



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa para el desempeño laboral en la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" distrito José Leonardo Ortiz, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. Gladys Amparo Garcia La Torre (ORCID 0000-0002-1053-276X)

ASESOR

Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas (ORCID 0000-0002-5391-2222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo – Perú

2019

DEDICATORIA

A mis padres Rosa y Francisco, a mis grandes hermanos, Yesica, Iván, Ricardo, Pilar, que siempre me impulsaron a seguir adelante para cumplir las metas trazadas, una de ellas la culminación de la Maestría, a mi linda y única hija Ana Rosa quien es motor y motivo de este gran esfuerzo de lograr mi objetivo profesional.

Gladys Amparo

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme siempre salud, a la Virgen, por su bendición y permitirme construir un futuro exitoso con sabiduría y emprendimiento, al Mg. Juan Carlos Samillan Paico, por brindarme la información necesaria de la I.E Virgen de la Medalla Milagrosa José Leonardo Ortiz, a los Doctores que desfilaron por las aulas dejándonos huellas de sus conocimientos y sabiduría para lograr convertirme en Maestra, al Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas por su gran apoyo desinteresado, para la conclusión de este trabajo de investigación.

La autora

PÁGINA DEL JURADO



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

LA BACHILLER: GARCIA LA TORRE, GLADYS AMPARO

Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:


GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2019,

Fecha: 8 Agosto del 2019

Hora: 8:10 pm

JURADOS:


PRESIDENTE : Dr. Aurelio Ruiz Pérez

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Victor Augusto Gonzales Soto

Firma: 

VOCAL : Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas

Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

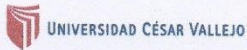
APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

Recomendaciones sobre la tesis:

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Gladys Amparo Garcia La Torre estudiante del Programa de Maestría en GESTION PUBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 16772383 con la tesis titulada

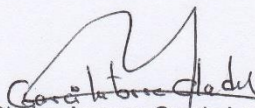
Gestión Administrativa para el Desempeño Laboral en la I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz 2019

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 auto plagiado; 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 falseados, 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 las faltas 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 falsificación (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 César Vallejo.

Chiclayo, 04 de mayo del 2019


Gladys Amparo Garcia La Torre
DNI: 16772383

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Indice.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	11
2.1 Tipo y diseño de investigación	11
2.2 Operación de variables.....	13
2.3 Población.....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5 Métodos de análisis de datos	15
2.6 Aspectos éticos	15
III RESULTADOS.....	16
IV DISCUSIÓN.....	22
V CONCLUSIONES.....	29
VI RECOMENDACIONES.....	30
VII PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	
Diagnóstico del desempeño laboral.....	40
Cuestionario n° 1 de gestión administrativa.....	57
Cuestionario n° 2 de desempeño laboral.....	58
Instrumento de validación por juicios de expertos.....	59
Ficha de evaluación de propuesta.....	67
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	73
Autorización de publicación electrónica de tesis.....	74
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	75
Reporte de Turnitin.....	76
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Operacionalización de las variables de estudio.....	13
Tabla 02 Distribución del número de participantes en la investigación.....	14
Tabla 03 Desempeño laboral de los docentes de la institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa” _ José Leonardo Ortiz, 2019.....	16
Tabla 04 Desempeño laboral de los trabajadores administrativo de la institución educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa” _ José Leonardo Ortiz, 2019.....	19
Tabla 05 Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas.....	41
Tabla 06 Los docentes de su I.E. están capacitándose permanentemente.....	41
Tabla 07 Realiza actividades fuera de las propuestas en su área.....	42
Tabla 08 Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos.....	42
Tabla 09 Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña.....	43
Tabla 10 Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de estudiantes.....	43
Tabla 11 Los cargos de su institución están bien identificados.....	44
Tabla 12 Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo.....	44
Tabla 13 Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia.....	45
Tabla 14 Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos.....	45
Tabla 15 Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas.....	46
Tabla 16 Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas al iniciar su trabajo.....	46
Tabla 17 Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral.....	47
Tabla 18 Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas altas.....	47
Tabla 19 Existe una buena organización para la distribución de trabajos.....	48
Tabla 20 La institución Educativa aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.....	48

Tabla 21 La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.....	49
Tabla 22 Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución.....	49
Tabla 23 Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo.....	50
Tabla 24 Tiene conocimiento de la misión y visión de su institución.....	50
Tabla 25 Los directivos promueven el trabajo en equipo.....	51
Tabla 26 La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargo....	51
Tabla 27 La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargo....	52
Tabla 28 Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones.....	52
Tabla 29 La institución propicia la integración de sus colaboradores.....	53
Tabla 30 Existe una política de motivación y recompensa para los.....	53
Tabla 31 La administración propicia que los colaboradores sientan.....	54
Tabla 32 El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.....	54
Tabla 33 Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico.....	55
Tabla 34 La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.....	55
Tabla 35 Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos.....	56
Tabla 36 Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.....	56
Tabla 37 Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión.....	57

RESUMEN

La presente investigación está dirigida a la elaboración de acciones de gestión administrativa orientadas a mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz, habiendo trabajado con un total de 42 trabajadores entre docentes y administrativos, se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario con escala Likert con valores de 1 a 3, para ambos grupos de trabajadores, previamente validada y determinada su confiabilidad; llegando a determinar un conjunto de acciones de gestión administrativa las mismas que se constituyeron en herramienta básica, para optimizar el desempeño laboral en la institución educativa, en tanto se tomen las decisiones correspondientes a nivel del personal directivo de la institución educativa donde se ha realizado la investigación.

Palabras clave: Gestión, administrativa, acciones, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The present investigation is directed to the elaboration of administrative management actions oriented to improve the labor performance in the Educational Institution "Virgin of the Miraculous Medal" of the district José Leonardo Ortiz, having worked with a total of 42 workers between teachers and administrative, applied the technique of the survey through a Likert scale questionnaire with values from 1 to 3, for both groups of workers, previously validated and determined their reliability; getting to determine a set of administrative management actions the same that were constituted in basic tool to optimize work performance in the educational institution, as long as the corresponding decisions are made at the level of the management staff of the educational institution where the research has been carried out.

Keywords: Management, administrative, actions, performance, labor.

I. INTRODUCCIÓN

Las diversas instituciones tanto públicas como privadas exigen a sus trabajadores un buen desempeño laboral respondiendo así a las competencias laborales integrando un sistema de conocimientos, de experiencias, habilidades, actitudes, sentimientos, valores estrechamente relacionado con las obligaciones técnicas, productivas y de servicio, frente a ello se tiene a las acciones de gestión administrativa de tal forma que sea un aportante al logro de los objetivos de una institución educativa.

En España, como señala Actualidad (2016) el 71,00% de los trabajadores se halla satisfecho con su puesto de trabajo, tres puntos porcentuales menos que hace un año y uno menos que la media registrada en Europa, que está en el 72,00%; aun así, el país encadena 16 trimestres consecutivos con tasas de satisfacción laboral por encima del 70%.

La remuneración económica de los empleados en general en México, según indica Karinar (2018) dejó de ser el aspecto más importante para ellos, centrando más la atención en diversos factores como la cultura, los valores de la organización, la retroalimentación, las oportunidades de carrera orientadas a la satisfacción laboral y a la toma de decisiones.

Centrando la atención en el desempeño laboral de docentes y administrativos de la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa del distrito José Leonardo Ortiz, se observó que no existe una caracterización sistemática del desempeño laboral de los trabajadores docentes y administrativos, se desconoce su rendimiento, así como sus motivaciones, intereses, motivaciones para cumplir con sus obligaciones laborales; por otro lado, el fenómeno es igual en cuanto a la gestión administrativa, existiendo en apariencia un divorcio entre ésta y el desempeño docente y administrativo.

Los docentes se desempeñan en cargos de acuerdo a su formación profesional, siendo responsables de las aulas de estudiantes para dirigir el aprendizaje de los mismos, el personal directivo vela por el mejor desarrollo de las actividades de la institución educativa y el personal administrativo como recurso humano de apoyo a las actividades educativas en general de la misma.

Las acciones de gestión administrativa que se ejecutan en la institución educativa no responde a las necesidades, intereses de los estudiantes, padres de familia, a los docentes y

Administrativos, falta profundizar el vínculo entre ellos para trabajar en forma articulada rumbo hacia el logro de los objetivos institucionales, repercutiendo en el logro de los aprendizajes de los estudiantes de los diferentes grados de educación primaria.

Entonces se desconoce el cumplimiento del encargo social que la sociedad ha hecho a los docentes y administrativos de la Institución Educativa Virgen Medalla Milagrosa, situación que dificulta establecer estrategias de trabajo concordantes con los intereses, necesidades de los mismos.

Existen diversas investigaciones realizadas relacionadas con la presente de las que se señalan las siguientes:

La investigación sobre desempeño laboral de Ortega (2013) orientada a establecer la influencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral, llegando a la conclusión que, el 59% del personal administrativo está de acuerdo en mantener un registro de actividades, por proporcionar al usuario información y guía para la realización de sus tareas señalando que la inclusión del manual de organización y funciones generará cambios significativos en el manejo de la gestión administrativa y del talento humano en el desempeño de sus actividades.

Montoya (2014) en su tesis sobre *la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato*, llegó a relacionar la gestión administrativa con el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice", trabajó con una muestra de 68 colaboradores de la empresa. Concluye que, la empresa no cuenta con un modelo de gestión administrativa, no existe la planificación adecuada para cumplir con las metas, el recurso humano se encuentra desmotivado para realizar sus funciones y los empleados en algunos puestos de trabajo no están bien ubicados toda vez que no responde al perfil del trabajador, lo que ocasiona desconfianza, inseguridad e inadecuado desempeño laboral.

En la investigación sobre *la incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra y la mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*, de los autores Campos & Loza (2011) se llegó a concluir que, no existe la participación del personal bibliotecario en la formulación y ejecución del presupuesto correspondiente, teniendo la necesidad de elaborar un manual de gestión administrativa para ayudar a implementar los proceso del servicio bibliotecario en

forma virtual para atender al usuario en cualquier lugar que se encuentre y en cualquier hora del día (p.73).

Say (2012) en su investigación sobre *la evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la Ciudad de Quetzaltenango*, llegó a determinar que el 100% de los directores aplican la evaluación del desempeño; asimismo, el 69% de los directores consideraron que el objetivo de la evaluación del desempeño es para diseñar un programa de capacitación para el docente orientado a mejorar la calidad educativa y contribuir al desarrollo profesional.

Guzmán (2017) en su tesis sobre *desempeño y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote*, trabajó con 77 empleados administrativos del área de Gestión Ambiental y Salud Pública, a los que aplicó el cuestionario de personalidad de Eysenck Abreviado y una escala de desempeño laboral; llegó a concluir que, se estableció que existe correlación inversa significativa entre la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad (p. 53).

Hidrugo y Pucse (2016) elaboraron una investigación sobre *el rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel*, trabajaron con una población de 11 colaboradores incluyendo al gerente de la Clínica San Juan de Dios; aplicaron una entrevista con 16 ítems y un cuestionario de 19 ítems con escala Likert. Concluyeron que, “el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable” (p.184).

Tipián (2017) en su investigación sobre gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la Dirección General de Protección de Datos Personales del MINJUS, trabajó con una población de 134 usuarios, y una muestra de 100 participantes, aplicando dos cuestionarios de opinión de 38 ítems con escala Likert. Llegó a concluir que, se determinó que existe relación significativa y positiva entre el nivel de la gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la Dirección General de Protección de Datos Personales del MINJUS” (p.94).

Torres (2018) elaboró una tesis sobre *la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del Servicio Nacional de Sanidad Animal (SENASA)* llegó a

concluir que, “Existe una relación positiva alta entre la gestión administrativa y el control interno a nivel del SENASA (Rho = 0,879 y el p-valor <0,05).

Tirado (2014) realizó una investigación sobre la *gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio Químico Farmacéutico de la Libertad*, trabajando con una muestra de 32 trabajadores, llegando a concluir que, “Existen deficiencias a nivel la calidad de servicio al cliente efecto de una gestión administrativa no adecuada”.

García (2014) hizo un estudio sobre la *gestión administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad provincial de Sánchez Carrión*, recogiendo información de los usuarios, llegando a concluir que, en la gestión administrativa en la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad se tienen fortalezas centradas en la capacidad de liderazgo, sumado a ello la buena comunicación.

La investigación sobre *los procesos administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir y el desarrollo educativo* realizada por Tisnado (2013) señala como conclusión que, en la UGEL no hay autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos afectando a los usuarios.

Arana (2013) hizo una investigación sobre la *motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión*; llegó a concluir que, existe relación significativa entre los factores extrínsecos y los factores intrínsecos, así como en el trabajo en equipo y las condiciones laborales (Hotellings =1.872, p =.000).

En relación a significado de gestión se señala que es ejecutar algo con éxito usando los medios adecuados; es un término que proviene del latín Gestio-Gestionis (Corominas, 1995), la gestión está relacionada con a la administración y se conceptúa como la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad (Heredia, 1985).

La administración, viene a ser el proceso por el que se planea, organiza, dirige y controla el manejo de los recursos organizacionales para lograr determinados propósitos en forma eficiente y eficaz (Chiavenato, 2007) también se señala que es la acción de administrar para la consecución de algo, es la tramitación de un asunto, entonces es la capacidad

desarrollada por los directivos y trabajadores de institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles.

La gestión administrativa se produce cuando se consideran los cuatro elementos importantes sin los cuales es imposible hablar de ella, estos son la planeación, organización, dirección y control.

La gestión administrativa como señala Chiavenato (2011) persigue los siguientes objetivos:

Optimizar la producción, duración e idoneidad de la institución por periodos largos.

Suministrar bienes o mercancías de óptima calidad para generar mayores ventas.

Velar por la tranquilidad de las personas y de esta forma ser muy responsables.

Administrar de acuerdo a los motivos personales que tienen los inversionistas.

Establecer las carencias existentes de comunicación en el interior de la organización.

Promover acciones de solución y buscar la estabilidad en la empresa.

Implementar medidas necesarias para un adecuado circuito comunicativo entre los miembros de la organización.

Maniobrar de manera efectiva todo tipo de insumo relacionado con los datos obtenidos, para luego realizar acciones futuras en beneficio del organismo institucional.

Capacitar a los trabajadores de la empresa en el uso de los materiales que posee para trabajar adecuadamente.

Promover las actualizaciones en los distintos estamentos de la organización para facilitar una serie de acciones.

Certificar la idoneidad en los bienes que son realizados por la empresa y su correcta distribución.

Implementar acciones necesarias sobre las dificultades de comunicación con el medio que lo rodea y de esta manera buscar la tranquilidad interna.

Los recursos de la gestión administrativa según Chiavenato (2011) son los distintos materiales necesarios para realizar tareas administrativas y estos se clasifican de la siguiente manera:

- a) Recursos Materiales: Denominados como las fuentes principales de la institución porque gracias a estas se realizan las primeras acciones organizativas.
- b) Recursos Financieros: Es la inversión del patrimonio (dinero) para solventar ciertos incidentes inesperados y que están al alcance. Se afirma que el capital es la determinante de la eficiencia de todo organismo y consolidar los objetivos planteados.
- c) Recursos mercadológicos: Se despliega sobre una serie de medidas que realizan los promotores de la empresa para producir lo que necesita la sociedad.
- d) Talento humano: Son aquellas personas que conforman una organización y velan por ella en todo momento sin importar el puesto que ocupa en dicha institución.

Un proceso administrativo como señala Amador (2003) está orientado a planear y organizar la estructura de una institución, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo desarrollar adecuadamente diversas actividades, orientadas a lograr un adecuado desempeño de los administradores, permitiendo además medir el grado en que los gerentes realizan sus funciones de conformidad con los fines y objetivos institucionales.

Según Chiavenato (2014) un proceso administrativo es cíclico, dinámico e interactivo, como se representa en la siguiente figura:

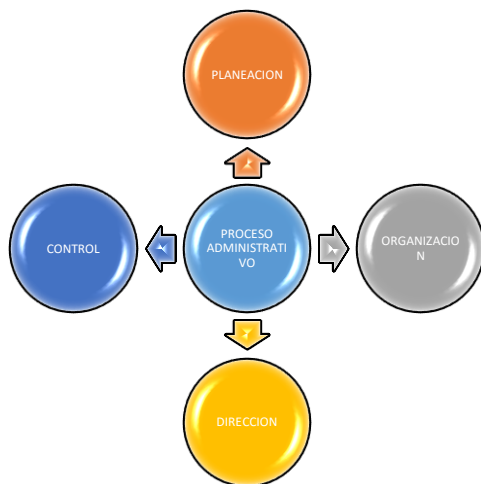


Figura 1. El Proceso Administrativo es cíclico, dinámico e interactivo

En relación al desempeño laboral se indica que viene a ser la forma en que los colaboradores de una institución realizan su trabajo, haciendo evaluaciones del rendimiento para luego tomar decisiones para fortalecer en forma constante la capacidad de liderazgo, habilidades, productividad que debe caracterizar a los trabajadores; el desempeño es una conducta que el colaborador manifiesta la misma que se observa directa e indirectamente; señalando que la conducta tiene que ver con el pensar, planear o resolver problemas de la institución, en base a las descripciones que se recoja del trabajador; el desempeño también incluye las acciones y conductas que son relevantes para lograr las metas de la organización que se miden en términos de rendimiento de los trabajadores (Landy & Conte, 2005).

La evaluación del desempeño laboral de los trabajadores es el proceso que se encarga de calificar la manera como como se desempeña el colaborador en la labor asumida para construir planes de mejora; la evaluación de desempeño laboral es relevante para tomar decisiones orientadas al logro del avance de la empresa, toda vez que permite comprender las debilidades y fortalezas del personal, la aptitud que caracteriza a cada empleado o trabajador; asimismo permite establecer la manera de cómo se desempeñan el colaborador en su trabajo (Sánchez y Bustamante, 2008).

En cuanto a los beneficios para los grupos de interés Alles (2002, 2004) explica que comprende las perspectivas del jefe en relación al desempeño laboral; señalando los puntos de vista, precisando actos fuertes y débiles; corresponde también a las disposiciones que el jefe debe tener presente para optimizar el desempeño como por ejemplo la formulación y ejecución de planes de capacitación, actualización a través del desarrollo de certámenes sobre contenidos y capacidades relacionadas con las funciones que desempeñan los trabajadores, concordantes con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Los colaboradores durante el trabajo desarrollado en la institución tienen la oportunidad de poner en práctica la auto evaluación, la auto crítica, procesos considerados como relevantes para alcanzar el auto desarrollo y el auto control fundamentalmente; estos procesos orientan al desarrollo del desempeño laboral en forma oportuna, permitiendo la toma de decisiones sobre las formas de estimular al trabajador tendiente a alcanzar la identidad con aquellos objetivos que se tiene que lograr a nivel de la empresa.

En la empresa existen oportunidades para el jefe, de la misma, pueda valorar de manera pertinente el desempeño de los empleados, pudiendo establecer un sistema de evaluación idónea que permita reducir la subjetividad laboral, con la finalidad de mejorar el comportamiento de los trabajadores bajo su responsabilidad.

Quiénes dirigen una empresa determinada tiene entre sus funciones reconocer a los colaboradores que necesitan perfeccionarse en determinadas áreas de ocupacionales, promover a los trabajadores que reúnen requisitos para ello, activar la política de recursos humanos, brindando posibilidades de perfeccionamiento para crecer como personas, como colaboradores de la empresa, así como también provocar el rendimiento y optimizar el vínculo humano con la institución.

El desempeño laboral tiene sus propias dimensiones de valoración entre ellas la eficiencia, que consiste en conseguir los mayores resultados con la mínima inversión, hacer bien las cosas sin derrochar los recursos (Robbins y Coulter, 2013); y la eficacia que corresponde a desarrollar las actividades laborales para el logro de los objetivos de la institución; los autores antes indicados hacen alusión a (Chiavenato, 2009) quien destaca que la idoneidad es útil para conseguir lo que se pretende hacer con calidad.

Chiavenato (2014) manifiesta que en torno a la eficacia, Emerson utilizó la expresión “Ingeniería de la eficacia” como una estrategia para maximizar la eficiencia, conceptuándolo como la relación existente entre lo que ha conseguido y lo que se podría conseguir; en la forma de realizar las cosas, manejando la materia prima, así como las máquinas, los equipos y a los mismos trabajadores de la manera más sensata que se pueda; se indica asimismo que la eficiencia tiene que ver con el uso adecuado de los medios, de la metodología y los protocolos para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles en la empresa.

El problema de investigación quedó formulado en la forma siguiente: ¿Cómo diseñar acciones de gestión administrativa para el desempeño laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" distrito José Leonardo Ortiz?

La investigación realizada, en base al problema antes planteado, se justifica por su aporte teórico al haber sistematizado información bibliográfica en relación a las variables de estudio efecto de las fuentes consultadas, buscando la reflexión sobre la situación actual de la gestión administrativa para el desempeño laboral; asimismo tiene un aporte social por que los resultados han permitido proponer actividades concretas a favor de los trabajadores docentes y administrativos de la institución educativa, específicamente a este grupo social, sin embargo más allá por sus efectos orientados al trabajo con los estudiantes de la institución antes indicada.

La investigación tiene también una justificación metodológica, por la razón de haber establecido un conjunto de acciones considerando estrategias metodológicas; asimismo la propuesta de estudio, tiene consideraciones orientadas a facilitar el entendimiento dentro de la institución donde se ha realizado la investigación.

El objetivo general de la presente investigación quedó expresado así, elaborar acciones de gestión administrativa orientadas a mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz, siendo sus objetivos específicos los siguientes:

Diagnosticar el desempeño laboral en la Institución Educativa "Virgen De La Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz.

Elaborar un conjunto de acciones de gestión administrativa para la Institución Educativa donde se ha realizado la investigación.

Validar el conjunto de acciones para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa determinada para realizar la investigación.

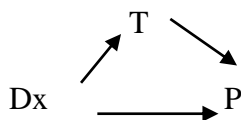
Frente al problema de investigación enunciado, se planteó como hipótesis la siguiente: Las acciones formuladas sobre gestión administrativa se constituyen en una herramienta básica, para optimizar el desempeño laboral en la institución educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa” distrito José Leonardo Ortiz.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación realizada es de tipo básica en su nivel proyectivo, por la razón de haber diseñado una propuesta de acciones relacionadas con la gestión administrativa, para disponer de una herramienta básica, orientado a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores docentes y administrativos de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz, concordante con Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes señalan que una investigación es propositiva porque esta va a precisar una propuesta de acciones de gestión administrativa para contribuir a optimizar el desempeño laboral del personal de la institución educativa.

El diseño utilizado es de tipo "no experimental" porque se basa en observaciones de las situaciones existentes y en su contexto natural (Hernández, et al., 2014) y según su amplitud en el tiempo, es una investigación de corte transversal ya que el periodo base es el año 2019.



Donde:

Dx = Diagnóstico sobre el desempeño laboral y la gestión administrativa de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" del distrito de José Leonardo Ortiz.

P = Propuesta de acciones para docentes y para administrativos de la institución educativa determinada para realizar la investigación.

T = Estudios teóricos

2.2. Variables

2.2.1. Definición conceptual

Gestión administrativa

La gestión administrativa viene a ser las diligencias sobre actividades específicas que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo de colaboradores en una institución para lograr las metas u objetivos de la misma, mediante el desempeño de determinadas labores primordiales como son la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2010).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento evaluado de los trabajadores de una institución, en comparación con los objetivos organizacionales fijados (Chiavenato, 2009, p. 359).

2.2.2. Definición operacional

Gestión administrativa

Es el conjunto de operaciones diligentes que realiza generalmente el personal directivo de una institución educativa centrandó la atención en torno a la planificación, organización, dirección y control.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el trabajo físico y mental que realizan los trabajadores de una institución considerando fundamentalmente la calidad de las labores, la productividad y la disciplina laboral.

2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas Instrumento
Gestión Administrativa	Planificación	Elabora un diagnóstico institucional Considera objetivos y metas según el contexto educativo Responde a las políticas educativas Tiene en cuenta el presupuesto asignado	Encuesta Cuestionario
	Organización	Personal ubicado adecuadamente en el cargo Tiene organigrama precisando responsabilidades y funciones Actividades específicas para cada una de las áreas Formulación de la misión y visión de la institución educativa	
	Dirección	Con políticas de motivación y de incentivos Colaboradores sienten identificación institucional Practica un buen liderazgo Considera habilidades docentes para cargos en la institución	
	Control	Verifica el desarrollo de las actividades Conocen nivel de productividad y plazos Registro de la ampliación de normas Considera planes de contingencia	
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Cualidades proactivas Capacitación permanente Realiza actividades dentro y fuera de área Desempeño más allá de los compromisos institucionales Labor desempeñada implica satisfacción	
	Productividad	Realiza actividades dentro y fuera de área Desempeño más allá de los compromisos institucionales Habilidades para un buen desempeño laboral Empatía entre docentes y padres de familia Trabajo en equipo a nivel de docentes	
	Disciplina Laboral	Aporta para mejorar las condiciones de trabajo Con cualidades proactivas al iniciar el trabajo Alto grado de compromiso laboral Hay auto exigencia para logro de metas Organización para el desarrollo de trabajos.	

2.3.Población y muestra

2.3.1. Población

La población para la presente investigación estuvo conformada por 42 docentes y trabajadores administrativos en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz; la distribución del número de integrantes de la población se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución del número de participantes en la investigación

Personal	Varones	Mujeres	Total
Administrativos	06	04	10
Docentes	13	19	32
Total	19	23	42

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal.

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de gabinete

La técnica de gabinete se utilizó para recoger la información teórica de las fuentes bibliográficas y con ella estructurar la teoría relacionada con el tema de la presente investigación, para el efecto se utilizaron fichas de resumen, textuales, comentario y bibliográficas tanto en físico como en virtual.

Técnicas de campo

Técnica de la encuesta

La técnica de la encuesta fue aplicada a través de un cuestionario con escala Likert cuyos valores fueron de 1 a 3, tanto el dirigido a los docentes como a los administrativos (Anexo 01).

Validez

La validez del cuestionario se realizó con la intervención de expertos, conformado por profesionales, a quienes se les alcanzó un expediente con una información básica relacionada con la investigación: problema, hipótesis, objetivos, tabla de operacionalización de variables, cuestionario y ficha de evaluación del cuestionario (Anexo 02).

Confiabilidad

Para la confiabilidad del cuestionario aplicado se realizó una prueba piloto con 25 personas, procesando la información y aplicando luego el alfa de Cronbach llegando finalmente a contar con la confiabilidad (Anexo 03).

2.5.Métodos de análisis de datos

Los datos que se recogieron con la aplicación del cuestionario fueron procesados aplicando el programa Excel, derivando las tablas y figuras correspondientes y la figuras para luego realizar el análisis de los datos.

2.6.Aspectos éticos

La presente investigación se ha realizado considerando determinados aspectos éticos, señalando así la responsabilidad propia de un investigador, los datos presentados corresponden a la información obtenida como consecuencia de haber aplicado el cuestionario establecido directamente a cada uno de los integrantes del grupo de investigación.

Se ha puesto en práctica el respeto a la propiedad intelectual para ello se ha puesto en práctica en la redacción de los contenidos el estilo APA, fundamentalmente en cuanto a citas y referencias bibliográficas cuyos lineamientos han sido alcanzados por la universidad César Vallejo.

Para efectos del recojo de la información con el cuestionario se ha tenido en cuenta el consentimiento informado tanto de los docentes como los administrativos de la institución educativa donde se ha realizado la investigación, solicitando su colaboración señalando los objetivos considerados a nivel de la investigación.

III.RESULTADOS

3.1. Diagnóstico del desempeño laboral

Los resultados relacionados con el diagnóstico sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y de los docentes de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" - José Leonardo Ortiz, se presentan en las siguientes tablas.

3.1.1. A nivel de docentes

Tabla 3

Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" - José Leonardo Ortiz, 2019

ÍTEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	TOTAL
Los docentes tienen cualidades proactivas	00,0	21,9	78,1	100,0
Los docentes están capacitándose permanentemente	3,1	37,5	59,4	100,0
Realiza actividades fuera de las propuestas en su área	6,3	46,9	46,9	100,0
Los docentes se desempeñan más allá de los compromisos asumidos	3,1	31,3	65,6	100,0
Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña	00,0	12,50	87,50	100,0
Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes	00,00	18,80	81,20	100,0
Los cargos de su institución están bien identificados	00,00	81,20	18,80	100,0
Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo	00,00	18,80	81,20	100,0
Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia	3,10	21,90	75,00	100,0
Los docentes acostumbran trabajar en equipos	00,00	43,80	56,20	100,0
Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas	6,30	37,50	56,20	100,0
Los docentes tienen cualidades proactivas al iniciar su trabajo	00,00	18,80	81,20	100,0
Docentes con alto grado de compromiso laboral	6,20	21,90	71,90	100,0
Los docentes se auto exigen para alcanzar metas más altas	3,10	28,10	68,80	100,0
Existe una buena organización para la distribución de trabajos	3,10	25,00	71,90	100,0

Interpretación

El 78,1 % equivalente a 25 docentes manifestaron tener siempre cualidades proactivas; mientras que 7 de ellos igual a 21,9 % indicaron tenerlo a veces.

Los docentes en un total de 19 equivalente al 59,4% señalaron que siempre tienen capacitaciones permanentes; el 37,5% igual a 12 indicaron que las capacitaciones se realizan a veces y 1 de ellos igual a 3,1% manifestó que nunca hay capacitaciones permanentes.

Los docentes en un total de 15 igual al 46,9 % siempre realizan actividades en la institución educativa fuera de su área; en la misma cantidad señalaron que lo hacen a veces y 2 de ellos, igual al 6,3% indicaron que esto nunca se produce.

El 65,6 % equivalente a 21 docentes, la mayoría, indicaron que siempre se desempeñan más allá de los compromisos asumidos; un total de 10 docentes igual al 31,3 % manifestaron que se produce a veces y uno de ellos, igual al 3,1 % señaló que nunca.

El 87,5 % igual a 28 docentes, la mayoría, indicaron que siempre se encuentran satisfechos con labor que desempeñan; y 4 docentes igual al 12,5 % señalaron que esto se produce a veces.

Los docentes siempre orientan a los estudiantes para su desarrollo emocional según lo manifestó el 81,2 %, igual a 26, la mayoría; mientras que lo hacen a veces un total de 6 estudiantes igual al 18,8 %.

Un total de 26 docentes igual al 81,2 % manifestaron que los cargos de la institución educativa siempre están bien identificados, lo que no ocurre con 6 docentes equivalente al 18,8 %.

El 81,2 % que corresponde a 26 docentes señalaron que siempre muestran habilidades relacionadas con el desempeño docente; mientras que el 18,8 % igual a 6 docentes indicaron se produce a veces.

Los docentes en un total de 24 igual al 75,0 % señalaron que siempre brindan atención en forma empática a los padres de familia que concurren a la institución educativa; el 21,9 % igual a 7 de ellos lo hacen a veces y uno de ellos igual al 3,1 % nunca lo hace.

Un total de 18 docentes igual al 56,2 % manifestaron que siempre acostumbran a trabajar en equipo; mientras que 14 de ellos igual al 43,8 % lo hace a veces.

El 56,2% igual a 18 docentes siempre apoyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo en las diversas áreas; un total de 12 docentes igual al 37,5 % lo hace veces apoya y 2 de ellos igual a 6,3 % señalaron que nunca.

El 81,2 % igual a 26 docentes señalaron tener siempre cualidades proactivas y el 18,8% equivalente a 6 indicaron que a veces demuestran tenerlo.

Un 71,9 % igual a 23 docentes siempre muestran un alto grado de compromiso laboral y el 21,9% igual a 7 de ellos el compromiso laboral se manifiesta a veces y 2 de ellos igual al 6,2 % nunca lo manifiestan.

Un 68,8% igual a 22 docentes indicaron que siempre se auto exigen; el 28,1% equivalente a 9 de ellos a veces se auto exigen y uno de ellos igual al 3,1 % nunca se auto exigen.

Un total de 23 docentes igual al 71,9 % señalaron que siempre existe buena organización para la distribución de trabajos a nivel de la institución educativa; el 25,0 % igual a 8 de ellos indicaron que se produce a veces; mientras que uno de ellos igual al 3,1 % indicó que nunca se produce.

3.1.2. A nivel de Trabajadores Administrativos

Las características en relación a los trabajadores administrativos se presentan en la siguiente tabla estadística.

Tabla 4

Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" - José Leonardo Ortiz, 2019

ÍTEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE	TOTAL
La institución educativa aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras	00,00	40,00	60,00	100,0
La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos	10,00	40,00	50,00	100,0
Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución	10,00	50,00	40,00	100,0
Se han desarrollado análisis internos en el área de trabajo	20,00	30,00	50,00	100,0
Tiene conocimiento de la visión y misión de su institución	00,00	10,00	90,00	100,0
Los directivos promueven el trabajo en equipo	00,00	20,00	80,00	100,0
La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos	00,00	50,00	50,00	100,0
Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área	00,00	20,00	80,00	100,0
Existe un organigrama que defina las responsabilidades y funciones	00,00	20,00	80,00	100,0
La institución propicia la integración de sus colaboradores	00,00	30,00	70,00	100,0
Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplan sus metas prevista	10,00	70,00	20,00	100,0
La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional	00,00	40,00	60,00	100,0
El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos	00,00	20,00	80,00	100,0
Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico	20,00	30,00	50,00	100,0
La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas	00,00	30,00	70,00	100,0
Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos	00,00	50,00	50,00	100,00
Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas	00,00	20,00	80,00	100,00
Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión	00,00	30,00	70,00	100,00

El 60% equivalente a 6 de los integrantes del personal administrativo señala que siempre se aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras y el 40%, igual a 4 de ellos indica que se aplica a veces.

Un total de 5 integrantes del personal administrativo igual al 50% indicó que siempre la gestión en la institución educativa estimula a los trabajadores para lograr los objetivos; el 40,00% igual a 4 manifestó que se hace a veces y uno de ellos indicó que nunca (10%).

Los integrantes del personal administrativo en un 50,00 % igual a 5 señalaron que a veces las metas se conciben de acuerdo a la realidad de la institución educativa; el 40,00 % igual a 4 de ellos indicó que siempre y uno de ellos, igual al 10,00 % manifestó que nunca.

El 50,00 % igual a 5 integrantes del personal administrativo indicó que siempre se realizan análisis internos de las áreas de trabajo; se hace a veces según manifestó el 30,00 % igual a 3 y dos de ellos igual al 20 % señaló que nunca se realiza.

Los trabajadores administrativos en un total de 9, igual al 90,00 %, la gran mayoría, señaló que siempre conocen la misión y la visión de la institución; solamente uno de ellos igual al 10,00% indicó que a veces lo recuerda.

El 80% equivalente a 8 trabajadores administrativos señalaron que los directivos de la institución educativa siempre promueven el trabajo en equipo; y el 20,00 % igual a dos indicaron que se hace a veces.

Los trabajadores administrativos en un 50% manifestaron que la institución educativa cuenta siempre con el personal adecuado al cargo y el otro 50,00 % esto se produce a veces.

Un total de 8 trabajadores administrativos igual al 80% señalaron que siempre las actividades de la institución educativa están diseñadas de acuerdo a los planes de cada área de trabajo y el 20% igual a 2 de ellos indicó que se produce a veces.

El 80% igual a 8 trabajadores administrativos señalaron que siempre se dispone de un organigrama que define las responsabilidades y funciones de los trabajadores, sin embargo, el 20,00 % igual a 2 de ellos señala que se produce a veces.

Un total de 7 trabajadores administrativos igual al 70% manifestaron que siempre la institución educativa propicia la integración de los colaboradores; y 3 de ellos igual al 30,00% señaló que lo hace a veces.

Un 70% igual a 7 integrantes del personal administrativo indicaron que a veces se produce una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen con las metas; siempre se hace, fue señalado por el 20,00% igual a 2 de ellos y un trabajador administrativo indicó que nunca (10%).

Un 60% igual a 6 trabajadores administrativos indicaron que siempre la administración de la institución educativa propicia que los colaboradores se sientan identificados institucionalmente y 4 de ellos igual al 40,00 % indicó que nunca.

Un total de 8 trabajadores administrativos igual al 80% señalaron que siempre el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos y 2 de ellos, igual al 20,00% indicaron que a veces esto se produce.

A nivel de la institución educativa siempre son considerados los trabajadores administrativos para asumir un cargo jerárquico, como lo señalaron 5 de ellos, igual al 50,00% el 30,00%, igual a 3 indicó que a veces y 2 trabajadores administrativos igual al 20,00% indicó que nunca.

La gestión administrativa a nivel de la institución educativa siempre realiza la verificación del desarrollo de las actividades planificadas como lo manifestaron el 70,00% igual a 7 de ellos y el 30,00% igual a 3 indicó que se produce a veces.

El 50,00% de los trabajadores administrativos indicó que siempre los trabajadores conocen su nivel de productividad que logran en los plazos previstos, mientras que el otro 50,00% indicó que se produce a veces.

Los trabajadores en un 80,00% igual a 8 señalaron que siempre el personal directivo de la institución educativa registra el cumplimiento de las normas y el 20,00% igual a 2 de ellos señaló que se hace a veces.

Los trabajadores administrativos en un total de 7 igual al 70,00% indicó que siempre existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión a nivel de la institución educativa; sin embargo, esto se produce a veces como lo manifestó el 30,00% igual a 3 de ellos.

3.2. Acciones académicas de interés de los docentes y administrativos

Las acciones académicas determinadas para los docentes y los administrativos de la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz se presentan en forma integrada bajo el nombre de propuesta de acciones administrativas para fortalecer el desempeño laboral, la misma que se presenta en el numeral VII.

3.3. Validación de las acciones administrativas a nivel de propuesta

Las acciones administrativas orientadas hacia los docentes y administrativos, formuladas e integradas en una propuesta específica fueron sometidas a validación, considerando la participación de 5 profesionales, teniendo resultados favorables por lo tanto esta se constituye en una herramienta básica que puede ser aplicada en la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz, para el mejoramiento de la gestión administrativa, previo conocimiento y sensibilización de los docentes y administrativos (Anexo 6).

IV. DISCUSIÓN

El problema de investigación enunciado dio lugar a la formulación de un conjunto de acciones de gestión administrativa las que han llegado a constituirse en una herramienta básica, la misma que al utilizarse en la institución educativa Virgen de la Medalla Milagrosas del distrito José Leonardo Ortiz, debe lugar a optimizar el desempeño labor del personal docente y administrativo de la institución indicada.

Para llegar a disponer de las acciones de gestión administrativa previamente se realizó un diagnóstico sobre el desempeño laboral a nivel de los docentes y administrativos, en base a los datos obtenidos con la aplicación de un cuestionario validado, sistematizados en tablas específicas.

A nivel de los docentes se llegó a determinar que en su mayoría desarrollan cualidades proactivas (Tabla 5) significando que los docentes comparten actitudes semejantes entre sí y también muestran determinadas diferencias con respecto a las personas reactivas, además se puede calificar a los docentes como personas abiertas, fácilmente adaptables a los cambios que se dan en la institución educativa orientadas hacia una posición optimista.

En torno a la capacitación permanente se apreció una práctica no apropiada (Tabla 6) siendo preocupante porque no es una actividad característica de la institución por lo tanto hay una desventaja para los docentes, clamando transformarse en una actividad exigente a fin de que los docentes se fortalezcan con capacidades y contenidos concordantes con el desarrollo de la ciencia y tecnología, llegar a mantenerse como trabajadores calificados, lo que repercute en los estudiantes directamente y luego en forma indirecta en los padres de familia y en la comunidad respectiva, entonces se tiene que trabajar en mejorar cada vez la calidad docente; tal como señala, Say (2012) se tiene que diseñar un programa de capacitación para el docente previa la evaluación del desempeño laboral correspondiente.

Los docentes desempeñan actividades propias del campo educativo fuera de su área, lo que explica que hay participación diversa (Tabla 7) aunque no en su totalidad de los mismos, señalando tomar cartas en estos aspectos para llegar a una superación, por cierto no es una obligación pero se convierte en una auto obligación que repercute en la imagen institucional; situación que se complementa con el desempeño más allá del área de

especialidad del docente (Tabla 8) siendo clave para la institución educativa y alcanzar los grandes retos.

En cuanto a la satisfacción laboral los docentes manifestaron su conformidad en una alta mayoría, siendo significativo (Tabla 9) y señalando aceptación en el trabajo a nivel de la institución educativa, campo propicio para trabajar, para comprometer a los docentes en el marco de probables dificultades que siempre se presentan, como señala Actualidad (2016) el 71,00% de los trabajadores España se hallan satisfechos con su puesto de trabajo.

Los estudiantes de la institución educativa donde se realizó la investigación reciben la atención de los docentes en los diferentes aspectos del desarrollo humano y fundamentalmente en el aspecto emocional (Tabla 10) tan importante en el medio y en la actualidad, siendo básico para el desarrollo de las actividades educativas diversas.

Los cargos a nivel de la institución educativa a la fecha están bien identificados (Tabla 11) resulta así toda vez que los docentes ocupan el cargo luego de haber aprobado un concurso y están pendientes para reunir requisitos y seguir escalando, por lo tanto, conocen sus responsabilidades, sus funciones y los llevan a la práctica, las personas ubicadas en el cargo según su especialidad aportan en la mejor forma a mantener y mejorar la imagen personal e institucional. Esta situación se complementa con las habilidades para el mejor desempeño que caracteriza a la mayoría de los docentes (Tabla 12), concordante con lo señalado por Karinar (2018) que en México los empleados en general están centrados más en la atención de diversos factores como la cultura, los valores de la organización, la retroalimentación, las oportunidades de carrera orientadas a la satisfacción laboral y a la toma de decisiones.

Los padres de familia son atendidos por la mayoría de los docentes, en forma empática (Tabla 13) experimentando semejanza en el comportamiento entre ambos docente-padres de familia, siendo loable porque motiva a los padres de familia para apoyar con más seguridad a sus hijos y mejorar la participación de los mismos en la institución educativa, situación que se explica como una comprensión y no como una justificación, tal como señala la investigación de Ortega (2013) que las acciones de gestión administrativa ejercen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución.

Los docentes en cuanto a trabajo en equipo señalaron tener algunas deficiencias (Tabla 14) siendo preocupante toda vez que ellos orientan a sus alumnos para trabajar en

equipo socializando entre compañeros de estudio.; es importante trabajar este tipo de estrategia porque mientras más socialización se produce se logra mejores resultados efecto de la participación grupal.

El trabajo de los docentes siempre es de apoyo para mejorar las condiciones de otras áreas, aunque no en un porcentaje alto (Tabla 15) situación que invita a desarrollar acciones con ellos a fin de llegar a superar las fuerzas de trabajo docente, llegar a optimizar el tiempo hasta llegar a armonizar la productividad educativa, hasta llegar al bienestar de los docentes en general.

Cuando se inician trabajos a nivel de los docentes manifiestan cualidades proactivas, entusiasmando el trabajo, el desarrollo de actividades (Tabla 16) siendo una cualidad valorable por y para la institución educativa, así los docentes son capaces de enfrentar a los problemas que se presentan con los estudiantes, padres de familia y la institución educativa en general, participando en la solución de los mismos con eficacia.

Los docentes han señalado que tienen un buen grado de compromiso laboral en la institución educativa donde ejercen su profesión (Tabla 17) entonces muestran compromiso organizacional, conocimiento de su materia, trabajo orientado al logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes y en general al logro de la misión institucional.

Para el logro de metas de la institución educativa en términos generales los docentes en forma media se muestran autoexigentes (Tabla 18) por lo tanto asocian esta cualidad a las expectativas de los docentes y de los estudiantes fundamentalmente repercutiendo entonces en el proyecto educativo, en las acciones de gestión administrativa, llegan a ponerse condiciones por sí mismos y se logra una fortaleza docente a favor de la institución educativa.

El personal docente que participó en la investigación en buen porcentaje señaló que en términos generales entre ellos se vivencia una buena organización cuando se tiene que realizar trabajos en la institución educativa (Tabla 19) siendo importante porque complementa el trabajo que se desarrolla en otras áreas educativas, así como tener en cuenta las normas educativas existentes en la institución, considera por lo tanto el tiempo, los espacios que deben responder a los intereses docentes y estudiantiles., como señala García (2014) en su estudio destacando las fortalezas centradas en la capacidad de liderazgo de los docentes, sumándose a ello la comunicación docente.

En torno a los trabajadores administrativos de la institución educativa donde se realizó la investigación los hallazgos indican características particulares, es así que la mayoría de ello indicó que la institución educativa se basa en la elaboración del diagnóstico para resolver los problemas orientado a generar mejoras institucionales (Tabla 20) significando que es necesario conocer previamente los conocimientos, habilidades, actitudes en general de los trabajadores para desarrollar bien las actividades educativas de apoyo fundamentalmente a los estudiantes.

Los estímulos provenientes de la gestión administrativa para los trabajadores administrativos no son halagadores (Tabla 21), es relevante motivar al personal que apoya el desarrollo de las actividades educativas, como son los administrativos, para que se orienten a buscar resultados diferentes, saliendo de la rutina y así mejorar la imagen laboral y la imagen de la institución educativa.

Los empleados administrativos manifestaron poca conformidad con la concepción las metas de acuerdo a las exigencias de la institución (Tabla 22) situación preocupante que es necesario cambiar toda vez que en la institución educativa se debe realizar transformaciones positivas respecto a la calidad y equidad del trabajo de la educación de los estudiantes en general y también con repercusión a la comunidad donde está ubicada la institución educativa.

Respecto al análisis internos en el área de trabajo de los administrativos se señala que no hay bondades (Tabla 23) a fin de conocer los diferentes factores que caracterizan a la institución educativa, los análisis internos se tienen que realizar una planificación, de emprender una actividad o cuando se tenga que resolver un determinado problema de tipo administrativo.

En cuanto al conocimiento de la visión y misión de la institución educativa donde laboran los administrativos participantes en la investigación (Tabla 24) la misión tiene que ver con la meta general de la institución, es la declaración duradera de los objetivos, implica juicios de valor, delimitando el campo de acción institucional, sirviendo de punto de referencia que integre a todos los trabajadores de la institución para actuar en función de los objetivos educacionales de la institución.

Respecto al trabajo en equipo el personal administrativo indicó, en su mayoría, que los directivos si promueven este tipo de trabajo (Tabla 25) siendo importante para incorporar

a todos los trabajadores en el desarrollo de diferentes; se considera como una colaboración voluntaria y responsable para planificar, y llegar a articular la secuencia y la continuidad del trabajo administrativo en la institución educativa.

Los administrativos señalan que la institución educativa, seleccionada para la investigación, no cuenta con trabajadores administrativos que correspondan al cargo que desempeñan (Tabla 26) esta realidad alerta a los directivos para atender en capacitaciones, actualizaciones a los administrativos según el cargo que desempeñan, sumado a ello la buena voluntad e interés de los trabajadores se llega superar las deficiencias y estar con capacidad para desempeñarse con calidad en el respectivo trabajo.

Los empleados administrativos participantes en la investigación al referirse a las actividades diseñadas según planes de trabajo dieron información positiva, por la mayoría de ellos (Tabla 27) lo que implica conocimiento, participación que beneficia a la institución educativa, indicando una ruptura en las prácticas diarias tradicionales y avanzando hacia transformaciones necesarias, específicas que benefician al propio trabajador administrativo y en general a la institución educativa.

En la institución educativa, considerada para la investigación, si existe un organigrama donde hay orientación sobre las responsabilidades y funciones de los empleados administrativos (Tabla 28) es una buena tarea, cumplida por la institución educativa y conocida por los trabajadores porque orienta el conocimiento de la jerarquía señalando las dependencias para efectos de coordinar, hacer informes, articular las actividades educativas y administrativas.

El personal administrativo al señalar, en su mayoría, que si propicia la integración de los colaboradores (Tabla 29) se trata de un buen indicador por la colaboración íntegra, una, conduce a la formación de un grupo de trabajo fuerte y con fortalezas para trabajar en el logro de los objetivos institucionales, teniendo al mismo tiempo buena repercusión en la comunidad, además señala la buena conducción de la institución permitiendo afrontar los problemas y llegar a soluciones favorables a los mismos trabajadores y a los usuarios correspondientes.

La política de motivación y recompensa para los trabajadores administrativos no está tan desarrollada (Tabla 30), ello es preocupante, porque los empleados administrativos tienen que ser estimulados de acuerdo al logro de las metas, a como destacan en su desempeño

laboral, implica que debe existir una coordinación entre el personal en general de la institución para hacer reconocimientos estimulantes para mantener la integración institucional.

La institución tiene limitaciones en acciones de identificación institucional (Tabla 31) falta entonces comprometer más a los trabajadores administrativo en estas tareas que son de vital importancia también, considerando la filosofía institucional y por lo tanto de todos los agentes de la educación, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Los administrativos en su mayoría destacaron el liderazgo directivo (Tabla 32) lo que repercute favorablemente el desarrollo de las actividades educativas, en un buen ambiente para trabajar en las diversas áreas administrativas, además significa identidad con la institución, desarrollo de tareas y de la labor educativa y administrativa en general con gusto, con abnegación, ausentando a los probables conflictos que muchas veces se dan en la institución educativa.

La administración educativa a nivel de la institución donde se ha realizado la investigación si toma en cuenta a los trabajadores administrativos para asumir cargos en cuanto se presentan oportunidades (Tabla 33) situación importante para reconocer el desempeño laboral y los intereses de ir superando para el mejor desarrollo de las funciones.

Los trabajadores administrativos respecto al que la gestión institucional al señalar que hay verificación de las actividades planificadas (Tabla 34) entonces se trata de un buen signo, lo que permite tener conocimiento de los procesos y frente a ellos seguir impulsando hasta el logro de los objetivos y en circunstancias hacer retroalimentaciones para seguir avanzando hacia la consecución de los objetivos.

Los administrativos participantes en la investigación cuando manifiesta en bajo porcentaje en el conocimiento de su nivel de productividad para ser logrados en los plazos previstos (Tabla 35), los trabajadores en general tienen que saber su rendimiento laboral para su propia satisfacción y en otros casos para hacer reajustes a nivel personal y del área a la que pertenece.

En cuanto al registro de normas por parte de los directivos los trabajadores administrativos al señalar acciones positivas (Tabla 36) se está en una situación favorable lo que conlleva a tomar actitudes reconocimiento y al desarrollo de acciones de reajuste

conducente al mejor logro de los objetivos en el campo de la administración y de la educación en general.

En cuanto a planes de contingencia los trabajadores administrativos en buen número al señalar que es positivo (Tabla 37) está significando tener previstas las situaciones a nivel de la institución por tratarse de una tarea organizativa, técnica y humana generando actitudes de cómo actuar frentes a situaciones especiales que siempre se presentan en las instituciones en general.

V. CONCLUSIONES

1. El desempeño laboral de los docentes y administrativos en términos generales responde al logro de los objetivos de la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz.
2. Se diseñó un conjunto de acciones relacionadas con la gestión administrativa orientadas a optimizar el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz.
3. El conjunto de acciones de gestión administrativa, organizadas como propuesta, orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral de docentes y administrativos, fueron validadas con la participación de expertos.
4. La propuesta sobre acciones de gestión administrativa, formuladas en la presente investigación, constituyen una herramienta fundamental de trabajo, cuya aplicación posterior, va a lograr optimizar el desempeño laboral de docentes y administrativos.

VI. RECOMENDACIONES

1. El personal directivo de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz debe aplicar la propuesta sobre acciones de gestión administrativa, previa la sensibilización con los docentes y administrativos y de una planificación específica.
2. Los docentes y administrativos de la institución educativa donde se realizó la investigación deben ser motivados y estimulados en forma permanente por el personal directivo, por constituir los pilares en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
3. La Dirección de la institución educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz, sobre la base de la propuesta formulada en la presente investigación y luego de su aplicación, debe establecer la formulación de acciones de gestión administrativa para cada año con la participación de los propios trabajadores y haciendo las actualizaciones correspondientes.

VI. PROPUESTA

La propuesta formulada en la presente investigación sobre acciones académicas para fortalecer el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz quedo formulada en la forma siguiente:

1. Título

Gestión Administrativa para el desempeño laboral en la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa. 2019

2. Autora

Gladys Amparo García la Torre

3. Asesor

Carlos Alberto Centurión Cabanillas

4. Justificación

La propuesta tiene su justificación en el hecho de proponer un conjunto de acciones, validadas por expertos, que están dirigidas a fortalecer el desempeño laboral de los docentes y de los trabajadores administrativos de una institución educativa determinada como el Medalla Milagrosa del distrito José Leonardo Ortiz.

Este fortalecimiento tendrá sus efectos en los estudiantes de cada uno de los grados educativos y consecuentemente beneficiará a los padres de familia de los estudiantes y a la comunidad en general donde está inserta la institución educativa.

5. Desarrollo

La propuesta como tal se constituye en una herramienta básica para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores docentes y administrativos, significando que se puede aplicar en cualquier momento, previa decisión del personal directivo de la institución educativa Medalla milagrosa y también previa la concientización d los contenidos de la propuesta.

6. Características generales

El conjunto de acciones que comprende la propuesta para fortalecer el desempeño laboral de los docentes y de los trabajadores administrativos tiene que desarrollarse en base a seminarios y talleres de tal forma que resulten productivos los contenidos que se han previsto desarrollar y en consecuencia las capacidades correspondientes.

7. Ámbito

La propuesta está dirigida para el ámbito de la institución educativa La Medalla Milagrosa del distrito José Leonardo Ortiz-Chiclayo, incluyendo como personal beneficiario a los docentes y a los trabajadores administrativos.

8. Objetivos

8.1. Objetivo general

Fortalecer el desempeño laboral de los docentes y trabajadores administrativos de la institución educativa La Medalla Milagrosa del distrito José Leonardo Ortiz como efecto de la gestión administrativa.

8.2. Objetivos específicos

Desarrollar activamente un conjunto de acciones orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Medalla Milagrosa.

Desarrollar activamente un conjunto de acciones orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la institución educativa Medalla Milagrosa.

Validar la propuesta luego que se aplique con el personal considerado.

9. Participantes

- Docentes
- Trabajadores administrativos

10. Competencias

Los docentes y trabajadores administrativos de la institución educativa Medalla Milagrosa del distrito José Leonardo Ortiz en cuanto participen con la ejecución de la

propuesta gestión administrativa y desempeño laboral demostrarán un alto desempeño que repercutirá en los estudiantes.

11. Contenidos

a) A nivel de docentes

Las acciones académicas sistematizadas en base a los intereses de los docentes de la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz son:

Nº	ASPECTO	CAPACIDAD	ACCIONES	Hora	Total horas
01	Conocimientos	Amplía sus conocimientos científico tecnológicos relacionados con la especialidad	Capacitación teórico – práctica en las áreas curriculares	5	5
		Trabaja por la conservación del medio ambiente	Educación Ambiental	5	5
02	Medio ambiente	Prepara compost utilizando residuos de verduras, frutas y vísceras de animales	Compostaje	5 teoría Abril Diciembre	5 - -
		Implementa viveros en la institución educativa	Viveros	5 teoría Abril Diciembre	25 - -
		Planta árboles determinado áreas libres en la institución educativa y en la comunidad respectiva	Arborización	5 teoría Abril Diciembre	25 - -
		Aplica técnicas de orientación y asesoramiento a estudiantes	Talleres de asesoramiento estudiantil	5	5
03	Tutoría				
04	Investigación	Desarrolla competencias investigativas	Metodología científica	5	5
05	Aspectos socioculturales	Participa resaltando la diversidad e interculturalidad a nivel de la institución educativa y de la comunidad	Talleres de diversidad cultural	5	5
		Fortalecer la aplicación de estrategias de visitas de estudio e investigación	Talleres de interculturalidad	5	5
06	Visita de estudio	Fortalecer la aplicación de estrategias de visitas de estudio e investigación	Estrategias de las visitas de estudio e investigación	5	5
07	Museos	Implementar museos de diversidad e interculturalidad ambiental	Técnicas de implementación de museos	5	5
08	Comunicación	Participa con responsabilidad en redes educativas	Redes sociales	5	5
09	Recursos tecnológicos	Utiliza los recursos tecnológicos básicos	Excel, SPSS, Atlas. Ti	5	5
10	Estímulos	Conoce las diversas formas de estimular a los docentes de los diversos niveles educativo	Estímulos del Ministerio de Educación: Sede central, regional y local.	5	5

b) A nivel de trabajadores administrativos

Las acciones académicas que responden a los intereses de los trabajadores administrativos de la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz se presentan a continuación.

N° ASPECTO	CAPACIDAD	ACCIONES	Hora	Total hora
01 conocimientos	Incrementar el nivel de los conocimientos administrativos de acuerdo al desarrollo de la ciencia y la tecnología	Actualización teórica – práctica en las áreas de trabajo administrativo Profundizar en las Teorías administrativas	5	5
02 Medio ambiente	Minimiza las discriminaciones Ambiente libre	Actualización teórica – práctica en las áreas de trabajo administrativo	5	5
03 Recursos tecnológicos	Descripciones exactas del puesto de trabajo Maneja los equipos de computación modernos implementados con programas que ayudan al trabajo administrativo	Profundizar en las Teorías administrativas Actualización en la implementación y uso de recursos tecnológicos modernos	5	5
04 legislación del trabajador administrativo	Conoce y ejerce su derecho legal como trabajador administrativo	Normas legales de la administración educativa	5	5
05 Sistemas de información administrativa	Desarrolla relaciones humanas adecuadas en el trabajo	Relaciones humanas La comunicación en las instituciones educativas	5	
06 Remuneraciones	Profundiza el proceso de la comunicación durante el ejercicio de sus funciones	Disertaciones sobre dispositivos legales administrativos	5	5
07 Cooperación armónica	Participa colaborando con armonía con el personal de su área y de toda la institución educativa	Los colaboradores administrativos de la institución educativa	5	5

12. Estrategias Metodológicas

En la ejecución de la propuesta se considera aplicar diversas estrategias metodológicas entre ellas:

- Grupos de trabajo
- Trabajo individual
- Debates
- Foros
- Entrevistas y encuestas

13. Espacios de trabajo

Aula, patios, galerías oficinas de los docentes, de los trabajadores administrativos, del personal directivo y otros de acuerdo a las necesidades.

14. Recursos

Proyector multimedia, audiovisual, ecran, documentos propios de la institución educativa y otros de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), dispositivos legales que tienen que ver con el desempeño laboral.

15. Coordinaciones

La propuesta que se presenta tiene que ser coordinada con el personal directivo de la institución educativa, con los padres de familia de los estudiantes, con los miembros de la comunidad donde está inserta la institución educativa.

Asimismo se tiene que coordinar con las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en este caso perteneciente a Chiclayo (UGEL) a la que pertenece la Institución Educativa, asimismo con la Dirección Regional de Educación de Lambayeque y aun así con la sede central del Ministerio de Educación.

16. Atención a la diversidad

El desempeño de los docentes y de los trabajadores administrativos se produce ante una diversidad a nivel de estudiantes, padres de familia e integrantes de la comunidad, lo que exige desarrollar un buen clima con los usuarios correspondientes.

17. Los valores

La propuesta en su aplicación exige la práctica de los valores como los siguientes: Responsabilidad, respeto, honestidad, verdad, justicia, trabajo entre otros considerandos en el contexto en el que se ubica la institución educativa.

18. Evaluación

La propuesta exige una evaluación durante la ejecución, así como al finalizar la misma y elaborar un informe de todo lo actuado que permita tomar decisiones para trabajar de nuevo las mismas acciones propuestas u otras según el nivel de logro en los docentes y en los trabajadores administrativos

REFERENCIAS

- Armas, R. (2014). *Desarrollo de un modelo de gestión administrativa para MIPYMES florícolas comunitarias*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Tesis de posgrado. Venezuela. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/1288>
- Bruce, L. R., Lepine J.A. and Crawford, E.R.(2010). *Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance* <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Calderón, D. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato*. Tesis, Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Campos, S. F. y Loza, P. M. (2012). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. Tesis, Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador.
- Castro, J. (1999) *¿Qué es formación profesional?* 2ª ed. Lima.
- Chiliquinga, E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán, Ecuador.
- Falcón, (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Junín*. Tesis, Universidad Continental.
- Ferrer, M.E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- García, M. (2014). *Gestión Administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Greenhaus, J.H, Saroj Parasuraman, Wormley, W.M. (2015). *Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes* University Academy of Management Journal; Mar 1990; 33, 1; Abi/Inform Global.
- Guzmán, B. A. (2017). *Desempeño y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote*. Tesis, Universidad San Pedro. Chimbote, Ancash.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V

- Hidruogo, J. L. y Pucse, D. F. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel*. Tesis, Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Chiclayo.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Guía para la comprensión Holística de la ciencia*. Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigación y Postgrado. Tercera Edición, Fundación Sypal: Caracas. Venezuela.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: *The Big Five Revisited*. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Mark, C. (1988). The corporate management framework as administrative science: A critique Disponible en:<https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.1988.tb01042.x>
- Martínez, A. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Pueblo Libre. Lima.
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*, Tesis. Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/108?locale=de>
- Mora, L. & Montesinos, V.J. (2007). *Relation between administrative decentralization and budgetary discipline in large Spanish municipalities* <https://doi.org/10.1080/02102412.2007.10779634>
- Morales, R. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle
- Morales, C. (2015). *Gestión administrativa y la calidad de servicio que brinda la Municipalidad Distrital de Churubamba*. Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Muñoz, R. (2015). *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle “La Cantuta”. Lima-Perú.
- Nieto, D. (2014). *El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) y la Gestión Financiera/Presupuestal en el sector público en el Perú y Latinoamérica, período 2011-2013* Lima Perú Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1120/1/nieto_m.
- Ortega, M. (2013). *Los procesos administrativos y la gestión administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. Tesis para la obtención del grado de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

- Paredes, Ch. (2015). *Estructura de una propuesta didáctica*. Recuperado de <https://slideplayer.es/slide/2489342/>
- Ríos, E. (2016). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la superintendencia de administración tributaria – SAT Tarapoto en el año 2016*. Universidad Alas Peruanas, (Tesis de pregrado). Tarapoto. Perú.
- Sánchez, P. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*. Tesis de posgrado. Perú. Recuperado de: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPE%>
- Santana, S. (2016). *La Planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Recuperado de: [http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22999/1/T3638M .pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22999/1/T3638M.pdf)
- Sosa, M. (2015). *Propuesta de un plan estratégico y cuadro de mando integral para la contribución y mejora de la gestión en la institución estrellas de Belén del distrito de la Victoria en el Periodo 2014*. Tesis pregrado, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe>
- Sumba, R (2014). *Modelo de gestión administrativa para la competitividad de las microempresas en la zona sur de la provincia de Manabí*. Universidad Privada Antenor Orrego, Ecuador. Recuperada de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/739/1/SUMBA_RUTHMODELO_GESTI%C3%93N_ADMINISTRATIVA.pdf
- Sy Corvo, T. (s. f.). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Disponible en <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>

ANEXOS

III. RESULTADOS

3.1. Diagnóstico del desempeño laboral

Los resultados relacionados con el diagnóstico sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y de los docentes de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" - José Leonardo Ortiz, se presentan en las siguientes tablas.

3.1.1. A nivel de docentes

a) Cualidades proactivas

Tabla 5

Los docentes tienen cualidades proactivas

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	7	21,9	21,9
Siempre	25	78,1	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

El 78,1 % equivalente a 25 docentes manifestaron tener siempre cualidades proactivas; mientras que 7 de ellos igual a 21,9 % indicaron tenerlo a veces.

b) Capacitación permanente

Tabla 6

Los docentes están capacitándose permanentemente

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	3,1	3,1
A veces	12	37,5	40,6
Siempre	19	59,4	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Los docentes en un total de 19 equivalente al 59,4% señalaron que siempre tienen capacitaciones permanentes; el 37,5% igual a 12 indicaron que las capacitaciones se realizan a veces y 1 de ellos igual a 3,1% manifestó que nunca hay capacitaciones permanentes.

C) Actividades fuera de área

Tabla 7

Realiza actividades fuera de las propuestas en su área

Categoría	F	%	%acumulado
Nunca	2	6,3	6,3
A veces	15	46,9	56,2
Siempre	15	46,9	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Los docentes en un total de 15 igual al 46,9 % siempre realizan actividades en la institución educativa fuera de su área; en la misma cantidad señalaron que lo hacen a veces y 2 de ellos, igual al 6,3% indicaron que esto nunca se produce.

d) Desempeño más allá de los compromisos asumidos

Tabla 8

Los docentes se desempeñan más allá de los compromisos asumidos

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	3,1	3,1
A veces	10	31,3	34,4
Siempre	21	65,6	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario Encuesta sobre desempeño laboral

El 65,6 % equivalente a 21 docentes, la mayoría, indicaron que siempre se desempeñan más allá de los compromisos asumidos; un total de 10 docentes igual al 31,3 % manifestaron que se produce a veces y uno de ellos, igual al 3,1 % señaló que nunca.

e) Satisfacción con su labor

Tabla 9

Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	4	12,5	12,5
Siempre	28	87,5	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral.

El 87,5 % igual a 28 docentes, la mayoría, indicaron que siempre se encuentran satisfechos con labor que desempeñan; y 4 docentes igual al 12,5 % señalaron que esto se produce a veces.

f) Orientación para el desarrollo emocional de los estudiantes

Tabla 10

Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	6	18,8	18,8
Siempre	26	81,2	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral.

Los docentes siempre orientan a los estudiantes para su desarrollo emocional según lo manifestó el 81,2 %, igual a 26, la mayoría; mientras que lo hacen a veces un total de 6 estudiantes igual al 18,8 %.

g) Definición de cargos

Tabla 11

Los cargos de su institución están bien identificados

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	6	18,8	18,8
Siempre	26	81,2	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Un total de 26 docentes igual al 81,2 % manifestaron que los cargos de la institución educativa siempre están bien identificados, lo que no ocurre con 6 docentes equivalente al 18,8 %.

h) Habilidades para el mejor desempeño

Tabla 12

Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	6	18,8	18,8
Siempre	26	81,2	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral.

El 81,2 % que corresponde a 26 docentes señalaron que siempre muestran habilidades relacionadas con el desempeño docente; mientras que el 18,8 % igual a 6 docentes indicaron se produce a veces.

i) Atención empática a los padres de familia

Tabla 13

Considera que los docentes atienden con empática a los padres de familia

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	3,1	3,1
A veces	7	21,9	25,0
Siempre	24	75,0	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Los docentes en un total de 24 igual al 75,0 % señalaron que siempre brindan atención en forma empática a los padres de familia que concurren a la institución educativa; el 21,9 % igual a 7 de ellos lo hacen a veces y uno de ellos igual al 3,1 % nunca lo hace.

j) Trabajo en equipo

Tabla 14

Los docentes acostumbran trabajar en equipos

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	14	43,8	43,8
Siempre	18	56,2	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Un total de 18 docentes igual al 56,2 % manifestaron que siempre acostumbran a trabajar en equipo; mientras que 14 de ellos igual al 43,8 % lo hace a veces.

k) Apoyo a mejorar las condiciones de trabajo de otras áreas

Tabla 15

Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	2	6,3	6,3
A veces	12	37,5	43,8
Siempre	18	56,2	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

El 56,2 % igual a 18 docentes siempre apoyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo en las diversas áreas; un total de 12 docentes igual al 37,5 % lo hace veces apoya y 2 de ellos igual a 6,3 % señalaron que nunca.

l) Cualidades proactivas al iniciar un trabajo

Tabla 16

Los docentes tienen cualidades proactivas al iniciar su trabajo

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	6	18,8	18,8
Siempre	26	81,2	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral aplicada.

El 81,2 % igual a 26 docentes señalaron tener siempre cualidades proactivas y el 18,8% equivalente a 6 indicaron que a veces demuestran tenerlo.

m) Grado de compromiso

Tabla 17

Docentes con alto grado de compromiso laboral

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	2	6,2	6,3
A veces	7	21,9	28,2
Siempre	23	71,9	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Un 71,9 % igual a 23 docentes siempre muestran un alto grado de compromiso laboral y el 21,9% igual a 7 de ellos el compromiso laboral se manifiesta a veces y 2 de ellos igual al 6,2 % nunca lo manifiestan.

n) Auto exigencia para lograr metas

Tabla 18

Los docentes se auto exigen para alcanzar metas más altas

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	3,1	3,1
A veces	9	28,1	31,2
Siempre	22	68,8	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral.

Un 68,8% igual a 22 docentes indicaron que siempre se auto exigen; el 28,1% equivalente a 9 de ellos a veces se auto exigen y uno de ellos igual al 3,1 % nunca se auto exigen.

o) Distribución en los trabajos

Tabla 19

Existe una buena organización para la distribución de trabajos

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	3,1	3,1
A veces	8	25,0	28,1
Siempre	23	71,9	100,0
Total	32	100,0	

Fuente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Un total de 23 docentes igual al 71,9 % señalaron que siempre existe buena organización para la distribución de trabajos a nivel de la institución educativa; el 25,0 % igual a 8 de ellos indicaron que se produce a veces; mientras que uno de ellos igual al 3,1 % indicó que nunca se produce.

3.1.2. A nivel de Trabajadores Administrativos

Las características den relación a los trabajadores administrativos se presentan en las siguientes tablas estadísticas.

a) Aplicación del diagnóstico de problemas para proyectar mejoras

Tabla 20

La institución Educativa aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	4	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

El 60% equivalente a 6 de los integrantes del personal administrativo señala que siempre se aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras y el 40%, igual a 4 de ellos indica que se aplica a veces.

b) Gastón estimula para el logro de los objetivos

Tabla 21

La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	10,0	10,0
A veces	4	40,0	50,0
Siempre	5	50,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Un total de 5 integrantes del personal administrativo igual al 50% indicó que siempre la gestión en la institución educativa estimula a los trabajadores para lograr los objetivos; el 40,00% igual a 4 manifestó que se hace a veces y uno de ellos indicó que nunca.

c) Metas responden a la realidad de la institución

Tabla 22

Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	10,0	10,0
A veces	5	50,0	60,0
Siempre	4	40,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Los integrantes del personal administrativo en un 50,00 % igual a 5 señalaron que a veces las metas se conciben de acuerdo a la realidad de la institución educativa; el 40,00 % igual a 4 de ellos indicó que siempre y uno de ellos, igual al 10,00 % manifestó que nunca.

d) Análisis internos en el área de trabajo

Tabla 23

Se han desarrollado análisis internos en el área de trabajo

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	2	20,0	20,0
A veces	3	30,0	50,0
Siempre	5	50,0	100,0
Total	10	100.0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

El 50,00 % igual a 5 integrantes del personal administrativo indicó que siempre se realizan análisis internos de las áreas de trabajo; se hace a veces según manifestó el 30,00 % igual a 3 y dos de ellos igual al 20 % señaló que nunca se realiza.

e) Conocimiento de la visión y misión de la institución

Tabla 24

Tiene conocimiento de la misión y visión de su institución

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	1	10,0	10,0
Siempre	9	90,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Los trabajadores administrativos en un total de 9, igual al 90,00 %, la gran mayoría, señaló que siempre conocen la misión y la visión de la institución; solamente uno de ellos igual al 10,00% indicó que a veces lo recuerda.

f) Directivos promueven el trabajo en equipo

Tabla 25

Los directivos promueven el trabajo en equipo

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	2	20,0	20,0
Siempre	8	80,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

El 80% equivalente a 8 trabajadores administrativos señalaron que los directivos de la institución educativa siempre promueven el trabajo en equipo; y el 20,00 % igual a dos indicaron que se hace a veces.

g) Personal adecuado al cargo

Tabla 26

La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargo

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	5	50,0	50,0
Siempre	5	50,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Los trabajadores administrativos en un 50% manifestaron que la institución educativa cuenta siempre con el personal adecuado al cargo y el otro 50,00 % esto se produce a veces.

h) Actividades diseñadas en plan de trabajo

Tabla 27

Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	2	20,0	20,0
Siempre	8	80,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Un total de 8 trabajadores administrativos igual al 80% señalaron que siempre las actividades de la institución educativa están diseñadas de acuerdo a los planes de cada área de trabajo y el 20% igual a 2 de ellos indicó que se produce a veces.

i) Organigramas responsabilidades y funciones

Tabla 28

Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	2	20,0	20,0
Siempre	8	80,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

El 80% igual a 8 trabajadores administrativos señalaron que siempre se dispone de un organigrama que define las responsabilidades y funciones de los trabajadores, sin embargo, el 20,00 % igual a 2 de ellos señala que se produce a veces.

j) Integración de los trabajadores

Tabla 29

La institución propicia la integración de sus colaboradores

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	3	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Un total de 7 trabajadores administrativos igual al 70% manifestaron que siempre la institución educativa propicia la integración de los colaboradores; y 3 de ellos igual al 30,00% señaló que lo hace a veces.

k) Política de motivación y recompensa

Tabla 30

Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplan sus metas previstas

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	1	10,0	10,0
A veces	7	70,0	80,0
Siempre	2	20,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Un 70% igual a 7 integrantes del personal administrativo indicaron que a veces se produce una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen con las metas; siempre se hace, fue señalado por el 20,00% igual a 2 de ellos y un trabajador administrativo indicó que nunca.

l) Identificación institucional

Tabla 31

La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	4	40,0	40,0
Siempre	6	60,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Un 60% igual a 6 trabajadores administrativos indicaron que siempre la administración de la institución educativa propicia que los colaboradores se sientan identificados institucionalmente y 4 de ellos igual al 40,00 % indicó que nunca.

m) Liderazgo directivo y objetivos

Tabla 32

El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	2	20,0	20,0
Siempre	8	80,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Un total de 8 trabajadores administrativos igual al 80% señalaron que *siempre* el liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos y 2 de ellos, igual al 20,00% indicaron que a veces esto se produce.

n) Asumir cargo jerárquico

Tabla 33

Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico

Categoría	F	%	% acumulado
Nunca	2	20,0	20,0
A veces	3	30,0	50,0
Siempre	5	50,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

A nivel de la institución educativa siempre son considerados los trabajadores administrativos para asumir un cargo jerárquico, como lo señalaron 5 de ellos, igual al 50,00% el 30,00%, igual a 3 indicó que a veces y 2 trabajadores administrativos igual al 20,00% indicó que nunca.

o) Gestión y desarrollo de actividades

Tabla 34

La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	3	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

La gestión administrativa a nivel de la institución educativa siempre realiza la verificación del desarrollo de las actividades planificadas como lo manifestaron el 70,00% igual a 7 de ellos y el 30,00% igual a 3 indicó que se produce a veces.

p) Trabajadores y nivel de productividad

Tabla 35

Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	5	50,0	50,0
Siempre	5	50,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

El 50,00% de los trabajadores administrativos indicó que siempre los trabajadores conocen su nivel de productividad que logran en los plazos previstos, mientras que el otro 50,00% indicó que se produce a veces.

q) Cumplimiento de normas

Tabla 36

Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas

Categoría	F	%	%acumulado
A veces	2	20,0	20,0
Siempre	8	80,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Los trabajadores en un 80,00% igual a 8 señalaron que siempre el personal directivo de la institución educativa registra el cumplimiento de las normas y el 20,00% igual a 2 de ellos señaló que se hace a veces.

r) Planes de contingencia

Tabla 37

Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión

Categoría	F	%	% acumulado
A veces	3	30,0	30,0
Siempre	7	70,0	100,0
Total	10	100,0	

Fuente. Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos.

Los trabajadores administrativos en un total de 7 igual al 70,00% indicó que siempre existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión a nivel de la institución educativa; sin embargo, esto se produce a veces como lo manifestó el 30,00% igual a 3 de ellos.

3.2. Acciones académicas de interés de los docentes y administrativos

Las acciones académicas determinadas para los docentes y los administrativos de la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz se presentan en forma integrada bajo el nombre de propuesta de acciones administrativas para fortalecer el desempeño laboral, la misma que se presenta en el numeral VII.

3.3. Validación de las acciones administrativas a nivel de propuesta

Las acciones administrativas orientadas hacia los docentes y administrativos, formuladas e integradas en una propuesta específica fueron sometidas a validación, considerando la participación de profesionales, teniendo resultados favorables por lo tanto esta se constituye en una herramienta básica que puede ser aplicada en la institución educativa "Virgen de La Medalla Milagrosa" del distrito José Leonardo Ortiz, previo conocimiento y sensibilización de los docentes y administrativos (Anexo 6).

CUESTIONARIO N° 1 DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información acerca de la gestión administrativa de la I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa" Distrito de José Leonardo Ortiz en el Año 2019, con la única finalidad de conocer sus apreciaciones con fines de investigación, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para ello se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Planeación	1	¿La institución Educativa aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?			
	2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			
	3	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución?			
	4	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?			
	5	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de su			
Organización	6	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo?			
	7	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargo?			
	8	¿Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área?			
	9	¿Existe un organigrama que define las responsabilidades y			
	10	¿La institución propicia la integración de sus			
Dirección.	11	¿Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplan sus metas previstas?			
	12	¿La administración propicia que los colaboradores sientan Identificación institucional?			
	13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?			
	14	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?			
Control	15	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?			
	16	¿Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos?			
	17	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?			
	18	¿Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión?			

¡Muchas gracias por su atención!

CUESTIONARIO N° 2 DE DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información acerca del desempeño laboral de la I.E. "Virgen de la Medalla Milagrosa" Distrito de José Leonardo Ortiz en el Año 2019, con la única finalidad de conocer sus apreciaciones con fines de investigación, para ello le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con una aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para ello se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Calidad de trabajo	1	¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas?			
	2	¿Los docentes de su I.E. están capacitándose permanentemente?			
	3	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?			
	4	¿Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos?			
	5	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?			
Productividad.	6	¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?			
	7	¿Los cargos de su institución están bien identificados?			
	8	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?			
	9	¿Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia?			
	10	¿Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos??			
Disciplina laboral.	11	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?			
	12	¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas al iniciar su trabajo?			
	13	¿Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral?			
	14	¿Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas?			
	15	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?			

¡Muchas gracias por su atención!

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO N° 01 APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas
PROFESIÓN	Ingeniero Zootecnista
ESPECIALIDAD	Doctor en Administración de la Educación
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	42 años
CARGO	Docente Universitario
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<p><u>GENERAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019.
	<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
<p>EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO N° 02 APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas
PROFESIÓN	Ingeniero Zootecnista
ESPECIALIDAD	Doctor en Administración de la Educación
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	42 años
CARGO	Docente Universitario
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019.	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO N° 01 APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dr. Aurelio Ruiz Pérez
PROFESIÓN	Profesor
ESPECIALIDAD	Ciencias Quintico – Biológicas
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30 años
CARGO	Docente tiempo completo EPG – UCV – CH
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO N° 02 APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dr. Aurelio Ruiz Pérez
PROFESIÓN	Profesor
ESPECIALIDAD	Ciencias Quintico – Biológicas
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30 años
CARGO	Docente tiempo completo EPG – UCV – CH
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019.	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO N° 01 APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan
PROFESIÓN	Licenciada en Educación Secundaria
ESPECIALIDAD	CC.NN Biología y Química
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 años
CARGO	Docente de investigación tiempo completo UCV
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO N° 02 APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan
PROFESIÓN	Licenciada en Educación Secundaria
ESPECIALIDAD	CC.NN Biología y Química
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 años
CARGO	Docente de investigación tiempo completo UCV
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019.	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO N° 01 APLICADO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ
LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dra. Vilma Monteagudo Zamora
PROFESIÓN	Profesora
ESPECIALIDAD	Doctora en Ciencias Químicas
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	38 años
CARGO	Docente Universitario
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA" JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO N° 02 APLICADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ.

NOMBRE DEL JUEZ	Dra. Vilma Monteagudo Zamora
PROFESIÓN	Profesora
ESPECIALIDAD	Dra. en Ciencias Quinticas
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	38 años
CARGO	Docente Universitario
GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA” JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO 2019.	
DATOS DEL MAESTRANTE	
AUTOR	GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE
PROGRAMA	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	<u>GENERAL</u> - Elaborar acciones de Gestión Administrativa para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> - Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Elaborar un conjunto de acciones de Gestión Administrativa en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019. - Validar el conjunto de acciones para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa “Virgen de la Medalla Milagrosa”, José Leonardo Ortiz 2019, mediante criterio de expertos.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Título de la tesis

Gestión Administrativa para el desempeño laboral en la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa.

Autora

Gladys Amparo García La Torre

Evaluación

Cada uno de los aspectos está redactados con corrección lógica y claridad

1) Malo 2) Regular 3) Buena 4) Muy buena

Según estas categorías marcar con un aspa (x)

Nº	Aspectos	Escala			
		1	2	3	4
01	Justificación				✓
02	Desarrollo				✓
03	Características generales				✓
04	Ámbito				✓
05	Objetivo general				✓
06	Objetivos específicos				✓
07	Participantes				✓
08	Competencia				✓
09	Base legal			✓	
10	Contenidos a nivel de docentes				✓
11	Contenidos a nivel de trabajadores administrativos				✓
12	Estrategias metodológicas			✓	
13	Espacios de trabajo				✓
14	Recursos materiales			✓	
15	Coordinación				✓
16	Atención a la diversidad				✓
17	Valores				✓
18	Evaluación				✓

Recomendaciones

Datos del experto

Ruiz Perez Aurelio

Apellidos y nombre:

Experiencia como docente universitario (en años): 30 años

Grado Académico logrado: Doctor En Gestión Universitaria

Mención del Grado Académico: Gestion Universitaria

Chiclayo, 20 de Julio de 2019.

Firma: 

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Título de la tesis

Gestión administrativa para el desempeño laboral en la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa.

Autora

Gladys Amparo García La Torre

Evaluación

Cada uno de los aspectos está redactados con corrección lógica y claridad

1) Malo 2) Regular 3) Buena 4) Muy buena

Según estas categorías marcar con un aspa (x)

Nº	Aspectos	Escala			
		1	2	3	4
01	Justificación				✓
02	Desarrollo				✓
03	Características generales				✓
04	Ámbito				✓
05	Objetivo general				✓
06	Objetivos específicos				✓
07	Participantes				✓
08	Competencia				✓
09	Base legal			✓	
10	Contenidos a nivel de docentes				✓
11	Contenidos a nivel de trabajadores administrativos				✓
12	Estrategias metodológicas			✓	
13	Espacios de trabajo				✓
14	Recursos materiales			✓	
15	Coordinación				✓
16	Atención a la diversidad				✓
17	Valores				✓
18	Evaluación				✓

Recomendaciones

Datos del experto

Víctor Augusto Gonzales Soto

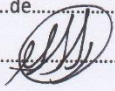
Apellidos y nombre:

Experiencia como docente universitario (en años): 30 años

Grado Académico logrado: Doctor

Mención del Grado Académico: Gestión Pública y Gobernabilidad

Chiclayo, 20 de julio de 2019.

Firma: 

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Título de la tesis

Gestión Administrativa para el desempeño laboral en la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa.

Autora

Gladys Amparo García La Torre

Evaluación

Cada uno de los aspectos está redactados con corrección lógica y claridad

1) Malo 2) Regular 3) Buena 4) Muy buena

Según estas categorías marcar con un aspa (x)

Nº	Aspectos	Escala			
		1	2	3	4
01	Justificación				✓
02	Desarrollo				✓
03	Características generales				✓
04	Ámbito				✓
05	Objetivo general				✓
06	Objetivos específicos				✓
07	Participantes				✓
08	Competencia				✓
09	Base legal			✓	
10	Contenidos a nivel de docentes				✓
11	Contenidos a nivel de trabajadores administrativos				✓
12	Estrategias metodológicas			✓	
13	Espacios de trabajo				✓
14	Recursos materiales			✓	
15	Coordinación				✓
16	Atención a la diversidad				✓
17	Valores				✓
18	Evaluación				✓

Recomendaciones

Datos del experto

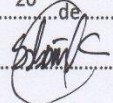
Apellidos y nombre: Saldaña Millán Jackeline

Experiencia como docente universitario (en años): 5 años

Grado Académico logrado Doctora

Mención del Grado Académico: Administración de la Educación

Chiclayo, 20 de julio de 2019.

Firma: 

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Título de la tesis

Gestión Administrativa para el desempeño laboral en la institución educativa virgen de la medalla Milagrosa

Autora

Gladys Amparo García La Torre

Evaluación

Cada uno de los aspectos está redactados con corrección lógica y claridad

1) Malo 2) Regular 3) Buena 4) Muy buena

Según estás categorías marcar con un aspa (x)

Nº	Aspectos	Escala			
		1	2	3	4
01	Justificación				✓
02	Desarrollo				✓
03	Características generales				✓
04	Ámbito				✓
05	Objetivo general				✓
06	Objetivos específicos				✓
07	Participantes				✓
08	Competencia				✓
09	Base legal			✓	
10	Contenidos a nivel de docentes				✓
11	Contenidos a nivel de trabajadores administrativos				✓
12	Estrategias metodológicas			✓	
13	Espacios de trabajo				✓
14	Recursos materiales			✓	
15	Coordinación				✓
16	Atención a la diversidad				✓
17	Valores				✓
18	Evaluación				✓

Recomendaciones

Datos del experto

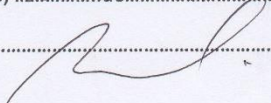
Apellidos y nombre: Montenegro Camacho Luis Arturo

Experiencia como docente universitario (en años): 20

Grado Académico logrado: Doctor EN ADMINISTRACIÓN EDUCACIÓN

Mención del Grado Académico: ADMINISTRACIÓN EDUCACIÓN

Chiclayo, 20 de Julio de 2019.

Firma: 

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Título de la tesis

Gestión Administrativa para el desempeño laboral en la institución educativa virgen de la medalla Milagrosa

Autora

Gladys Amparo García La Torre

Evaluación

Cada uno de los aspectos está redactados con corrección lógica y claridad

1) Malo 2) Regular 3) Buena 4) Muy buena

Según estas categorías marcar con un aspa (x)

Nº	Aspectos	Escala			
		1	2	3	4
01	Justificación				✓
02	Desarrollo				✓
03	Características generales				✓
04	Ámbito				✓
05	Objetivo general				✓
06	Objetivos específicos				✓
07	Participantes				✓
08	Competencia				✓
09	Base legal			✓	
10	Contenidos a nivel de docentes				✓
11	Contenidos a nivel de trabajadores administrativos				✓
12	Estrategias metodológicas			✓	
13	Espacios de trabajo				✓
14	Recursos materiales			✓	
15	Coordinación				✓
16	Atención a la diversidad				✓
17	Valores				✓
18	Evaluación				✓

Recomendaciones

Datos del experto


Apellidos y nombre: Sobrino Olea Angélica Yuliana

Experiencia como docente universitario (en años): 7 años

Grado Académico logrado: Doctor en Gestión Pública

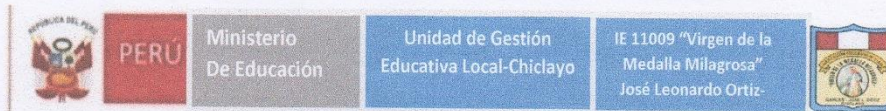
Mención del Grado Académico: Abogada

Chiclayo,de.....de 2019.

Firma: 

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

El Director de la Institución Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa", José Leonardo Ortiz, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Lic. en Administración: García La Torre Gladys Amparo maestrante de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis, se dispone lo siguiente;

AUTORIZAR, a la Lic. en Administración

García La Torre, Gladys Amparo

Quién aplicará el Proyecto de tesis titulado: "Gestión Administrativa para el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Virgen de la Medalla Milagrosa, José Leonardo Ortiz 2019" en el Pte. año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Chiclayo 10 de mayo del 2019



ESTUDIO- TRABAJO- SUPERACION

Calle Húsares de Junín Nº 520- Garcés- Distrito José Leonardo Ortiz
Provincia Chiclayo- Departamento Lambayeque


Teléfono: 074-255250 Facebook: [comunidad medallina](#)

*CM Inicial: 1528280

*CM Primaria: 0456145

*CM Secundaria: 1273838

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 3
--	---	---

Yo Gladys Amparo Garcia La Torre, identificado con DNI N° 16772383, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGORSA" DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ 2019; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

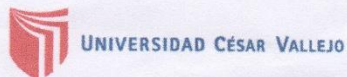
.....


 Gladys Amparo García La Torre
 DNI: 16772383

FECHA: 23 de Agosto de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

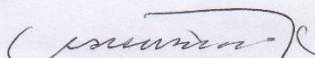


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, CARLOS ALBERTO CENTURION CABANILLAS, revisor de la tesis del estudiante, GLADYS AMPARO GARCIA LA TORRE titulada: Gestión administrativa para el desempeño laboral en la Institucion Educativa "Virgen de la Medalla Milagrosa" José Leonardo Ortiz, 2019, constato que la misma tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 31 de Julio del 2019


Dr. Carlos Alberto Centurion Cabanillas
DNI: 16500866



CAMPUS CHICLAYO

Carretera Pimentel km. 3.5.

REPORTE DE TURNITIN

DESARROLLO PROYECTO

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

0%

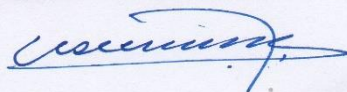
PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	prezi.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
6	documents.mx Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	lambayequeactual.blogspot.com Fuente de Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFATURA DE UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Gladys Amparo Garcia La Torre

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGORSA" DISTRITO JOSÉ LEONARDO ORTIZ 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 08 de Agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad



[Firma manuscrita]
FIRMA DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO