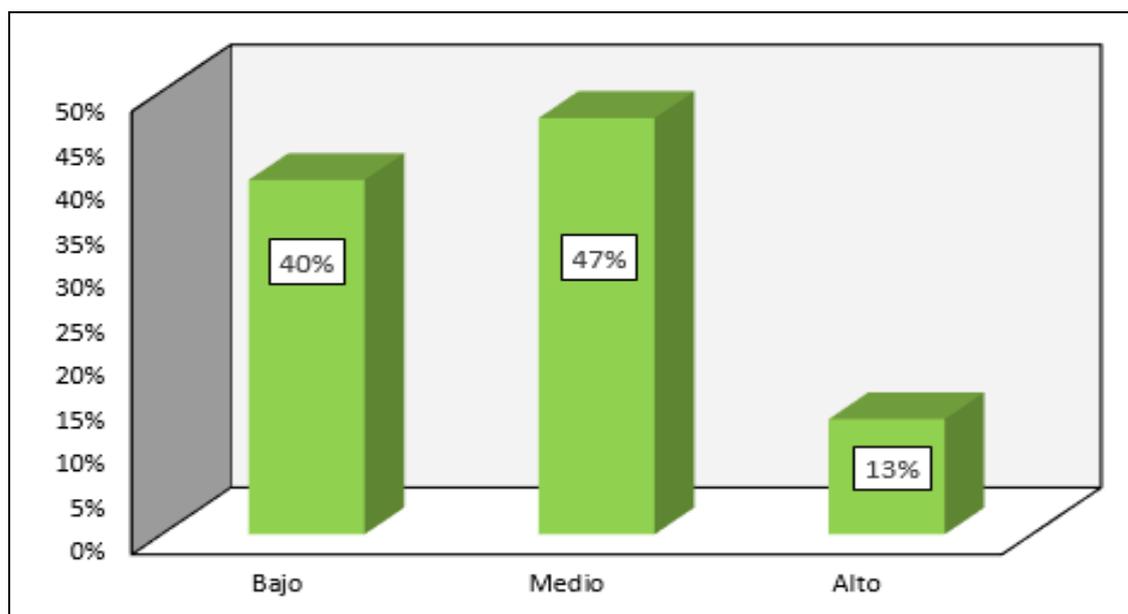
Tabla N° 10. Distribución de los niveles de relaciones humanas según el personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	40%
Medio	7	47%
Alto	2	13%

Total	15	100%
-------	----	------

Fuente: Instrumentos aplicados
 Elaboración: Propia

Figura N° 6. Distribución de los niveles de relaciones humanas del personal administrativo en la Institución Educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 10
 Elaboración: Propia

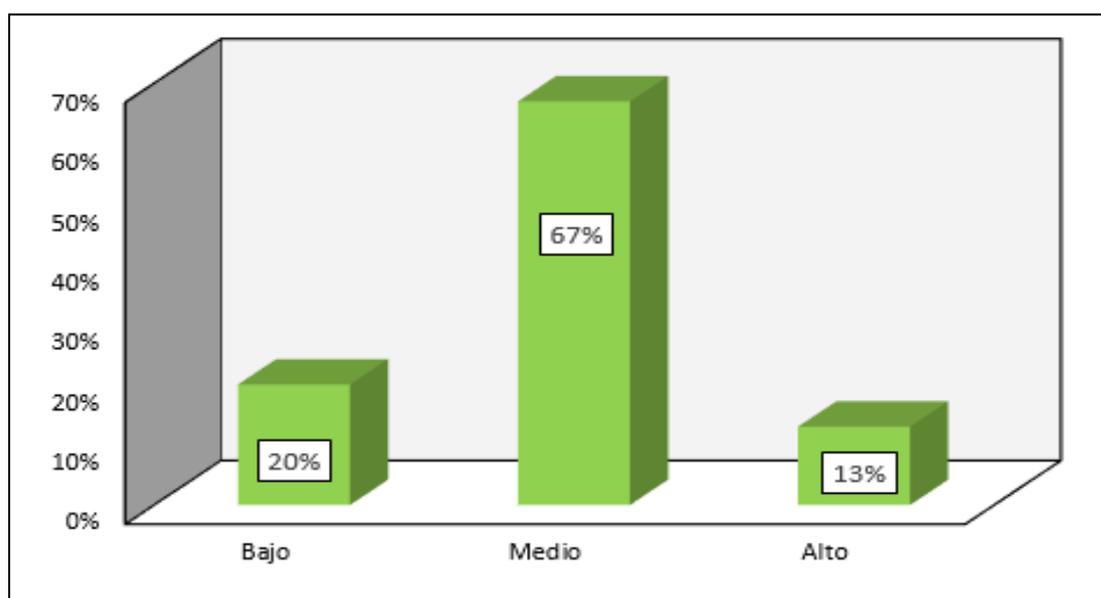
De acuerdo con la tabla N° 10 y la figura N° 7, del total del personal administrativo encuestado, el 47% considera que sus relaciones humanas tienen un nivel medio, el 40% del personal administrativo considera que sus relaciones humanas tienen un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba considera que sus relaciones humanas tienen un nivel alto.

Tabla N° 11. Distribución de los niveles de solución de conflictos según el personal administrativo en la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” – 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	20%
Medio	10	67%
Alto	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Instrumentos aplicados
Elaboración: Propia

Figura N° 8. Distribución de los niveles de solución de conflictos del personal administrativo en la institución educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018..



Fuente: Tabla N° 11
Elaboración: Propia

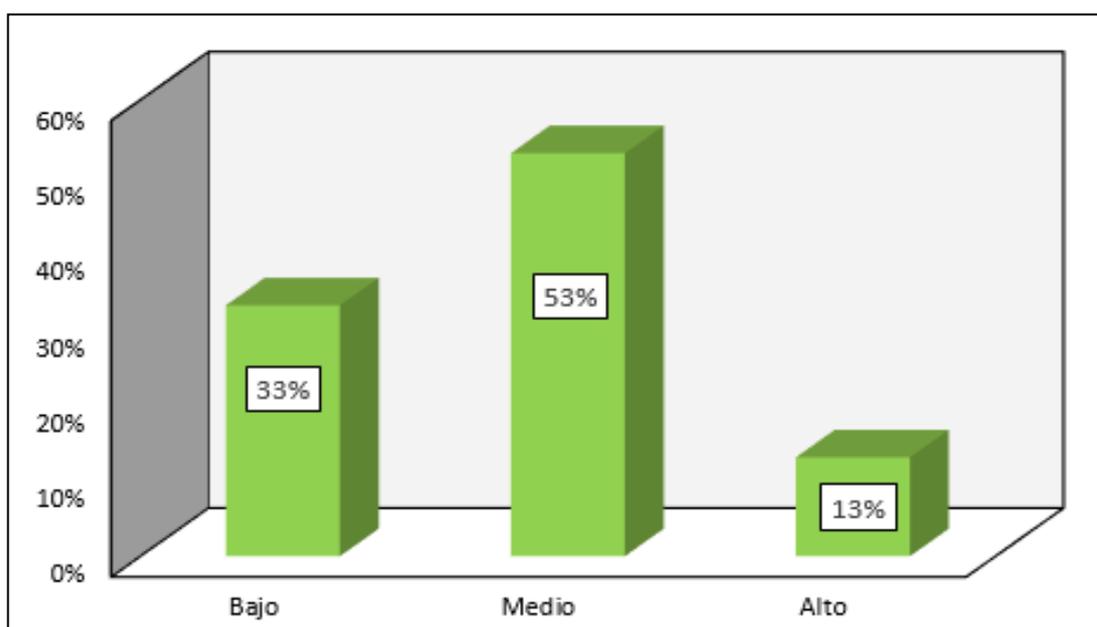
De acuerdo con la tabla N° 11 y la figura N° 8, del total del personal administrativo encuestado, el 67% considera que su capacidad de solución de conflictos tienen un nivel medio, el 20% del personal administrativo considera que su capacidad de solución de conflictos tienen un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba considera que su capacidad de solución de conflictos tienen un nivel alto.

Tabla N° 12. Distribución de los niveles de comunicación del personal administrativo en la institución educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018..

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	33%
Medio	8	53%
Alto	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Instrumentos aplicados.
Elaboración: Propia.

Figura N° 8. Distribución de los niveles de comunicación del personal administrativo en la institución educativa Educativa de Sirabamba-Huánuco, 2018.



Fuente: Tabla N° 12
Elaboración: Propia

De acuerdo con la tabla N° 12 y la figura N° 9, del total del personal administrativo encuestado, el 53% considera que su capacidad de comunicación tiene un nivel medio, el 33% del personal administrativo considera que su capacidad de comunicación tiene un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba considera que su capacidad de comunicación tiene un nivel alto.

3.1.3. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (15 trabajadores administrativos).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 13

Prueba de hipótesis general

		Gestión directiva del director	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión directiva del director	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.666**
		N	.000
	Desempeño	Coeficiente de correlación	15
		.666**	1.000

laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de gestión directiva y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.666 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la gestión directiva y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (15 trabajadores administrativos).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 14
Prueba de hipótesis específica 1

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	.700**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.700**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de planificación y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.700 nos permite afirmar que existe una correlación positiva considerable entre la planificación y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (15 trabajadores administrativos).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 15

Prueba de hipótesis específica 2

		Ejecución	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ejecución	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.537**
		N	.000
			15

		.537**	1.000
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.000	.
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de planificación y desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe relación significativa entre ejecución y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.537 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre la ejecución y el desempeño laboral, es decir, a mejor ejecución mejor desempeño laboral en la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia: 0.05

Paso 3: Elección de la prueba de hipótesis

Se siguió los siguientes criterios para la elección de la prueba de correlación:

- Las variables son ordinales o categóricas.
- La muestra es menor a 30 (15 trabajadores administrativos).

En consecuencia se usa pruebas no paramétricas (Rho de Spearman).

Paso 4: Estimación del p-valor

Tabla N° 16
Prueba de hipótesis específica 3

			Evaluación y monitoreo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación y monitoreo	Coeficiente de correlación	1.000	.570**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	N	15	15	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.570**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N	15	15		

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de gestión directiva y desempeño laboral.

Elaboración: El investigador.

Paso 5: Toma de decisiones

Valor de significancia $\alpha=0.05$

p-valor= 0.000

$\alpha=0.05 > p\text{-valor}= 0.000 \Rightarrow$ Por lo tanto Se rechaza la hipótesis nula

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de evaluación y monitoreo y el desempeño laboral, se obtuvo el p-valor= 0.000 valor que es

menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe relación significativa entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018”.

El valor del coeficiente de correlación 0.570 nos permite afirmar que existe una correlación positiva media entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral, es decir, a mejor evaluación y monitoreo mejor desempeño laboral en la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La importancia de la gestión directiva para el adecuado desenvolvimiento de las actividades al interior de una institución educativa es una verdad innegable, se dice, que cuanto mejor sea un directivo mejores resultados ha de alcanzar, en todos los aspectos institucionales.

A esta aseveración, la complementamos con la sospecha inicial de la existencia de relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba del centro poblado de Sirabamba, distrito de Santa María del Valle, región Huánuco durante el año 2018; sospecha que se confirmó luego de la aplicación del prueba de correlación, en el que se determinó que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.

Al evaluar la gestión directiva de manera individual se puede verificar que ha decir del personal administrativo encuestado, el 53% opina que la Gestión directiva del director está en un nivel medio, el 27% del personal administrativo considera que la gestión directiva tiene un nivel bajo y el 20% restante del personal administrativo en la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” considera que el nivel de la gestión directiva tiene un nivel alto.

Factor que nos es del todo positivo, pues más de la cuarta parte de los trabajadores desestima el trabajo realizado por el director de la institución.

Por su parte, la medición del desempeño laboral a decir del personal administrativo encuestado, el 60% considera que su desempeño laboral tiene un nivel medio, el 27% del personal administrativo considera que su desempeño laboral tiene un nivel bajo y el 13% restante del personal administrativo en la Institución Educativa de Sirabamba considera que el nivel de desempeño laboral tiene un nivel alto. Ese factor también causa preocupación pues también más de la cuarta parte de los trabajadores administrativos estima que su desempeño laboral no tiene un nivel adecuado.

Si bien es cierto, los resultados alcanzados en la presente investigación demuestran la existencia de relación entre la gestión directiva y el desempeño laboral. Sum (2015) confirma nuestros hallazgos llevándolos a otro nivel confirmado que existen otras variables que se relacionan al desempeño laboral; pues llegó a concluir que la motivación laboral tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de alimentos. Lo que implica que si es que se mejora la motivación laboral en las personas entonces se mejorará el desempeño de los trabajadores. Siendo que son los directivos los encargados de motivar a los trabajadores, entonces se puede inferir que la gestión directiva tiene influencia en el desempeño laboral.

Otro factor que guarda relación con el desempeño laboral es el clima organizacional, pues así lo demostró Manturano (2017) quien concluyó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral se encuentran evidenciados, teniendo como fundamento el valor de $r = 0.086$, lo que implica una correlación de nivel fuerte, es decir, cuanto mejor sea el clima laboral en las organizaciones mejor será el desempeño laboral de los trabajadores que en el laboran. Lo que ratifica que el desempeño laboral depende de múltiples factores.

Otro factor muy relacionado a la gestión directiva es el liderazgo, por ello Laguna (2016) quien logró determinar que la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del distrito de Puños, estos resultados fueron comprobados por intermedio de la aplicación de la prueba r de Pearson, que arrojó un nivel de correlación $r=0.415$ lo que implica una correlación de nivel medio, y nos permite realizar la afirmación de que cuanto mejor sea el liderazgo de la persona que ejerce el cargo directivo, mejor será el desempeño de los docentes, en el distrito de Puños. Toda vez que el director tiene que aplicar liderazgo en su práctica diaria, se puede inferir entonces que tanto la gestión directiva como el desempeño laboral son variables que guardan relación.

La determinación de la relación entre estas dos variables de investigación, no solo implica el logro de un resultado teórico, implica también el contar con evidencias científicamente respaldadas para la ejecución de un taller dirigido a fortalecer las habilidades de gestión de los directivos, puesto que esta terminará redundando en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018, afirmación que se fundamenta en el p -valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05.

Segundo: Se identificó que existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018, afirmación que se fundamenta en el p -valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05.

Tercero: Se identificó que existe relación significativa entre ejecución y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de

Sirabamba, Huánuco, 2018; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05.

Cuarto: Se identificó que existe relación significativa entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018; afirmación que se fundamenta en el p-valor= 0.000 valor que es menor al valor de significancia=0.05.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al personal directivo de la institución educativa “Santa Rosa de Lima” del centro poblado de Sirabamba realizar los esfuerzos necesarios para mejorar la gestión directiva al interior de la institución, por medio de un trabajo compartido con la totalidad de integrantes de la comunidad educativa.
- Se recomienda al personal administrativo de la institución educativa “Santa Rosa de Lima” del centro poblado de Sirabamba fortalecer sus capacidades para poder realizar un mejor desempeño al interior de la institución y lograr así el logro de los objetivos institucionales.
- Se recomienda al personal docente y directivo de la institución educativa de Sirabamba promover la realización de reuniones conjuntas en los que se realice un trabajo colegiado que contribuya a la mejora de los aprendizajes.
- Se recomienda al personal directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco realizar actividades de fortalecimiento de capacidades del personal administrativo de la totalidad de instituciones educativas de la provincia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2016). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª Ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- De la Cruz, E. y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª Ed.). México D.F.: Pearson Education.
- Dirección Regional de Educación Huánuco. (2009). *Proyecto Educativo Regional de Huánuco 2010-2021*. Huánuco: Autor.
- González, L. (2000). *Evaluación y gestión de la calidad educativa, un enfoque metodológico*. Málaga: Aljibe.
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua chaparra, Chíncha, Ica – 2015*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Ica, Perú.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. (2000). *Manual de directores*. Lima: Autor.
- Laguna, E. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral del distrito de Puños*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

- Manturano, C. (2017). *Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2002). *Resolución Ministerial N° 168-2002-ED*. Lima: Autor.
- Molocho, N. (2009). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur – 2009*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ortega, J. (2011). *Administración y Desempeño laboral en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.
- Palací, F. (2005). *Psicología organizacional*. Buenos Aires: Pearson Education.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.
- Vivar, M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Werther, E. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos – El capital humano de las empresas*. (6a Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Wong, L.; Tostes, M. y Torres, V. (2015). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS, Perú 2015*. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría inédita). Instituto Politécnico Nacional, México D.F., México.

ANEXOS

ANEXO N° 1

FECHA:...../...../.....

MENCIÓN: MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

Estimado Colega:

La presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación, que tiene por finalidad recoger información acerca de la gestión directiva que se existe en la Institución Educativa donde labora. Se le agradece la veracidad de sus respuestas que corroborará en el presente trabajo.

I. Datos de identificación

1. Sexo: M . F

2. Edad: _____ años

3. Cargo: _____

N°	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01	El personal directivo decide qué hacer y determina el cómo con su equipo					
02	El personal directivo utiliza estrategias para tomar decisiones con su equipo					
03	El personal directivo realiza el diagnóstico de la realidad de la institución, reconociendo las FODA que posee la población de la comunidad educativa.					
04	Se realiza la fijación de metas en la planificación en concordancia con el Plan Estratégico					
05	La planificación que realiza el personal directivo, cuenta con las líneas de acción que le permiten orientar su gestión					
06	La toma de decisiones del personal directivo se orienta al qué se debe hacer para lograr los objetivos propuestos					
	EJECUCIÓN					
07	El desarrollo de la gestión facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo					
08	La gestión involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno					
09	El personal directivo organiza los recursos existentes de la Institución Educativa					
10	El personal directivo delega funciones y tareas en el personal administrativo					
11	Se realiza la división de tareas al personal administrativo					
	EVALUACIÓN Y MONITOREO					
12	El personal directivo verifica que la ejecución responda a la programación					
13	El personal directivo considera los resultados de la evaluación y los reajustes necesarios durante el proceso de gestión para la consecución de las metas.					
14	El personal directivo revisa el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación.					
15	El personal directivo realiza reajustes necesarios a la programación y asignación de recursos.					
16	El personal directivo identifica aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.					
17	La gestión que realiza el personal directivo está asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional y proactivo.					
18	La gestión del personal directivo integra las potencialidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo institucional.					

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

FECHA:...../...../..... MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

Estimado Colega:

La presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación, que tiene por finalidad recoger información acerca del Desempeño laboral de la Institución Educativa donde labora. Se le agradece la veracidad de sus respuestas que corroborará en el presente trabajo.

I. Datos de identificación

1. Sexo M F

2. Edad: _____ años

3. Cargo: _____

N°	RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
01	Mantiene amistad con todo el personal administrativo de su institución					
02	Se pone en el lugar de sus colegas frente a un problema					
03	Se preocupa por los problemas de los demás					
04	Da su opinión, respetando las ideas de los demás					
05	Apoya las decisiones que se toman en las reuniones					
06	Tolera las decisiones y/o opiniones que se toma a nivel de la institución y de sus colegas					
07	Participa de las reuniones sociales que se organizan en la institución					
08	Participa en las actividades culturales que organiza la institución					
	SOLUCION DE CONFLICTOS					
09	Se interesa por conocer los problemas de la institución					
10	Analiza los problemas que se presentan en la institución					
11	Da prioridad a problemas emergentes					
12	Propone alternativas de solución ante los problemas que aqueja a la institución o colegas					
13	Asume su compromiso de contribuir a la solución del problema					
	COMUNICACION					
14	Comunica respetuosamente sus opiniones					
15	Dialoga sobre intereses de la institución					
16	Participa hasta el final de las reuniones de la institución					
17	Participa y comparte las opiniones de sus colegas y las actividades de la institución					
18	Comunica oportunamente las tareas que va a compartir o delegar					

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Pocas veces 4. Muchas veces 5. Siempre

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DIRECTIVA**

Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1. Gestión directiva	Planificación	Organización	El personal directivo decide qué hacer y determina el cómo con su equipo						/		/		/		/		
		Estrategias para la toma de decisiones	El personal directivo utiliza estrategias para tomar decisiones con su equipo						/		/		/		/		
			La toma de decisiones del personal directivo se orienta al qué se debe hacer para lograr los objetivos propuestos						/		/		/		/		
		Diagnóstico	El personal directivo realiza el diagnóstico de la realidad de la institución, reconociendo las FODA que posee la población de la comunidad educativa.						/		/		/		/		
		Metas	Se realiza la fijación de metas en la planificación en concordancia con el Plan Estratégico						/		/		/		/		
	▪ Líneas de acción	La planificación que realiza el personal directivo, cuenta con las líneas de acción que le permiten orientar su gestión						/		/		/		/			
	Ejecución	Integración y coordinación	El desarrollo de la gestión facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo						/		/		/		/		
		División del trabajo y funciones	La gestión involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno						/		/		/		/		
			Se realiza la división de tareas al personal administrativo						/		/		/		/		
		Recursos de la institución	El personal directivo organiza los recursos existentes de la Institución Educativa						/		/		/		/		
Delegación de funciones y tareas		El personal directivo delega funciones y tareas en el personal administrativo						/		/		/		/			

Evaluación y monitoreo	Verificación	El personal directivo verifica que la ejecución responda a la programación								/	/	/	/		
	Evaluación y resultados	El personal directivo considera los resultados de la evaluación y los reajustes necesarios durante el proceso de gestión para la consecución de las metas.								/	/	/	/		
	Revisión de responsabilidades	El personal directivo revisa el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación.								/	/	/	/		
	Reajustes	El personal directivo realiza reajustes necesarios a la programación y asignación de recursos.								/	/	/	/		
	Mejoramiento	El personal directivo identifica aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.								/	/	/	/		
	Liderazgo	La gestión que realiza el personal directivo está asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional y proactivo.								/	/	/	/		
	Integración de potencialidades	La gestión del personal directivo integra las potencialidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo institucional.								/	/	/	/		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

OBJETIVO: Identificar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Evaristo Borja, Eugenio Murlon

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
 MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2. Desempeño laboral	Relaciones humanas	Amistad	Mantiene amistad con todo el personal administrativo de su institución						/		/		/		/		
		Empatía	Se pone en el lugar de sus colegas frente a un problema						/		/		/		/		
			Se preocupa por los problemas de los demás						/		/		/		/		
		Opinión	Da su opinión, respetando las ideas de los demás						/		/		/		/		
			Tolera las decisiones y/o opiniones que se toma a nivel de la institución y de sus colegas						/		/		/		/		
		Apoyo a las decisiones	Apoya las decisiones que se toman en las reuniones						/		/		/		/		
	Solución de conflictos	Participación en las reuniones y actividades	Participa de las reuniones sociales que se organizan en la institución						/		/		/		/		
			Participa en las actividades culturales que organiza la institución						/		/		/		/		
		Análisis de problemas	Se interesa por conocer los problemas de la institución						/		/		/		/		
			Analiza los problemas que se presentan en la institución						/		/		/		/		
Prioridad de problemas	Da prioridad a problemas emergentes						/		/		/		/				
Alternativas de solución	Propone alternativas de solución ante los problemas que aqueja a la institución o colegas						/		/		/		/				

		Asunción de compromisos	Asume su compromiso de contribuir a la solución del problema								/	/	/	/	
		Comunicación respetuosa	Comunica respetuosamente sus opiniones								/	/	/	/	
		Diálogo	Dialoga sobre intereses de la institución								/	/	/	/	
	Comunicación	Participación	Participa hasta el final de las reuniones de la institución								/	/	/	/	
Participa y comparte las opiniones de sus colegas y las actividades de la institución											/	/	/	/	
Comunicación oportuna		Comunica oportunamente las tareas que va a compartir o delegar										/	/	/	/



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Evaristo Burgos Fajano Morales*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-5	14-12	11-08	08-00

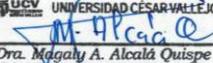

FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DIRECTIVA**

Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V1. Gestión directiva	Planificación	Organización	El personal directivo decide qué hacer y determina el cómo con su equipo						/		/		/		/		
		Estrategias para la toma de decisiones	El personal directivo utiliza estrategias para tomar decisiones con su equipo La toma de decisiones del personal directivo se orienta al qué se debe hacer para lograr los objetivos propuestos						/		/		/		/		
		Diagnóstico	El personal directivo realiza el diagnóstico de la realidad de la institución, reconociendo las FODA que posee la población de la comunidad educativa.						/		/		/		/		
		Metas	Se realiza la fijación de metas en la planificación en concordancia con el Plan Estratégico						/		/		/		/		
		Líneas de acción	La planificación que realiza el personal directivo, cuenta con las líneas de acción que le permiten orientar su gestión						/		/		/		/		
	Ejecución	Integración y coordinación	El desarrollo de la gestión facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo						/		/		/		/		
		División del trabajo y funciones	La gestión involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno						/		/		/		/		
			Se realiza la división de tareas al personal administrativo						/		/		/		/		
		Recursos de la institución	El personal directivo organiza los recursos existentes de la Institución Educativa						/		/		/		/		
		Delegación de funciones y tareas	El personal directivo delega funciones y tareas en el personal administrativo						/		/		/		/		

Evaluación y monitoreo	Verificación	El personal directivo verifica que la ejecución responda a la programación							✓	✓	✓	✓		
	Evaluación y resultados	El personal directivo considera los resultados de la evaluación y los reajustes necesarios durante el proceso de gestión para la consecución de las metas.							✓	✓	✓	✓		
	Revisión de responsabilidades	El personal directivo revisa el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación.							✓	✓	✓	✓		
	Reajustes	El personal directivo realiza reajustes necesarios a la programación y asignación de recursos.							✓	✓	✓	✓		
	Mejoramiento	El personal directivo identifica aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.							✓	✓	✓	✓		
	Liderazgo	La gestión que realiza el personal directivo está asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional y proactivo.							✓	✓	✓	✓		
	Integración de potencialidades	La gestión del personal directivo integra las potencialidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo institucional.							✓	✓	✓	✓		


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

OBJETIVO: Identificar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALDEJO
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL**

Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2. Desempeño laboral	Relaciones humanas	Amistad	Mantiene amistad con todo el personal administrativo de su institución						/		/		/		/		
		Empatía	Se pone en el lugar de sus colegas frente a un problema						/		/		/		/		
			Se preocupa por los problemas de los demás						/		/		/		/		
		Opinión	Da su opinión, respetando las ideas de los demás						/		/		/		/		
			Tolera las decisiones y/o opiniones que se toma a nivel de la institución y de sus colegas						/		/		/		/		
	Apoyo a las decisiones	Apoya las decisiones que se toman en las reuniones						/		/		/		/			
	Solución de conflictos	Participación en las reuniones y actividades	Participa de las reuniones sociales que se organizan en la institución						/		/		/		/		
			Participa en las actividades culturales que organiza la institución						/		/		/		/		
		Análisis de problemas	Se interesa por conocer los problemas de la institución						/		/		/		/		
			Analiza los problemas que se presentan en la institución						/		/		/		/		
Prioridad de problemas			Da prioridad a problemas emergentes						/		/		/		/		
Alternativas de solución	Propone alternativas de solución ante los problemas que aqueja a la institución o colegas						/		/		/		/				

		Asunción de compromisos	Asume su compromiso de contribuir a la solución del problema							✓	✓	✓	✓		
	Comunicación	Comunicación respetuosa	Comunica respetuosamente sus opiniones							✓	✓	✓	✓		
		Diálogo	Dialoga sobre intereses de la institución							✓	✓	✓	✓		
		Participación	Participa hasta el final de las reuniones de la institución							✓	✓	✓	✓		
		Comunicación oportuna	Participa y comparte las opiniones de sus colegas y las actividades de la institución							✓	✓	✓	✓		
		Comunicación oportuna	Comunica oportunamente las tareas que va a compartir o delegar							✓	✓	✓	✓		


UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

 Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

LUCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS.

MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DIRECTIVA

Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V1. Gestión directiva	Planificación	Organización	El personal directivo decide qué hacer y determina el cómo con su equipo						/		/		/		/		
		Estrategias para la toma de decisiones	El personal directivo utiliza estrategias para tomar decisiones con su equipo						/		/		/		/		
			La toma de decisiones del personal directivo se orienta al qué se debe hacer para lograr los objetivos propuestos						/		/		/		/		
		Diagnóstico	El personal directivo realiza el diagnóstico de la realidad de la institución, reconociendo las FODA que posee la población de la comunidad educativa.						/		/		/		/		
		Metas	Se realiza la fijación de metas en la planificación en concordancia con el Plan Estratégico						/		/		/		/		
	■ Líneas de acción	La planificación que realiza el personal directivo, cuenta con las líneas de acción que le permiten orientar su gestión						/		/		/		/			
	Ejecución	Integración y coordinación	El desarrollo de la gestión facilita la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo						/		/		/		/		
		División del trabajo y funciones	La gestión involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno						/		/		/		/		
			Se realiza la división de tareas al personal administrativo						/		/		/		/		
		Recursos de la institución	El personal directivo organiza los recursos existentes de la Institución Educativa						/		/		/		/		
Delegación de funciones y tareas		El personal directivo delega funciones y tareas en el personal administrativo						/		/		/		/			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

OBJETIVO: Identificar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Bolarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 02: VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL
Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
V2. Desempeño laboral	Relaciones humanas	Amistad	Mantiene amistad con todo el personal administrativo de su institución						✓		✓		✓		✓		
		Empatía	Se pone en el lugar de sus colegas frente a un problema						✓		✓		✓		✓		
			Se preocupa por los problemas de los demás						✓		✓		✓		✓		
		Opinión	Da su opinión, respetando las ideas de los demás						✓		✓		✓		✓		
			Tolera las decisiones y/o opiniones que se toma a nivel de la institución y de sus colegas						✓		✓		✓		✓		
		Apoyo a las decisiones	Apoya las decisiones que se toman en las reuniones						✓		✓		✓		✓		
	Solución de conflictos	Participación en las reuniones y actividades	Participa de las reuniones sociales que se organizan en la institución						✓		✓		✓		✓		
			Participa en las actividades culturales que organiza la institución						✓		✓		✓		✓		
		Análisis de problemas	Se interesa por conocer los problemas de la institución						✓		✓		✓		✓		
			Analiza los problemas que se presentan en la institución						✓		✓		✓		✓		
		Prioridad de problemas	Da prioridad a problemas emergentes						✓		✓		✓		✓		
		Alternativas de solución	Propone alternativas de solución ante los problemas que aqueja a la institución o colegas						✓		✓		✓		✓		

		Asunción de compromisos	Asume su compromiso de contribuir a la solución del problema							/	/	/	/		
		Comunicación respetuosa	Comunica respetuosamente sus opiniones							/	/	/	/		
	Comunicación	Diálogo	Dialoga sobre intereses de la institución							/	/	/	/		
		Participación	Participa hasta el final de las reuniones de la institución							/	/	/	/		
			Participa y comparte las opiniones de sus colegas y las actividades de la institución								/	/	/	/	
		Comunicación oportuna	Comunica oportunamente las tareas que va a compartir o delegar							/	/	/	/		



Dr. Javier Mendoza Bolarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de las instituciones educativas de Huánuco.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BOLAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00


Dr. Javier Mendoza Bolarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018?</p> <p>Problemas específicos PE₁. ¿Cuál es la relación de la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018? PE₂. ¿Cuál es la relación de la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018? PE₃. ¿Cuál es la relación de la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.</p> <p>Objetivos específicos OE₁. Identificar la relación de la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018. OE₂. Identificar la relación de la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018. OE₃. Identificar la relación de la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.</p> <p>Hipótesis nula Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas HE₁. Existe relación significativa entre planificación y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018. HE₂. Existe relación significativa entre la ejecución y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018. HE₃. Existe relación significativa entre la evaluación y monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018.</p>	<p>v.1 Gestión directiva</p>	D ₁ . Planificación	<p>Diseño: No experimental Correlacional Transversal</p> <p>Población Censal 15 administrativos</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Cuantitativo</p> <p>Estadística descriptiva Tablas y gráficos estadísticos Medidas de tendencia central con el paquete estadístico SPSS.</p> <p>Estadística Inferencial Prueba de alfa de cronbach coeficiente de correlación "Rho de Spearman.</p>
				D ₂ . Ejecución	
				D ₃ . Evaluación y monitoreo	
			<p>v.2 Desempeño laboral</p>	D ₁ . Relaciones humanas	
				D ₂ . Solución de conflictos	
				D ₃ . Comunicación	

ANEXO 4: Constancia de la Aplicación

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°32743 "SANTA ROSA DE LIMA - SIRABAMBA

A CONTINUACIÓN SUSCRIBE LA PRESENTE:

HACE CONSTAR:

Que el docente Yoni Cesar Mendoza Arqueño, Según La Solicitud Presentada a mi despacho para la aplicación de la Investigación "Gestión Directiva y Desempeño Laboral En El Personal Administrativo Correspondiente a la Universidad Cesar Vallejo Con sede en Huánuco Realizándose la Autorización Correspondiente el docente mencionado cumplió a cabalidad El Proceso de Aplicación de la Investigación en Mención de acuerdo a la Fecha Solicitada En El Presente Año 2018

Se expida la Presente Constancia al Interesado para los Fines que estime conveniente.

Sirabamba, 20 De Agosto Del 2018.


DIRECTOR

ANEXO 5

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN DIRECTIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1
4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1
5	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
7	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
8	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1
9	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2
10	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1
11	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2
12	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1
13	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5
14	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1
15	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2

BAREMO DE GESTIÓN DIRECTIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Dimensiones	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Niveles
Planificación	6	30	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 – 25	5. Siempre 4. Casi siempre
Ejecución	5	25	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 – 25	3. A veces
Evaluación y monitoreo	7	35	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 – 25	2. Casi nunca 1. Nunca

ANEXO 6:
BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
2	4	4	3	5	4	3	2	2	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5
3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1
4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4
5	3	4	4	5	4	3	3	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	6
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3
7	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1
8	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
9	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3
10	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5
11	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2
12	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2
13	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4
14	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3
15	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5

BAREMO DE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Niveles
Relaciones humanas	8	40	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 – 25	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
Solución de conflictos	5	25	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 – 25	
Comunicación	5	25	Bajo Medio Alto	5 – 11 12 – 18 19 – 25	

ANEXO 7

SOLICITUD PARA LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA IIEE SANTA ROSA DE LIMA - SIRABAMBA

SEÑOR DIRECTOR DE LA IIEE PÚBLICA N° 32743 "SANTA ROSA DE LIMA - SIRABAMBA

S.D.

YO YONI CESAR MENDOZA ARQUEÑO CON DD.N.I N°22509909, CON DOMICILIO EN EL JIRON AYACUCHO N° 390 HUANUCO ANTE USTED RESPETOSAMENTE ME PRESENTO Y DIGO.

Que siendo de interés propio recopilar datos de la investigación "GESTION DIRECTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL en la Parte Administrativa en su prestigiosa Institución Educativa N°32743 "Santa Rosa de Lima - Sirabamba" Solicito a Usted concederme la Autorización para desarrollar dicha petición a todo el personal administrativo que usted dirige dicha aplicación se realizara el día 16 de agosto del presente año

Por lo Expuesto suplico acceda mi solicitud por ser de justicia.

Sirabamba ,13 de agosto del 2018

ATENTAMENTE

YONI CESAR MENDOZA ARQUEÑO



Yoni Cesar Mendoza Arqueño
Director

ANEXO 8

AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

AUTORIZACION DE LA DIRECCION PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACION.

EL SEÑOR DIRECTOR DELA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA N°32743 "SANTA ROSA DE LIMA
-SIRABAMBA

AUTORIZACIÓN

Visto la Solicitud del Docente Yoni Cesar Mendoza Arqueño, Quien Solicita a la Dirección Que Llevo A Cargo de La Institución Educativa Publica N°32743 "Santa Rosa De Lima –Sirabamba para Aplicar La Investigación "Gestión Directiva Y Desempeño Laboral a todo el Personal Administrativo", Autorizo su Petición para el día 16 de Agosto del 2018 Para Que Recopile Información.

En fe de la verdad concedo y expido el presente documento.



DIRECTOR:

ANEXO 9 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



