



FACULTAD DE EDUCACIÓN

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 083 DE LA UGEL DE S.J.L.

Línea de investigación:

Educación para la Sociedad del conocimiento

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en
Gestión y Dirección Estratégica de Instituciones

Autora:

Bustamante Romaní, Gardenia

Asesora:

Olivero Pacheco, Nancy
(ORCID: 0000-0002-6972-9428)

Jurado:

Pajuelo Alba, Radomiro Ladislao

Guevara Flores, Julio Cesar

Escate Diaz, Johnny William

Lima - Perú

2020



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE EDUCACIÓN

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LAS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 083 DE LA UGEL DE S.J.L.

Línea de Investigación

Educación para la Sociedad del conocimiento

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional en Gestión y Dirección Estratégica de Instituciones

Autora

Bustamante Romaní, Gardenia

Asesora

Olivero Pacheco, Nancy
(ORCID: 0000-0002-6972-9428)

Jurado

Pajuelo Alba, Radomiro Ladislao
Guevara Flores, Julio Cesar
Escate Diaz, Johnny William

Lima – Perú

2020

Índice

Contenidos	Pagi.
Índice de tablas y figuras	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
I: Introducción	1
1.1. Descripción del Problema	1
1.1.1 Problema Principal	4
1.1.2 Problemas específicos.....	4
1.2. Antecedentes.....	4
1.2.1 Nivel Internacional.....	4
1.2.2. Nivel Nacional.....	9
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1 Objetivo General.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.5. Impactos esperados.	21
II: Metodología.	22
2.1 Tipo de investigación.....	22
2.2 Población y muestra.....	22
2.3 Instrumento de recolección de datos.....	22
III: Resultados	25
IV: Conclusiones	37
V: Recomendaciones	38
VI: Referencias	39
VII: Anexos: Encuesta	43

Índice de Tablas

Tabla 1	Población Institución Educativa Inicial N° 83	22
Tabla 2	Condición de los Docentes de la Institución Educativa.	25
Tabla 3	Tiempo de Servicio de la Institución Educativa.	26
Tabla 4	De la Planificación de la Gestión Administrativa	27
Tabla 5	De la Organización de la Gestión Administrativa.	28
Tabla 6	De la Dirección de la Gestión Administrativa	29
Tabla 7	Del Control de la Gestión Administrativa.	31
Tabla 8	De la Planificación y Organización Académica de las Docentes	32
Tabla 9	De la Metodología de las Docentes.	33
Tabla 10	De la Evaluación del Aprendizaje.	35
Tabla 11	De los Materiales Didácticos.	36

Índice de Figuras

Figura 1	Dimensiones de la gestión escolar.	12
Figura 2	La gestión administrativa	13
Figura 3:	Condición de los Docentes de la Institución Educativa.	25
Figura 4	Tiempo de Servicio de la Institución Educativa	26
Figura 5	De la Planificación de la Gestión Administrativa	27
Figura 6	De la Organización de la Gestión Administrativa.	29
Figura 7	De la Dirección de la Gestión Administrativa	30
Figura 8	Del Control de la Gestión Administrativa.	31
Figura 9	De la Planificación y Organización Académica de las Docentes	33
Figura 10:	De la Metodología de las Docentes.	34
Figura 11:	De la Evaluación del Aprendizaje.	35
Figura 12	De los Materiales Didácticos.	36

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo contribuir en la mejora de la gestión administrativa y el desempeño laboral de la directora y las docentes de la institución educativa inicial N° 83 de la UGEL de S.J.L. La metodología de la investigación fue descriptiva, la muestra considerada fue una directora y ocho docentes de la institución educativa y la técnica y recolección de datos fue el análisis de contenido y la encuesta. El resultado de la aplicación de las encuestas dio como resultado que el 70.50% de las docentes desconoce sobre la gestión administrativa en la institución educativa inicial N° 83, asimismo, el 59.80% de las docentes no tienen un desempeño laboral adecuado. Como se evidencia en los resultados de la aplicación de las encuestas, determinamos que gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de las docentes de la institución educativa inicial N° 83 de la UGEL de S.J.L. Al respecto es necesario capacitar a la directora y docentes de la Institución Educativa Inicial N° 83 de la UGEL de S.J.L. en gestión administrativa y desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, administración educativa, planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

Abstract

The objective of this research is to contribute to the improvement of the administrative management and the work performance of the director and the teachers of the initial educational institution N° 83 of the UGEL of S.J.L. The methodology of the research was descriptive, the sample considered was a director and the eight teachers of the educational institution and the technique and data collection was the content analysis and the survey. The result of the application of the surveys gave as a result that 70.50% of teachers do not know about administrative management in initial educational institution N° 83, also, 59.80% of teachers do not have adequate work performance. As evidenced by the results of the application of the surveys, we determined that administrative management significantly influences the work performance of teachers of the initial educational institution N° 83 of the UGEL of S.J.L. In this regard it is necessary to train the director and teachers of the Initial Educational Institution No. 83 of the UGEL of S.J.L. in administrative management and work performance.

Keywords: Administrative management, work performance, educational administration, planning, organization, staff integration, direction and control.

I. Introducción.

La gestión administrativa contribuye en el desempeño laboral en las instituciones educativas en este contexto se consideró oportuno realizar una investigación, donde se busca describir de qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de las docentes de la Institución Educativa N° 083.

1.1. Descripción del problema.

En la Institución Educativa N.º 083 de la UGEL de San Juan de Lurigancho la directoras y las docentes, desconocen la estrecha relación que guarda la Gestión Administrativa de la Directora y el Desempeño laboral de las Docentes, en lo que se refiere al proceso de la gestión administrativa y la existencia de períodos o momentos que dan vida y eficacia al proceso de administrar; estos procesos según Stoner (1996) que no deben faltar en la gestión administrativa de las instituciones educativas son: “Planificación, Organización, Dirección y Control”(p.11). Sin embargo, en el caso de la Institución Educativa N.º 083 no se observan, lo que dificulta o impide el buen desempeño laboral de las docentes de la institución educativa mencionada.

Stoner (1997) en su obra Administración afirma:

Que, el proceso administrativo es una forma sistemática de hacer las cosas. Se habla de la administración como un proceso, para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueran sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionada con el propósito de alcanzar las metas que desean. Más adelante se describe cuatro actividades administrativas básicas, así como las relaciones y el tiempo que involucran siendo ellas: Planificación, Organización, Dirección y Control. (p.11)

Por lo mencionado observamos que la Gestión Administrativa de la Institución Educativa N.º 083 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, es comprendida erróneamente por la directora y las docentes, solo como actividades de suministro de materiales, el ejercicio de los ingresos, los servicios de mantenimiento de infraestructura, vigilancia, asistencia de personal y trámite documentario de esa manera vemos la gestión administración ajena o alejada del desempeño laboral de los docentes lo cual es errado y la administración debería entenderse como lo explican Stoner, Gilbert y Freeman (1997) como:

El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para alcanzar las metas establecidas. Sostienen que la administración educativa es un proceso sistemático de hacer las cosas a través de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes y que consiste en lograr los objetivos con la ayuda de todos los participantes. (P.11).

De la misma manera, Castillo (2005) considera:

Que los administradores requieren de sus habilidades, aptitudes y atributos para realizar ciertas actividades, interrelacionadas con el fin de lograr las metas deseadas entendiéndose que la administración educativa no solo implica la dirección de la organización, el uso y ejercicio de los recursos, materiales, tecnológicos, presupuestales, si no también la proyección de necesidades humanas futuras; la previsión estratégica de capacitación de los recursos humano, intelectual y la formación docente; lo cual debe reflejarse en el desempeño laboral de las docentes,

El aporte de Castillo coincide con lo sostenido por Fernández y Rosales (2014) quienes exponen que:

El director debe entender que su capacidad como líder dependerá en gran medida de la forma en que lleve a cabo las gestiones administrativas y que es imprescindible reconocer que la labor de los directores de escuela no es fácil, pero no es imposible. Por tanto, es un reto para el director de escuela como líder resaltar e incentivar a sus maestros hacia el compromiso educativo. De esta manera se puede lograr una educación más positiva y efectiva con los estudiantes.

Davis y Thomas (como se citó en Fernández y Rosales, 2014) consideran en su libro “Escuelas eficaces y Profesores eficientes” que:

Existen unas características esenciales para identificar un director eficaz. Estas son: poseer una visión clara de la dirección y objetivo de la escuela, fomentar un clima escolar favorable, controlar y evaluar el progreso de los maestros, ser cooperador, disponer de muchos recursos e iniciativa utilizando de forma creativa y que el administrador educativo o director escolar deberá: Planificar, Tomar decisiones, utilizar los recursos sabiamente, Coordinar al personal docente y administrativo.

La gestión administrativa, debe tratar de organizar y administrar mejor las actividades de la Institución Educativa, orientadas a la aceleración de su desarrollo Institucional y Pedagógico a través de la planificación, organización, dirección, control las cuales aseguran un eficiente desempeño laboral de las docentes en torno a las metas establecidas lo cual no se evidencia en la institución educativa N.º 083 de la UGEL de San Juan de Lurigancho, debido al desconocimiento de las funciones administrativas, lo cual tienen como consecuencia una

influencia negativa en el Desempeño Laboral de las Docentes que se incrementa cada vez más.

1.1.1. Problema principal

¿En qué medida influye la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de las Docentes en la Institución Educativa Inicial N° 83 de la UGEL de S.J.L.?

1.1.2. Problemas específicos

1.1.2.1 ¿De qué manera favorece la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de las Docentes en la Institución Educativa N° 83 de S.J.L.?

1.1.2.2 ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de las Docentes en la Institución Educativa N° 83 de la UGEL de S.J.L.?

1.2. Antecedentes.

1.2.1. Nivel internacional

La gestión administrativa de los directores y en desempeño laboral de los docentes a nivel internacional, viene sufriendo cambios y transformaciones, por lo que se ha revisado estudios al respecto encontrando diversos aportes los cuales mencionamos a continuación.

Correa de Urrea, Álvarez y Valderrama (2010), en un escrito de la Fundación Universitaria Luis Amigó, afirman:

Que, en América Latina los modelos de desarrollos económicos y sociales han influido en la concepción y modos de actuación de la gestión. Hasta la década de los años 70 en las organizaciones existían dos procesos desintegrados: la planificación y la administración. La primera era responsabilidad de los planificadores quienes eran encargados de diseñar los planes, fijar objetivos y determinar las acciones que había que realizar; la segunda, era propia de los administradores, encargados de ejecutar las

acciones diseñadas por los primeros. Esta práctica acompañó a los sistemas educativos centralizados, en los cuales el modelo administrativo separó también las acciones administrativas de las pedagógicas, concentrando las primeras en los llamados directivos y las segundas en los docentes. Actualmente ambos procesos, administración y planificación, se articulan en la gestión, superándose esta dicotomía, al interior de sistemas educativos descentralizado, (...), de la misma manera consideran que la gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión. (p.17).

Martínez (2012) en el libro *Administración Educativa* se menciona que; la dirección tiene una función de facilitar y dar sentido o una línea de acción a las tareas que administran a la organización. Observa la función de la efectividad y eficiencia de las tareas y encamina a éstas a cubrir las necesidades de la misma, es decir tiene la finalidad de generar un bien o un servicio. Las funciones de la dirección son: Planeación, Organización, Dirección, Control, Personal, Innovación, Comunicación, Coordinación. (p.13).

Fernández (2012) en la revista *Visión Educativa* explica sobre el proceso administrativo, que:

El enfoque del proceso administrativo u operacional reúne conceptos, principios, técnicas y conocimientos de otros campos y enfoques administrativos. La intención es desarrollar recursos científicos y teóricos de aplicación práctica. Distingue entre conocimientos administrativos y no administrativos. Desarrolla un sistema de clasificación basado en las funciones administrativas básicas: planeación,

organización, integración de personal, dirección y control. En el modelo de gestión educativa estratégica, que se trabaja en las escuelas se organiza la actividad en cuatro dimensiones: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social comunitaria. El modelo define la dimensión administrativa en términos de la función educativa de la escuela: Las acciones de la dimensión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene, control de la información relativa a todos los actores de la escuela y cumplimiento de la normatividad, así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa, y que la dimensión administrativa se refiere al manejo de los recursos humanos, materiales y financieros de una institución. Administrar implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones”. (p.72)

González (2014) en la tesis de Liderazgo del director para el Desempeño Laboral de los Docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas, resalta que; resulta prioritario de quienes ocupan cargos directivos el conocimiento necesario en materia gerencial, el cual le proporcione las herramientas necesarias para conducir adecuadamente la organización de manera de propiciar un mejoramiento del desempeño laboral del docente. De acuerdo con lo antes expuesto, el director debe estar capacitado para tomar las decisiones más pertinentes, ser apto y capaz de motivar, accionar, gerenciar, asignar responsabilidades e inspirar respeto, confianza, cooperación, elementos claves para influir en el comportamiento de los docentes mejorando su desempeño laboral. (p.4).

Al respecto, Laval (2004) señala que en el campo educativo se han ido insertando estos conceptos buscando un punto de encuentro entre funciones gerenciales y procesos educativos, esta cohesión ha permitido que los autores que se han dedicado al estudio de procesos gerenciales en el campo educativo. La situación en Venezuela no es muy diferente a la del resto de los países latinoamericanos, ya que las exigencias educativas, están caracterizadas por los cambios de paradigmas e innovaciones que se producen día a día, las cuales reclaman una adecuación de la estructura y funcionamiento de las organizaciones escolares. Para ello, el Ministerio del Poder Popular para la Educación viene implementando todos los cambios estructurales y de fundamentación de las políticas educativas dirigidas a modernizar el sistema educativo en pleno. Dentro de ese contexto, se expresa la exigencia de un gerente educativo con habilidades, competencias, capaz de enfrentar los retos planteados al mismo, es decir, su interés no solo debe enfocarse en dirigir, sino responsabilizarse por la institución mediante una sólida formación que le permita interpretar los procesos relacionados con su cargo. Esta modernización ha transformado progresivamente la gestión de la dirección y el conjunto de interacciones que se establece en las instituciones educativas, la cual según Graffe (2002), “ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio” (p.487).

Chávez y Prieto (2017) consideran lo expuesto por Naranjo (2010) sobre la organización y dirección de los centros educativos como un subsistema que requiere de directivos con conocimientos gerenciales que le permitan el logro de acciones para conducir con acierto las instituciones guiando al personal a mejorar su desempeño, así como poseedor de una actitud positiva ante los cambios educativos y con disposición a una formación permanente. Así como lo expresado por Sambrano y Steiner (2007) “la educación exige

profesionales capaces de continuar su actualización. Aprendices permanentes con habilidades para aprender-aprender, capacidad de producir o utilizar conocimientos” (p.19).

Los señalamientos anteriores permiten inferir que la gestión gerencial del directivo es una pieza clave para una excelente práctica educativa, al configurar un proceso educativo el cual cumpla con las exigencias sociales de las organizaciones. Alles (2006), sostiene:

Que, el análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir o supervisar al personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de las organizaciones y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (p.29)”

Guzmán, Encarnación y Morillom (2004); en su informe sobre la investigación a La Gestión Administrativa en Centros Educativos Privados de la Universidad de Autónoma de Santo Domingo - Centro Universitario Regional del Oeste; mencionan sobre el análisis de los enfoques conceptuales y evolución de la Gestión Administrativa en los Centros Educativos, la supervisión interna y la autoridad que ejercen los Directores hacia los Docentes en los Centros Educativos, los cuales apuntan hacia la estructura administrativa que es definitivamente el factor relevante de la Gestión Administrativa.

Duchi y Bolívar (2001) en su tesis titulada “Los Procesos de Gestión administrativa y Pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba - Bolivia” abordan sobre las acciones administrativas y pedagógicas de los responsables de la Práctica Educativa, centrandó su investigación en los procesos administrativos y pedagógicos, la cogestión y participación de los actores en función de redes de ayuda y cooperación, abordando en el ámbito administrativo, la participación de los actores en los procesos administrativos, los

niveles de la gestión administrativa y los estilos de administración puestos en práctica en el interior del núcleo y en los procesos pedagógicos se centran en las prácticas de aula, concretamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, vistos éstos como resultado de la capacitación docente, acompañamiento pedagógico en el aula, experiencia docente y las redes de ayuda y cooperación gestadas en el interior de las Instituciones Educativas.

1.2.2. Nivel nacional

Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) en el que se menciona a la gestión administrativa como el manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones así mismo amplía aún más. En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable financiero.

La tesis, “Relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente Según los Estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú” (2011), considera que:

Los institutos superiores, requiere de calidad de gestión administrativa, basadas en los principios fundamentales de la Calidad Total, que consideran en su concepción del ser humano como un capital, que se respalda en la enseñanza, la honestidad, la ética, la eficiencia, responsabilidad y la efectividad traducida en trabajos de investigación, asimismo la gestión de calidad requiere la implementación sistemática de los servicios de apoyo que incluyen a la gestión económica, áreas de computación, bibliotecas especializadas, servicios administrativos, materiales didácticos y planta física, para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas de gestión administrativa. Esto significa que ambas variables, deben relacionarse en una gestión que permita una formación profesional de alto nivel académico, que enriquezca y promueva el desarrollo, tanto en lo personal como en lo social, el de formar profesionales que sepan “consumir” y “producir” ciencia y tecnología, con cualidades morales, éticas, reflexivos, innovadores y creativos que permitan responder a los retos que plantea la sociedad en la educación superior maestría y doctorado para el siglo XXI; la necesidad de un nuevo proceso en la investigación científica fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia. (Quichca, 2011)

Arimatea (2008) en su tesis titulada “La Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post- Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, considera en su investigación que la

calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Se puede afirmar que, la gestión administrativa en una institución es básica y esencial para el desempeño laboral eficiente, como lo sostienen muchos académicos y gerentes como:

Bernabé (1955) La administración se define como el proceso de crear, diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, laborar o trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas. Es necesario ampliar esta definición básica. Como administración, las personas realizan funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

Koontz, Weihrich & Cannice (1955) muchos estudiosos y gerentes han encontrado que la organización útil y clara del conocimiento facilita el análisis de la administración. Por tanto, al estudiar administración es necesario desglosarla en cinco funciones gerenciales (planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar), de las cuales puede organizarse el conocimiento que las subyace.

Salazar (2004) en su ensayo tendencias en la Administración Educativa: Cambios y Transformaciones en la Gestión de las Instituciones Educativas de la Revista Ciencias de la Educación de Valencia menciona que para el éxito de la Administración Educativa de las Instituciones que conforman el sistema educativo es de gran importancia la formación del profesorado y de los docentes a quienes se les ha confiado la misión de gerenciar las institución educativa, a la luz de los nuevos avances tecnológicos inmersos en la actual sociedad de la información. La administración educativa debe esforzarse continuamente por mejorar los procesos administrativos y gerenciales, por elevar su calidad de gestión y

satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios. Estas tendencias son la base de una administración moderna. De esta manera, se establece la necesidad de conocer la calidad que presta el servicio educativo, con énfasis en el ámbito de la administración educativa. La calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación.

La gestión escolar UNESCO (2011) comprende las siguientes dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, según siguiente tabla de la gestión escolar:

Figura 1:

Dimensiones de la gestión escolar.



FUENTE: Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas UNESCO-Perú 2011

La gestión administrativa permite el reconocimiento del tipo de actividades que desde la administración de la institución educativa favorecen o no los procesos de enseñanza y de aprendizaje con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los estudiantes, las prácticas docentes y los directivos, y también del personal

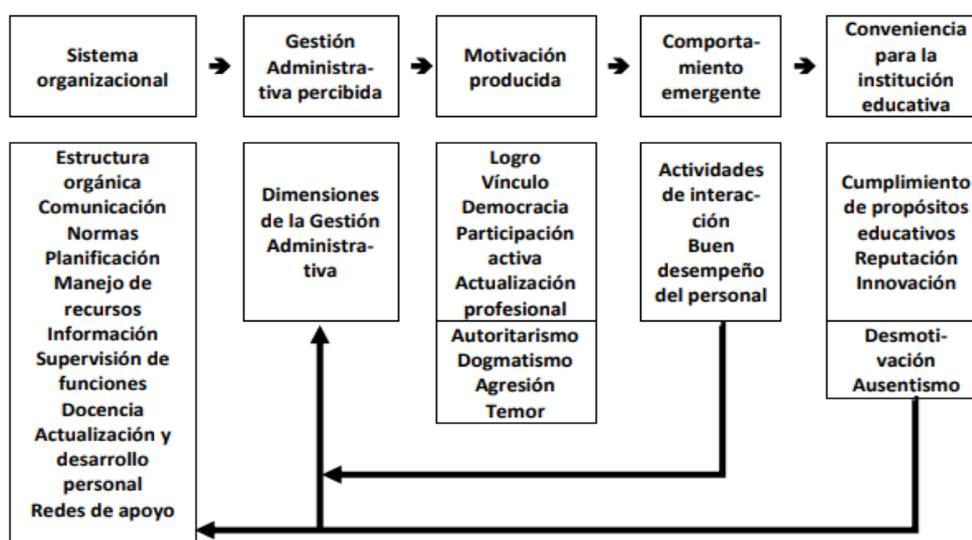
de apoyo y asistencia, por ello para esta investigación se han establecido las siguientes dimensiones:

- A. *Manejo de tiempos y espacios*: Tiempo de actividades académicas, distribución de aulas y laboratorios, uso de biblioteca virtual y presencial.
- B. *Gestión de recursos humanos e información*: Idoneidad de docentes y de trabajo de supervisión, personal administrativo, mecanismos de reclamos y sugerencias.
- C. *Cumplimiento de normatividad*: Existencia de normatividad que respalde la transparencia de las evaluaciones, participación y acceso a las normas académicas que rigen el trabajo académico, administrativo. Así como verificar si el personal docente y administrativo conocen y aplican las normas establecidas.

La metodología para el estudio de la gestión administrativa se puede observar en la siguiente figura:

Figura 2:

La gestión administrativa



FUENTE: Elaboración propia de la revisión bibliográfica de los autores como Batista (2001), UNESCO (2011), Molocho (2010) y otros.

A nivel del desempeño Laboral, debemos tener en cuenta los aportes de D'Vicente (1997) citado por Bohórquez (2004) define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

Stoner (1994) citado por Torres & Zúñiga (2017) afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral esta referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2007) expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Druker (2002) al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2000) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta logrando.

Gutiérrez (2006) como se citó en Mendoza (2018) define al desempeño docente como el cumplimiento del deber, de las obligaciones inherentes a la profesión y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

Guerra y López (2007) como se citó en Mendoza (2018) definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”. Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su

acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

Corona (2000) como se citó en Mendoza (2018) menciona que el desempeño laboral “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Cuando hablamos de “Desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Chiroque, 2006)

De la Cruz, (2008) citado en Villarreal (2018) menciona que el desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.

Enríquez (2006) El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio

en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Citado por Macha 2017, p. 27)

El desempeño docente, desde una visión renovada e integral; según cita Robalino (2005) en la revista PRELAC, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”. Definición que alude a los roles de los docentes en tres dimensiones: la de los aprendizajes de los estudiantes, la de la gestión educativa, y la de las políticas educativas. El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Generalmente se considera que hay calidad docente cuando los maestros disponen de los conocimientos y de las capacidades suficientes para enfrentar las tareas y resolver los problemas propios de su esfera de trabajo. Pero, para que la calidad docente quede de manifiesto, los maestros deben ofrecer evidencia, en su desempeño profesional, de estar haciendo uso de esos conocimientos y capacidades.

Benavides (2002) al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. (Citado por Molina 2020, p. 15)

En la investigación, hemos buscado la relación entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral Docente, encontrando como se cita en Ávila (2011) lo expresado por Ditcher (1990) que la gerencia no es una vía en un sólo sentido; consiste no sólo en dar órdenes y esperar que se cumplan, sino, se debe considerar a los colaboradores como socios y no como subordinados. Un gerente inteligente, comprende que la gente desarrolla su más alto potencial cuando está motivado por crecer y desarrollarse. Por ello, el éxito del gerente depende del respeto, tanto del que da, como el recibido. Es impropio hablar de gerencia educativa en una organización donde existe carencia de liderazgo e irrespeto a los valores individuales y grupales. Si la organización no posee un efectivo control o supervisión es incorrecto hablar de gerencia. En las instituciones educativas superiores, el rector es el supervisor nato y permanente del plantel; por ello se constituye en pieza clave en la marcha de una universidad preocupada por lograr una educación de calidad. Además del rector, el gobierno de la organización de una institución de educación superior está presidido por el vice rector, los decanos de las diversas Facultades, etc., quienes tienen la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar. Evidentemente, que, para cumplir con las funciones previstas en la normativa legal vigente, el rector debe poseer

ciertas cualidades como conductor de una organización al representar sus capacidades y fortalezas básicas. En este contexto, un buen líder educativo es aquella persona con ideales elevados y habilidad práctica para lograr el funcionamiento armonioso de la institución de educación superior, tomar decisiones oportunamente y conciliar los diferentes intereses de la organización para alcanzar los objetivos preestablecidos que inducen, a través de su gestión administrativa, a los subordinados como equipos de trabajo, a alcanzar los propósitos y metas de la organización educativa. Le corresponde al rector, vice rectores y decanos, planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar las actividades, planes, programas y proyectos que la institución que debe desarrollarse para lograr los niveles de eficiencia requeridos. En cuanto a la planificación, los directivos tienen la responsabilidad de planificar al procesar las políticas educativas de instancias superiores, formular diagnósticos reales de la institución, estableciendo prioridades para definir objetivos, metas y estrategias que orientan el plan anual de la universidad realizado por el equipo técnico docente, previa presentación de los lineamientos para su elaboración.

Respecto a la Institución Educativa Inicial N° 083, la directora y las docentes no han considerado los cambios actuales y componentes sobre gestión administrativa como un aspecto fundamental en el desempeño laboral, a pesar de que dicho aspecto influye en la eficiencia de la institución educativa y es una parte primordial del proceso educativo de la institución, además de que tiene que ver con el desempeño docente y la calidad del servicio educativo que se brinda. Las docentes de la institución educativa N° 083, poco toman en cuenta que la gestión administrativa está relacionada con el buen desempeño docente y terminan por manejarlo de manera empírica, además desconocen sobre la gestión administrativa en sus distintas dimensiones directivas como una nueva forma de ver la

gestión educativa hacia el logro de sus propósitos y desarrollo de sus capacidades para articular la gestión administrativa y el desempeño docente.

La Gestión administrativa en la institución educativa N° 083 y el desempeño docente juega un papel importante, para brindar servicios educativos de calidad o excelencia, pero se ha observado que la directora y las docentes, poseen experiencia en la docencia, sin embargo no se encuentra completamente capacitada para asumir la dirección de las institución educativa, por que no poseen una total preparación en gestión administrativa, tanto en la administración de recursos materiales, humanos, asimismo ejercer un liderazgo dinámico, una toma de decisiones como en la planeación, organización., dirección y control de la institución educativa, ello quiere decir que la gestión administrativa y el desempeño docente se encuentran en estrecha relación y ambas contribuyen para el buen servicio educativo.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar el tipo de influencia de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de las Docentes de la Institución Educativa N.º 83 de la UGEL de S.J.L.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Evaluar como la Gestión Administrativa mejora el Desempeño Laboral de las Docentes en la Institución Educativa N.º 83 de S.J.L.

1.3.2.2 Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de las Docentes en la Institución Educativa N.º 83 de la UGEL de S.J.L.

1.4. Justificación

Esta investigación es necesaria por que contribuirá a ampliar y validar los conceptos de la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 083, asimismo, generará espacios de reflexión, discusión y análisis de los resultados obtenidos del presente estudio; los cuales servirán para ampliar y generalizar conceptos sobre gestión administrativas desempeño laboral Docente, además para sugerir nuevas ideas, recomendaciones, apoyar teorías, etc. Esta investigación, es conveniente, por que contribuirá con el cambio y mejora de la gestión administrativa, de la directora y la mejora del desempeño laboral de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 083. Del mismo modo a través del presente estudio podremos investigar si en la Institución Educativa N° 083 la directora aplica eficientemente los momentos o funciones de la Gestión Administrativa y si el personal docente demuestra un desempeño laboral eficiente. Por otra parte, en cuanto a su alcance, esta investigación abrirá nuevos caminos para Instituciones Educativas que presenten situaciones similares a la que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial a estas.

1.5. Impactos esperados.

A través del conocimiento y análisis de los resultados del presente estudio se espera tener impacto en el mejor funcionamiento de la Institución Educativa Inicial N° 083, teniendo que cuenta que se espera que la directora y las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 083 mejoren su práctica directiva y pedagógica respectivamente.

Por tanto, es necesario que la directora y las docentes, conozcan, analicen, reflexionen y establezcan propuestas de mejora en base a los aportes del presente estudio, fortalecimiento y generando un efecto positivo en el desempeño de la directora y de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 083.

II. Metodología

Respecto a la metodología en la investigación se ha considerado lo siguiente:

2.1. Tipo de Investigación

El Diseño metodológico de la presente investigación es no experimental, descriptivo por que se enfoca en la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos encontrados.

2.2. Población y muestra.

La población esta conformada por el personal de la institución educativa inicial N° 083.

2.2.1. Población: Está conformada por el personal de la institución educativa inicial N° 083.

Tabla1:

Población Institución Educativa Inicial N° 83

Directora	1
Docentes	9
Auxiliares	6
Estudiantes	240
Administrativos	2

2.2.2. Muestra

La muestra que se tomara, son ocho docentes y una directora de la Institución Educativa Inicial. N° 083.

2.3. Instrumentos de recolección de datos.

Las Técnicas e Instrumentos de recolección de datos serán las siguientes:

- a) Análisis de contenido: Ficha de análisis de contenido
- b) Encuesta: Ficha de encuesta

2.3.1. Procedimiento

Análisis de contenido: se estudió y analizó el contenido de los documentos de la Institución educativa, así como la normativa relacionada con desempeño docente y directivo, además de libros físicos y virtuales relacionados con la gestión administrativa y el desempeño docente como:

Educación, M. d. (2012). *Marco del Buen desempeño Docente*. Lima: Corporación Grafica Navarrete.

Educación, M. d. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: MINEDU.

2.3.2. Encuesta:

- A. El instrumento se aplicó a 9 docentes que representa el 100% de docentes de la Institución educativa,
- B. Se realizaron dos preguntas de datos informativos relacionadas con la condición y tiempo de servicio de las docentes.
- C. La encuesta contiene 36 preguntas cerradas, las cuales se respondieron con la siguiente consideración: **1=** Afirmativo en todos los aspectos y **2=** Negativo al menos en un aspecto.
- D. El objetivo de la aplicación de la encuesta fue analizar el tipo de influencia de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de las Docentes de la Institución Educativa N.º 83 de la UGEL de S.J.L., Evaluando como la Gestión Administrativa influye en la mejora el Desempeño Laboral de las Docentes en la Institución Educativa N.º 83 de S.J.L., y estableciendo la relación entre ambas.

- E. La aplicación de la encuesta fue de forma directa a las docentes fin de explicar los objetivos de la investigación, responder dudas y aclarar las preguntas de la encuesta.
- F. La encuesta se aplicó los días viernes del mes de noviembre del 2017 y en horario diferente a la jornada pedagógica de cada docente a fin de no interferir con el cumplimiento de las horas pedagógicas de los estudiantes.
- G. Aplicada las encuestas se ha sistematizado y procesado con la aplicación de hojas de cálculo Microsoft Office Excel 2010 que es una aplicación utilizada en tareas financieras y contables, con fórmulas, gráficos y un lenguaje de programación.

III. Resultados

Los resultados estadísticos obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados de los de la aplicación del instrumento se detallan a continuación:

3.1. Datos Generales

Tabla 2:

Condición de los Docentes de la Institución Educativa.

Condición	Total	%
Nombrado	9	100%
Contratado	0	0%
Destacado	0	0%

Figura 3:

Condición de los Docentes de la Institución Educativa.

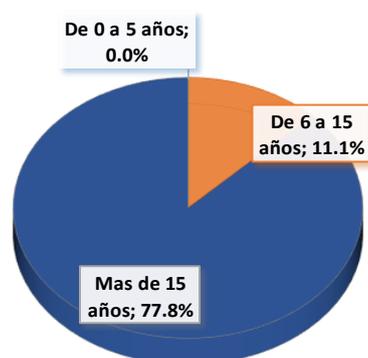


Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio, 11

Interpretación: Existen nueve docentes nombradas y ninguna docente contratada ni destacada

Tabla 3:*Tiempo de Servicio de la Institución Educativa.*

Tiempo Serv.	Total	%
De 0 a 5 años	0	0%
De 6 a 15 años	1	11%
Más de 15 años	8	89%

Figura 4:*Tiempo de Servicio de la Institución Educativa.*

Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio, 11

Interpretación: El 89% de las docentes de la I.E.I. N° 083 tienen más de 15 años de servicio mientras el 11% de las docentes tiene entre 6 a 15 años de servicio.

3.2. Gestión Administrativa

Tabla 4:*De la Planificación de la Gestión Administrativa*

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
1	El PEI y PAT han sido elaborados de forma participativa.	4	5	44.4%	55.6%
2	La visión y misión de la Institución Educativa es conocida por las docentes.	1	8	11.1%	88.9%
3	Objetivos de los planes de la Institución Educativa son es conocidos por las docentes.	3	6	33.3%	66.7%
4	Metas de los planes de la Institución Educativa.	3	6	33.3%	66.7%
5	Instrumentos de planeación de la Institución Educativa.	1	8	11.1%	88.9%
6	El FODA en los instrumentos de planeación responde al diagnostico	4	5	44.4%	55.6%
7	Actividades del PEI y PAT son ejecutadas.	3	6	33.3%	66.7%
8	Se ejecutan y evalúa el presupuesto.	2	7	22.2%	77.8%
TOTAL, DE RESPUESTAS		21	51	29.2%	70.8%

Figura 5:

De la Planificación de la Gestión Administrativa



Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio, 11

Interpretación: El desconocimiento de la planificación de la gestión administrativa en la I.E.I. N° 083, por parte de las docentes es significativa, ya que el 70.8% de docentes manifiesta desconocer las actividades relacionadas con la planificación de la gestión administrativa, es así que el 88.99% de las docentes no explican y desconocen respecto a la visión y misión e Instrumentos de planeación de la Institución Educativa; de similar manera, el 77.8 % de docentes ignoran sobre la ejecución y evaluación del presupuesto de la Institución educativa, añadiendo a ello que el 66.7% de las docentes desconoce sobre los objetivos y metas de los planes de la Institución Educativa, actividades del PEI y PAT; mientras que 55.6% desconoce a cerca de la importancia del FODA y sobre la participación de las docentes en la formulación del PEI y PAT.

Tabla 5:

De la Organización de la Gestión Administrativa.

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
9	Estructura organizacional de la Institución Educativa contribuye al buen desempeño docente.	3	6	33.3%	66.7%
10	Comunicación de la Institución Educativa es fluida y democrática.	3	6	33.3%	66.7%
11	Reglamento interno de la Institución Educativa permite la asignación de responsables de forma clara.	4	5	44.4%	55.6%
12	Manual de funciones de la Institución Educativa describe las funciones específicas.	0	9	0.0%	100.0%
TOTAL, DE RESPUESTAS		10	26	27.8%	72.2%

Figura 6:

De la Organización de la Gestión Administrativa.



Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio,

Interpretación: El porcentaje de desconocimiento o no aplicación de la organización de la gestión administrativa en la I.E.I. N° 083 por parte de las docentes es de 72.2%; lo cual es significativo ya que los datos evidencian que el 100 % de las docentes desconocen de la existencia del manual de funciones de la institución educativa; mientras que el 66.7% de docentes declara desconocer sobre la estructura organizacional de la institución educativa, de la misma forma las docentes manifiestan que la comunicación de la institución educativa no es fluida y clara y el 55.6% de las docentes afirman desconocer sobre la asignación de funciones contenidas en el reglamento interno de la institución educativa.

Tabla 6:

De la Dirección de la Gestión Administrativa.

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
13	Comunicación abierta de la directora para el logro de lo planificado.	2	7	22.2%	77.8%
14	Motivación efectiva de la directora al personal docente para el logro de lo planificado.	2	7	22.2%	77.8%

15	Delegación de funciones de la directora.	3	6	33.3%	66.7%
16	Nivel de confianza y credibilidad de la directora en la Institución Educativa.	2	7	22.2%	77.8%
17	Toma de decisiones oportuna de la directora de la Institución Educativa.	2	7	22.2%	77.8%
18	Empatía de la directora de la Institución Educativa.	2	7	22.2%	77.8%
TOTAL, DE RESPUESTAS DE LOS ITEMS		13	41	24.1%	75.9%

Figura 7:

De la Dirección de la Gestión Administrativa

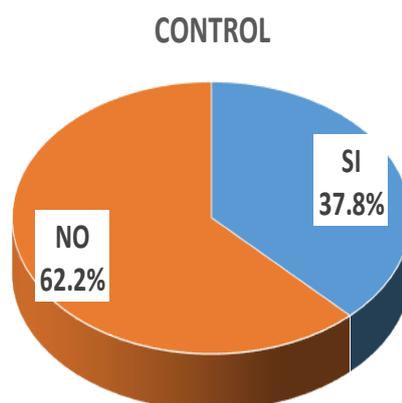


Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio,

Interpretación: En lo que se refiere a la dirección de la gestión administrativa de la I.E.I. N° 083, se observa que el 75.9% de las docentes desconoce al respecto. Se evidencia de que el 77.8% de las docentes indica que la comunicación de la directora no es abierta; tampoco la motivación de la directora hacia al personal docente para el logro de lo planificado es efectiva, además de que el nivel de confianza, credibilidad y empatía de la directora es bajo, de la misma forma el 66.7% de las docentes consideran que no existe delegación de funciones por parte de la directora para el logro de lo planificado.

Tabla 7:*Del Control de la Gestión Administrativa.*

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
19	Sistema de información a los usuarios y miembros de la Institución Educativa es claro	3	6	33.3%	66.7%
20	Controles de los avances y cumplimiento de las acciones de los miembros de la Institución Educativa.	3	6	33.3%	66.7%
21	Se realizan medidas retroalimentarias y correctivas.	2	7	22.2%	77.8%
22	Existe sistema de control documentario en la Institución Educativa.	5	4	55.6%	44.4%
23	Supervisión, monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa por parte de la directora.	4	5	44.4%	55.6%
TOTAL, DE RESPUESTAS DE LOS ITEMS		17	28	37.8%	62.2%

Figura 8:*Del Control de la Gestión Administrativa.*

Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio,

Interpretación: Los datos evidencian que el 62.2% de las docentes de la I.E.I. N° 083 desconocen sobre las actividades de control de la gestión administrativa, por lo que se observa que el 77.8 % de las docentes afirma que no se realizan medidas

retroalimentarías y correctivas por parte de la dirección, mientras que el 66.7% de la docentes indica que no existe un sistema de información clara a los usuarios y miembros de la institución educativa, tampoco existe información del control de los avances y cumplimiento de las acciones institución educativa, mientras que el 55.6% de las docentes manifiesta que no se cumple con las acciones de supervisión, monitoreo y acompañamiento a las docentes por parte de la dirección y finalmente el 44.4% de las docentes afirman que no existe de un sistema de control documentario en la institución educativa.

3.3. Desempeño laboral docente.

Tabla 8:

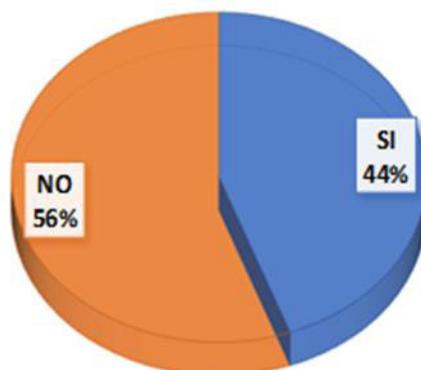
De la Planificación y Organización Académica de las Docentes

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
24	Presentación oportuna planificación docente.	5	4	55.6%	44.4%
25	La planificación docente considera el diagnóstico escolar y las características de los estudiantes.	6	3	66.7%	33.3%
26	Análisis oportuno del currículo básico.	1	8	11.1%	88.9%
TOTAL, DE RESPUESTAS		13	23	36.1%	63.9%

Figura 9:

De la Planificación y Organización Académica de las Docentes

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA



Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio,

Interpretación: Se ha evidenciado que el 63.9% de las docentes de la I.E.I. N° 083 desconoce o no realiza la planificación y la organización académica de forma adecuada, ya que el 88.9 % de las docentes no realiza un análisis oportuno del currículo básico, mientras que el 44.4% afirma que las docentes no presentan oportunamente su planificación y el 33.3% de las docentes no considera el diagnóstico escolar y las características de los estudiantes para el desarrollo de la planificación.

Tabla 9:

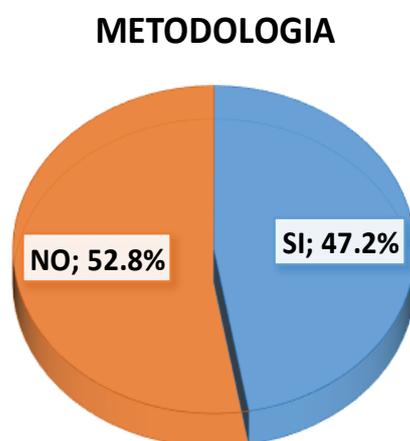
De la Metodología de las Docentes.

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
27	Aplicación de estrategias de aprendizajes novedosos.	3	6	33.3%	66.7%
28	Las docentes hacen uso de herramientas pedagógicas: CN y Rutas de Aprendizaje	9	0	100.0%	0.0%

29	Desarrollo adecuado de los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje.	2	7	22.2%	77.8%
30	Aplica métodos pertinentes en el desarrollo de las sesiones.	3	6	33.3%	66.7%
TOTAL		17	19	47.2%	52.8%

Figura 10:

De la Metodología de las Docentes.

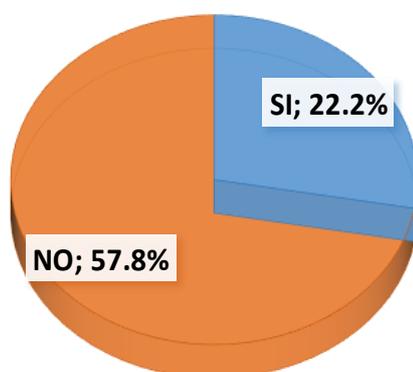


Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio, 11

Interpretación: Se ha identificado que el 52.8% de las docentes en la I.E.I. N° 083 no desarrolla de forma adecuada la metodología en las sesiones de aprendizaje, ya que el 77.8% de docentes desconoce o no toma en cuenta los procesos pedagógicos, mientras que el 66.7% de las docentes no aplicación de estrategias de aprendizajes novedosos ni conoce métodos pertinentes en el desarrollo de las sesiones.

Tabla 10:*De la Evaluación del Aprendizaje.*

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
31	Técnicas e instrumentos de evaluación.	2	7	22.2%	77.8%
32	Tipos de evaluación: la autoevaluación e inter evaluación.	3	6	33.3%	66.7%
33	Sistematización del progreso individual de los estudiantes	3	6	33.3%	66.7%
34	Del registro de evaluación, registro auxiliar, anecdotario, etc.	2	7	22.2%	77.8%
TOTAL, DE RESPUESTAS		10	26	22.2%	57.8%

Figura 11:*De la Evaluación del Aprendizaje.***EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, Julio, 11

Interpretación: Se ha identificado que el 57.8 % de las docentes en la I.E.I. N° 083 desconocen o no aplican la evaluación de los aprendizajes de forma adecuada, ya que el 77.8% de las docentes desconoce o no hace uso de las técnicas e instrumentos de evaluación, ni del el registro de evaluación, registro auxiliar, anecdotario, etc.; mientras que el 66.7% de las docentes desconoce o no aplica la autoevaluación,

heteroevaluación, inter evaluación, etc., tampoco realizan la sistematización del progreso individual de los estudiantes.

Tabla 11:

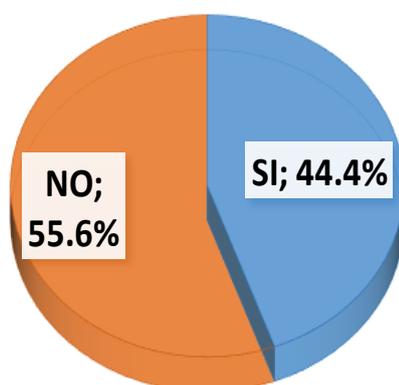
De los Materiales Didácticos.

N	ITEMS	SI	NO	%SI	%NO
35	Cuenta con ficha técnica de uso de los materiales educativos.	4	5	44.4%	55.6%
36	Uso de materiales innovadores en las sesiones de aprendizaje.	5	4	44.4%	55.6%
TOTAL, DE RESPUESTAS		9	9	44.4%	55.6%

Figura 12:

De los Materiales Didácticos.

MATERIALES DIDÁCTICOS



Fuente: I.E.I. N° 083, 2017, julio, 11

Interpretación: Se ha identificado que el 55.6 % de las docentes en la I.E.I. N° 083 no hace uso eficiente de los materiales educativos, ya que se ha observado que las docentes no cuentan con ficha técnica de uso de los materiales educativos y tampoco hacen uso de materiales innovadores en las sesiones de aprendizaje en un 55.6 %.

IV. Conclusiones

- 4.1. La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral de las docentes de la Institución Educativa Inicial N° 83 de la UGEL de S.J.L.
- 4.2. Se ha identificado que el 70.5% de las docentes desconoce sobre la gestión administrativa en la Institución educativa Inicial N° 83.
- 4.3. El 59.80% de las docentes no tienen un desempeño laboral adecuado.
- 4.4. El 70.8% de docentes de la Institución Educativa N° 83 desconoce sobre las actividades relacionadas con la planificación de la gestión administrativa.
- 4.5. El 72.2 % de docentes de la Institución Educativa N° 83 desconoce sobre la organización de la gestión administrativa.
- 4.6. El 75.9% de docentes de la Institución Educativa N° 83 desconoce respecto a la dirección de la gestión administrativa.
- 4.7. El 62.2% de las docentes desconoce sobre las actividades de control de la gestión administrativa, de la I.E.I. N° 083.

V. Recomendaciones

- 5.1. Capacitar a las docentes y directora de la Institución Educativa Inicial N° 83 en aspectos relacionados en gestión administrativa y desempeño laboral.
- 5.2. Capacitar a las docentes y directora de la Institución Educativa Inicial N° 83 en organización y control de la gestión administrativa.

VI. Referencias

- Alles, A. (2006). *Desempeño por Competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Arimatea, J. (2008). *La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ávila, M. (Octubre de 2020). *La Gerencia Educativa y la Gestión de la Supervisión Escolar*. (Tesis de grado). Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Bendezú, V. (2019). *Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2017*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10478>
- Bustos, E. (2013). Proceso administrativo y planeación. Revista Científica Dominio de las Ciencias. <file:///C:/Users/garde/OneDrive/Escritorio/Dialnet-ElementosEsencialesParaLograrLaEfectividadDeLosMod-6134929.pdf>
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: Reto para el director*. Puerto Rico: Facultad de Educación de la Universidad de Puerto Rico.
- Chávez F. & Prieto. (2018). *Liderazgo del director en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “Túpac Amaru”, Uchumarca 2018*. Chiclayo– Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *La Administración*. Colombia: McGraw-Hill. Interamericana S. A.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Presencia Ltda. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiroque, S. (01 de 2006). *Repositorio MINEDU*. Obtenido de Evaluación del Desempeño Docente: <https://hdl.handle.net/20.500.12799/173>
- Correa U, A., Álvarez A, A., Correa, S. (s.f.). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó.
- Coulter, R. &. (2017). *Administración* (Decimosegunda edición ed.). Mexico: PEARSON.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Duchi, M. & Bolivar, A. (2001). *Los Procesos de Gestión Administrativa y Pedagógica del Núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba-Bolivia*. Bolivia: Universidades Mayor de San Simón.
- Estrada, L. (2015). *Desempeño Docente*. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo.
- Farro, F. (1995). *Gerencia de Centros Educativos*. Centro de Proyección Cristiana.
- Fernandez, S; Rosales, M. (2014). *Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación*. Congreso Iberoamericano.
- Gary, Davis & Thomas. (1992). *Escuelas Eficaces y Profesores Eficientes*. Madrid: La Muralla.
- Gonzales, A. (2013). *Liderazgo de Director y el Desempeño laboral de los Docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*. Venezuela: Universidad Santa María.
- Graffe, G. (Setiembre de 2002). *Gestión educativa para la transformación de la escuela*. *Revista de Pedagogía*, 23(68). Obtenido de Scielo: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M.. (17 de Julio de 2020). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, .11(34).
Obtenido de scielo: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005&lng=es&tlng=es
- Koontz, H, Weihrich & Cannice, W. (1955). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial* . México: Mc. Graw Hill Educación.
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa*. Barcelona. España: Paidós.
- López, F. (2005). *La Gestión de Calidad en Educación*. Editorial La Muralla S.A.
- Lozano, J. A. (2012). La función administrativa del directivo en la escuela secundaria. *Visión Educativa IUNAES*, 6(13). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=3096629>
- Macha, S. (2017). *Desempeño Docente y Capacidades Escolares en Estudiantes del Cuarto y Quinto Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N°5187 del Distrito de Puente Piedra*. (Tesis de grado). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Martinez , L. (2012). *Administración Educativa*. Venezuela: Editorial Red Tercer Milenio
- Mendoza, D. (2018). La Gestión Supervisora del Directivo Para el Mejoramiento del Desempeño Docente. *Innova Research Journal*, 72-82.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen desempeño Docente*. Lima: Corporación Grafica Navarrete.
- MINEDU (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Corporación Grafica Navarrete.
- Molina, M. (2020). Tesis. *Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral*. Guatemala: Univesidad EAFIT Facultada Administración de Empresas.
- Robalino, M. (Julio de 2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *Una mirada Amplia al desempeño y los roles*. Santiago, Chile: Revista PRELAC - UNESCO.
- Robbins, S. (2000). *Administración. Décima Edición*. . México: Pretince Hall .

- Salazar, M. (2004). Tendencias en la Administración Educativa: Cambios y Transformaciones en la Gestión de las Instituciones Educativas. Caracas - Venezuela: *Revistas Ciencias de la Educación*, (24), 191-204.
- Sánchez, E. & Gallo, G. (2014). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Victor Álvarez Huapaya" – Ayacucho, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20148>
- Sovero, F. (2002). *Cómo dirigir un centro educativo innovador*. Editorial San Marcos.
- Stoner, Freeman & Gilbert. (1997). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Torre, S. & Zuñiga, J. (2018). *La Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Consultores en Cuatro Empresas Consultoras de Informática de San Isidro 2017*. Lima Perú: Universidad San Ignacio de La Oyola.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión Para Directores de instituciones Educativas*. Lima-Peru: MINEDU.
- Universidad Nacional Autónoma de México, U. A. (2003). *Administración Básica I*. Fondo Editorial. http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/1/admon_bas1.pdf
- Villarreal, S. (2018). *Desempeño Docente*. (Tesis de grado). Maynas, Loreto: Universidad Científica del Sur.

VII. ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA No 083 DE LA UGEL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

Invocación: Le agradeceremos tenga la gentileza de responder, a esta sencilla y breve encuesta, que tiene como propósito contribuir con datos e informaciones que apoyen a determinar cómo es la Gestión Administrativa de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. No 083 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

① **Afirmativo en todos los aspectos**

② **Negativo al menos en un aspecto**

1.-DATOS INFORMATIVOS

1.1.- Institución Educativa a la que pertenece el informante: I.E.I. No 083

1.2.-Condición: a) Nombrado () b) Contratado () c) otro () ¿Cuál?.....

1.4.-Tiempo de servicio:

a) De 0 a 5 años () b) De 6 a 10 años () c) De 11 a 15 años ()

2.-GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	PLANIFICACION	1	2
1.	¿El PEI y PAT de la Institución Educativa han sido elaborados de forma participativa por toda la comunidad educativa, mostrando coherencia en su estructura y contenido, además presentados a la UGEL antes del Inicio del año escolar?		
2.	¿La Visión y Misión de la Institución Educativa son claros, alcanzables y conocidos por la comunidad educativa?		
3.	¿Los objetivos de los diversos planes de la Institución Educativa son claros, ejecutables y conocidos por la comunidad educativa?		
4.	¿Las metas de los diversos planes de la Institución Educativa son claros, alcanzables y conocidos por la comunidad educativa?		
5.	¿Los instrumentos de planeación de la Institución Educativa cuentan con estrategias innovadoras y variables para su ejecución?		
6.	¿Los instrumentos de planeación, presentan el FODA que obedecen al diagnóstico real de las necesidades, y características de la Institución Educativa?		
7.	¿La formulación de las actividades del PEI y PAT son claras y ejecutables en el periodo planteado?		

8.	¿La directora autoriza el uso adecuado y pertinente de los recursos directamente recaudados de la Institución Educativa? ¿Se formula, ejecuta y evalúa el presupuesto en atención a las necesidades de la institución Educativa?		
ORGANIZACION		1	2
9.	¿La estructura organizacional de la institución Educativa contribuye al orden, eficiencia, el desarrollo democrático y buen desempeño docente?		
10.	¿Podría decirse que la comunicación de la Institución la comunicación es fluida, clara, democrática y sin intermediarios y planificada?		
11.	¿El reglamento interno permite la asignación expresa de responsabilidades, funciones y procesos a diferentes miembros de la comunidad educativa?		
12.	El Manual de funciones describe las funciones a nivel de cargos a partir de la estructura orgánica de la institución Educativa.		
DIRECCION		1	2
13.	La directora de la Institución Educativa, ¿mantiene una comunión abierta para el logro de lo planificado?		
14.	La directora de la Institución Educativa, ¿motiva permanentemente y eficientemente al personal docente para el logro de lo planificado?		
15.	¿La directora distribuye y delega funciones a los miembros de la institución educativa de forma acertada?		
16.	¿Existe un Nivel de confianza y credibilidad de la directora de la Institución Educativa en bases a su comportamiento Idóneo, lo cual genera un clima de confianza entre el personal de la Institución Educativa?		
17.	¿La directora demuestra capacidad de analizar problemas y tomar decisiones acertadas permanentemente		
18.	¿Puede afirmar que la directora de la Institución Educativa demuestra Empatía y pertinencia en todo momento?		
CONTROL		1	2
19.	¿Existe un sistema de información claro y funcional a los usuarios y miembros de la comunidad educativa?		
20.	¿La dirección realiza controles periódicos y finales de los avances y cumplimiento de acciones de los miembros de la Institución Educativa?		
21.	¿Se realizan medidas retroalimentarias y correctivas por parte de la dirección?		
22.	¿Existe un sistema de control documentario formal en la institución Educativa?		

23.	¿La directora, ¿supervisa, monitorea y acompaña permanentemente a los docentes y demás miembros de la institución Educativa?		
-----	--	--	--

II.-DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA		1	2
24.	¿Las docentes de la Institución Educativa presentan la planificación de unidades Didácticas oportunamente?		
25.	¿La planificación Docente considera el diagnostico escolar y características de los niños y niñas?		
26.	Se ha realizado oportunamente Análisis del currículo básico.		
METODOLOGIA		1	2
27.	¿Las docentes evidencian aplicar estrategias de enseñanza de aprendizajes novedosos?		
28.	¿Las docentes evidencian hacer uso de herramientas pedagógicas diversa ¿CN y Rutas de Aprendizaje?		
29.	¿Las docentes desarrollan adecuadamente los procesos cognitivos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje?		
30.	¿Los métodos utilizados por los docentes toman en cuenta las necesidades, intereses, estilos de aprendizaje, etc. de los niños?		
EVALUACION DEL APRENDIZAJE		1	2
31.	¿Las docentes de la Institución Educativa emplean una variedad de técnicas e instrumentos de evaluación de manera pertinente?		
32.	¿Las docentes de la Institución Educativa, promueven los diversos tipos de evaluación; la autoevaluación e Inter evaluación en el aula?		
33.	¿Las docentes de la Institución Educativa conocen y sistematizan el desarrollo individual de cada uno de sus niños?		
34.	¿Las docentes de la Institución Educativa cuentan con su registro oficial, registro auxiliar, anecdotario, etc. al día?		
MATERIALES DIDÀCTICOS		1	2
35.	¿Las docentes de la Institución Educativa disponen la distribución de los materiales educativos de forma oportuna?		
36.	¿Las docentes de las Instituciones Educativas, utilizan materiales innovadores y acordes con el trabajo planificado en las sesiones de aprendizaje?		