



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **TÍTULO**

Desempeño Administrativo del director y Gestión de Recursos Humanos de la Institución Educativa N°60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

## **AUTOR**

Bach. Teves Pinedo, Henry.

## **ASESOR**

Dra. Ramírez Escobar, Edelmira

## **SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

## **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2016**

**DEDICATORIA**

A mi esposa e hijos

Por su apoyo y soporte en  
mi superación profesional.

Henry

## **AGRADECIMIENTO**

Al Rector de la Universidad César Vallejo,  
por contribuir en la mejora de la educación  
en nuestro medio.

A los docentes, administrativos y de  
servicio por su apoyo en la realización de  
la presente investigación.

Al asesor de tesis, por su orientación  
acertada en todo el proceso de la misma.

Muchas gracias

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, TEVES PINEDO, Henry, estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 05374699 con la tesis titulada "Desempeño Administrativo del director y Gestión de Recursos Humanos en la Institución Educativa N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016

### **Declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Octubre de 2016

Nombres y Apellidos: TEVES PINEDO, Henry

D.N.I: 05374699

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Desempeño Administrativo del director y Gestión de Recursos Humanos en la Institución Educativa N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016 con la finalidad de Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016, en cumplimiento del reglamento de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

## INDICE

	Págs.
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.3.1. Desempeño Administrativo del director.....	16
1.3.1.1. El proceso directivo.....	17
1.3.1.2. Características del desempeño administrativo.....	18
1.3.1.3. Principales funciones del director de escuela .....	19
1.3.2. Gestión de recursos humanos .....	27
1.3.2.1. Gestión .....	27
1.3.2.2. Objetivos de los recursos humanos. ....	28
1.3.2.3. Disciplinas que colaboran con la administración de recursos humanos.....	29
1.3.2.4. Teorías del Comportamiento Humano. ....	30
1.3.2.5. Planeación de los Recursos Humanos .....	32
1.3.2.6. Gestión de recursos humanos. ....	34
1.3.2.6.1. Gestión de Recursos Humanos y Estrategias....	38
1.3.2.6.2. El clima institucional.....	38
1.3.2.6.3. Capacidades y habilidades de la función .....	41
1.4. Formulación del problema .....	42
1.5. Justificación del estudio .....	42
1.6. Hipótesis.....	43
1.7. Objetivos.....	43
1.7.1. Objetivo General .....	43
1.7.2. Objetivos Específicos.....	43
II. METODO.....	44
2.1. Diseño de la investigación .....	44
2.2. Variables.....	45

2.2.1.Operacionalización de variables .....	45
2.3. Población y muestra .....	45
2.3.1. Población .....	45
2.3.2. Muestra.....	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	46
2.4.1. Técnica .....	46
2.4.2. Instrumentos .....	46
2.5. Métodos de análisis de datos.....	47
2.6. Aspectos éticos.....	47
III. RESULTADOS .....	48
3.1 Descripción .....	48
3.1.1. El Desempeño administrativo del director.....	48
3.1.2. Gestión de recursos humanos en la Institución educativa .....	63
3.2. Análisis Bivariado .....	75
3.2.1. El desempeño administrativo del director y la relación entre los recursos humanos de la Institución Educativa .....	75
IV. DISCUSIÓN.....	80
V. CONCLUSIONES .....	82
VI. RECOMENDACIONES.....	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	84
VIII. ANEXOS .....	86
Anexo N° 01: Artículo Científico	
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 03: Cuestionario para medir el desempeño administrativo del director de la Institución educativa	
Anexo N° 04: Cuestionario para medir el Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional.	

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°	TÍTULO	Pág.
01	El desempeño administrativo del director como planificador y motivador de la Institución educativa	48
02	El desempeño administrativo del director como como líder educativo de la Institución educativa .	51
03	El desempeño administrativo del director como líder organizacional de la Institución educativa .....	54
04	El desempeño del director como líder administrativo de la Institución educativa .....	57
05	Resultado de opiniones sobre el desempeño administrativo del director de la Institución educativa .....	60
06	Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución educativa, con respecto a desempeño laboral .....	63
07	Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución educativa, con respecto a Actualización y capacitación .....	66
08	Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución educativa, con respecto a Clima Organizacional. ....	69
09	Resultado de opiniones sobre la gestión de los recursos humanos de la Institución educativa, referente a: Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional. ....	72
10	Desempeño administrativo del director y la relación entre los recursos humanos de la Institución Educativa .....	75

## ÍNDICE DE GRAFICOS

GRAFICO N°	TÍTULO	Pág.
01	El desempeño administrativo del director como como planificador y motivador de la Institución educativa.....	49
02	El desempeño administrativo del director como como líder educativo de la Institución educativa .	52
03	El desempeño administrativo del director como líder organizacional de la Institución educativa .....	55
04	El desempeño del director como líder administrativo de la Institución educativa .....	58
05	Resultado de opiniones sobre el desempeño administrativo del director de la Institución educativa .....	61
06	Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución educativa, con respecto a desempeño laboral .....	64
07	Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución educativa, con respecto a Actualización y capacitación .....	67
08	Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución educativa, con respecto a Clima Organizacional. ....	70
09	Resultado de opiniones sobre la gestión de los recursos humanos de la Institución educativa, referente a: Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional. ....	73
10	Desempeño administrativo del director y la relación entre los recursos humanos de la Institución Educativa .....	76

## RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue: Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016.

El estudio fue de tipo no experimental, porque no se realizó manipulación de las variables.

La población estuvo conformada por los docentes, auxiliares y personal administrativo de educación primaria de la Institución Educativa Primaria Secundaria N°60793 “Túpac Amaru”, que fueron un total de 50 personas. La muestra estuvo conformada por el 100% de los docentes de educación primaria, auxiliares, administrativos y de servicio, que suman 50 personas.

La técnica que se emplearon en el estudio fue: la encuesta y el instrumento fue: El cuestionario, aplicados a los docentes, personal de servicios y auxiliares de educación primaria de la Institución Educativa Primaria N° 60793 “Túpac Amaru”, Iquitos 2016.

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el software SPSS versión 15 en español, con lo que se obtuvo la matriz de los datos que sirvió para organizar la información en tablas y gráficos.

Para el análisis e interpretación de la información se empleó la estadística descriptiva: frecuencia, promedio ( $\bar{X}$ ) simple y porcentajes y la estadística inferencial no paramétrica CHI CUADRADA ( $X^2$ ).

Con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación, se aplicó la prueba estadística inferencial no paramétrica o de distribución libre, denominada Chi Cuadrada ( $X^2$ ), obteniéndose  $X^2_c = 42.667 > X^2_t = 9.49$ , es decir,  $X^2_c \neq X^2_t$ , con un  $gl = 1, \alpha = 0.05$ ; resultado que permitió aceptar la hipótesis de estudio que dice : El desempeño administrativo del director tiene relación significativa con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016.

**PALABRAS CLAVE:** Desempeño administrativo, del director, recursos humanos

## ABSTRACT

The objective of this study was: Determine that the performance administrative is related with the management of those resources human in the educational institution primary secondary No. 60793 "Tupac Amaru" - Iquitos 2016.

The study was non-experimental, because no manipulation of the variables was performed.

The population was formed by teachers, assistants and administrative staff of primary education of the educational institution primary secondary No. 60793 "Tupac Amaru", which were a total of 50 people. The sample was comprised of 100% of teachers in primary education, ancillary, administrative and service, amounting to 50 people.

The technical that is used in the study was: the survey and the instrument was: the questionnaire, applied to them teaching, personal of services and auxiliary of education primary of the institution educational primary secondary N° 60793 "Tupac Amaru, Iquitos 2016."

For data processing, the software was used SPSS version 15 in Spanish, with what was obtained the data matrix that served to organize the information in tables and graphs.

For the analysis and interpretation of the information is employed the statistical descriptive: frequency, average ( $\bar{X}$ ) simple and percentages and it statistics inferential not parametric Chi square ( $X^2$ ).

In order to contrast the hypotheses of research, applied inferential statistical non-parametric or free distribution, called Chi square test ( $X^2$ ), obtaining  $X^2_c = 42.667 > X^2_t = 9.49$ , i.e.  $X^2_c \neq X^2_t$ , with a  $gl = 1$ ,  $\alpha = 0.05$ ; result or allowed to accept the hypothesis of the study that says: The administrative performance of the director has significant relationship with the management of human resources in the educational institution primary secondary No. 60993 "Túpac Amaru" during the year 2016.

**KEY WORDS:** Performance administrative, director, human resources

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad problemática

El desempeño administrativo del director está íntimamente ligado a la gestión de los recursos humanos que en los últimos años tiene una gran importancia y un fuerte desarrollo en las empresas educativas. Estamos hablando de un concepto poco conocido y menos aplicado, aunque ya existen algunas investigaciones que revelan al factor humano como un elemento diferenciador en las empresas y un factor determinante del éxito empresarial.

Las organizaciones de hoy están experimentando cambios en toda su estructura, pero se mantiene unido y sensato, hasta donde le es posible valorar la el desempeño administrativo del director frente a la gestión de los recursos humanos (GRH) para el engrandecimiento de la institución educativa.

Nuestro de estudio se centra en el Desempeño Administrativo del director de la Institución Educativa N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016, como una estrategia en gestión de los recursos humanos definida como una estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre directivos y trabajadores, unida a la gestión de los directivos de la empresa educativa, el cual busca a través de personas mejorar la productividad y por ende la competitividad de la institución educativa, en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión.

Algunos de los criterios del desempeño administrativo del director en el ámbito organizacional sostienen que para que exista un razonable desempeño en la gestión de los recursos humanos, se hace necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la gestión administrativa, gestión académica y en el desempeño docente.

En consecuencia es importante un buen desempeño administrativo del director y metas trazados a corto y largo plazo en la institución Educativa.

En nuestro país la Ley general de Educación N° 28044 y la Ley de la Carrera Pública Magisterial, establecen que el director de la institución Educativa es la

máxima autoridad y e condiciones para el adecuado desempeño laboral de todo el recurso humano que labora en la institución educativa, a fin de que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de todos los que laboran en la institución educativa, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por edad y grado.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñarse adecuadamente en los mismos

La Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”, no es ajena a esta situación, pues el director, muchas veces no cuenta con un buen desempeño administrativo del director, se presentan casos difíciles que debe solucionar y muchas veces no da solución, no gestiona los recursos humanos que se necesita en la institución, algunas aulas no cuentan con docentes, auxiliares, y personal de servicios, el cual genera malestar en los docentes, estudiantes y padres de familia.

Todo lo anterior nos hace pensar que el desempeño administrativo del director en la gestión de los recursos humanos es pieza fundamental para el desarrollo organizacional, puesto que, se necesita impulsar cada día mejores formas de trabajo, utilizando estrategias para el desarrollo ,adquisición y aplicación del conocimiento en cada uno de las áreas de trabajo.

Es la razón que me impulsa a realizar la presente investigación.

## 1.2. Trabajos previos

Acosta V. Germano (2010) en su tesis: “Estudio situacional y propuesta para el mejoramiento de las oficinas de administración en las Instituciones públicas del Gobierno Central de Iquitos” indica que es necesario que los directivos guarden buenas relaciones con su personal con quienes deben trabajar en forma estrecha, con el fin de que cumplan con más eficiencia su trabajo por la confianza que se les brinda, cursos permanentes de capacitación y relaciones humanas.

Dávila S. Sadith (2010) en su tesis: “Propuesta de estructuración y funciones de las oficinas de personal en la administración pública” en la Universidad de la Amazonía; nos indica que es necesario que las funciones de la Institución estén bien definidas y que se cumplan para el buen funcionamiento de la misma, cuando no se cumplen las funciones las oficinas tienen una marcha deficiente.

Pino Alaba, Yesmín, Portuondo Vélez, Ángel (2011) “Propuesta metodológica para el diagnóstico de la cultura organizacional y los recursos humanos en las organizaciones educativas; nos indica que para la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización escolar, estos factores son los cimientos de la gestión de los recursos humanos” ,llega a la conclusión siguiente: El éxito en las organizaciones se basa en los objetivos estratégicos que ella se traza y una cultura organizacional que abarque los valores de la organización, su clima organizacional y su estilo de gerencia. Los factores citados, constituyen los cimientos para levantar los diversos métodos para alcanzar la excelencia, un 70% de trabajadores opinaron que no existe buena gestión de los recursos humanos, sino existe buen clima organizacional.

Press, Eduardo (2013) La empresa Educativa y el factor humano, nos indica que los cambios en un contexto de globalización de la economía y de la información, de veloz avance tecnológico, de transformación de los hábitos de consumo, representa un verdadero desafío para empresas u organizaciones y sus ejecutivos y directivos, y esto ha desarrollado conciencia en los directivos y ejecutivos de organizaciones empresariales de la necesidad de una comprensión del comportamiento humano en las mismas y del comportamiento de la propia

organización. Existe con más claridad la idea de la empresa como un grupo humano.

García Cruz, Josefina (2011), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: con relación a la Hipótesis General: define: Cómo el Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar que la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2010-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5%.

Cifuentes, (2011). En la tesis: El administrador educativo y su incidencia en el trabajo docente del colegio Encarnación Rosal, se trabajó con 1 administrador, 30 docentes y 260 discentes de los distintos niveles educativos del colegio Encarnación Rosal de Quetzaltenango. Para alcanzar los objetivos de este estudio, se llevó a cabo una investigación descriptiva, para lo cual se utilizó un cuestionario dirigido al director, docentes y discentes del colegio.

Concluye que, como responsable de la formación de sus estudiantes, el docente deberá tomar como punto de partida el pensamiento didáctico y espontáneo sobre la problemática generada en la práctica misma de la docencia, no obstante, es necesario puntualizar que el proceso se cumplirá en la medida en que se involucren equipos de trabajo, claustro de catedráticos y asesores socioeconómicos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Desempeño Administrativo del director**

Sánchez Mena, Manuel (2010), manifiesta que el desempeño administrativo del director, como base al desempeño de competencias, busca redimensionar la filosofía del desempeño profesional de los directivos, siendo él, el eje rector y las competencias, ya que mediante el desarrollo de las actitudes, habilidades y

competencias profesionales logrará una conformación y desarrollo de las actividades institucionales, así como de su propia formación integral.

Es evidente que el rol y el concepto de líder gerente educativo han experimentado una evolución importante. Actualmente la dirección se la concibe con nuevos parámetros, diferentes a épocas pasadas, la gestión educativa es el motor del cambio y del mejoramiento continuo de las instituciones, motiva e impulsa a dar nuevas respuestas, a promover la formación y capacitación permanentes, factor sustancial de la innovación, generando una cultura propia de las organizaciones que 'enseñan y aprenden' de forma permanente, como exigencia a los nuevos retos de la actual sociedad del conocimiento.

El gerente actual no se centra exclusivamente en las decisiones únicas y personales, hace una labor de equipo, trabaja corporativamente, considera a todo el personal como un factor que efectivamente aporta conocimiento, ideas y nuevos planteamientos a fin de lograr la misión, visión y los objetivos institucionales.

#### **1.3.1.1. El proceso directivo**

Ramírez Cavassa, César (2004), manifiesta que una vez que la institución ha marcado sus objetivos y se ha encargado de realizarlos a una dirección, ésta se ve obligada a su cumplimiento definiendo sus planes de acción para conseguirlos.

Es tarea entonces del director de la Institución educativa lo siguiente:

- Fijar la responsabilidad y la autoridad que incumbe a cada uno de los directivos, para cumplir con los objetivos.
- Negociar con ellos metas y medios necesarios para cubrir cada objetivo
- Controlar a los docentes, administrativos y personal de servicio en el curso del ejercicio para alcanzar resultados bien definidos.
- Tomar las decisiones que se imponen cuando se dan desviaciones en el desarrollo de los planes.
- Prever nuevas y nuevas organizaciones de la institución cuando lo exijan las circunstancias.

- De todo lo anterior se deducen las tareas de Planificación, Negociación, decisión, controles. Autoritario, Previsiones, que permiten establecer de acuerdo con su conducción los estilos de dirección, los cuales pueden ser de carácter autoritario, negociador, intervencionista y liberal.

### **1.3.1.2. Características del desempeño administrativo**

Según el Ministerio de Educación (2008) Entre las características del desempeño administrativo se encuentran:

- Comportamientos y conductas intachables de cada uno de sus miembros.
- Mantener las mejoras educativas tanto en el aspecto administrativo, pedagógico y de calidad humana.
- Docentes motivados por el buen liderazgo del director
- Buen manejo de la competencias emocionales, ante los problemas entre estudiantes, docentes y padres de familia.
- Mantener el buen nivel del desempeño laboral de los docentes, personal administrativo y de servicio.
- Mantener un buen clima institucional, para una mejor comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

A medida que el directivo asciende en la organización, las exigencias de tiempo y responsabilidad revelan nuevas carencias y limitaciones directivas. Generalmente la mayoría de los profesores en servicio al ser promovidos a puestos directivos, carecen de una formación en las áreas de administración, finanzas, relaciones y calidad. Esto es debido principalmente a que sólo se han dedicado a la docencia. De ahí que pueda necesitar una ayuda específica para evaluarse a sí mismo como directivo y desarrollar las habilidades que necesita para dirigir eficazmente su organización.

### 1.3.1.3. Principales funciones del director de escuela

- Ostentar la **representación del centro docente**, representar a la Administración educativa en el mismo y hacerle llegar a ésta los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la comunidad educativa.
- **Dirigir y coordinar todas las actividades del centro docente** hacia la consecución del proyecto educativo del mismo.
- Ejercer la **Dirección pedagógica**, promover la innovación educativa e impulsar planes para la consecución de los objetivos del proyecto educativo del centro docente.
- **Garantizar el cumplimiento de las leyes** y demás disposiciones vigentes.
- Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro docente.
- Organizar el sistema de trabajo diario y ordinario del personal sometido al derecho laboral y conceder, por delegación, permisos por asuntos particulares al personal funcionario no docente y personal laboral destinado en el centro docente.
- Favorecer la convivencia en el centro docente, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos e imponer las medidas disciplinarias que correspondan a los alumnos.
- Impulsar la colaboración con las familias, promoviendo la firma de los compromisos educativos pedagógicos y de convivencia, con instituciones y con organismos que faciliten la relación del centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio.
- Impulsar procesos de evaluación interna del centro docente, colaborar en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado y promover planes de mejora de la calidad del centro docente, así como proyectos de innovación e investigación educativa.
- Convocar y presidir los actos académicos y las sesiones del Consejo escolar y del Claustro del profesorado del centro y ejecutar los acuerdos adoptados en el ámbito de sus competencias.

- Autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro, ordenar los pagos y visar las certificaciones y documentos oficiales del centro.
- Proponer a la Consejería competente en materia educativa el nombramiento y cese de los miembros del equipo directivo, previa información al Claustro del profesorado y al Consejo escolar del centro docente.
- Aprobar el calendario general de actividades docentes y no docentes, así como los horarios del profesorado y del alumnado, de acuerdo con la planificación de las enseñanzas, y el proyecto educativo.

Los directores de los centros educativos no se ocupan solo de estas principales funciones sino que cumplen una infinidad de funciones, agrupadas en diferentes materias administrativas:

### **En Materia de Planeación**

1. Recibir, analizar y autorizar los planes de actividades anuales presentados por los profesores de grupo.
2. Levantar con el apoyo del personal docente el censo anual de población en edad escolar que habita en el ámbito de influencia de la escuela.
3. Prever las necesidades anuales de personal y recursos materiales y financieros de la Institución educativa.
4. Prever las necesidades anuales de recursos humanos y materiales de la institución educativa.
5. Detectar las necesidades de mantenimiento, conservación, remodelación o ampliación que requiera la institución educativa a su cargo.
6. Detectar las necesidades de mantenimiento, conservación, remodelación, ampliación o sustitución que requiera la escuela a su cargo.
7. Elaborar el programa anual de trabajo de la escuela a su cargo con base en el censo escolar, en las necesidades detectadas y en los planes de actividades que le presente el personal docente.
8. Presentar a la mesa directiva de la Asociación de Padres de Familia las necesidades de conservación y mantenimiento de la escuela, a efecto de que participe en su solución, conforme al programa anual de trabajo.

9. Presentar el Comité Directivo de la Asociación de Padres de Familia las necesidades de materiales de apoyo didáctico y las relativas a la conservación y mantenimiento de la escuela, a efecto de que participe en su solución.
10. Mantener actualizados los datos estadísticos generados por el funcionamiento de la escuela.
11. Integrar y remitir la información que requiera la Dirección de Educación Primaria correspondiente para la planeación de la atención a la demanda del servicio Educativo.

### **En Materia técnico-pedagógica**

1. Orientar al personal docente en la interpretación de los lineamientos técnicos para el manejo de los programas de estudio.
2. Controlar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle vinculando la teoría con la práctica, considerando en todo momento el medio en que habita el alumno y en el que se ubica la escuela.
3. Controlar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle con la vinculación de la teoría con la práctica, considerando en todo momento el medio en que habita el alumno y en el que se ubica la escuela.
4. Autorizar las estrategias o sugerencias que le presente el personal docente, para mejorar la aplicación de los programas de estudio de cada grado.
5. Motivar al personal docente, a efecto de que se utilicen en el trabajo escolar los materiales existentes en el medio.
6. Promover que en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se apliquen los métodos, las técnicas y los procedimientos que permitan el logro de los objetivos del plan y los programas de estudio.
7. Orientar al personal docente para que el diseño de los instrumentos de evaluación se ajuste a las normas psicotécnicas correspondientes.
8. Auxiliar y orientar al personal docente en la interpretación de los lineamientos técnicos para el uso de los libros del maestro y los de texto del alumno.

9. Detectar los problemas de actualización y capacitación del personal docente, y canalizarlos hacia el supervisor de zona para su solución cuando ésta no pueda generarse dentro del plantel.
10. Sensibilizar y motivar al personal docente para que mejore la calidad y el rendimiento de su trabajo.
11. Participar en las actividades de mejoramiento profesional que, para los directores de escuela, organice la Unidad de Servicios Educativos al centralizar o los Servicios Coordinados de Educación Pública según sea el caso.
12. Participar en las actividades de mejoramiento profesional que para los directores de escuela organice la Dirección General de Educación Primaria.
13. Canalizar hacia las instancias correspondientes de la Unidad de Servicios Educativos a Descentralizar o de los Servicios Coordinados de Educación Pública, según sea el caso, a los alumnos que presenten problemas en el aprendizaje, a efecto de que se les de la atención que requieran.
14. Canalizar hacia las instituciones especializadas a los alumnos que presenten problemas en el aprendizaje para que se les de la atención que requieran.
15. Implantar los proyectos de apoyo al desarrollo del plan y los programas de estudio que envíe a la escuela la Dirección General de Educación Primaria, por conducto de la Unidad de Servicios Educativos a Descentralizar o los Servicios Coordinados de Educación Pública, según sea el caso .
16. Implantar los proyectos de apoyo al desarrollo del plan y los programas de estudio que envíe a la escuela la Dirección de Educación Primaria por conducto del supervisor de zona.

### **En Materia de Organización Escolar**

1. Establecer anualmente, cuando proceda, el Consejo Educativo Institucional (CONEI), a efecto de facilitar el desarrollo de la labor educativa.

2. Integrar, en la reunión inicial del Consejo Técnico Consultivo de la Escuela, todas aquellas comisiones que se consideren necesarias para apoyar el desarrollo de la tarea educativa en el ámbito del plantel.
3. Establecer la reunión del CONEI, para apoyar la tarea educativa en la Institución Educativa.
4. Convocar, a reunión a docentes y al presidente de la APAFA.
5. Atender las iniciativas que le presente el personal para la mejor prestación del servicio educativo, aplicarlas en la medida de sus facultades y, de considerarlo necesario, comunicar a la instancia respectiva.
6. Estudiar y, en su caso, aprobar la distribución del tiempo de trabajo que le presente cada profesor de grupo, conforme a las normas y los lineamientos que sobre el particular establezca el Ministerio de Educación.
7. Asignar los horarios para las actividades de educación artística, física y tecnológica.
8. Tornar a su cargo el grupo que eventualmente quede sin maestro y, de ser necesario, adoptar las medidas que garanticen su atención permanente.
9. Mantener informados a los padres de familia y al personal docente de los asuntos relacionados con el funcionamiento de la Institución Educativa, y definir su participación en el desarrollo integral de los educandos.
10. Mantener informados a los padres de familia y al personal docente sobre los asuntos relacionados con el funcionamiento de la escuela, y definir su participación en el desarrollo del trabajo escolar.
11. Promover el establecimiento de las condiciones generales que impliquen orden, cooperación y respeto entre alumnos, padres, personal docente y, en su caso, administrativo, para garantizar el correcto desarrollo del trabajo escolar.

### **En Materia de Control Escolar**

1. Organizar, dirigir y vigilar que la operación de los procesos de inscripción, reinscripción y registro, y acreditación se realicen conforme al calendario escolar, a las normas y a los lineamientos establecidos en los manuales de procedimientos correspondientes.

2. Recibir, verificar y distribuir entre el personal docente los materiales educativos y se entregue a los estudiantes para el trabajo pedagógico.
3. Revisar que el personal docente mantenga actualizada la documentación individual de sus alumnos y la del grupo a su cargo conforme al programa anual de trabajo.
4. Concentrar y analizar el rendimiento académico de los estudiantes.

#### **En Materia de Supervisión**

1. Vigilar el cumplimiento de los objetivos programáticos del plan de estudios.
2. Monitoreo, Supervisión y acompañamiento a los docentes, cuando menos una vez por semana, para estimular su desempeño laboral.
3. Verificar que el personal docente lleve al Registro de asistencia, de evaluación, Unidades de aprendizaje y Plan diario de clases, a efecto de evaluar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### **En Materia de Extensión Educativa**

1. Autorizar los programas de actividades extracurriculares que programen los docentes.
2. Vigilar que el desarrollo de los programas de actividades a cargo de las comisiones de trabajo, coadyuve al logro de los objetivos del plan y de los programas de estudio.
3. Promover la participación de la comunidad educativa en los actos cívicos y socio culturales que realice la escuela, a efecto de que estén en constante interrelación y comunicación.
4. Coordinar, en el ámbito de la escuela, el desarrollo de los eventos cívicos y socioculturales que se consignan en el calendario escolar, así como aquellos que expresamente le recomiende las direcciones regionales de educación, o la Unidad de Servicios Educativos, según sea el caso .
5. Estudiar y, en su caso, autorizar las solicitudes del personal docente para realizar, con el grupo a su cargo, visitas a museos, exposiciones culturales y demás lugares que refuercen el aprendizaje de los alumnos.

6. Autorizar las solicitudes que presente la comunidad sobre el uso de inmueble escolar, para desarrollar eventos que tiendan a su beneficio cultural.
7. Promover la formación de las bibliotecas circulantes de grupo y vigilar su funcionamiento.

### **En Materia de Recursos Humanos**

1. Elaborar y mantener actualizada el currículo del personal docente, y los demás movimientos del personal a su cargo, de acuerdo a las normas establecidas.
2. Asignar las responsabilidades al personal a su cargo conforme a su capacidad, antigüedad y experiencia.
3. Difundir oportunamente entre el personal a su cargo el Reglamento Interno de la Institución Educativa, de acuerdo a las funciones de cada uno.
4. Recibir al personal de nuevo ingreso, orientarlo sobre el ambiente que desarrollará su trabajo y proporcionarle las facilidades para su instalación en el puesto.
5. Conceder permiso a los docentes, según el reglamento interno los procedimientos administrativos
6. Controlar el libro de asistencia del personal docente, administrativos, y de servicio a su cargo, a efecto de ejercer el control y, en su caso, aplicar las sanciones que procedan.
7. Enviar mensualmente a la Unidad de Servicios Educativos, el parte de asistencia e inasistencias justificadas o no del personal docente, administrativo, y de servicio.

### **En Materia de Recursos Materiales**

1. Llevar el registro y control de los bienes muebles e inmuebles de la institución educativa, conforme a los procedimientos que establezca, el Ministerio de Educación.
2. Informar a la Dirección Regional de Educación, sobre las altas de bienes adquiridos mediante la aplicación de los ingresos propios de la escuela, para su control.

3. Recibir la dotación de libros de texto para el alumno y el material de apoyo didáctico, así como los bienes instrumentales que envía el MINEDU.
4. Distribuir entre el personal docente los textos y los materiales de apoyo didáctico, conforme al grado escolar que éste tenga a su cargo.
5. Distribuir entre el personal docente los libros de texto para los alumnos y los materiales de apoyo didácticos.
6. Promover la participación de la comunidad educativa en el uso correcto y la preservación de la planta física y el mobiliario escolar.
7. Vigilar que los bienes del activo fijo y el material de apoyo didáctico de la escuela se conserve en condiciones óptimas de uso.

### **En Materia de Recursos Financieros**

1. Formular el programa anual del gasto de la escuela, conforme al programa anual de actividades y a las normas y lineamientos establecidos por el director y a las disposiciones emanadas del Ministerio de Educación.
2. Controlar gastos que efectúa la APAPA y su inversión, en la mejorar de la infraestructura, material educativo, mobiliario, entre otros, conforme a las normas establecidas por el Ministerio de Educación, el reglamento interno de la Institución Educativa y de la APAFA.
3. Aprobar los programas de producción y venta que acuerde con la dirección administrativa.
4. Controlar los ingresos propios de la institución educativa, generados por alquiler de Quioscos, pago por derecho de matrícula, por constancia de estudios, entre otros.
5. Controlar el manejo de las cuotas por recuperación pedagógica, de acuerdo a las normas establecidas.
6. Cumplir con las normas, políticas y los procedimientos que se establezcan para la aplicación de los recursos económicos asignados por el Ministerio de Educación.

### **1.3.2. Gestión de recursos humanos**

#### **1.3.2.1. Gestión**

Para Alvarado Oyarse, Otoniel (1999) Entiéndase por gestión, a la acción o acciones que se realizan en una organización para la administración de un programa formativo en la consecución de sus objetivos.

“La gestión es un término que se deriva de gerenciar. Constituye la acción formada, sistemática y obediente, desarrollada para emprender la conducción responsable de una organización o empresa”.

El concepto de gestión se mueve en un ambiente en el cual, por lo general, los recursos disponibles escasean, y en base a esto, la persona encargada de la gestión debe aplicar diferentes fórmulas para que de esta manera se logren persuadir y motivar constantemente a todas las fuentes del capital empresarial, con el objetivo de lograr que las mismas apoyen todos los proyectos que la empresa planea emprender.

En la gestión de organizaciones, se llama recursos humanos al conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, desarrollar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, y capacidades de los que dirigen la institución etc., de los miembros de la organización y del país en general.

Normalmente en la función de recursos humanos se contemplan funciones ligadas a la administración de Recursos Humanos (proceso administrativo ligado a la contratación, retribución y satisfacción de obligaciones sociales y fiscales) como el desarrollo de recursos humanos (formación, detección y selección de colaboradores con alto potencial, desarrollo de talento, evaluación del desempeño, etc.) a la gestión de la organización (estructura organizativa de la empresa, valoración de puestos, políticas retributivas, etc.) y a los aspectos culturales y de comunicación en la organización, normalmente a nivel interno pero en algunos casos también externo.

El objetivo básico que persigue la función de los recursos humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas.

Los Recursos Humanos son gravitantes para lograr los objetivos empresariales. Para ello es imperativo saber conducir, manejar, aprovechar al máximo las habilidades y cualidades para hacer un buen uso de las propiedades y especificaciones que tienen los demás recursos; darle la dinámica a la organización haciendo más operativos los procedimientos administrativos y los procesos productivos.

Al personal se le eficientiza, se le eficacia y hasta se puede mencionar que se encuentre excelentemente capaz para realizar su trabajo, que sea dinámico; esto no significa que sea movedizo, ágil físicamente, sino más bien, que desarrolle con desprendimiento sus funciones, que conozca con profundidad y sepa realizar todas las actividades que comprende su puesto de trabajo; que sepa aprovechar el tiempo, que desarrolle el cargo con criterio de responsabilidad funcional más no con criterio de simpatía o antipatía.

#### **1.3.2.2. Objetivos de los recursos humanos.**

MINEDU (2000) Administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etc. de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Los cuatro principales objetivos de los recursos humanos:

1. Objetivos sociales. Saber mantenerse dentro de la sociedad como un individuo con valores y propósitos dentro de ella.
2. Objetivos organizacionales. Tener un buen control dentro de las funciones directivas y administrativas de una organización.
3. Objetivos funcionales. Están enfocadas en función de las necesidades de la organización.
4. Objetivos individuales. Son los que pretenden seguir y alcanzar los recursos humanos dentro de una organización.

Características principales de los recursos humanos.

1. Los recursos humanos no pueden ser propiedad de la empresa o institución educativa.
2. Las actividades de las personas son voluntarias no por el hecho de existir un contrato la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por lo contrario, contarán con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa.
3. Las experiencias, ¿los conocimientos, las habilidades etc. son intangibles?
4. Los recursos humanos de un país o de una organización pueden incrementarse.
5. Los recursos humanos son escasos

### **1.3.2.3. Disciplinas que colaboran con la administración de recursos humanos.**

Ingeniería industrial: Es donde se divide la tarea en elementos básicos y se determina que se lleve a cabo cada una de las siguientes actividades:

- 1.-Estudio de movimientos
- 2.-Sistema de incentivos
- 3.-Oficinas de selección
- 5.-Adiestramiento de los trabajadores.

Psicología: Esta nos ayuda para utilizar metodos científicos que puedan comprender mejor las causas del comportamiento humano para medir las habilidades y las aptitudes permitiéndonos encontrar las causas de motivación, conflicto o frustración.

- 1.-Selección de personal
- 2.-Entrenamiento y capacitación
- 3.-Orientación profesional
- 4.-Test psicológico.

5.-Conceptos y modelos de actitudes y motivación a reducir los conflictos.

La sociología; se refiere que estudia las relaciones recíprocas de grupos de individuos.

Todo lo que se refiere al estudio de los grupos familiares e informales dentro de la empresa.

Técnicas socio métricas para integrar buenos equipos de trabajo (de acuerdo a la preferencia de los compañeros).

Antropología: es el estudio de las costumbres, los ritos, la tecnología etc. Imperantes en diversos grupos sociales.

Economía: es la ciencia de la escasez, de cómo los bienes y servicios son necesarios, se producen y distribuyen aprovechando su desarrollo.

Psicología: es el comportamiento humano (adaptar, integrar)

Sociología: grupos de trabajo- coordinación y planeación.

Cibernética: es la ciencia o disciplina que nos ayuda a establecer dentro de una empresa los parámetros necesarios para el óptimo recurso de toda aquella manufactura tecnológica que como son: Los sistemas computacionales para llevar un mejor control de la distribución y de la producción.

En educación. Seleccionar de la mejor manera al personal docente para el buen desempeño de sus funciones en beneficio de la formación de los estudiantes

Matemáticas: Llevar las cuentas necesarias y relacionarse con todo.

#### **1.3.2.4. Teorías del Comportamiento Humano.**

Simón, Herbert Alexander (1978) Teoría del Comportamiento en la Administración, indica lo siguiente:

➤ Teoría de Maslow.

El hombre posee una escala de necesidades primarias

Fisiológicas son aquellas indispensables para la conservación de la vida, ejemplo: alimentarse, vestirse respirar y dormir etc.

## Necesidades de seguridad

El hombre desea estar en la medida de lo posible cubierto de contingencias futuras requiere sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.

## Necesidades sociales

Para sobrevivir el ser humano necesita aliarse requiere vivir dentro de un comunidad, sentir que pertenece al grupo que se le acepta dentro de este.

## Necesidades de estima:

Constituye un elemento fundamental de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad.

## Necesidades de autorrealización

El ser humano requiere vivir en sociedad, comunicarse con sus semejantes, expresar sus conocimientos y sus ideas.

### ➤ Teoría de Herzberg:

Esta teoría esta manejada por dos factores: motivadores y factores higiénicos:

Conocida también como la teoría dual de los factores intrínsecos y extrínsecos.

Intrínsecos se refiere a la responsabilidad, iniciativa que posea al ser humano.

Extrínsecos trata de explicar aquellas contingencias que se dan en una organización: Como el clima emocional, comodidades, limpieza y simpatía.

### ➤ Teoría de MC. CLEALD.

Esta teoría recoge aspectos de las dos teorías anteriores y se nombra técnica de los motivadores: para este autor las personas están motivadas por tres factores.

1.-Factores de realización o de logro.

2.-Factores de afiliación.

3.-Poder.

Las personas motivadas por el primer factor desean lograr cosas, plantear metas, realizar algo y alcanzar un fin.

Las motivadas por el poder tratan sobre los demás.

Realización y logro (fin, meta, objetivo)

Contactos personales, comunicación

Afiliación

Poder Influir, Enajenación manipulación.

### **1.3.2.5. Planeación de los Recursos Humanos**

Rubio Domínguez, Pedro, (2006) indica sobre la definición de trabajo y sus elementos:

Trabajo. Actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello, realizada por normas de eficiencia.

Actividad humana: El trabajo en sentido propio, solo puede ser resultado de la acción del hombre.

Actividad mixta: Resulta que todo trabajo no es una actividad ni puramente espiritual ni meramente material no son las manos del hombre las que trabajan es siempre el hombre el que trabaja con sus manos.

Actividad por un fin; En todo trabajo lo que más resulta es el fin que persigue jamás puede darse el caso de que alguien trabaje sin ningún motivo.

Actividad recreativa: En el trabajo en forma necesaria algo se transforma algo mejora de utilidad aumenta de valor.

Actividad de carácter necesario: En sentido individual significa que el trabajo para serlo realmente tiene que ser de alguna manera impuesta.

Actividad limitada: Implica concentrar nuestras fuerzas intelectuales y físicas en una determinada actividad que lo constituye y por lo mismo exige de ponerlas o utilizar en otras como diversiones estudios etc.

Actividad repercutible: Precisamente por exigir una intensa concentración de nuestras formas físicas y psíquicas el trabajo reporte necesariamente en nuestra vida en general causando alegría o tristeza que nos ayuda o estorba en nuestras actividades.

Actividad social: El trabajo implica y exige un máximo racionamiento con el empleo y los compañeros de trabajo.

Actividad remunerada: Se tiene que pagar por hacer una actividad.

Señalamos solamente aquellas clasificaciones que más aplicación tenga para nuestra materia.

El trabajo puede definir que es un manual, oficinesco, creativo de convencimiento y de dirección.

Trabajo manual es aquel en el que predominan las actividades corporales.

Trabajo oficinescos aquel en que se realizan actividades que tienen por objeto auxiliar y controlar trabajos directos para escribir duplicar, mandar.

Trabajo de convencimiento tiende a lograr en determinados personas o grupos hacia uno de los fines de la empresa.

Primario Es aquel en que la parte principal de su productividad proviene de la naturaleza a lo que elabora el hombre ayuda o aprovecha.

Secundario. Por lo contrario es la productividad depende de la actividad humana.

Terciaria. Son actividades en las que principalmente en la prestación de un servicio en la creación de un bien.

Relaciones humanas. Cualquier interacción de dos o más personas constituye una relación humana. Las relaciones humanas se dan exclusivamente entre los miembros de una organización.

Relaciones laborales. Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de los recursos humanos se emplea frecuentemente asociados y a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero- patronal.

Relaciones industriales. Queda reducido a la industria y evidentemente a organizaciones bancaria gubernamental educativas de beneficencia donde se requiere también recursos humanos además entre los proveedores y la fábrica están sus clientes también se establecen relaciones laborales.

Relaciones laborales:

Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de recursos humanos se emplea frecuentemente a asociados y a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero-patronal.

Manejo de personal:

En una fase de administración que se ocupa de la utilización de energía humana intelectual y físicas de los propósitos de una empresa organizada empero del término de la utilización implica una idea de explotación repulsiva a la persona y además esta función se encuentra empresas.

➤ Definición de Gestión de Recursos Humanos

Es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos. De esta definición se desprende lo siguiente:

- El proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la dirección general con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal.
- Para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal, y articular las funciones sociales considerando los objetivos de la organización.
- Pero además se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos. Todo ello no podrá ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales.

**1.3.2.6. Gestión de recursos humanos.**

Rubio Domínguez, Pedro, (2006) Es una estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La gestión de recursos humanos, se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos

y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la gestión de recursos humanos funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte a los cambios en los mercados.

La gestión de recursos humanos, implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas, pero son pocas las que aplican todas de forma simultánea.

Existen tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultra liberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de la gestión de recursos humanos. Sin embargo, el tercer tipo es el más común: la organización jerárquica en la que los gestores y directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la gestión de recursos humanos.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la gestión de los recursos humanos reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa. No basta con breves reuniones ni con transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la empresa. Estas reuniones subrayan la importancia del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la

empresa aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la gestión de recursos humanos, implica relacionar los salarios con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la empresa. Los trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparte de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la empresa, que puede consistir en acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado, lo que ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la empresa. Estas políticas implican que ambas partes participan del riesgo y de los beneficios de la compañía.

Las organizaciones que aplican la gestión de recursos humanos, dedican parte de sus recursos a la selección de personal y a la formación profesional de éste. Intentan contratar a trabajadores que puedan ocupar diferentes puestos en vez de aplicar estrictas demarcaciones de cada tipo de trabajo. Los trabajadores deben poder adaptarse a los cambios en las condiciones laborales, negociando de modo periódico el número de horas laborales. Estas organizaciones pretenden eliminar las tradicionales jerarquías que distinguen entre trabajadores de cuello blanco y operarios u obreros. Los empleados deben recibir el mismo trato en cuanto a modalidades de pago, fijación de objetivos y otros beneficios, como los bonos de comida o los vales de restaurante.

El último elemento de la gestión de recursos humanos, implica que las relaciones entre gestores y trabajadores no sólo dependen de los responsables del departamento de personal. También se subraya la necesidad de vincular las relaciones de los trabajadores con la actividad empresarial.

La gestión de los Recursos Humanos, surgió a finales del siglo XIX. Dio un gran salto adelante gracias al ingeniero estadounidense Frederick Taylor, que

desarrolló técnicas para analizar las operaciones de la producción y para establecer los mínimos a cumplir en una jornada laboral. Estas técnicas fueron con el tiempo adaptadas a todos los procesos de las empresas incluso al trabajo de los empleados calificados, y se iniciaron también los programas de incentivos salariales, tanto para reemplazar como para reforzar los sistemas anteriores. Los expertos en gestión industrial posteriores a Taylor ampliaron la aplicación de sus técnicas a nuevas áreas dentro de los negocios.

La moderna gestión de recursos humanos y la teoría de la organización tienden a estudiar el microclima social de las empresas más que los factores económicos tradicionales: el comportamiento de los individuos dentro de una estructura organizativa es tan importante como la propia estructura. Así, aunque el pago por ejecución y otros incentivos siguen siendo factores clave para lograr mayores beneficios y cuotas de mercado, otras medidas, como el control de calidad se emplean al margen de las estrategias tradicionales. Dentro de las relaciones laborales, se suelen utilizar estas técnicas para romper con el colectivismo laboral tradicional, y para acercar más a los empleados a la empresa. Sin embargo, la competencia entre empresas implica que todas procuran aplicar las mejores técnicas de gestión pero aún no se ha encontrado el modelo ideal de gestión de recursos humanos que proteja a las empresas de sus propios errores.

La Gestión de Personal debe significar el diseño de estrategias encaminadas a desarrollar y aprovechar el potencial de los trabajadores. En estos reside el conocimiento, la experiencia y el don de hacer que las cosas cambien positivamente; pero, siempre que se alcancen altos niveles de satisfacción laboral. De otra manera, el trabajador dedicará, gran parte de su tiempo, a criticar destructivamente a la organización y a buscar mejores horizontes. Las entidades inmersas en un ambiente competitivo donde esto ocurra estarán destinadas al fracaso y extinción. Es imposible que una empresa con trabajadores insatisfechos pueda competir con otra donde la situación sea diametralmente distinta. Y no tanto porque en aquella tengan un bajo desempeño, sino porque en esta, además de un desempeño, existe la producción de nuevas ideas; que son base en la generación de ventajas competitivas.

#### **1.3.2.6.1. Gestión de Recursos Humanos y Estrategias**

Claver Cortes, Enrique y Otros (2007) Partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de diligencias encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial, y tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos sería “el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos”. De esta definición se desprende lo siguiente:

1. En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la dirección general con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal.
2. Para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal, y articular las funciones sociales considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica).
3. Pero además se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa).
4. Todo ello no podrá ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales (premisa logística).
5. Este debería ser el procedimiento habitual, normalmente los procesos operativos deberían basarse en la estrategia y genera

#### **1.3.2.6.2. El clima institucional**

Toda buena institución se maneja bajo una organización, que permite al individuo desplegar todo su potencial a fin de contribuir a que esa institución alcance las máximas metas imaginadas. Es así que entre sus miembros se genera una red de interacciones.

Cada uno de ellos, tiene diferentes tipos de roles y funciones asumidos o establecidos de acuerdo a los objetivos que la institución se plantea.

Aplicando este conocimiento a una institución, vemos que en esta dinámica grupal se juega una serie de factores claves que determinan el clima organizacional de la institución. Entre ellos podemos señalar los siguientes:

a) La comunicación

Es esencial para asegurar el funcionamiento del grupo. Del grado de comunicación dependerá el crecimiento y maduración de los integrantes, ya que hará posible el flujo de ideas, conocimientos y otras informaciones.

Es importante y necesario que la organización facilite y fomente un flujo de comunicaciones sustentado en la confianza mutua, reciprocidad, respeto, reconocimiento y aprecio personal, diálogo, el saber escuchar, etc. Es decir, que cada miembro pueda sentirse bien cuando solicite, opine o intercambie alguna información.

b) El liderazgo

Caracterizado por ejercerse con entusiasmo e identificación con la “misión” de la institución, de tal modo, que contagie y fortalezca la participación creativa y responsable de los demás miembros. Toda institución o empresa requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de los objetivos establecidos con la participación de todos los miembros.

Es este sentido, el rol de autoridad no está en el “jefe” sino en el “líder” con capacidad de motivar y reconocer el aporte personal de cada miembro; con visión de futuro, capaz de señalar nuevos rumbos, con creatividad, seguridad personal y confianza básica; con competencia para solucionar conflictos empleando diferentes estrategia.

c) Motivación

Es necesario que cada miembro trabaje sintiéndose bien y contento en lo que realiza. Toda persona motivada, produce más de lo esperado.

Por tanto, es bueno que en dinámica grupal y en diálogo cada uno exprese sus propias expectativas profesionales para que se le pueda ubicar en el puesto que le ofrezca las mejores condiciones para su realización personal.

La institución educativa debe estimular la creatividad en todos sus miembros a fin de alcanzar los objetivos propuestos. Un elemento crucial para la creatividad, es el desarrollo de la motivación que impulsa a la cohesión y funcionamiento del grupo. Con motivación desarrollada, los miembros del grupo ven a su institución como una realidad viva, cambiante, conformada por múltiples relaciones entre alumnos, maestros, padres, personal directivo, etc.

d) Cooperación

Los miembros de la institución necesitan desarrollar el sentimiento de afiliación o pertenencia, de saberse “parte importante” de una organización; esto contribuirá a mantener un clima de ayuda mutua y cooperación.

El estar dispuesto a ayudar a otros es un excelente indicador de un clima organizacional saludable.

e) Tolerancia

Es importante que cada miembro desarrolle la capacidad de “tolerancia”. Sabemos que todos somos diferentes, que cada uno vale desde “ese ser diferente a uno mismo”. La tolerancia enriquece al individuo y beneficia a la institución en la medida que potencia creativamente el diseño de la complementariedad laboral y obliga a pensar en la “integración” como factor clave de la diversidad.

f) Solución de conflictos

Por cuanto toda institución, incluida la educativa, experimenta crisis y conflictos de diversa índole, que impiden el normal desarrollo de la vida en grupo, es preciso aceptar y reconocer la existencia de estos “conflictos” como algo natural en la dinámica laboral. Lo importante está en saber manejarlos estratégicamente con creatividad y seguridad.

Para ello ha de tener como soportes básicos un discernimiento común sobre:

La defensa de la “misión” y objetivos centrales de la institución.

La identificación y mantenimiento de las metas (más a corto plazo).

El monitoreo de los procesos y resultados de las acciones programadas.

Las fortalezas y las debilidades de la institución.

Al lograr una percepción y discernimiento de la “dimensión y ubicación” del conflicto, se pueden tomar acuerdos que posibiliten:

Ventajas para la “misión” de la institución.

Fortalecer al acercamiento de las “partes en conflicto”.

Reconocer la actitud positiva de aceptar los acuerdos, donde cada uno cede, nadie pierde, todos ganan, porque la “tarea” que los une, necesita a ambas partes con su creatividad y competencia laboral en óptimas condiciones.

La institución educativa para alcanzar sus objetivos necesita la coordinación de conductas y actitudes que resultan de la aceptación de normas grupales. Las normas influyen en el comportamiento de las personas cuando estas reconocen su existencia y perciben que los otros miembros del grupo las aceptan y las siguen.

Por lo tanto el clima institucional, es el ambiente que se vive en el centro laboral, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros.

Es la percepción común de un sistema de significados (valores) que comparten todos los miembros de la escuela y que distinguen a una organización de otra.

#### **1.3.2.6.3. Capacidades y habilidades de la función**

La función de manejar o conducir una institución, implica tener capacidad para conducir personas, un don especial para ser reconocidos y seguidos por los demás, indudablemente para esto se requiere capacidad técnica profesional espontánea y otros aspectos directivos a como se señalan a continuación:

- Capacidad para tomar decisiones
- Imaginación honestidad, iniciativa e inteligencia
- Habilidad para supervisar, controlar y liderar
- Habilidad para visualizar la actividad hacia el futuro
- Habilidad para despertar entusiasmo
- Habilidad para desarrollar nuevas ideas
- Disposición para asumir responsabilidades y correr riesgos inherentes
- Capacidad de trabajo

- Habilidad detectar oportunidades y generar nuevos negocios
- Capacidad de comprender a los demás y manejar conflictos
- Imparcialidad y firmeza
- Capacidad de adaptarse al cambio
- Deseo de superación
- Capacidad técnica de marketing para promocionar los productos de la empresa
- Capacidad para el análisis y solución de problemas
- Paciencia para escuchar
- Capacidad para relacionarse

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño administrativo y la gestión de recursos humanos en la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016?

#### **1.5. Justificación**

La presente investigación se justifica por los siguientes motivos:

- Conveniencia: porque servirá para detectar fortalezas y debilidades en el desempeño administrativo de los directivos y tomar medidas necesarias para mejorar el trabajo administrativo de director.
- Relevancia social: Porque, la investigación será en el ámbito educativo y beneficiará a los docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia, de la mencionada institución educativa.
- **En lo teórico:** Aporta enfoques y tendencias nuevas sobre el desempeño administrativo del director, para dirigir una institución educativa, ya que en la actualidad se requiere Directores comprometidos para mejorar la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes de esta parte de la amazonia.
- **En lo práctico:** se justifica porque, se verificará si el director, tiene buen manejo de los recursos humanos que tiene la institución educativa. Los beneficiados serán los docentes, administrativos, de servicios, estudiantes y padres de familia.

- **En lo metodológico:** Contribuirá a mejorar el desempeño administrativos del director, el que contribuirá en la mejora del desempeño docente y en la mejora de los aprendizajes.

## **1.6. Hipótesis**

El desempeño administrativo del director tiene relación significativa con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016

### **1.7.2. Específicos**

- Evaluar el desempeño administrativo del director de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793”Túpac Amaru”- Iquitos 2016.
- Evaluar la gestión de los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793”Túpac Amaru”- Iquitos 2016.
- Establecer la relación entre el desempeño administrativo del director y la gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 6093”Túpac Amaru”- Iquitos 2016.

## II. MÉTODO

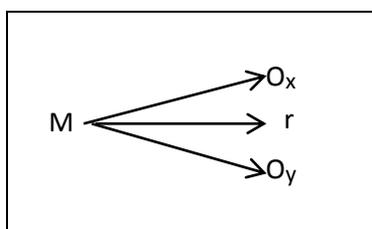
El estudio pertenece al tipo descriptivo correlacional. Es de tipo descriptivo porque se medirá de manera independiente a las variables: Desempeño administrativo del director y su relación con la gestión de recursos humanos en las Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” del Distrito de Iquitos – 2016, es decir, primero se midió cada variable en forma independiente y después se analizó la relación entre las variables en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista 2004).

### 2.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó en el estudio fue el no experimental del tipo correlacional. No experimental porque no se manipuló la variable desempeño administrativo del director, sino que se observó los hechos tal como se dieron en su contexto natural, y luego se analizó, según Hernández, Fernández y Baptista (2004).

Fue de tipo correlacional porque se recolectó los datos de las variables Desempeño administrativo del director y la gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60993 “Túpac Amaru” del distrito de Iquitos -2016, en un solo momento y en un tiempo único, luego se describió el comportamiento de cada una de las variables y después se estableció la relación entre las variables en estudio; según Hernández, Fernández y Baptista (2004).

El diagrama es:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

Ox = Desempeño administrativo del director

R = relación que existe entre las dos variables.

Oy = Gestión de recursos humanos.

## 2.2. Variables

Variable independiente: Desempeño administrativo del director

Variable dependiente: Gestión de recursos humanos

### 2.2.1. Operacionalización de Variables

Variabes	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Independiente 1 Desempeño administrativo del director	. Es el conjunto de actividades de la función general de la dirección que determina la política de la calidad, los objetivos y las responsabilidades en la institución educativa.	Conjunto de conocimiento y habilidades de los directivos que le permiten la gestión y la orientación, los procesos administrativos en la institución educativa a su cargo.	A) El desempeño del director como planificador y motivador B) El desempeño administrativo del director como líder educativo. C) El desempeño administrativo del director como líder organizacional. D) El desempeño administrativo del director como líder administrativo.	Sí (Buen desempeño) No(Regular desempeño) Poco (Regular desempeño)
Dependiente 2. Gestión de recursos humanos	Es el conjunto de estrategias que emprenden los directivos y gestores empresariales, sean educativos o de otro tipo de actividad, para mejorar las relaciones entre los trabajadores, con la finalidad de lograr los objetivos a largo plazo	Son formas de los directivos para mejorar el desempeño de los trabajadores, en esta caso docentes, administrativos y de servicio, y será medido a través de: Desempeño laboral, actualización y capacitación, clima organizacional	A) Desempeño Laboral B) Actualización y capacitación C) Clima Organizacional	Siempre(Eficiente) A veces(deficiente) Nunca (Deficiente)

## 2.3. Población y muestra

### 2. 3.1.Población

La población estuvo conformada por 50 personas entre docentes, auxiliares y personal administrativo, de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru", del distrito de Iquitos –2016, distribuidos de la siguiente manera:

Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60993 "Túpac Amaru"	N° de Docentes	N° de Auxiliares	N° de Administrativos	Total
	40	04	06	50
TOTAL	40	04	06	

### **2.3.2. Muestra**

Estuvo conformado por 50 personas o sea el total de la población.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

La técnica que se empleó para la recolección de datos de la variable independiente "Desempeño administrativo del director", fue la encuesta dirigida a los docentes, administrativos y de servicio de la institución educativa primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" materia de estudio.

La técnica que se empleó para la recolección de los datos de la variable dependiente "gestión de recursos humanos" fue la encuesta, porque permitió obtener información en forma directa acerca de la variable en estudio.

### **2.4.2. Instrumentos**

El instrumento para la recolección de los datos de la variable independiente "Desempeño administrativo del director", fue el cuestionario, que se elaboró teniendo en cuenta los criterios establecidos con anterioridad, y se obtuvo la información necesaria para esta variable en estudio.

De igual forma, para recopilar los datos de la variable independiente "Gestión de recursos humanos" fue el cuestionario, porque a través de ella se obtuvo la información.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

En el presente estudio, se utilizó la técnica de análisis e interpretación de la información el análisis descriptivo, frecuencia, promedio, porcentajes, el análisis inferencial, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrado ( $\chi^2$ ), con  $\alpha = 0.05$  y nivel de confianza de =95%. Asimismo, empleó el paquete SPSS versión 21 en español.

## **2.6 Aspectos éticos**

Las opiniones de los docentes, administrativos y de servicio, fue en forma anónima, y se guardará absoluta reserva, y respetando los derechos humanos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción

En el estudio descriptivo “Desempeño administrativo del director” y su relación con la gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”, de Iquitos. Se trabajó con una muestra de 50 personas entre docentes, administrativos y personal de servicio, cuya población total fue de 50 personas, obteniendo información con los instrumentos de recolección de datos, aplicados al grupo que representa la muestra, cuyos resultados se detallan a continuación.

**3.1.1. El Desempeño administrativo del director** de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos- 2016, según opinión de los docentes, administrativos, auxiliares y de servicios.

**TABLA N° 01**

**El desempeño administrativo del director como planificador y motivador** de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”-Iquitos 2016.

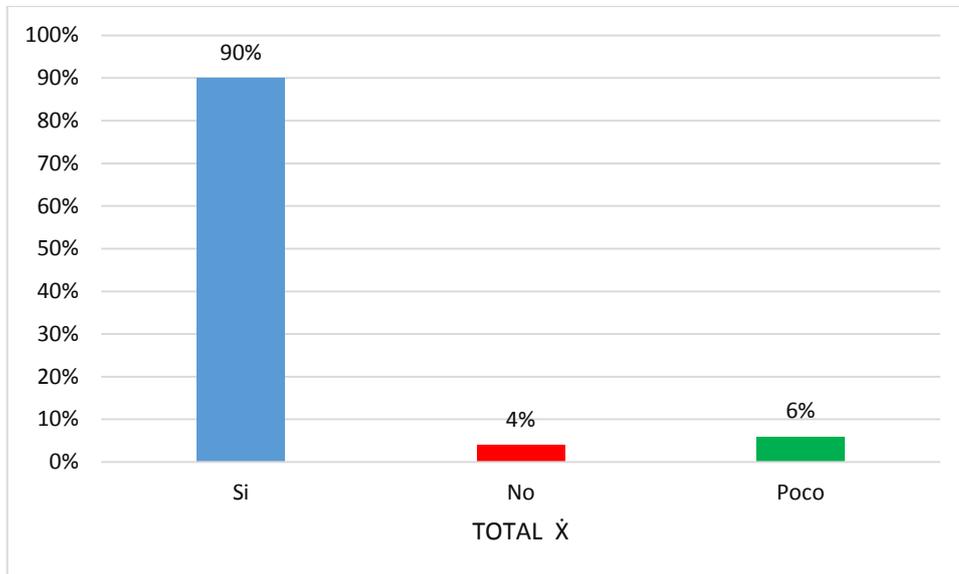
ítem	A) El director como planificador y motivador	Resultado						TOTAL	
		Buen Desempeño		Regular desempeño					
		SI		NO		POCO			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Se percibe interés real del director en la planificación de los documentos de gestión administrativa	45	90%	3	6%	2	4%	50	100%
2	El director se siente auto motivado y motiva a los docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicio en el trabajo diario	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
3	El director planifica con anticipación, el calendario académico y los propósitos a cumplir.	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
4	El director dispone la ejecución del proceso de evaluación y calificación del personal docente, administrativos y de servicio.	46	92%	1	2%	3	6%	50	100%
5	El director(a) involucra a la comunidad educativa en la planificación y cumple a cabalidad con las metas deseadas en la continuidad del proceso educativo	43	86%	3	6%	4	8%	50	100%
	$\bar{X}$	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes , administrativos, auxiliares y de servicio de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” -Iquitos-2016



### GRÁFICO N° 01

**El desempeño administrativo del director como como planificador y motivador de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”-Iquitos 2016**



## INTERPRETACIÓN TABLA N° 1

En la tabla N° 1 y gráfico N° 1, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director (a) durante la planificación y motivación es consciente de sus responsabilidades ante la institución, (2%) no reconoce y 1 (2%) reconoce poco.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director (a) se auto motiva y motiva a los docentes, auxiliares y personal de servicio, 3 (6%) reconoce poco y 1 (2%) no reconoce.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director(a) de la Institución Educativa , por que planifica con anticipación el calendario académico y los propósitos a cumplir, 2 (4%) no reconoce y 3 (6%) reconoce poco.

De 50 (100%), opinaron 46 (92%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director (a) durante la planificación y motivación para la ejecución del proceso de evaluación y calificación del personal docente, administrativos y de servicio, 1 (2%) no reconoce y 3 (6%) reconoce poco.

De 50 (100%), opinaron 43 (86%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director(a) involucra a la comunidad educativa en la planificación y cumple a cabalidad con las metas deseadas en la continuidad del proceso educativo, 4 (8%) reconoce poco y 3 (6%) no reconoce

Los datos permiten inferir que la mayoría opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como planificador y motivador.

**TABLA N° 02**

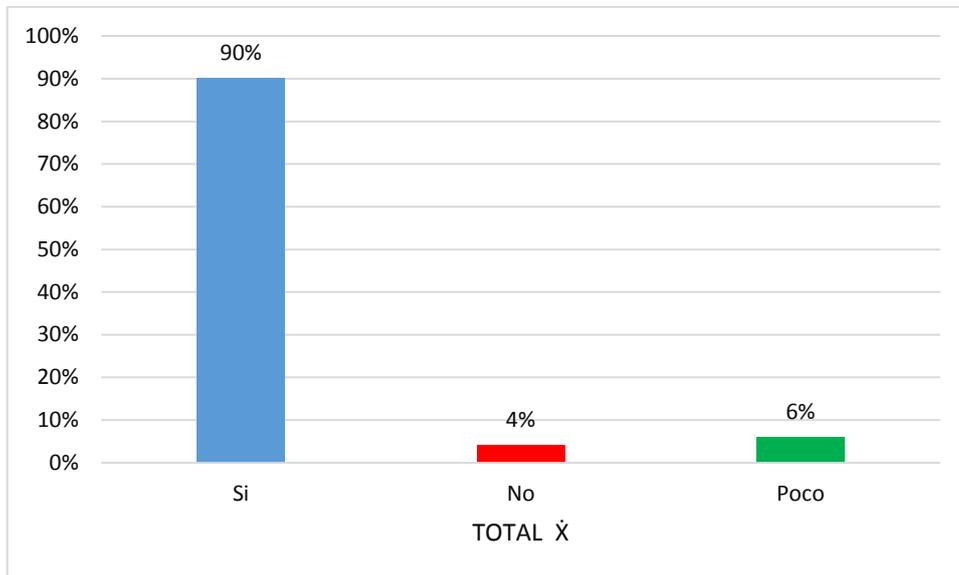
El desempeño administrativo del director como como líder educativo de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 - "Túpac Amaru"-Iquitos 2016

ítem	B) El desempeño administrativo del director como líder educativo	Resultado						Resultado	
		Buen Desempeño		Regular desempeño					
		SI		NO		POCO			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	El director lidera las actividades programadas por la institución	49	98%	0	0%	1	2%	50	100%
2	El director hace el seguimiento y monitorea las actividades planificadas por los docentes	40	80%	7	14%	3	6%	50	100%
3	El director, hace los reajustes necesarios en la programación de actividades curriculares.	43	86%	1	2%	6	12%	50	100%
4	El director socializa los instrumentos de gestión.	45	90%		0%	5	10%	50	100%
5	El director aplica el reglamento interno y los actualiza	46	92%	2	4%	2	4%	50	100%
6	El director establece el horario de trabajo en la institución educativa, según las necesidades de la población estudiantil.	47	94%	1	2%	2	4%	50	100%
	TOTAL ( $\bar{x}$ )	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes , administrativos y de servicio de la II.EE. "Túpac Amaru" -Iquitos-2016

## GRÁFICO N° 02

El desempeño administrativo del director como líder educativo de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"- Iquitos 2016



## INTERPRETACIÓN TABLA N° 02

En la tabla N° 2 y gráfico N° 2, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 49 (98%) que sí reconocen el buen administrativo del director, porque lidera las actividades programadas por la institución, 1 (2%) reconoce poco.

De 50 (100%), opinaron 40 (80%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 7 (14%) reconoce poco y 3 (4%) no reconoce.

De 50 (100%), opinaron 43 (86%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 1 (2%) no reconoce y 6 (12%) reconoce poco.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 5 (10%) reconoce poco.

De 50 (100%), opinaron 46 (92%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 2 (4%) reconoce poco y 2 (4%) no reconoce.

De 50 (100%), opinaron 47 (94%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 1 (2%) no reconoce y 2 (4%) reconoce poco.

Los datos permiten inferir que la mayoría opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director en la Institución Educativa.

## TABLA N° 03

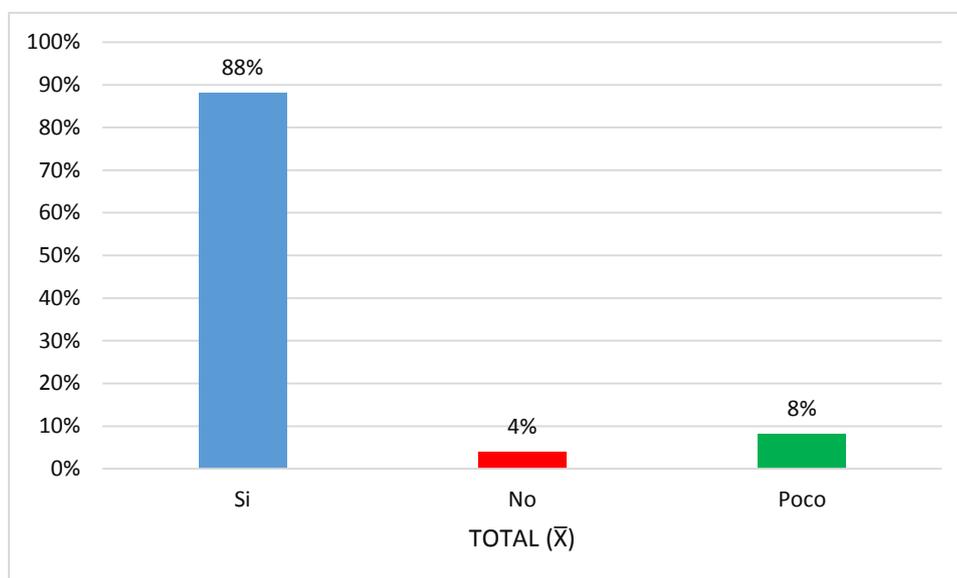
El desempeño administrativo del director como líder organizacional de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"- Iquitos 2016

ítem	C) El desempeño administrativo del director como líder organizacional	Resultado						Resultado	
		Buen Desempeño		Regular desempeño					
		SI		NO		POCO		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	El director es capaz de asumir retos difíciles	45	90%	3	6%	2	4%	50	100%
2	El director muestra capacidad de decisión en la solución de problemas	39	78%	2	4%	9	18%	50	100%
3	El director muestra capacidad liderazgo en la conducción de la institución educativa	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
4	El director muestra capacidad de negociación frente a conflictos internos en la Institución educativa.	45	90%	4	8%	1	2%	50	100%
5	El director muestra capacidad en la toma de decisiones	46	92%	2	4%	2	4%	50	100%
6	El director muestra capacidad de gestionar materiales y recursos tecnológicos para la mejora de los aprendizajes.	42	84%	4	8%	4	8%	50	100%
7	El director tiene capacidad de liderar proyectos de investigación.	43	86%		0%	7	14%	50	100%
	TOTAL ( $\bar{x}$ )	44	88%	2	4%	4	8%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes , administrativos y de servicio de la II.EE. "Túpac Amaru" - Iquitos-2016

**TABLA N° 03**

El desempeño administrativo del director como líder organizacional de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"- Iquitos 2016



### INTERPRETACIÓN TABLA N° 03

En la tabla N° 3 y gráfico N° 3, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 3 (6%) no reconocen y 2 (4%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 39 (78%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 2 (4%) no reconocen y 9 (18%) reconocen poco

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 1 (2%) no reconocen y 1 (2%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director perfil del director, 4 (8%) no reconocen y 1 (2%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 46 (92%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 2 (4%) no reconocen y 2 (4%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 43 (86%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 7 (14%) reconocen poco.

Los datos permiten inferir que el 44 (88%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como líder organizacional

**TABLA N° 04**

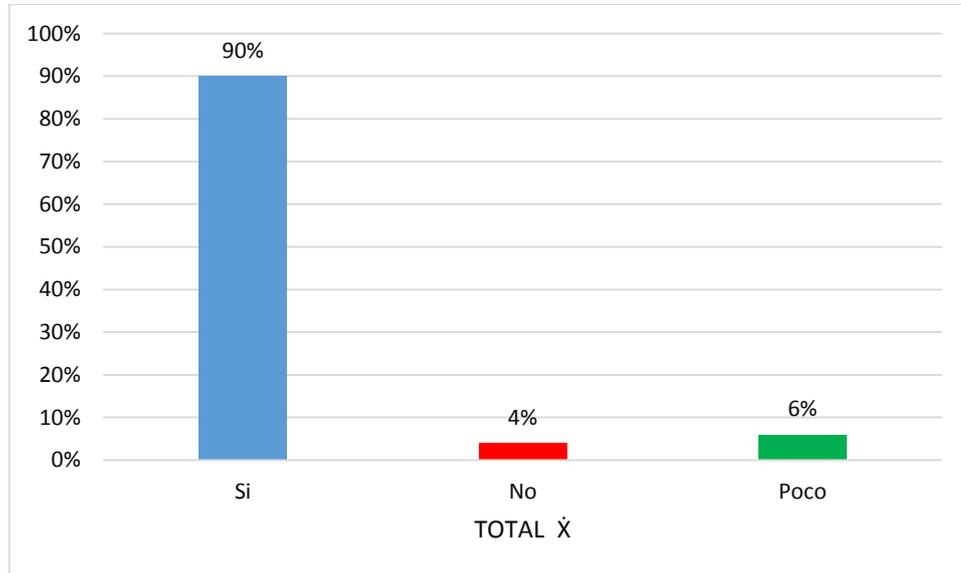
El desempeño del director como líder administrativo de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"-Iquitos 2016

ítem	D) El desempeño del director como líder administrativo.	Resultado						TOTAL	
		Buen desempeño		Regular desempeño					
		SI		NO		POCO			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	El director aplica la Misión y Visión del Centro educativo.	45	90%	1	2%	4	8%	50	100%
2	El director en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) ha tomado en consideración la misión y la visión del Centro	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
3	El director ha elaborado el organigrama y describe las funciones del personal directivo.	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
4	El director hace constar la participación colectiva de la Comunidad Educativa Escolar en la elaboración del proyecto curricular de centro (PCC)?.	41	82%	3	6%	6	12%	50	100%
5	El director apoya las acciones administrativas de manera oportuna y eficiente	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
6	El director plasma en el Proyecto Curricular de Centro (PCC) las necesidades académicas de los estudiantes.	43	86%	4	8%	3	6%	50	100%
7	El director informa a la Comunidad Educativa Escolar sobre los recursos financieros asignados al centro educativo	45	90%	1	2%	4	8%	50	100%
8	El director apoya las acciones pedagógicas planificadas por los docentes	46	92%	2	4%	2	4%	50	100%
9	El director lidera y orienta la concreción del Proyecto Educativo Institucional.	45	90%	3	6%	2	4%	50	100%
10	El director logra el compromiso del personal a su cargo, en relación con el desempeño laboral de estos	46	92%	2	4%	2	4%	50	100%
	$\bar{X}$	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes , administrativos y de servicio de la II.EE. "Túpac Amaru" - Iquitos-2016

### GRÁFICO N° 04

El desempeño del director como líder administrativo de la Institución educativa  
Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"- Iquitos 2016



## INTERPRETACIÓN TABLA N° 04

En la tabla N° 4 y gráfico N° 4, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 1 (2%) no reconocen y 1 (2%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 1 (2%) no reconocen y 1 (2%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 1 (2%) no reconocen y 1 (2%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 46 (92%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 2 (4%) no reconocen y 2 (4%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 46 (92%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 2 (4%) no reconocen y 2 (4%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 4 (8%) reconocen poco y 1 (2%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director, 4 (8%) reconocen poco y 1 (2%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño del director, 3 (6%) no reconocen y 2 (4%) reconocen poco.

**TABLA N° 05**

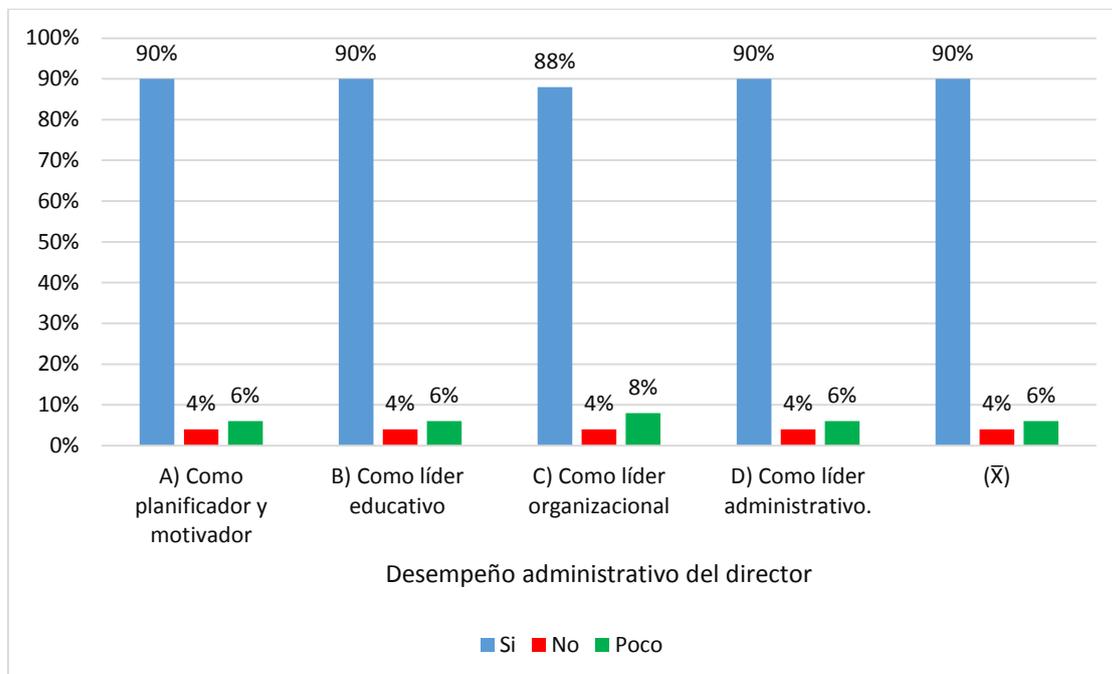
Resultado de opiniones sobre el desempeño administrativo del director de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 - "Túpac Amaru"-Iquitos 2016: como planificador y motivador, como líder educativo, líder organizacional, administrativo.

Desempeño Administrativo del director	Resultado						TOTAL	
	Buen desempeño		Regular desempeño					
	SI		NO		POCO		N°	%
N°	%	N°	%	N°	%			
A) El desempeño del director como planificador y motivador	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
B) El desempeño del director como líder educativo	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
C) El desempeño administrativo del director como líder organizacional	44	88%	2	4%	4	8%	50	100%
D) El desempeño del director como líder administrativo.	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
$\bar{x}$	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Tablas 1, 2, 3, 4

### GRÁFICO N° 05

Resultado de opiniones sobre el desempeño administrativo del director de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 - "Túpac Amaru"-Iquitos 2016: como planificador y motivador, como líder educativo, líder organizacional, administrativo.



## INTERPRETACIÓN TABLA N° 05

Analizando la tabla N° 5, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, en general, de 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del Director de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"-Iquitos 2016, mientras que 3 (%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como planificador y motivador, mientras que 3 (6%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño del director como líder educativo, mientras que 3 (6%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como líder administrativo, mientras que 3 (6%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 44 (88%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como líder organizacional, mientras que 4 (8%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

Los datos permiten evaluar que el Director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos 2016, sí tiene buen desempeño administrativo en 45 (90%). Con este resultado se logra el objetivo específico de la investigación que dice: Evaluar el desempeño administrativo del director de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.

**3.1.2. "Gestión de recursos humanos** en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos - 2016", según opinión de los docentes, administrativos, auxiliares y de servicios.

**TABLA N° 06**

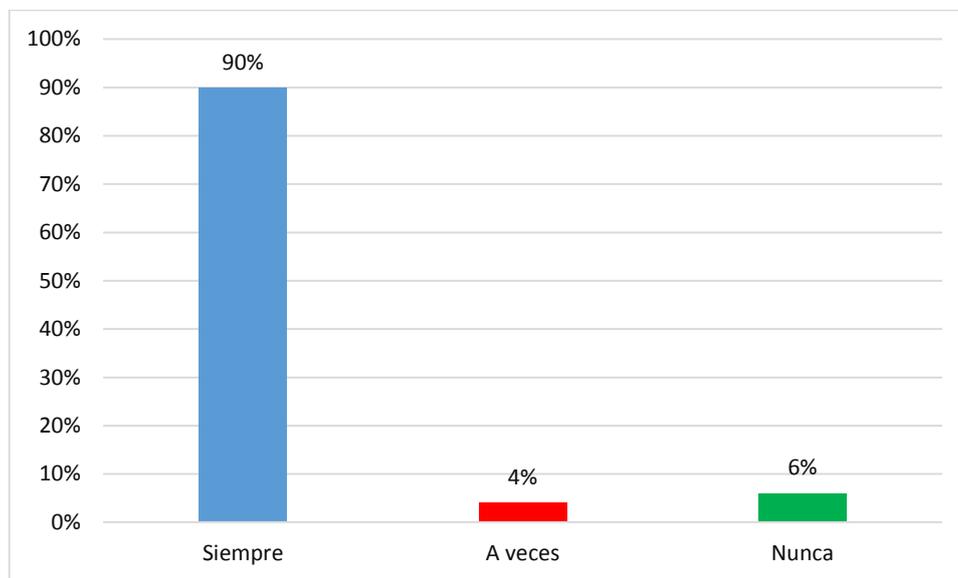
Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos- 2016”, con respecto a desempeño laboral.

ítem	Desempeño laboral	Resultado						TOTAL	
		Eficiente		Deficiente					
		Siempre		A veces		Nunca		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	Nivel de cumplimiento de sus labores del personal docente.	45	90%	1	2%	4	8%	50	100%
2	El director, propicia una cultura integradora y participativa de esfuerzo compartido para el beneficio común de todos.	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
3	El director selecciona al personal docente como aliados estratégicos de la institución para garantizar las acciones de crecimiento y desarrollo organizacional.	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
4	El personal docente, administrativos, auxiliares y de servicios se identifica con la cultura y política de la institución educativa.	41	82%	3	6%	6	12%	50	100%
5	El director actualiza a todos los trabajadores de la institución educativa	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
6	El director da a conocer a los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, las funciones que debe desempeñar.	43	86%	4	8%	3	6%	50	100%
	$\bar{x}$	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes , administrativos y de servicio de la II.EE. “Túpac Amaru” - Iquitos-2016

### GRÁFICO N° 06

Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016”, con respecto a desempeño laboral



## INTERPRETACIÓN TABLA N° 6

En la tabla N° 6 y gráfico N° 6, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) no reconocen y 4 (8%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) a veces reconocen y 1 (2%) nunca reconocen.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) a veces reconocen y 1 (2%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 41 (82%) que siempre reconocen la gestión de los recursos humanos en la Institución educativa, 3 (6%) A veces reconocen y 6 (12%) nunca reconocen.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) A veces reconocen.

En la institución educativa, de 50(100%), opinaron 43(86%), siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos

Del promedio de 50(100%) del personal docente, administrativos, auxiliares y de servicio, 45(90%), reconocen siempre la eficiente gestión de los recursos humanos, en referencia al desempeño laboral en la institución educativa.

**TABLA N° 07**

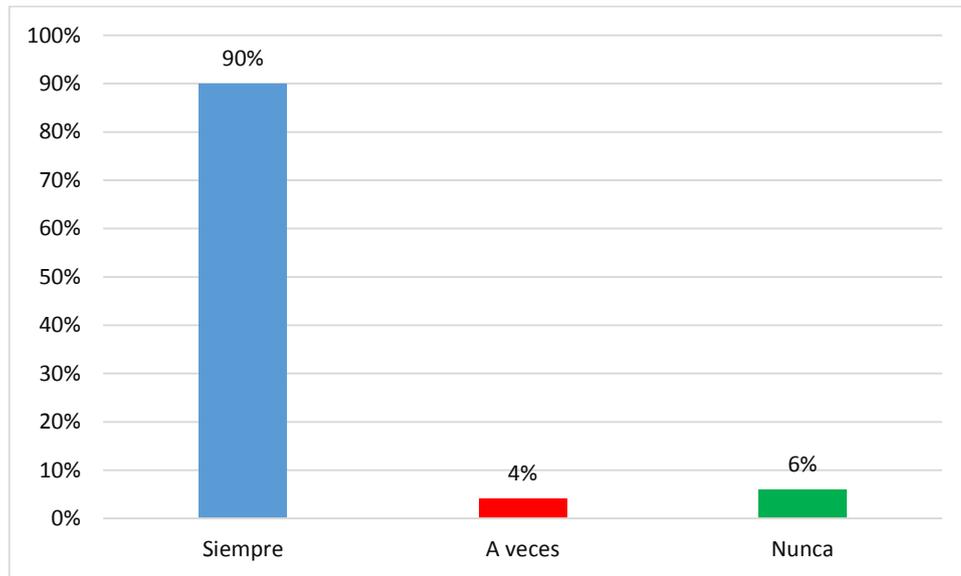
Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016”, con respecto a Actualización y capacitación

ítem	Actualización y capacitación	Resultado						TOTAL	
		Eficiente		Deficiente					
		SIEMPRE		A veces		Nunca		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	El director de la institución educativa, promueven la actualización y capacitación de los docentes, trabajadores administrativos, auxiliares y personal de servicio.	45	90%	1	2%	4	8%	50	100%
2	El director de la institución educativa promueve la participación activa de los trabajadores administrativos, de servicio, auxiliares, y docentes en cursos de especialización y diplomados	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
3	Los docentes, auxiliares, administrativos y de servicio, demuestran cambio de actitud al participar en capacitación y actualización	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
4	El director tiene programado cursos de capacitación y actualización para los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, según el puesto que desempeña	41	82%	3	6%	6	12%	50	100%
5	El personal docente, administrativos, auxiliares y de servicio, muestran interés en mejorar su desempeño laboral	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
	̄	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes, administrativos y de servicio de la II.EE. “Túpac Amaru” - Iquitos-2016

### GRÁFICO Nº 07

Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria Nº 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016”, con respecto a Actualización y capacitación



## INTERPREACIÓN TABLA N° 7

En la tabla N° 7 y gráfico N° 7, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) no reconocen y 4 (8%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) a veces reconocen y 1 (2%) nunca reconocen.

De 50 (100%), opinaron 41 (82%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) a veces reconocen y 1 (2%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la gestión de los recursos humanos en la Institución educativa, 1 (2%) A veces reconocen y 1 (2%) nunca reconocen.

Del promedio de 50(100%) del personal docente, administrativos, auxiliares y de servicio, 45(90%), reconocen siempre la eficiente gestión de los recursos humanos, en referencia a actualización y capacitación en la institución educativa.

**TABLA Nº 08**

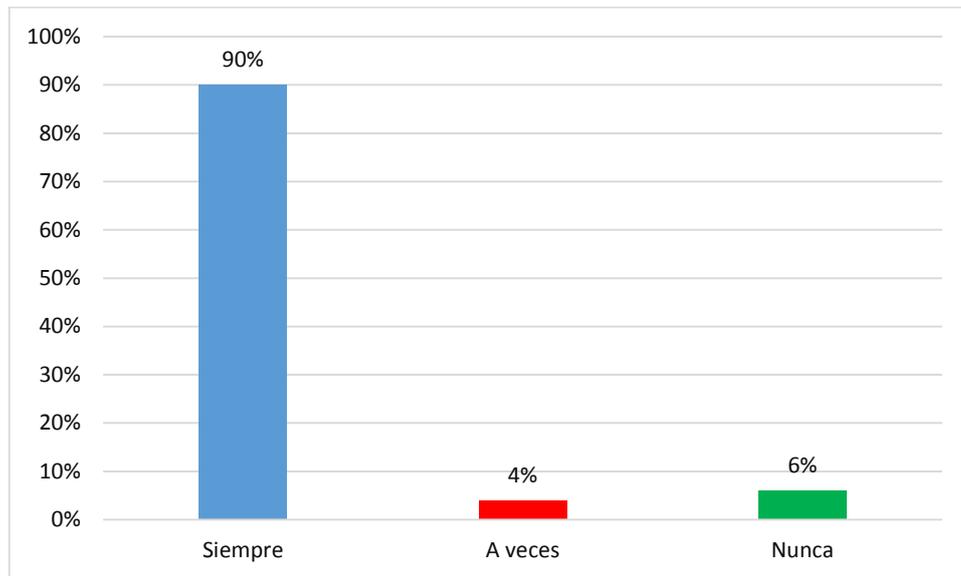
Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria Nº 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016”, con respecto a Clima Organizacional.

ítem	Clima Organizacional	Resultado						TOTAL	
		Buena		Regular					
		Siempre		A veces		Nunca		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
1	La comunicación del director entre los trabajadores es fluida	45	90%	1	2%	4	8%	50	100%
2	Existe cooperación entre los docentes, administrativos, auxiliares y se servicio para elevar la imagen de la institución educativa.	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
3	El director es tolerante con todos los trabajadores (docentes, administrativos, auxiliares y de servicio)	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
4	El director, fomenta la unión, compañerismo entre todos los que laboran en la institución educativa.	41	82%	3	6%	6	12%	50	100%
5	Existe buenas relaciones interpersonales en la institución educativa	48	96%	1	2%	1	2%	50	100%
	̄	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Encuesta a los docentes , administrativos y de servicio de la II.EE. “Túpac Amaru” - Iquitos-2016

### GRÁFICO N° 08

Gestión de recursos humanos según opinión de los docentes, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016”, con respecto a Clima Organizacional.



## INTERPREACIÓN TABLA N° 8

En la tabla N° 8 y gráfico N° 8, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, donde:

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) no reconocen y 4 (8%) reconocen poco.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) a veces reconocen y 1 (2%) nunca reconocen.

De 50 (100%), opinaron 41 (82%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en la institución educativa, 1 (2%) a veces reconocen y 1 (2%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 48 (96%) que siempre reconocen la gestión de los recursos humanos en la Institución educativa, 1 (2%) A veces reconocen y 1 (2%) nunca reconocen.

Del promedio de 50(100%) del personal docente, administrativos, auxiliares y de servicio, 45(90%), reconocen siempre la eficiente gestión de los recursos humanos, respecto a las relaciones interpersonales en la institución educativa.

**TABLA N° 09**

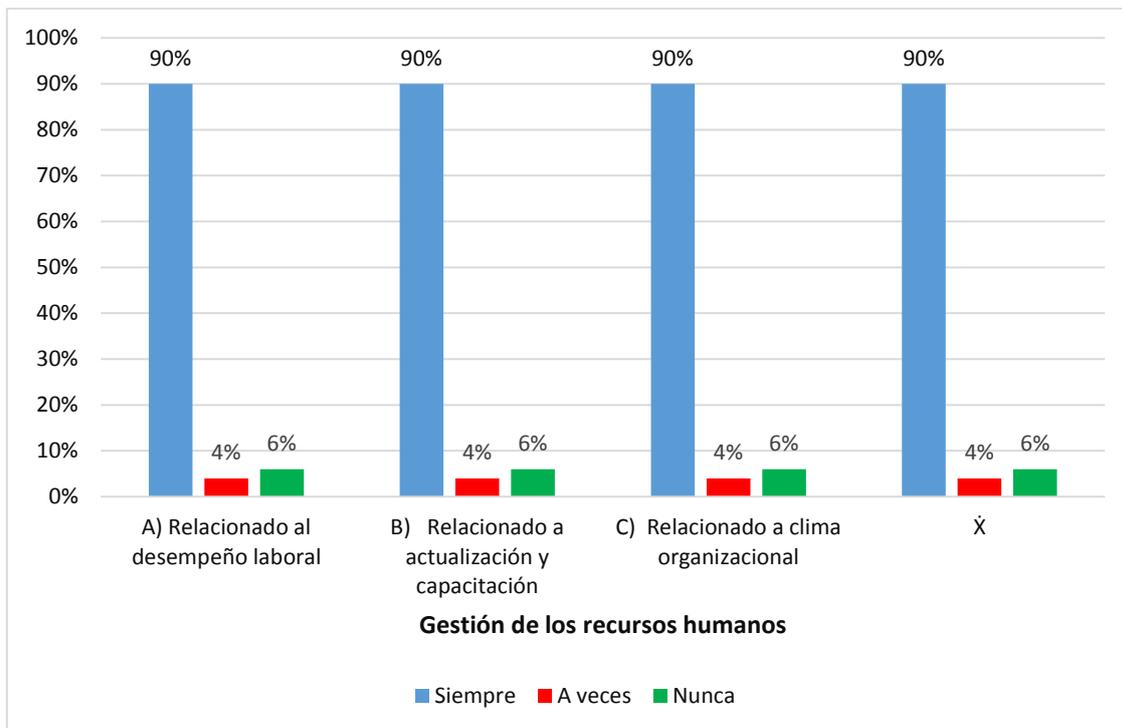
Resultado de opiniones sobre la gestión de los recursos humanos de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"- Iquitos 2016, referente a: Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional.

Dimensiones	Resultado						TOTAL	
	Buen desempeño		Regular desempeño					
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
N°	%	N°	%	N°	%			
A) Gestión de los recursos humanos relacionado al desempeño laboral.	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
B) Gestión de los recursos humanos relacionado a actualización y capacitación	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
C) Gestión de los recursos humanos, relacionado a clima organizacional	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
X	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Tablas 6, 7, 8

### GRÁFICO N° 09

Resultado de opiniones sobre la gestión de los recursos humanos de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 - "Túpac Amaru"-Iquitos 2016, referente a: Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional.



## INTERPRETACIÓN TABLA N° 09

Analizando la tabla N° 9, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, en general, de 50 (100%), opinaron 45 (90%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos, en relación al desempeño laboral en la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 - "Túpac Amaru"-Iquitos 2016, mientras que 3 (%) a veces reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en relación a actualización y capacitación, mientras que 2 (4%) a veces reconocen y 3 (6%) nunca reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en relación al clima organizacional, mientras que 2 (4%) a veces reconocen y 3 (6%) nunca reconocen.

Los datos permiten evaluar que la gestión de los recursos humanos, es eficiente en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos 2016, cuyo resultado alcanza el 90%. Con este resultado se logra el objetivo específico de la investigación que dice: Evaluar la gestión de los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.

### 3.2. Análisis Bivariado

**3.2.1. El desempeño administrativo del director y la relación entre los recursos humanos** de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" - Iquitos 2016.

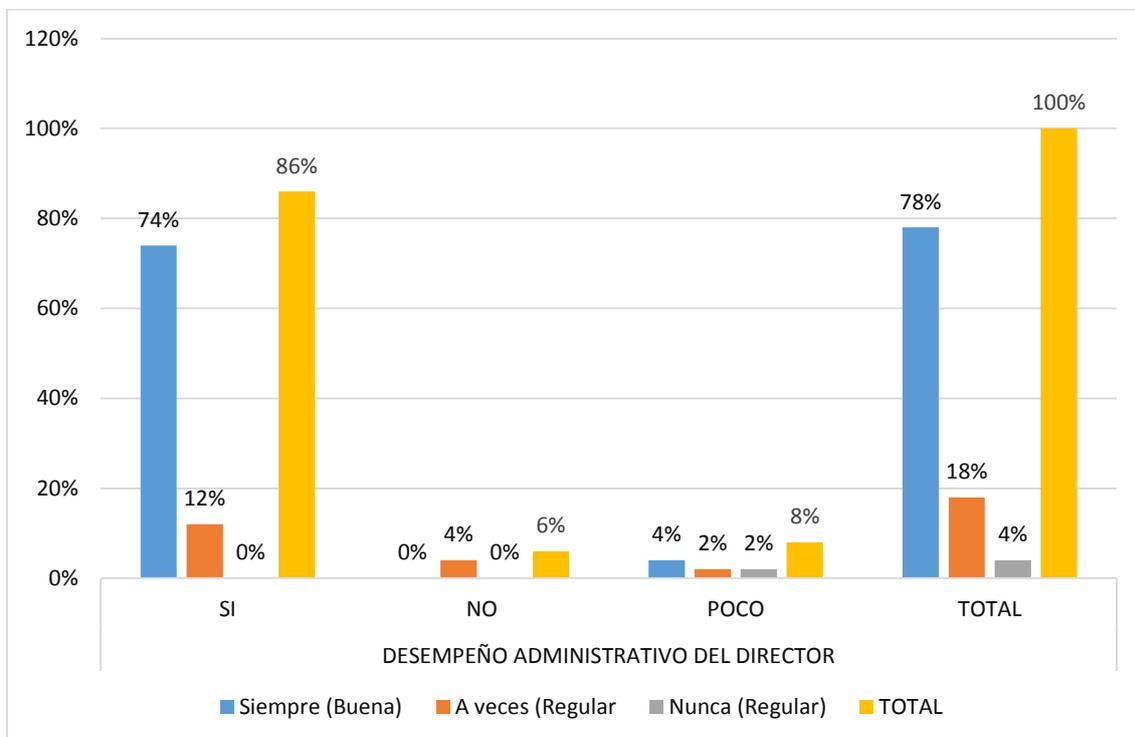
**Tabla N° 10**

Desempeño administrativo del director y la relación entre los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" - Iquitos 2016.

GESTIÓN DE LOS RECURSO HUMANOS	DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DEL DIRECTOR						TOTAL	
	Eficiente		Deficiente					
	SI		NO		POCO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Siempre (Buena)	37	74.0	00	00.0	02	04.0	39	78%
A veces (Regular)	06	12.0	02	04.0	01	02.0	09	18%
Nunca (Regular)	00	00	01	00%	01	02.0	02	04%
TOTAL	43	86.0	03	06.0	04	08.0	50	100

### GRÁFICO N° 10

Desempeño administrativo del director y la relación entre los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" - Iquitos 2016.



## INTERPRETACIÓN 10

Al analizar la tabla N° 10 y gráfico N° 10, se observa el cruce de variables entre el desempeño administrativo del director y la gestión de los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.

Al analizar la variable desempeño administrativo del director de 50 (100%) encuestados opinaron 37 (74%), si existe buena gestión de recursos humanos en la institución educativa, con respecto al desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional.

De 50 (100%) encuestados opinaron 06 (12%) que a veces existe buena gestión de recursos humanos en relación a desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional; de los cuales 2 (4%) opinaron a veces, mientras 1 (2%) a veces no.

De 50 (100%) encuestados opinaron 2 (4%) nunca el director se desempeña como planificador y motivador, como líder organizacional, como líder administrativo.

Con estos resultados se ha logrado el objetivo general, Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016, mediante la prueba estadística inferencial no paramétrica de chi Cuadrada ( $X^2$ ) se ha obtenido ( $X^2$  c) calculado siendo igual a 20,13, resultados que se compara con el valor de ( $X^2$  t) teórico que se obtiene de las tablas de chi cuadrada, a un nivel de confianza = 0.95,  $X^2$  t (0.95, 4) = 9,49; rechazando la hipótesis de estudio ( $H_0$ ) concluyendo que si existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" durante el año 2016.

Prueba de hipótesis Ji Cuadrada en el Nivel de Significancia:

Ho : No existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos

H1: Si existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos

Grado de libertad:  $gl = (3-1)(3-1) = 2 \times 2 = 4$

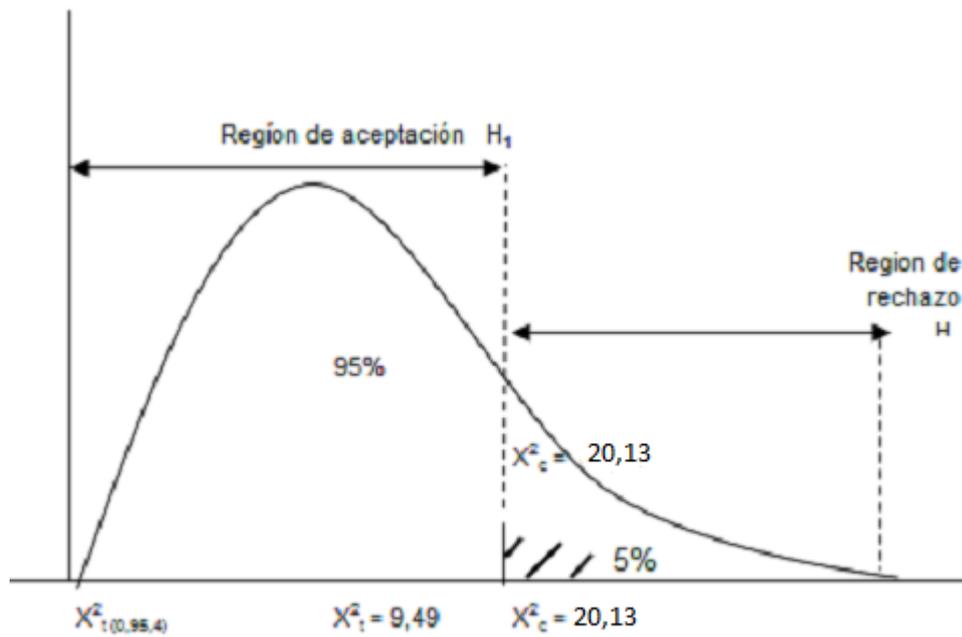
$gl = 4$  nivel de confianza = 0.95

Frecuencias esperadas						
37	33,54	0	2,34	2	3,12	39
6	7,74	2	0,54	1	0,72	9
0	1,72	1	0,12	1	0,16	2
43		3		4		50

Calculo del estadístico Ji cuadrada

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	((fo-fe) <sup>2</sup> )/fe
37	33,54	3,46	11,97	0,357
0	2,34	-2,34	5,48	2,342
2	3,12	-1,12	1,25	0,401
6	7,74	-1,74	3,03	0,391
2	0,54	1,46	2,13	3,947
1	0,72	0,28	0,08	0,109
0	1,72	-1,72	2,96	1,720
1	0,12	0,88	0,77	6,453
1	0,16	0,84	0,71	4,410
				20,13
GL	2	2	4	
NIVEL	95%		9,490	

Como  $X^2 c > X^2 t$ , se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa H1



Interpretación: Se rechaza la hipótesis de estudio.  $H_0$ : No existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016.

#### IV. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis del desempeño administrativo del director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”, durante el año 2016, se encontró que el 90% (45) docentes, auxiliares y personal administrativo, sí demuestra buen desempeño en sus funciones este resultado es compatible con la investigación realizado por Cifuentes, (2011). En la tesis: El administrador educativo y su incidencia en el trabajo docente del colegio Encarnación Rosal, se trabajó con 1 administrador, 30 docentes y 260 discentes de los distintos niveles educativos del colegio Encarnación Rosal de Quetzaltenango. Concluye que, como responsable de la formación de sus estudiantes, el docente deberá tomar como punto de partida el pensamiento didáctico y espontáneo sobre la problemática generada en la práctica misma de la docencia, no obstante, es necesario puntualizar que el proceso se cumplirá en la medida en que se involucren equipos de trabajo, claustro de catedráticos y asesores socioeconómicos.

Al analizar la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 - “Túpac Amaru”, durante el año 2016”, se encontró que el 76%( 38) trabajadores, indican que el director de la institución manifiesta siempre una buena gestión administrativa , este resultado es compatible con la investigación realizado por Pino Alaba, Yesmín, Portuondo Vélez, Ángel (2011) “Propuesta metodológica para el diagnóstico de la cultura organizacional y los recursos humanos ; nos indica que la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización escolar” , también llega a la siguiente conclusión: Los factores citados, constituyen los cimientos para levantar los diversos métodos para alcanzar la excelencia. El 70% de trabajadores opinaron que no existe buena gestión de los recursos humanos , sino existe buen clima organizacional.

Al realizar el análisis inferencial mediante la aplicación de la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada ( $X^2$ ) se encontró que

$\chi^2_c = 9.49$ ,  $\chi^2_t = 20,13$ .  $gl = 1, \alpha = 0.05$ , se demuestra que existe relación entre las variables por lo que rechazamos la hipótesis de estudio en el sentido  $H_0$ : no existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016.

## **V. CONCLUSIONES**

Al término de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

### **A nivel del objetivo general**

Se determinó que existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016. (Tabla N° 10).

### **A nivel de objetivos específicos**

Se logró evaluar el desempeño administrativo del director en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016, el 90% de docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicios, indican que el desempeño administrativo del director es eficiente. (Ver tabla N° 05).

Se logró evaluar la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016, cuyo resultado fue: el 90% de docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicios muestran buen desempeño, tanto en la parte laboral, en actualización y capacitación, clima organizacional, (Ver tabla N° 09).

Se logró establecer la relación que existe entre el desempeño administrativo del director y la gestión de los recursos humanos – Iquitos, 2016, cuyo resultado fue 86%. (Ver tabla N° 10).

### **A Nivel de Hipótesis**

Existe relación entre las variables de estudio, por lo que rechazamos la hipótesis de estudio  $H_0$ : no existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016, por los siguientes motivos: se encontró que  $X^2_c = 20,13 > X^2_t = 9,49$ .  $gl = 4, \infty = 0.05$

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada se sugiere las siguientes recomendaciones:

Al director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”, promover talleres acerca de uso de maquinarias (motocultivadoras y motofumigadoras) para que todo el personal haga uso adecuado del equipamiento, buscar siempre la mejora en los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño laboral de todos los que integran esta institución.

A los docentes, administrativos, de servicios y auxiliares, seguir capacitándose y actualizándose para apoyar a la gestión del director y todo el proceso de la gestión administrativa como en la planificación, clima organizacional, comunicación y mantener ese liderazgo administrativo, y sea ejemplo para otras instituciones.

Al director, brindar el apoyo y confianza necesario a los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, para fortalecer la gestión administrativa. Buscar la integración y trabajo en equipo, para el bienestar de todos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta V. Germano (2010) en su tesis: “Estudio situacional y propuesta para el mejoramiento de las oficinas de administración en las Instituciones públicas del Gobierno Central de Iquitos

Dávila S. Sadith (2010) en su tesis: “Propuesta de estructuración y funciones de las oficinas de personal en la administración pública” en la Universidad de la Amazonía

Pino Alaba, Yesmín, Portuondo Vélez, Ángel (2011) “Propuesta metodológica para el diagnóstico de la cultura organizacional y los recursos humanos en las organizaciones educativas.

Press, Eduardo (2013) La empresa Educativa y el factor humano

García Cruz, Josefina (2011), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Cifuentes, (2011). En la tesis: El administrador educativo y su incidencia en el trabajo docente del colegio Encarnación Rosal

Sánchez Mena, Manuel (2010), El desempeño administrativo del director. Editorial san Marcos, Lima Perú.

Ministerio de Educación (2008), Módulo de gestión educativa: administración de recursos humanos, impreso en el Perú.

Alvarado Oyarse, Otoniel (1999), Gestión de recursos humanos en las empresas educativa. Impreso en Lima Perú

Ramírez Cavassa, César (2004), Gestión Empresarial .Editorial EOS, Madridg, pp 150, pág.96.

Alvarado Oyarse, Otoniel (1999) Gerencia educativa- Oportunidades y Enfoques. Editorial Vallejano César Vallejo-Trujillo. Perú,

AEDIPE. La nueva Gestión de los Recursos Humanos. 1era. Edic. México  
Limusa S.A.1999.

Simón, Herbert Alexander (1978) Teoría del Comportamiento en la  
Administración, Edición, Editorial Mc Graw- Hill, México pp.505, p.104 pág.

Rubio Domínguez, Pedro, (2006) Introducción a la Gestión Empresarial.2da.  
Edición, Limusa, México pp.358, pág. 126,128.

Claver Cortes, Enrique y Otros (2007) Los Recursos Humanos en la Empresa-  
pág.96-98.

## **VIII. ANEXOS**

### **ANEXO 01: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

## 1. TÍTULO

Desempeño Administrativo del director y Gestión de Recursos Humanos de la Institución Educativa N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016

## 2. AUTOR

Bach. Tevés Pinedo, Henry.

## 3. RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue: Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.

El estudio fue de tipo no experimental, porque no se realizó manipulación de las variables.

La población estuvo conformada por los docentes, auxiliares y personal administrativo de educación primaria de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru", que fueron un total de 50 personas. La muestra estuvo conformada por el 100% de los docentes de educación primaria, auxiliares, administrativos y de servicio, que suman 50 personas.

La técnica que se emplearon en el estudio fue: la encuesta y el instrumento fue: El cuestionario, aplicados a los docentes, personal de servicios y auxiliares de educación primaria de la Institución Educativa Primaria N° 60793 "Túpac Amaru", Iquitos 2016.

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el software SPSS versión 15 en español, con lo que se obtuvo la matriz de los datos que sirvió para organizar la información en tablas y gráficos.

Para el análisis e interpretación de la información se empleó la estadística descriptiva: frecuencia, promedio ( $\bar{X}$ ) simple y porcentajes y la estadística inferencial no paramétrica CHI CUADRADA ( $\chi^2$ ).

Con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación, se aplicó la prueba estadística inferencial no paramétrica o de distribución libre, denominada Chi Cuadrada ( $\chi^2$ ), obteniéndose  $\chi^2_c = 20,13 > \chi^2_t = 9,49$ , es decir,  $\chi^2_c \neq \chi^2_t$ , con un  $gl = 4, \alpha = 0,05$ ; resultado que permitió aceptar la hipótesis de estudio que dice: El desempeño administrativo del director tiene relación significativa con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60993 "Túpac Amaru" durante el año 2016.

#### 4. PALABRAS CLAVE

Desempeño administrativo, del director, recursos humanos

#### 5. ABSTRACT

The objective of this study was: Determine that the performance administrative is related with the management of those resources human in the educational institution primary secondary No. 60793 "Tupac Amaru" - Iquitos 2016.

The study was non-experimental, because no manipulation of the variables was performed.

The population was formed by teachers, assistants and administrative staff of primary education of the educational institution primary secondary No. 60793 "Tupac Amaru", which were a total of 50 people. The sample was comprised of 100% of teachers in primary education, ancillary, administrative and service, amounting to 50 people.

The technical that is used in the study was: the survey and the instrument was: the questionnaire, applied to them teaching, personal of services and auxiliary of education primary of the institution educational primary secondary N° 60793 "Tupac Amaru, Iquitos 2016."

For data processing, the software was used SPSS version 15 in Spanish, with what was obtained the data matrix that served to organize the information in tables and graphs.

For the analysis and interpretation of the information is employed the statistical descriptive: frequency, average ( $\bar{X}$ ) simple and percentages and it statistics inferential not parametric Chi square ( $\chi^2$ ).

In order to contrast the hypotheses of research, applied inferential statistical non-parametric or free distribution, called Chi square test ( $\chi^2$ ), obtaining  $\chi^2_c = 20,13 > \chi^2_t = 9.49$ , i.e.  $\chi^2_c \neq \chi^2_t$ , with a  $gl = 4$ ,  $\alpha = 0.05$ ; result or allowed to accept the hypothesis of the study that says: The administrative performance of the director has significant relationship with the management of human resources in the educational institution primary secondary No. 60793 "Tupac Amaru" during the year 2016.

#### 6. KEY WORDS

Performance administrative, director, human resources

#### 7. INTRODUCCION

El desempeño administrativo del director está íntimamente ligado a la gestión de los recursos humanos que en los últimos años tiene una gran importancia y un fuerte desarrollo en las empresas educativas. Estamos hablando de un concepto poco conocido y menos aplicado, aunque ya existen algunas investigaciones que revelan al factor humano como un elemento diferenciador en las empresas y un factor determinante del éxito empresarial.

Las organizaciones de hoy están experimentando cambios en toda su estructura, pero se mantiene unido y sensato, hasta donde le es posible valorar la el desempeño administrativo del director frente a la gestión de los recursos humanos (GRH) para el engrandecimiento de la institución educativa.

Nuestro de estudio se centra en el Desempeño Administrativo del director de la Institución Educativa N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016, como una estrategia en gestión de los recursos humanos definida como una estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre directivos y trabajadores, unida a la gestión de los directivos de la empresa educativa, el cual busca a través de personas mejorar la productividad y por ende la competitividad de la institución educativa, en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión.

Algunos de los criterios del desempeño administrativo del director en el ámbito organizacional sostienen que para que exista un razonable desempeño en la gestión de los recursos humanos, se hace necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la gestión administrativa, gestión académica y en el desempeño docente.

En consecuencia es importante un buen desempeño administrativo del director y metas trazados a corto y largo plazo en la institución Educativa.

En nuestro país la Ley general de Educación N° 28044 y la Ley de la Carrera Pública Magisterial, establecen que el director de la institución Educativa es la máxima autoridad y e condiciones para el adecuado desempeño laboral de todo el recurso humano que labora en la institución educativa, a fin de que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de todos los que laboran en la institución educativa, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por edad y grado.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene

que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñarse adecuadamente en los mismos

La Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”, no es ajena a esta situación, pues el director, muchas veces no cuenta con un buen desempeño administrativo del director, se presentan casos difíciles que debe solucionar y muchas veces no da solución, no gestiona los recursos humanos que se necesita en la institución, algunas aulas no cuentan con docentes, auxiliares, y personal de servicios, el cual genera malestar en los docentes, estudiantes y padres de familia.

Todo lo anterior nos hace pensar que el desempeño administrativo del director en la gestión de los recursos humanos es pieza fundamental para el desarrollo organizacional, puesto que, se necesita impulsar cada día mejores formas de trabajo, utilizando estrategias para el desarrollo ,adquisición y aplicación del conocimiento en cada uno de las áreas de trabajo.

Es la razón que me impulsa a realizar la presente investigación.

La presente investigación es significativa, porque permitió Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016.

Los estudios previos relacionados al tema está dada por: Acosta V. Germano (2010) en su tesis: “Estudio situacional y propuesta para el mejoramiento de las oficinas de administración en las Instituciones públicas del Gobierno Central de Iquitos” indica que es necesario que los directivos guarden buenas relaciones con su personal con quienes deben trabajar en forma estrecha, con el fin de que cumplan con más eficiencia su trabajo por la confianza que se les brinda, cursos permanentes de capacitación y relaciones humanas.

Dávila S. Sadith (2010) en su tesis: “Propuesta de estructuración y funciones de las oficinas de personal en la administración pública” en la Universidad de la Amazonía; nos indica que es necesario que las funciones de la Institución estén bien definidas y que se cumplan para el buen funcionamiento de la misma, cuando no se cumplen las funciones las oficinas tienen una marcha deficiente.

Pino Alaba, Yesmín, Portuondo Vélez, Ángel (2011) “Propuesta metodológica para el diagnóstico de la cultura organizacional y los recursos humanos en las organizaciones educativas; nos indica que para la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización

escolar, estos factores son los cimientos de la gestión de los recursos humanos” ,llega a la conclusión siguiente: El éxito en las organizaciones se basa en los objetivos estratégicos que ella se traza y una cultura organizacional que abarque los valores de la organización, su clima organizacional y su estilo de gerencia. Los factores citados, constituyen los cimientos para levantar los diversos métodos para alcanzar la excelencia, un 70% de trabajadores opinaron que no existe buena gestión de los recursos humanos, sino existe buen clima organizacional.

Press, Eduardo (2013) La empresa Educativa y el factor humano, nos indica que los cambios en un contexto de globalización de la economía y de la información, de veloz avance tecnológico, de transformación de los hábitos de consumo, representa un verdadero desafío para empresas u organizaciones y sus ejecutivos y directivos, y esto ha desarrollado conciencia en los directivos y ejecutivos de organizaciones empresariales de la necesidad de una comprensión del comportamiento humano en las mismas y del comportamiento de la propia organización. Existe con más claridad la idea de la empresa como un grupo humano.

García Cruz, Josefina (2011), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: con relación a la Hipótesis General: define: Cómo el Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar que la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2010-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5%.

La teoría científica que sustenta la presente investigación está refrendada por: Sánchez Mena, Manuel (2010), manifiesta que el desempeño administrativo del director, como base al desempeño de competencias, busca redimensionar la filosofía del desempeño profesional de los directivos, siendo él, el eje rector y las competencias, ya que mediante el desarrollo de las actitudes, habilidades y competencias profesionales logrará una conformación y desarrollo de las actividades institucionales, así como de su propia formación integral.

Es evidente que el rol y el concepto de líder gerente educativo han experimentado una evolución importante. Actualmente la dirección se la concibe con nuevos parámetros, diferentes a épocas pasadas, la gestión educativa es el motor del cambio y del mejoramiento continuo de las instituciones, motiva e impulsa a dar nuevas respuestas, a promover la formación y capacitación permanentes, factor sustancial de la innovación, generando una cultura propia de las

organizaciones que 'enseñan y aprenden' de forma permanente, como exigencia a los nuevos retos de la actual sociedad del conocimiento.

El gerente actual no se centra exclusivamente en las decisiones únicas y personales, hace una labor de equipo, trabaja corporativamente, considera a todo el personal como un factor que efectivamente aporta conocimiento, ideas y nuevos planteamientos a fin de lograr la misión, visión y los objetivos institucionales.

Ramírez Cavassa, César (2004), manifiesta que una vez que la institución ha marcado sus objetivos y se ha encargado de realizarlos a una dirección, ésta se ve obligada a su cumplimiento definiendo sus planes de acción para conseguirlos.

Es tarea entonces del director de la Institución educativa lo siguiente: Fijar la responsabilidad y la autoridad que incumba a cada uno de los directivos, para cumplir con los objetivos. Negociar con ellos metas y medios necesarios para cubrir cada objetivo Controlar a los docentes, administrativos y personal de servicio en el curso del ejercicio para alcanzar resultados bien definidos. Tomar las decisiones que se imponen cuando se dan desviaciones en el desarrollo de los planes. Prever nuevos y nuevas organizaciones de la institución cuando lo exijan las circunstancias. De todo lo anterior se deducen las tareas de Planificación, Negociación, decisión, controles. Autoritario, Previsiones, que permiten establecer de acuerdo con su conducción los estilos de dirección, los cuales pueden ser de carácter autoritario, negociador, intervencionista y liberal.

Según el Ministerio de Educación (2008) Entre las características del desempeño administrativo se encuentran: Comportamientos y conductas intachables de cada uno de sus miembros. Mantener las mejoras educativas tanto en el aspecto administrativo, pedagógico y de calidad humana. Docentes motivados por el buen liderazgo del director. Buen manejo de las competencias emocionales, ante los problemas entre estudiantes, docentes y padres de familia. Mantener el buen nivel del desempeño laboral de los docentes, personal administrativo y de servicio. Mantener un buen clima institucional, para una mejor comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

A medida que el directivo asciende en la organización, las exigencias de tiempo y responsabilidad revelan nuevas carencias y limitaciones directivas. Generalmente la mayoría de los profesores en servicio al ser promovidos a puestos directivos, carecen de una formación en las áreas de administración, finanzas, relaciones y calidad. Esto es debido principalmente a que sólo se han dedicado a la docencia. De ahí que pueda necesitar una ayuda específica para evaluarse a sí

mismo como directivo y desarrollar las habilidades que necesita para dirigir eficazmente su organización.

Respecto a la gestión de los recursos humanos se tiene a: Para Alvarado Oyarse, Otoniel (1999) Entiéndase por gestión, a la acción o acciones que se realizan en una organización para la administración de un programa formativo en la consecución de sus objetivos.

“La gestión es un término que se deriva de gerenciar. Constituye la acción formada, sistemática y obediente, desarrollada para emprender la conducción responsable de una organización o empresa”.

El concepto de gestión se mueve en un ambiente en el cual, por lo general, los recursos disponibles escasean, y en base a esto, la persona encargada de la gestión debe aplicar diferentes fórmulas para que de esta manera se logren persuadir y motivar constantemente a todas las fuentes del capital empresarial, con el objetivo de lograr que las mismas apoyen todos los proyectos que la empresa planea emprender.

En la gestión de organizaciones, se llama recursos humanos al conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, desarrollar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, y capacidades de los que dirigen la institución etc., de los miembros de la organización y del país en general.

Normalmente en la función de recursos humanos se contemplan funciones ligadas a la administración de Recursos Humanos (proceso administrativo ligado a la contratación, retribución y satisfacción de obligaciones sociales y fiscales) como el desarrollo de recursos humanos (formación, detección y selección de colaboradores con alto potencial, desarrollo de talento, evaluación del desempeño, etc.) a la gestión de la organización (estructura organizativa de la empresa, valoración de puestos, políticas retributivas, etc.) y a los aspectos culturales y de comunicación en la organización, normalmente a nivel interno pero en algunos casos también externo.

El objetivo básico que persigue la función de los recursos humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas.

Los Recursos Humanos son gravitantes para lograr los objetivos empresariales. Para ello es imperativo saber conducir, manejar, aprovechar al máximo las habilidades y cualidades para hacer un buen uso de las propiedades y especificaciones que tienen los demás recursos; darle la dinámica a la organización haciendo más operativos los procedimientos administrativos y los procesos productivos.

Al personal se le eficientiza, se le eficacia y hasta se puede mencionar que se encuentre excelentemente capaz para realizar su trabajo, que sea dinámico; esto no significa que sea movedizo, ágil físicamente, sino más bien, que desarrolle con desprendimiento sus funciones, que conozca con profundidad y sepa realizar todas las actividades que comprende su puesto de trabajo; que sepa aprovechar el tiempo, que desarrolle el cargo con criterio de responsabilidad funcional más no con criterio de simpatía o antipatía.

MINEDU (2000) Administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades etc. de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. Los cuatro principales objetivos de los recursos humanos: Objetivos sociales. Saber mantenerse dentro de la sociedad como un individuo con valores y propósitos dentro de ella. Objetivos organizacionales. Tener un buen control dentro de las funciones directivas y administrativas de una organización. Objetivos funcionales. Están enfocadas en función de las necesidades de la organización. Objetivos individuales. Son los que pretenden seguir y alcanzar los recursos humanos dentro de una organización.

Características principales de los recursos humanos. Los recursos humanos no pueden ser propiedad de la empresa o institución educativa. Las actividades de las personas son voluntarias no por el hecho de existir un contrato la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por lo contrario, contarán con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa. Las experiencias, los conocimientos, las habilidades etc. son intangibles. Los recursos humanos de un país o de una organización pueden incrementarse. Los recursos humanos son escasos

Entre las disciplinas que colaboran con la administración de recursos humanos. Ingeniería industrial: Es donde se divide la tarea en elementos básicos y se determina que se lleve a cabo cada una de las siguientes actividades: Estudio de movimientos. Sistema de incentivos. Oficinas de selección. Adiestramiento de los trabajadores. Psicología: Esta nos ayuda para utilizar metodos científicos que puedan comprender mejor las causas del comportamiento humano para medir las habilidades y las aptitudes permitiéndonos encontrar las causas de motivación, conflicto o frustración. Selección de personal. Entrenamiento y capacitación. Orientación

profesional. Test psicológico. Conceptos y modelos de actitudes y motivación a reducir los conflictos. La sociología; se refiere que estudia las relaciones recíprocas de grupos de individuos.

Todo lo que se refiere al estudio de los grupos familiares e informales dentro de la empresa. Técnicas socio métricas para integrar buenos equipos de trabajo (de acuerdo a la preferencia de los compañeros). Antropología: es el estudio de las costumbres, los ritos, la tecnología etc. Imperantes en diversos grupos sociales. Economía: es la ciencia de la escasez, de cómo los bienes y servicios son necesarios, se producen y distribuyen aprovechando su desarrollo. Psicología: es el comportamiento humano (adaptar, integrar) Sociología: grupos de trabajo- coordinación y planeación. Cibernética: es la ciencia o disciplina que nos ayuda a establecer dentro de una empresa los parámetros necesarios para el óptimo recurso de toda aquella manufactura tecnológica que como son: Los sistemas computacionales para llevar un mejor control de la distribución y de la producción.

En educación. Seleccionar de la mejor manera al personal docente para el buen desempeño de sus funciones en bien de la formación de los estudiantes: Matemáticas: Llevar las cuentas necesarias y relacionarse con todo.

Simón, Herbert Alexander (1978) Teoría del Comportamiento en la Administración, indica lo siguiente: Teoría de Maslow. El hombre posee una escala de necesidades primarias. Fisiológicas son aquellas indispensables para la conservación de la vida, ejemplo: alimentarse, vestirse respirar y dormir etc.

Necesidades de seguridad. El hombre desea estar en la medida de lo posible cubierto de contingencias futuras requiere sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los demás componentes de sus grupos sociales.

Necesidades sociales: Para sobrevivir el ser humano necesita aliarse requiere vivir dentro de un comunidad, sentir que pertenece al grupo que se le acepta dentro de este.

Necesidades de estima: Constituye un elemento fundamental de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad.

Necesidades de autorrealización El ser humano requiere vivir en sociedad, comunicarse con sus semejantes, expresar sus conocimientos y sus ideas.

Teoría de Herzberg: Esta teoría está manejada por dos factores: motivadores y factores higiénicos: Conocida también como la teoría dual de los factores intrínsecos y extrínsecos. Intrínsecos se refiere a la responsabilidad, iniciativa que posee el ser humano.

Extrínsecos trata de explicar aquellas contingencias que se dan en una organización: Como el clima emocional, comodidades, limpieza y simpatía.

Teoría de MC. CLEALD. Esta teoría recoge aspectos de las dos teorías anteriores y se nombra técnica de los motivadores: para este autor las personas están motivadas por tres factores: Factores de realización o de logro. Factores de afiliación. Poder. Las personas motivadas por el primer factor desean lograr cosas, plantear metas, realizar algo y alcanzar un fin. Las motivadas por el poder tratan sobre los demás. Realización y logro (fin, meta, objetivo) Contactos personales, comunicación

Afiliación. Poder Influir, Enajenación manipulación.

Rubio Domínguez, Pedro, (2006) indica sobre la definición de trabajo y sus elementos: Trabajo. Actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello, realizada por normas de eficiencia. Actividad humana: El trabajo en sentido propio, solo puede ser resultado de la acción del hombre.

Actividad mixta: Resulta que todo trabajo no es una actividad ni puramente espiritual ni meramente material no son las manos del hombre las que trabajan es siempre el hombre el que trabaja con sus manos.

Actividad por un fin; En todo trabajo lo que más resulta es el fin que persigue jamás puede darse el caso de que alguien trabaje sin ningún motivo.

Actividad recreativa: En el trabajo en forma necesaria algo se transforma algo mejora de utilidad aumenta de valor.

Actividad de carácter necesario: En sentido individual significa que el trabajo para serlo realmente tiene que ser de alguna manera impuesta.

Actividad limitada: Implica concentrar nuestras fuerzas intelectuales y físicas en una determinada actividad que lo constituye y por lo mismo exige de ponerlas o utilizar en otras como diversiones estudios etc.

Actividad repercutible: Precisamente por exigir una intensa concentración de nuestras formas físicas y psíquicas el trabajo repercute necesariamente en nuestra vida en general causando alegría o tristeza que nos ayuda o estorba en nuestras actividades.

Actividad social: El trabajo implica y exige un máximo racionamiento con el empleo y los compañeros de trabajo. Actividad remunerada: Se tiene que pagar por hacer una actividad. Señalamos solamente aquellas clasificaciones que más aplicación tenga para nuestra materia.

El trabajo puede definir que es un manual, oficinesco, creativo de convencimiento y de dirección. Trabajo manual es aquel en el que predominan las actividades corporales.

Trabajo oficinescos aquel en que se realizan actividades que tienen por objeto auxiliar y controlar trabajos directos para escribir duplicar, mandar.

Trabajo de convencimiento tiende a lograr en determinados personas o grupos hacia uno de los fines de la empresa.

Primario Es aquel en que la parte principal de su productividad proviene de la naturaleza a lo que elabora el hombre ayuda o aprovecha.

Secundario. Por lo contrario es la productividad depende de la actividad humana.

Terciaria. Son actividades en las que principalmente en la prestación de un servicio en la creación de un bien.

Relaciones humanas. Cualquier interacción de dos o más personas constituye una relación humana. Las relaciones humanas se dan exclusivamente entre los miembros de una organización.

Relaciones laborales. Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de los recursos humanos se emplea frecuentemente asociados y a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero- patronal.

Relaciones industriales. Queda reducido a la industria y evidentemente a organizaciones bancaria gubernamental educativas de beneficencia donde se requiere también recursos humanos además entre los proveedores y la fábrica están sus clientes también se establecen relaciones laborales.

Relaciones laborales: Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de recursos humanos se emplea frecuentemente a asociados y a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero-patronal.

Manejo de personal: En una fase de administración que se ocupa de la utilización de energía humana intelectual y físicas de los propósitos de una empresa organizada empero del término de la utilización implica una idea de explotación repulsiva a la persona y además esta función se encuentra empresas.

Rubio Domínguez, Pedro, (2006) Es una estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores.

La gestión de recursos humanos, se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la gestión de recursos humanos funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte a los cambios en los mercados.

La gestión de recursos humanos, implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas, pero son pocas las que aplican todas de forma simultánea.

Existen tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores. Por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultra liberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de la gestión de recursos humanos. Sin embargo, el tercer tipo es el más común: la organización jerárquica en la que los gestores y directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la gestión de recursos humanos.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la gestión de los recursos humanos reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa. No basta con breves reuniones ni con transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la empresa. Estas reuniones subrayan la importancia del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la empresa aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la gestión de recursos humanos, implica relacionar los salarios con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la empresa. Los trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparte de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la empresa, que puede consistir en acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado, lo que ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la empresa. Estas políticas implican que ambas partes participan del riesgo y de los beneficios de la compañía.

Las organizaciones que aplican la gestión de recursos humanos, dedican parte de sus recursos a la selección de personal y a la formación profesional de éste. Intentan contratar a trabajadores que puedan ocupar diferentes puestos en vez de aplicar estrictas demarcaciones de cada tipo de trabajo. Los trabajadores deben poder adaptarse a los cambios en las condiciones laborales, negociando de modo periódico el número de horas laborales. Estas organizaciones pretenden eliminar las tradicionales jerarquías que distinguen entre trabajadores de cuello blanco y operarios u obreros. Los empleados deben recibir el mismo trato en cuanto a modalidades de pago, fijación de objetivos y otros beneficios, como los bonos de comida o los vales de restaurante.

El último elemento de la gestión de recursos humanos, implica que las relaciones entre gestores y trabajadores no sólo dependen de los responsables del departamento de personal. También se subraya la necesidad de vincular las relaciones de los trabajadores con la actividad empresarial.

## **8. METODOLOGÍA.**

La metodología que se empleó en el presente estudio fue no experimental de tipo descriptivo correlacional, porque no se manipuló la variable independiente y se recogió la información para estudiar su influencia.

### **Población**

La población del presente estudio estuvo conformada por 50 de trabajadores entre docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicio de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" del distrito de Iquitos 2016.

### Muestra:

La muestra está conformada por el 100% de la población.

### Técnica

La técnica que se empleó para recolección de datos fue: Encuesta para ambas variables.

### Instrumento

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

## 9. RESULTADOS

**TABLA N° 05**

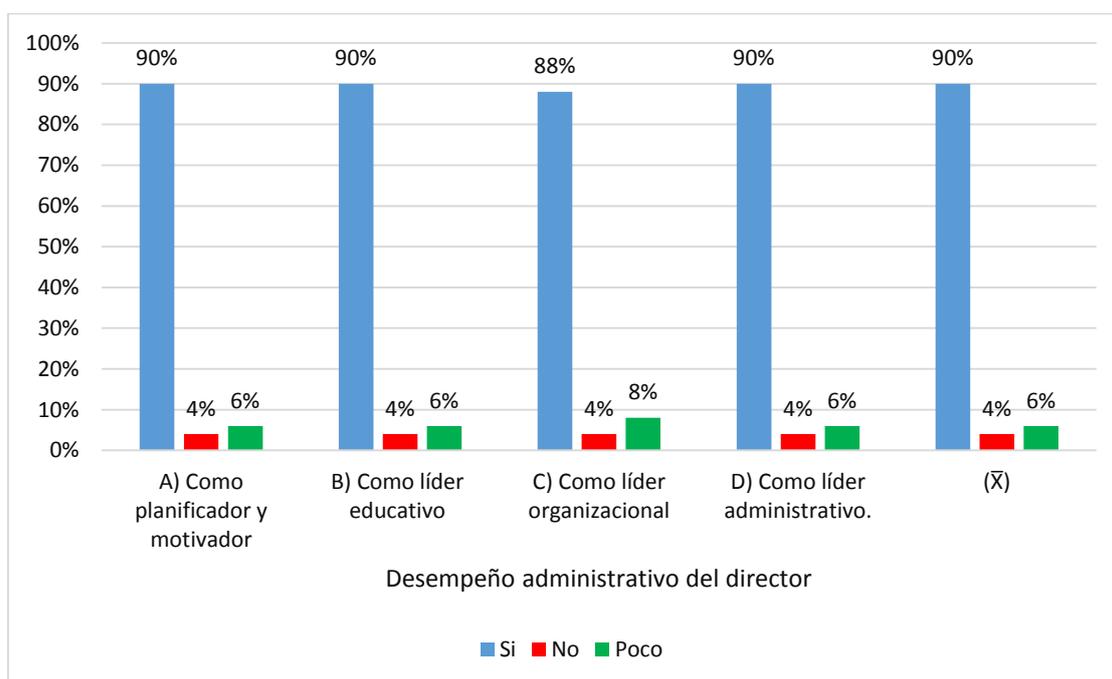
Resultado de opiniones sobre el desempeño administrativo del director de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"-Iquitos 2016: como planificador y motivador, como líder educativo, líder organizacional, administrativo.

Desempeño Administrativo del director	Resultado						TOTAL	
	Buen desempeño		Regular desempeño					
	SI		NO		POCO		N°	%
N°	%	N°	%	N°	%			
A) El desempeño del director como planificador y motivador	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
B) El desempeño del director como líder educativo	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
C) El desempeño administrativo del director como líder organizacional	44	88%	2	4%	4	8%	50	100%
D) El desempeño del director como líder administrativo.	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
$\bar{X}$	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Tablas 1, 2, 3, 4

### GRÀFICO N° 05

Resultado de opiniones sobre el desempeño administrativo del director de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"-Iquitos 2016: como planificador y motivador, como líder educativo, líder organizacional, administrativo.



Analizando la tabla N° 6, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, en general, de 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del Director de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- "Túpac Amaru"-Iquitos 2016, mientras que 3 (%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como planificador y motivador, mientras que 3 (6%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño del director como líder educativo, mientras que 3 (6%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como líder administrativo, mientras que 3 (6%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

De 50 (100%), opinaron 44 (88%) que sí reconocen el buen desempeño administrativo del director como líder organizacional, mientras que 4 (8%) reconocen poco y 2 (4%) no reconocen.

Los datos permiten evaluar que el Director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos 2016, sí tiene buen desempeño administrativo en 45 (90%). Con este resultado se logra el objetivo específico de la investigación que dice: Evaluar el desempeño administrativo del director de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016.

**TABLA N° 09**

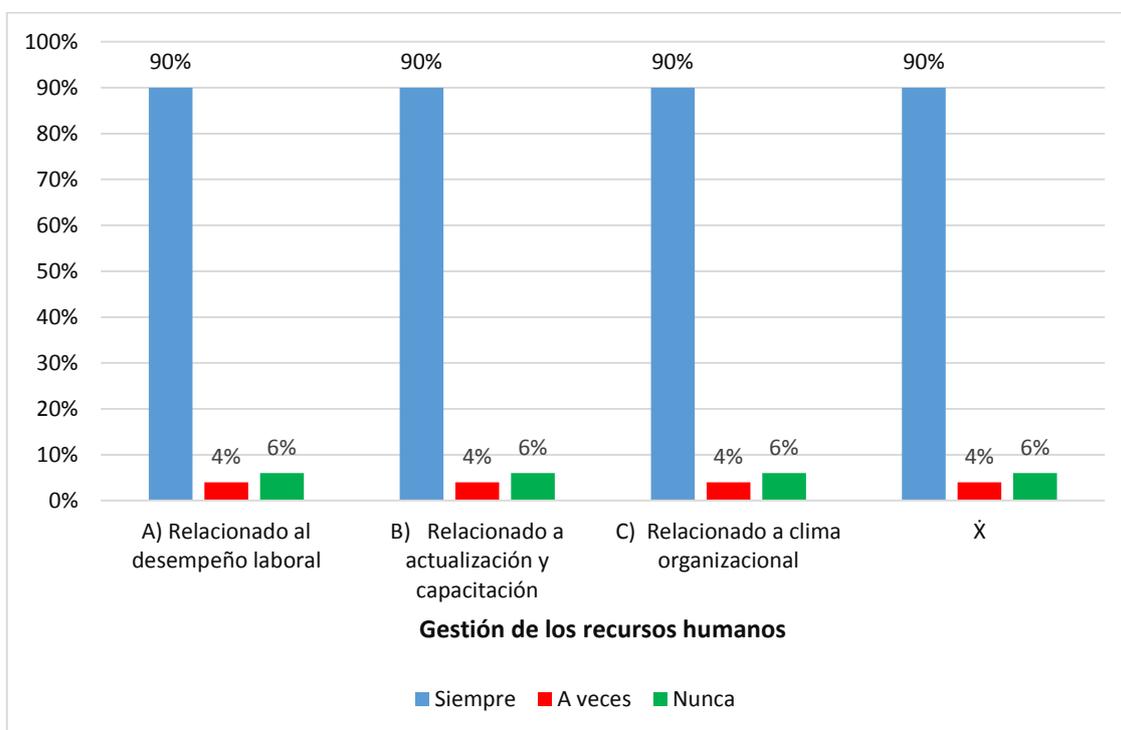
Resultado de opiniones sobre la gestión de los recursos humanos de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793 - “Túpac Amaru”-Iquitos 2016, referente a: Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional.

Dimensiones	Resultado						TOTAL	
	Buen desempeño		Regular desempeño					
	Siempre		A veces		Nunca		N°	%
N°	%	N°	%	N°	%			
A) Gestión de los recursos humanos relacionado al desempeño laboral.	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
B) Gestión de los recursos humanos relacionado a actualización y capacitación	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
C) Gestión de los recursos humanos, relacionado a clima organizacional	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%
X	45	90%	2	4%	3	6%	50	100%

Fuente: Tablas 6, 7, 8

**GRÁFICO N° 09**

Resultado de opiniones sobre la gestión de los recursos humanos de la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”-Iquitos 2016, referente a: Desempeño laboral, actualización y capacitación y clima organizacional.



Analizando la tabla N° 9, se muestran los promedios de las respuestas de los encuestados, en general, de 50 (100%), opinaron 45 (90%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos, en relación al desempeño laboral en la Institución educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”-Iquitos 2016, mientras que 3 (%) a veces reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en relación a actualización y capacitación, mientras que 2 (4%) a veces reconocen y 3 (6%) nunca reconocen.

De 50 (100%), opinaron 45 (90%) que siempre reconocen la eficiente gestión de los recursos humanos en relación al clima organizacional, mientras que 2 (4%) a veces reconocen y 3 (6%) nunca reconocen.

Los datos permiten evaluar que la gestión de los recursos humanos, es eficiente en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos 2016, cuyo resultado alcanza el 90%. Con este resultado se logra el objetivo específico de la investigación que dice: Evaluar la gestión de los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 “Túpac Amaru”-Iquitos 2016.

## 10. DISCUSIÓN

Al realizar el análisis del desempeño administrativo del director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”, durante el año 2016, se encontró que el 90% (45) docentes, auxiliares y personal administrativo, sí demuestra buen desempeño en sus funciones este resultado es compatible con la investigación realizado por Cifuentes, (2011). En la tesis: El administrador educativo y su incidencia en el trabajo docente del colegio Encarnación Rosal, se trabajó con 1 administrador, 30 docentes y 260 discentes de los distintos niveles educativos del colegio Encarnación Rosal de Quetzaltenango. Concluye que, como responsable de la formación de sus estudiantes, el docente deberá tomar como punto de partida el pensamiento didáctico y espontáneo sobre la problemática generada en la práctica misma de la docencia, no obstante, es necesario puntualizar que el proceso se cumplirá en la medida en que se involucren equipos de trabajo, claustro de catedráticos y asesores socioeconómicos.

Al analizar la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793- “Túpac Amaru”, durante el año 2016”, se encontró que el 76%( 38) trabajadores de ambas instituciones, indican que los directores de ambas instituciones muestran siempre una buena gestión administrativa , este resultado es compatible con la investigación realizado por Pino Alaba, Yesmín, Portuondo Vélez, Ángel (2011) “Propuesta metodológica para el diagnóstico de la cultura organizacional y los recursos humanos ; nos indica que para la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización escolar” , llega a la siguiente conclusión: Los factores citados, constituyen los cimientos para levantar los diversos métodos para alcanzar la excelencia, un 70% de trabajadores opinaron que no existe buena gestión de los recursos humanos , sino existe buen clima organizacional.

Al realizar el análisis inferencial mediante la aplicación de la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada ( $X^2$ ) se encontró que  $X^2_c = 9.49$  ,  $X^2_t = 20,13$ .  $gl = 4, \infty = 0.05$ , no existe relación entre las variables por lo que rechazamos la hipótesis de estudio en el sentido no existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60993 “Túpac Amaru” durante el año 2016.

## 11. CONCLUSIONES

### A nivel del objetivo general

Se determinó que existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016. (Tabla N° 10).

### **A nivel de objetivos específicos**

Se logró evaluar el desempeño administrativo del director en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016, un 90% de docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicios, indican que el desempeño administrativo del director es eficiente. (Ver tabla N° 05).

Se logró evaluar la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016, cuyo resultado fue: el 90% de docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicios muestran buen desempeño, tanto en la parte laboral, en actualización y capacitación y clima organizacional, (Ver tabla N° 09).

Se logró establecer la relación que existe entre el desempeño administrativo del director y la gestión de los recursos humanos – Iquitos, 2016, cuyo resultado fue 86%. (Ver tabla N° 10).

### **A Nivel de Hipótesis**

Existe relación entre las variables de estudio, por lo que rechazamos la hipótesis de estudio en el sentido no existe relación entre el desempeño administrativo del director con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” durante el año 2016, por los siguientes motivos: por la igualdad entre la  $\chi^2_c = 0.95$  y  $\chi^2_t = 0.95$ , 4, mediante la prueba estadística inferencial no para métrica de chi Cuadrada ( $\chi^2$ ) se ha obtenido ( $\chi^2_c$ ) calculado siendo igual a 20,13, resultados que se compara con el valor de ( $\chi^2_t$ ) teórico que se obtiene de las tablas de chi cuadrada, a un nivel de confianza = 0.95,  $\chi^2_t(0.95, 4) = 9,49$ .

## **12. REFERENCIAS**

Acosta V. Germano (2010) en su tesis: “Estudio situacional y propuesta para el mejoramiento de las oficinas de administración en las Instituciones públicas del Gobierno Central de Iquitos

Dávila S. Sadith (2010) en su tesis: “Propuesta de estructuración y funciones de las oficinas de personal en la administración pública” en la Universidad de la Amazonía

Pino Alaba, Yesmín, Portuondo Vélez, Ángel (2011) “Propuesta metodológica para el diagnóstico de la cultura organizacional y los recursos humanos en las organizaciones educativas.

Press, Eduardo (2013) La empresa Educativa y el factor humano

García Cruz, Josefina (2011), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Cifuentes, (2011). En la tesis: El administrador educativo y su incidencia en el trabajo docente del colegio Encarnación Rosal

Sánchez Mena, Manuel (2010), El desempeño administrativo del director. Editorial san Marcos, Lima Perú.

Ministerio de Educación (2008), Módulo de gestión educativa: administración de recursos humanos, impreso en el Perú.

Alvarado Oyarse, Otoniel (1999), Gestión de recursos humanos en las empresas educativa. Impreso en Lima Perú

Ramírez Cavassa, César (2004), Gestión Empresarial .Editorial EOS, Madridg, pp 150, pág.96.

Alvarado Oyarse, Otoniel (1999) Gerencia educativa- Oportunidades y Enfoques. Editorial Vallejiano César Vallejo-Trujillo. Perú,

AEDIPE. La nueva Gestión de los Recursos Humanos. 1era. Edic. México Limusa S.A.1999.

Simón, Herbert Alexander (1978) Teoría del Comportamiento en la Administración, Edición, Editorial Mc Graw- Hill, México pp.505, p.104 pág.

Rubio Domínguez, Pedro, (2006) Introducción a la Gestión Empresarial.2da. Edición, Limusa, México pp.358, pág. 126,128.

Claver Cortes, Enrique y Otros (2007) Los Recursos Humanos en la Empresa-pág.96-98.

### **13. RECONOCIMIENTOS**

- A la Dra. Edelmira Ramírez Escobar, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar mi proyecto de investigación.
- A mis profesores de la Maestría en Administración Educativa, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Maestría en Administración educativa.

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, TEVES PINEDO, Henry, estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 05374699, con la tesis titulada “Desempeño Administrativo del director y Gestión de Recursos Humanos en la Institución Educativa N° 60793 “Túpac Amaru”- Iquitos 2016

**Declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Octubre de 2016

Nombres y Apellidos: TEVES PINEDO, Henry

D.N.I: 05374699



## ANEXO N° 02: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desempeño Administrativo del director y Gestión de Recursos Humanos de la Institución Educativa N°60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	METODOLOGÍA
<p>Formulación del problema</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño administrativo y la gestión de recursos humanos en la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016?</p>	<p>General</p> <p>Determinar que el desempeño administrativo se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 201</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Evaluar el desempeño administrativo del director de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.</p> <p>Evaluar la gestión de los recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N° 60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.</p> <p>Establecer la relación entre el desempeño</p>	<p>El desempeño administrativo del director tiene relación significativa con la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 "Túpac Amaru" durante el año 2016.</p>	<p>Independiente</p> <p>Desempeño administrativo del director.</p> <p>E) El desempeño del director como planificador y motivador</p> <p>F) El desempeño administrativo del director como líder educativo.</p> <p>G) El desempeño administrativo del director como líder organizacional.</p> <p>H) El desempeño administrativo del director como líder administrativo.</p>	<p><b>A) El director como planificador y motivador</b></p> <p>1. Se percibe interés real del director en la planificación de los documentos de gestión administrativa</p> <p>2. El director se siente auto motivado y motiva a los docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicio en el trabajo diario</p> <p>3. El director planifica con anticipación, el calendario académico y los propósitos a cumplir.</p> <p>4. El director dispone la ejecución del proceso de evaluación y calificación del personal docente, administrativos y de servicio.</p> <p>5. El director(a) involucra a la comunidad educativa en la planificación y cumple a cabalidad con las metas deseadas en la continuidad del proceso educativo.</p>	<p>SÌ (Buen desempeño)</p> <p>NO (regular desempeño)</p> <p>POCO (Regular desempeño)</p>	<p><b>Tipo de la investigación:</b></p> <p>-Descriptivo</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>correlacional</p> <p>Diagrama:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p style="text-align: center;">OX</p> <p style="text-align: center;">M = r</p> <p style="text-align: center;">OY</p> </div> <p><b>Significado de los símbolos</b></p> <p>M= Muestra de estudio</p> <p>OX , OY = Observación en cada una de las variables.</p> <p>R = Relación de las variables en estudio.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>50 trabajadores entre, docentes, administrativos y personal de servicio de la Institución educativa Primaria Secundaria N°60793 "Túpac Amaru" del distrito de Iquitos- 2016.</p> <p><b>Muestra:</b></p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	METODOLOGÍA
	administrativo del director y la gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Primaria secundaria N°60793 "Túpac Amaru"- Iquitos 2016.			<p><b>B) El desempeño administrativo del director como líder educativo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El director lidera las actividades programadas por la institución.</li> <li>2. El director hace el seguimiento y monitorea las actividades planificadas por los docentes</li> <li>3. El director, hace los reajustes necesarios en la programación de actividades curriculares.</li> <li>4. El director socializa los instrumentos de gestión.</li> <li>5. El director aplica el reglamento interno y los actualiza</li> <li>6. El director establece el horario de trabajo en la institución educativa, según las necesidades de la población estudiantil.</li> </ol> <p><b>C) El desempeño administrativo del director como líder organizacional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El director es capaz de asumir retos difíciles.</li> <li>2. El director muestra capacidad de decisión en la solución de problemas.</li> <li>3. El director muestra capacidad liderazgo en la</li> </ol>		Estará constituido por 50 trabajadores entre docentes, administrativos de la Institución educativa Primaria Secundaria N°60793 "Túpac Amaru" del distrito de Iquitos- 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	METODOLOGÍA
				<p>conducción de la institución educativa.</p> <p>4. El director muestra capacidad de negociación frente a conflictos internos en la Institución educativa.</p> <p>5. El director muestra capacidad en la toma de decisiones</p> <p>6. El director muestra capacidad de gestionar materiales y recursos tecnológicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>7. El director tiene capacidad de liderar proyectos de investigación.</p> <p><b>D) El desempeño del director como líder administrativo</b></p> <p>1. El director aplica la Misión y Visión del Centro educativo.</p> <p>2. El director en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) ha tomado en consideración la misión y la visión del Centro.</p> <p>3. El director ha elaborado el organigrama y describe las funciones del personal directivo.</p> <p>4. El director hace constar la participación colectiva de la Comunidad Educativa Escolar en la elaboración del proyecto curricular de centro (PCC).</p>		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	METODOLOGÍA
			Dependiente Gestión de los recursos humanos	<p>5. El director apoya las acciones administrativas de manera oportuna y eficiente.</p> <p>6. El director plasma en el Proyecto Curricular de Centro (PCC) las necesidades académicas de los estudiantes.</p> <p>7. El director informa a la Comunidad Educativa Escolar sobre los recursos financieros asignados al centro educativo.</p> <p>8. El director apoya las acciones pedagógicas planificadas por los docentes.</p> <p>9. El director lidera y orienta la concreción del Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>10. El director logra el compromiso del personal a su cargo, en relación con el desempeño laboral de estos</p> <p><b>A) Desempeño laboral.</b></p> <p>1. Nivel de cumplimiento de sus labores del personal docente.</p> <p>2. El director, propicia una cultura integradora y participativa de esfuerzo compartido para el beneficio común de todos.</p> <p>3. El director selecciona al personal docente como aliados estratégicos de la institución</p>	<p>Siempre (Eficiente)</p> <p>A veces (Deficiente)</p> <p>Nunca (Deficiente)</p>	

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	METODOLOGÍA
				<p>para garantizar las acciones de crecimiento y desarrollo organizacional.</p> <p>4. El personal docente, administrativos, auxiliares y de servicios se identifica con la cultura y política de la institución educativa</p> <p>5. El director actualiza a todos los trabajadores de la institución educativa</p> <p>6. El director da a conocer a los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, las funciones que debe desempeñar.</p> <p>B) Actualización y capacitación</p> <p>1. El director de la institución educativa, promueven la actualización y capacitación de los docentes, trabajadores administrativos, auxiliares y personal de servicio.</p> <p>2. El director de la institución educativa promueve la participación activa de los trabajadores administrativos, de servicio, auxiliares, y docentes en cursos de especialización y diplomados.</p> <p>3. Los docentes, auxiliares, administrativos y de servicio, demuestran cambio de actitud</p>		

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	METODOLOGÍA
				<p>al participar en capacitación y actualización.</p> <p>4. El director tiene programado cursos de capacitación y actualización para los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, según el puesto que desempeña.</p> <p>5. El personal docente, administrativos, auxiliares y de servicio, muestran interés en mejorar su desempeño laboral.</p> <p><b>C) Clima organizacional</b></p> <p>1. La comunicación del director entre los trabajadores es fluida.</p> <p>2. Existe cooperación entre los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio para elevar la imagen de la institución educativa.</p> <p>3. El director es tolerante con todos los trabajadores (docentes, administrativos, auxiliares y de servicio)</p> <p>4. El director, fomenta la unión, compañerismo entre todos los que laboran en la institución educativa.</p> <p>5. Existe buenas relaciones interpersonales en la institución educativa</p>		



**ANEXO N° 03**  
**CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES, AUXILIARES Y**  
**ADMINISTRATIVOS**

Cuestionario para medir la gestión escolar del director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos -2016.

¡Buenos días!

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre aspectos referidos a la gestión del Director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016; lo que permitirá identificar logros en la gestión del director de la mencionada institución.

Este estudio servirá para elaborar la Tesis como docente a la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación.

¡Muchas gracias por su colaboración!

**I. Características Personales**

1.1. Sexo:

a. Masculino ( )

b. Femenino ( )

1.2. Aula: .....

**II. Instrucciones**

- Realizar la encuesta a cada padre de familia, teniendo en cuenta las preguntas que se encuentran en el cuestionario.
- La información que obtengamos será manejada con estricta confidencialidad

### III. Contenido

Ítem	Descripción	Valoración		
		Buen Desempeño	Regular desempeño	
		Si	No	Poco
<b>A</b>	<b>El director como planificador y motivador</b>			
1	Se percibe interés real del director en la planificación de los documentos de gestión administrativa			
2	El director se siente auto motivado y motiva a los docentes, administrativos, auxiliares y personal de servicio en el trabajo diario			
3	El director planifica con anticipación, el calendario académico y los propósitos a cumplir.			
4	El director dispone la ejecución del proceso de evaluación y calificación del personal docente, administrativos y de servicio.			
5	El director(a) involucra a la comunidad educativa en la planificación y cumple a cabalidad con las metas deseadas en la continuidad del proceso educativo			
<b>B</b>	<b>El desempeño administrativo del director como líder educativo</b>			
1	El director lidera las actividades programadas por la institución			
2	El director hace el seguimiento y monitorea las actividades planificadas por los docentes			
3	El director, hace los reajustes necesarios en la programación de actividades curriculares.			
4	El director socializa los instrumentos de gestión.			
5	El director aplica el reglamento interno y los actualiza			
6	El director establece el horario de trabajo en la institución educativa, según las necesidades de la población estudiantil.			
<b>C</b>	<b>El desempeño administrativo del director como líder organizacional</b>			
1	El director es capaz de asumir retos difíciles			
2	El director muestra capacidad de decisión en la solución de problemas			
3	El director muestra capacidad liderazgo en la conducción de la institución educativa			
4	El director muestra capacidad de negociación frente a conflictos internos en la Institución educativa.			
5	El director muestra capacidad en la toma de decisiones			
6	El director muestra capacidad de gestionar materiales y recursos tecnológicos para la mejora de los aprendizajes.			
7	El director tiene capacidad de liderar proyectos de investigación.			

Ítem	Descripción	Valoración		
		Buen Desempeño	Regular desempeño	
		Si	No	Poco
<b>D</b>	<b>El desempeño del director como líder administrativo.</b>			
1	El director aplica la Misión y Visión del Centro educativo.			
2	El director en el Proyecto Educativo de Centro (PEC) ha tomado en consideración la misión y la visión del Centro			
3	El director ha elaborado el organigrama y describe las funciones del personal directivo.			
4	El director hace constar la participación colectiva de la Comunidad Educativa Escolar en la elaboración del proyecto curricular de centro (PCC)?.			
5	El director apoya las acciones administrativas de manera oportuna y eficiente			
6	El director plasma en el Proyecto Curricular de Centro (PCC) las necesidades académicas de los estudiantes.			
7	El director informa a la Comunidad Educativa Escolar sobre los recursos financieros asignados al centro educativo			
8	El director apoya las acciones pedagógicas planificadas por los docentes			
9	El director lidera y orienta la concreción del Proyecto Educativo Institucional.			
10	El director logra el compromiso del personal a su cargo, en relación con el desempeño laboral de estos			



## **ANEXO N° 04**

### **CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES, AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS**

Cuestionario para medir la gestión de los recursos humanos por parte del director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 de Iquitos - 2016.

¡Buenos días!

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre aspectos referidos a la gestión de los recursos humanos por parte del Director de la Institución Educativa Primaria Secundaria N° 60793 “Túpac Amaru” de Iquitos - 2016; lo que permitirá identificar logros en la gestión del director de la mencionada institución.

Este estudio servirá para elaborar la Tesis como docente a la obtención del grado académico de Magíster en Administración de la Educación.

¡Muchas gracias por su colaboración!

### **III. Características Personales**

1.3. Sexo:

c. Masculino ( )

d. Femenino ( )

1.4. Aula: .....

### **IV. Instrucciones**

- Realizar la encuesta a cada padre de familia, teniendo en cuenta las preguntas que se encuentran en el cuestionario.
- La información que obtengamos será manejada con estricta confidencialidad

### III. Contenido

Ítem	Descripción	Valoración		
		Eficiente	Deficiente	
		Siempre	A veces	Nunca
	<b>Desempeño laboral</b>			
1	Nivel de cumplimiento de sus labores del personal docente.			
2	El director, propicia una cultura integradora y participativa de esfuerzo compartido para el beneficio común de todos.			
3	El director selecciona al personal docente como aliados estratégicos de la institución para garantizar las acciones de crecimiento y desarrollo organizacional.			
4	El personal docente, administrativos, auxiliares y de servicios se identifica con la cultura y política de la institución educativa.			
5	El director actualiza a todos los trabajadores de la institución educativa			
6	El director da a conocer a los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, las funciones que debe desempeñar.			
	<b>Actualización y capacitación</b>			
1	El director de la institución educativa, promueven la actualización y capacitación de los docentes, trabajadores administrativos, auxiliares y personal de servicio.			
2	El director de la institución educativa promueve la participación activa de los trabajadores administrativos, de servicio, auxiliares, y docentes en cursos de especialización y diplomados			
3	Los docentes, auxiliares, administrativos y de servicio, demuestran cambio de actitud al participar en capacitación y actualización			
4	El director tiene programado cursos de capacitación y actualización para los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio, según el puesto que desempeña			
5	El personal docente, administrativos, auxiliares y de servicio, muestran interés en mejorar su desempeño laboral			
	<b>Clima Organizacional</b>			
1	La comunicación del director entre los trabajadores es fluida			
2	Existe cooperación entre los docentes, administrativos, auxiliares y de servicio para elevar la imagen de la institución educativa.			
3	El director es tolerante con todos los trabajadores (docentes, administrativos, auxiliares y de servicio)			
4	El director, fomenta la unión, compañerismo entre todos los que laboran en la institución educativa.			
5	Existe buenas relaciones interpersonales en la institución educativa			