

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los  
Trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari.  
Distrito Huancan 2021**

**Para Optar** : **El Título Profesional de Licenciado  
en Administración.**

**Autor(es)** : **Bach. Adm. RONALD NILO FERNANDEZ  
HUAROCC**  
**Bach/ Adm. MELINA ISABEL PAHUACHO  
ESPEJO**

**Asesor** : **Dr. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY**

**Línea de Investigación** : **Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Institucional Recursos**

**FECHA DE INICIO** : **27/10/2021**

**CULMINACIÓN** : **17/11/2023**

**HUANCAYO – PERÚ**

**2023**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en  
la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021**

PRESENTADO POR:

**Bach. Adm. RONALD NILO FERNÁNDEZ HUAROCC**

**Bach. Adm. MELINA ISABEL PAHUACHO ESPEJO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

<b>DECANO</b>	<b>: Dr. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY</b>
<b>PRIMER MIEMBRO</b>	<b>: Mg. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL.</b>
<b>SEGUNDO MIEMBRO</b>	<b>: Mg. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA.</b>
<b>TERCER MIEMBRO</b>	<b>: Mg. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDA.</b>

**Huancayo, 17 de noviembre del 2023.**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO UGARTE  
HUARI. DISTRITO HUANCAN 2021**

**ASESOR**

**Dr. AGUEDO ALVINO BEJAR  
MORMONTOY**

### **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo de Investigación a nuestros hijos Benjamín Nilo Fernández Pahuacho y Dayana Isabel Fernández Pahuacho, quienes nos dan alegría cada día, por ser parte de nuestra familia y nos compromete guiarlos siempre con bastante educación y tino, para lograr nuestros objetivos.

Seguidamente a nuestro querido Dios por guiarnos en todos nuestros proyectos metas y objetivos para luego ser cumplidos conforme a su voluntad.

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, damos gracias al Dios todo poderoso que es la fuente principal en nuestras vidas, de poder brindarnos su amor y su misericordia y guiarnos en nuestros caminos.

Segundo a nuestros padres Rodolfo Fernández Vílchez, Lourdes Huarocc Condori y Ángel Pahuacho Pizarro, Felicia Espejo Carhuancho, quienes nos tuvieron bastante paciencia, y sobre todo su apoyo incondicional de poder formarnos cada día a ser mejores personas en toda nuestra formación profesional.

Tercero reconocemos la gratitud a nuestros docentes Universitarios, que con sus enseñanzas predicaron la importancia de forjarnos a ser profesionales, y ser competitivos en este mundo globalizado.

Cuarto al Dr. Aguedo Bejar Mormontoy, ASESOR de nuestro proyecto de investigación, quien con sus conocimientos fomenta la culminación de nuestro proyecto de tesis.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0150 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO UGARTE HUARI. DISTRITO HUANCAN 2021**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. FERNANDEZ HUAROCC RONALD NILO  
BACH. PAHUACHO ESPEJO MELINA ISABEL**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. BEJAR MORMONTOY AGUEDO ALBINO**

Fue analizado con fecha **28/11/2023**; con **240 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

**Excluye citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 Noviembre de 2023.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI  
JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

<b>PORTADA.....</b>	<b>1</b>
<b>HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS.....</b>	<b>2</b>
<b>ASESOR.....</b>	<b>4</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>5</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>6</b>
<b>CONSTANCIA DE SIMILITUD .....</b>	<b>7</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>8</b>
<b>CONTENIDO DE TABLAS .....</b>	<b>14</b>
<b>CONTENIDO DE FIGURAS .....</b>	<b>16</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>20</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>21</b>

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA. ....</b>	<b>22</b>
1.1.1. Fundamentación Científica. ....	22
1.1.2. Fundamentación Empírica. ....	35
<b>1.2. DELIMITACION DEL PROBLEMA.....</b>	<b>44</b>

1.1.1. Delimitación Espacial. ....	44
1.1.2. Delimitación temporal.....	45
1.1.3. Delimitación conceptual o temática.....	45
<b>1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>47</b>
1.3.1. Problema General.....	47
1.3.2. Problema Especifico. ....	47
<b>1.4. JUSTIFICACION.....</b>	<b>48</b>
1.4.1. Justificación social. ....	48
1.4.2. Justificación teórica.....	49
1.4.3. Justificación metodológica.....	49
1.4.4. Justificación práctica.....	50
<b>1.5. OBJETIVOS. ....</b>	<b>51</b>
1.5.1. Objetivo General. ....	51
1.5.2. Objetivo específico. ....	51

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

<b>2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO. ....</b>	<b>52</b>
2.1.1. Antecedente – Internacionales. ....	52
2.1.2. Antecedentes – nacional.....	57
2.1.3. Antecedente – regional.....	61

	10
<b>2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS. ....</b>	<b>67</b>
2.2.1. Gestión Administrativa. ....	67
2.2.2. Desempeño Laboral. ....	88
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>101</b>

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

<b>3.1. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>110</b>
2.3.1. Hipótesis general.....	110
2.3.2. Hipótesis específico. ....	110
<b>3.2. VARIABLE DE INVESTIGACION.....</b>	<b>112</b>
<b>3.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....</b>	<b>112</b>

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

<b>4.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>114</b>
4.1.1. Método general. ....	114
4.1.2. Método específico. ....	117
<b>4.2. TIPO DE INVESTIGACION.....</b>	<b>118</b>
<b>4.3. NIVEL DE INVESTIGACION.....</b>	<b>118</b>
<b>4.4. DISEÑO DE INVESTIGACION. ....</b>	<b>120</b>

	11
4.4.1. Diseño de investigación. ....	120
<b>4.5. POBLACION Y MUESTRA. ....</b>	<b>121</b>
4.5.1. Población.....	121
4.5.2. Muestra.....	122
<b>4.6. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....</b>	<b>124</b>
4.6.1. Técnicas de recolección de datos. ....	124
4.6.2. Instrumento de recolección de datos. ....	126
<b>4.7. PROCESAMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS. ....</b>	<b>126</b>
<b>4.8. ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>128</b>

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

<b>5.1. DESCRIPCION DE RESULTADO.....</b>	<b>129</b>
<b>5.1.1. Procesamiento, análisis e interpretación de la información.....</b>	<b>129</b>
<b>Análisis descriptivo de la variable 1. Gestión administrativa. ....</b>	<b>132</b>
Análisis de la Dimensión 1: Planeamiento. ....	133
Análisis de la Dimensión 2: Programación.....	133
Análisis de la Dimensión 3: Ejecución .....	134
Análisis de la Dimensión 4: Control .....	135
Análisis de la Dimensión 5: Evaluación .....	135
<b>Análisis descriptivo de la variable 2. Desempeño laboral. ....</b>	<b>138</b>
Análisis de la Dimensión 1: Gestión de la calidad.....	133

Análisis de la Dimensión 2: Trabajo en equipo .....	133
Análisis de la Dimensión 3: Rendimiento laboral .....	141
Análisis de la Dimensión 4: Responsabilidad.....	135
Análisis de la Dimensión 5: Relaciones laborales .....	135
<b>5.1.2. Organización, análisis e interpretación de resultado.....</b>	<b>144</b>
<b>5.1.3. Análisis de la interpretación de los puntos de nubes de la gestión     administrativa y el desempeño laboral.....</b>	<b>147</b>
<b>5.2.    CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>148</b>
5.2.1. Prueba de la hipótesis general. ....	148
5.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica. ....	151
5.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica.....	154
5.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica.....	157
5.2.5. Prueba de la cuarta hipótesis específica.....	160
5.2.6. Prueba de la quinta hipótesis específica.....	163
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>166</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>170</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>172</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>174</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>183</b>
ANEXO 1 Matriz de Consistencia.....	184
ANEXO 2. Matriz de Operacionalización de Variables .....	185

ANEXO 3 Matriz de operacionalización del instrumentos .....	<b>187</b>
ANEXO 4. Instrumentos de investigación .....	<b>191</b>
Anexo 5. Propuesta plan de desarrollo de las personas .....	<b>196</b>
Anexo 6. Verificación de aplicación que se presentó la solicitud por mesa de partes en la IEP. Alfonso Ugarte 2021 .....	<b>216</b>
Anexo 7. Carta de autorización del plantel educativo Alfonso Ugarte Huari .....	<b>217</b>
Anexo 8. Evidencia solicitando a la UGEL – HYO, CAP DE NEXUS de todos los trabajadores de la IEP. Alfonso Ugarte – 2022 .....	<b>217</b>
Anexo 9. Confiabilidad, validación por expertos .....	<b>222</b>
Anexo 10. Base de datos de la tesis – tripartita .....	<b>230</b>
Anexo 11. Consentimiento informado.....	<b>234</b>
Anexo 12. Panel de fotos, aplicación de la tesis en los lugares de la UGEL – HYO y la I.E.P. Alfonso Ugarte Huancan – Huari 2021 .....	<b>235</b>
Anexo 13. Ficha ruc de la institución educativa.....	<b>241</b>

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables gestión administrativa.....	112
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	113
<b>Tabla 3.</b> Población de la Institución Educativa Pública Alfonso Ugarte – Huari.....	121
<b>Tabla 4.</b> Muestreo no Probabilístico - Alfonso Ugarte – Huari.....	123
<b>Tabla 5.</b> Miembros de la comunidad educativa.....	130
<b>Tabla 6.</b> Variable Gestión administrativa.....	132
<b>Tabla 7.</b> Dimensión 1 Planeamiento.....	133
<b>Tabla 8.</b> Dimensión 2 Programación.....	134
<b>Tabla 9.</b> Dimensión 3 Ejecución.....	135
<b>Tabla 10.</b> Dimensión 4 Control.....	136
<b>Tabla 11.</b> Dimensión 5. Evaluación.....	137
<b>Tabla 12.</b> Variable Desempeño laboral.....	138
<b>Tabla 13.</b> Dimensión gestión de la calidad.....	139
<b>Tabla 14.</b> Dimensión trabajo en equipo.....	140
<b>Tabla 15.</b> Dimensión rendimiento laboral.....	141
<b>Tabla 16.</b> Dimensión Responsabilidad.....	142
<b>Tabla 17.</b> Dimensión Relaciones laborales.....	143
<b>Tabla 18.</b> La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la IE. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.....	149
<b>Tabla 19.</b> Coeficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).....	150
<b>Tabla 20.</b> La planeación se relaciona significativa con el desempeño laboral en la IE. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.....	152
<b>Tabla 21.</b> Coeficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).....	153

<b>Tabla 22</b> La programación se relaciona significativa con el desempeño laboral en la IE. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. ....	155
<b>Tabla 23.</b> Coeficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman). ....	156
<b>Tabla 24.</b> La ejecución se relaciona significativa con el desempeño laboral en la IE. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. ....	158
<b>Tabla 25.</b> Coeficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman). ....	159
<b>Tabla 26.</b> El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la IE. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. ....	161
<b>Tabla 27.</b> Coeficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman). ....	162
<b>Tabla 28.</b> La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la IE. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. ....	164
<b>Tabla 29.</b> Coeficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman). ....	165
<b>Tabla 30.</b> Muestreo no Probabilístico – IE. Alfonso Ugarte – Huari.....	204
<b>Tabla 31.</b> Oportunidad de ejecución .....	208

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Resultados por medida promedia en lectura.....	27
<b>Figura 2.</b> Resultado por medida promedio en matemática. ....	28
<b>Figura 3.</b> Reporte de resultado del nivel de desempeño, en los cursos lectura, matemática y ciencias.....	29
<b>Figura 4.</b> Países que se dedicaron para la cura contra el (COVID - 19).....	30
<b>Figura 5.</b> Costo de oportunidad del perjuicio económico generado al estado en educación ..	32
<b>Figura 6.</b> Escala del Minedu 2021. ....	35
<b>Figura 7.</b> La implementación de la estrategia Aprendo en casa .....	37
<b>Figura 8.</b> Medios utilizados para recibir educación a distancia. ....	37
<b>Figura 9.</b> Fundamentación empírica. ....	39
<b>Figura 10.</b> Prueba piloto.....	40
<b>Figura 11.</b> Conocen los directivos, docentes y padres de familias la visión de futuros de la IE. Alfonso Ugarte Huari.....	41
<b>Figura 12.</b> Se cumplen la misión de logro de enseñanza aprendizaje de buena calidad de la Tics en plena pandemia del Covid. ....	41
<b>Figura 13.</b> La I.E. dispone alto presupuesto para la ejecución de calidad de servicios educativo. ....	42
<b>Figura 14.</b> América Latina y el Caribe (28 países): medidas no contributivas de transferencias monetarias y en especie.....	43
<b>Figura 15.</b> Localización geográfica, Pasaje. Alfonso Ugarte S/N – Distrito Huancan 2021.	44
<b>Figura 16.</b> Principales clasificadores presupuestarias.....	76
<b>Figura 17.</b> Aplicación en la I.E.P. Alfonso Ugarte – Huari 2021 .....	131
<b>Figura 18.</b> Variable Gestión administrativa.....	132
<b>Figura 19.</b> Dimensión 1 Planeamiento.....	133

<b>Figura 20.</b> Dimensión 2 Programación. ....	134
<b>Figura 21.</b> Dimensión 3 Ejecución. ....	135
<b>Figura 22.</b> Dimensión 4 Control. ....	136
<b>Figura 23.</b> Dimensión 5 Evaluación. ....	137
<b>Figura 24.</b> Variable desempeño laboral. ....	138
<b>Figura 25.</b> Dimensión gestión de la calidad. ....	139
<b>Figura 26.</b> Dimensión trabajo en equipo. ....	140
<b>Figura 27.</b> Dimensión rendimiento laboral. ....	141
<b>Figura 28.</b> Dimensión responsabilidad. ....	142
<b>Figura 29.</b> Dimensión relaciones laborales. ....	143
<b>Figura 30.</b> Resultado Gestión administrativa. ....	144
<b>Figura 31.</b> Desempeño laboral. ....	145
<b>Figura 32.</b> Nivel de relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral. ....	146
<b>Figura 33.</b> Diagrama de dispersión señalización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E.P. Alfonso Ugarte Huari – distrito Huancan 2021. ....	147
<b>Figura 34.</b> Organigrama de la IE. Alfonso Ugarte – Huari. ....	203
<b>Figura 35.</b> Ficha de monitoreo al desempeño docente - 2022, propuesta del Minedu. ....	209
<b>Figura 36.</b> Propuesta del mapeo de proceso en el plantel educativo ....	214
<b>Figura 37.</b> Ficha de evaluación del desempeño laboral. ....	215

## INTRODUCCIÓN

El trabajo culminado de la tesis del pregrado titulada “Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito de Huancan 2021”, se ejecutó con el fin de poner en claro sobre la mala gestión administrativa que se vienen vadeando en las instituciones educativas y analizar el desempeño laboral de los trabajadores. Proponiendo el objetivo general Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito de Huancan 2021. La característica central de la gestión administrativa y desempeño laboral es investigar por qué algunas organizaciones educativas tienen éxito y por qué otras fracasan, así mismo entender las raíces del éxito, tal entendimiento les proporcionara una mejor apreciación. Por razón de, se puede aumentar el suceso de perfeccionamiento y reducir las posibilidades de riesgo. El propósito es proporcionar una detallada interpretación de las técnicas y herramientas necesarias para poder lograr una buena gestión administrativa dentro del plantel educativo Alfonso Ugarte Huari. Distrito de Huancan 2021. Simultáneamente, la tarea de apreciar el desempeño laboral constituye un aspecto básico de la gestión, es uno de los aspectos más importantes en cualquier trabajo, porque el resultado se refleja en los avances cumplidos en la meta presupuestaria y satisfactoria en la institución educativa. El informe final detallará en (4) capítulos. A continuación, se mencionará

**El estudio de la investigación iniciará con el Capítulo I:** presenta el planteamiento del problema, las molestias, aprietos sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, así pues, segundos puntos son delimitaciones del problema, subsiguientemente formulación del problema, justificación, objetivos de la investigación que desean alcanzar, todo lo mencionado se aplicó durante la pandemia 2021.

**El estudio de la investigación iniciará con el Capítulo II:** señalar las variables gestión administrativa quienes aportaron mucho en la investigación durante los últimos cinco años, fueron las tesis escogidas por los antecedentes del estudio, a ellos mencionaremos los investigadores internacionales: 1. Guerrero Castañeda, Rojas Morales , & Villafañe Aguilar (2019) investigación recopilada en Colombia, seguidamente 2. Huanca PLata (2019) investigación recopilada en Bolivia y finalmente 3. Ulloa Ulloa (2019) tesis recopilada en el estudio desde Ecuador, en absoluto también hay antecedentes nacionales 1. González Cali (2020) tesis de Piura, el segundo investigador Villar Gines (2019) tesis escogida del departamento de Huánuco, y finalmente el último Soller Quispe & Pizango Salazar (2018) tesis de Madre de Dios y en los antecedentes regional tenemos a Pomalaza Quispe (2017) aplicado en Huancayo, así mismo se encuentra las bases teóricas científicas escogidas por (Sanchez (2004) y Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) libros de gestión administrativa y desempeño laboral, próximo el marco conceptual dentro de la investigación.

**El Tercer Capítulo del estudio de investigación:** puntualizará las hipótesis de la investigación, variables de investigación. Operacionalización de las variables, con variables cualitativas que después se cuantificará con variables ordinales anexado con escala de actitud y Likert.

**El Cuarto Capítulo del estudio de investigación:** se manifiesta el resultado de la investigación, la metodología que abarca métodos de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, aspectos éticos de la investigación lo cual sustentará el marco de un excelente investigador y al final el prototipo de una tesis es cuantitativo porque emigrará 2 variables en el informe final.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021”, empleó el problema general ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?, El objetivo general determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, seguidamente la hipótesis la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, luego utilizó metodologías con enlace método general método científico y método específico fue método hipotético deductivo, consecutivamente utilizó el tipo de investigación básica, luego el nivel de investigación correlacional con diseño no experimental, después la población fue 443, seguidamente el muestreo fue NO probabilístico con 51 personas. La conclusión de la investigación fue para la variable 1 gestión administrativa 2.9% y la variable 2 desempeño laboral 2.8%, el desenlace de las hipótesis específicas fue el planeamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores el resultado determino con Rho spearman 0.940\*\*, continuamente refiere la programación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores el resultado determino 0.964\*\*, por ende la ejecución se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores el resultado determino 0.946\*\*, todos fueron Correlación positiva perfecta con diagrama de dispersión con enfoque mixto.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión administrativa y desempeño laboral.

## ABSTRACT

The present research work titled “Administrative management and the work performance of workers at the Alfonso Ugarte Huari educational institution. Huancan District 2021”, used the general problem: How is administrative management related to the work performance of workers at the Alfonso Ugarte Huari educational institution. Huancan District 2021?, The general objective is to determine how administrative management is related to the work performance of workers at the Alfonso Ugarte Huari educational institution. Huancan District 2021, then the hypothesis that administrative management is significantly related to the work performance of workers at the Alfonso Ugarte Huari educational institution. Huancan District 2021, then used methodologies with link general method scientific method and specific method was hypothetical deductive method, consecutively used the type of basic research, then the level of correlational research with non-experimental design, then the population was 443, then the sampling was NOT probabilistic with 51 people. The conclusion of the research was for variable 1 administrative management 2.9% and variable 2 work performance 2.8%, the outcome of the specific hypotheses was planning is significantly related to the work performance of the workers, the result was determined with Rho spearman  $0.940^{* *}$ , continually refers the programming is significantly related to the work performance of the workers, the result determined  $0.964^{* *}$ , therefore the execution is significantly related to the work performance of the workers, the result determined  $0.946^{* *}$ , all were Perfect positive correlation with scatter plot with mixed approach.

**KEY WORDS:** Administrative management and job performance.

## **CAPÍTULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.**

##### **1.1.1. Fundamentación Científica.**

###### *Gestión Administrativa.*

La gestión administrativa es un proceso que contempla y busca utilizar los recursos que tiene las organizaciones, asimismo manteniendo una salud financiera, a través de los procesos presupuestarios que se mencionará 5 etapas; (1) programación multianual (2) formulación (3) aprobación (4) ejecución (5) evaluación, esto nace del diagnóstico la necesidad y priorización que acontece la administración pública en las instituciones educativas dentro del marco presupuestario en épocas de crisis pandemia (COVID - 19), paralizó al mundo entero.

Pisa es el programa para la evaluación internacional del alumno de la OCDE, donde vamos a identificar diagnosticar, identificación del problema, medir los

síntomas que aquejan y que causas van infectar a la educación, adoptando medidas correctivas pensando en la salud de las personas y esencialmente en los niños, aplicando trabajos remoto y aplicando programas “Yo me quedo en casa” La gran mayoría han aplicado estas normas de seguridad frente al virus, asimismo cada gobernantes de los países del mundo, aplicaron sistemas de información, canales de información para no perjudicar 3 puntos elementales, las cuales mencionaremos (1) La economía (2) Necesidad buscar la cura contra el virus (3) priorización de la educación, las consecuencias del (COVID - 19), trajeron lentitud y crisis económicas, desaceleración y menguo en la depresión financiera económicas del PIB en el mundo, pero solo nos enfocaremos en sector educativo, en la OCDE relacionado en el resultado de PISA, donde nos mostrarán la competencia para medir el aprendizaje significativo de los estudiantes a nivel mundial, las cuales el porcentaje nos muestra en la figura 3, más adelante de la lectura la causa se revelará esta un promedio (407 en lectura; seguidamente matemática 420; y ciencias 410), nos denota está en proceso de implementación de buenos sistema de información para la optimización de la calidad educativa nos dice PISA, resultado obtenido 2020, .

OCDE (2018) nos declara la educación básica regular a nivel mundial de varios países la calidad de servicios en el Perú está en puesto 401, por debajo de América latina, los países de Chile 452; Uruguay 427; México 420; Brasil 413 y Argentina 402. No obstante, la figura 1, nos indica la gestión administrativa educativa es muy distinta a nivel europeo, América latina, puesto que las consecuencia, es poco interés del presidente en priorizar más en educación y salud, las políticas de estado están formulado más al interés personal, al egoísmo entre los poderes de estado que muchas controversia existe en el congreso la famosa

vacancias, y las causas son reflejadas por PISA, cosa que en Europa NO existe, los instrumentos de gestión, como el PAC, PEI, PIA, POI, “CMN descifrado cuadro multianual de necesidades” la priorización educativa está relacionado al mejoramiento continuo, a la toma decisiones, a la gestión por resultado, gestión por competencia para el logro de objetivos en el País.

Ley 28044 (2003) se interpretó en la línea del tiempo en ejercicio fiscal, desde el inicio de enero hasta diciembre, las cuales vamos a trabajar, agrupar el sistema de presupuesto, para después desplazar a cada región de acuerdo a sus necesidades, según la toma decisiones del sistema de abastecimiento, como ya conocemos y nos sujetamos a la ley marco del presupuesto 28411, para todos los sectores público, tienen 2 ejercicios fiscales, según a la PCM, en el primer trimestre enero, febrero, marzo, como estamos 2020, vamos a ponernos año 2021, enero, febrero, marzo 2021, todas las entidades públicas deben revisar sus planes estratégicos institucionales, tienen que ajustar su PEI, para el año 2022, 2023, 2024, una vez identificado los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas, después el segundo paso mes de marzo elaborar el proyecto del POI para el 2021, y tiene que hacerse porque MEF va a distribuir el presupuesto cual es el techo presupuestal, de cada una de las entidades, en este caso, estamos cogiendo nosotros el ministerio de educación, y todos los liceos el área de presupuesto ya saben cuántos de presupuesto tiene su entidad, asimismo con ese techo presupuesto se formula el POI, y se debe aprobar, primeros días de abril.

Ley 28044 (2003) se está explicando cómo es el mes de abril existe la relación significancia entre el sistema de planeamiento y sistema de presupuesto, lo dice la directiva, nace la formación del plan anual de contrataciones, el PAC

brotar el requerimiento, para cumplir cada una de las actividades, formulada en el proyecto del POI.

Ley 28044 (2003) Continuamente esa actividad debe iniciarse con la primera etapa de la fase de presupuesto público, lo inician en el mes de abril denominado la “programación, formulación del presupuesto” y termina en el mes de agosto, cuando se inicia el mes de abril, se inserta el logístico, va modular y conducir todo el proceso técnico en sus 3 etapas (1) actos preparatorios (2) procedimiento de selección (3) ejecución contractual, durante el mes de abril y mayo, van a trabajar el cuadro de necesidades EETT y TDR, de la gestión administrativas y mes mayo van a consolidar la valorización presupuestal. Sustancialmente mes de junio es aprobado el presupuesto por el MEF, luego de hacer una revisión lo presenta al PCM, para dar el visto bueno, de esa forma el mes de agosto en sesión de consejo de ministro se aprueba el presupuesto público, para el siguiente ejercicio fiscal aprobado el presupuesto para el 2021.

Sin perjuicio de las funciones de los Gobiernos Regionales en materia de educación establecidas en el artículo 47° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867, corresponde además a la Dirección Regional de Educación en el marco de la política educativa nacional: a) Autorizar, en coordinación con las Unidades de Gestión Educativa locales, el funcionamiento de las instituciones educativas públicas y privadas (Ley 28044, 2003, pág. 28)

Ley 28044 (2003) En setiembre se inicia la segunda fase del presupuesto, y cuál fue la aprobación del presupuesto público frente al congreso, las cuales habrá controversia para luchar para su región llevarse el presupuesto y gestionarlo en la mejora

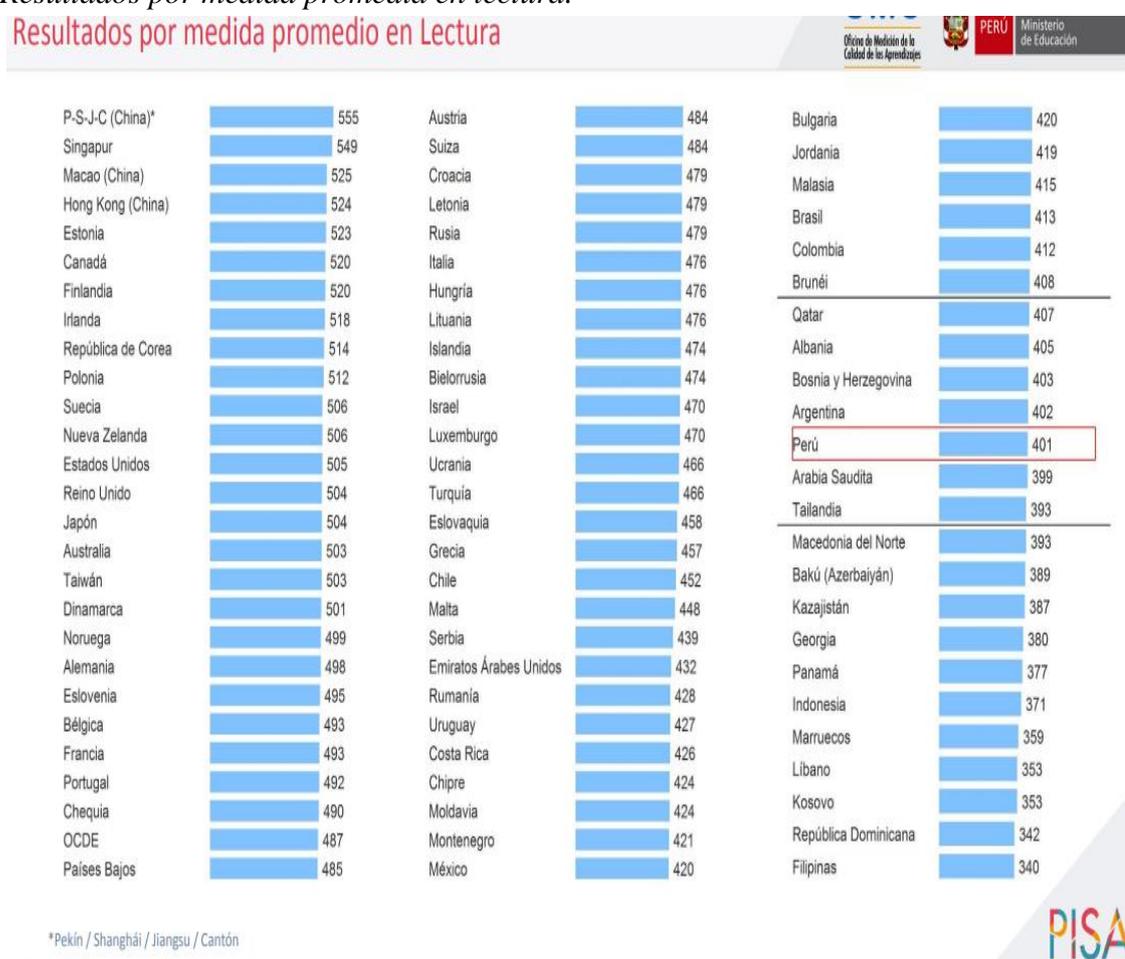
continúa en su unidad gestión local educativa, para potencializar la calidad educativa pública. Finalmente esperamos en el mes diciembre para recibir el techo presupuestal para destinar los gastos, capital, gastos corrientes, etc. La UGEL distribuye a las IE. Publicas según al tamaño de población que tiene la escuela, de allí los directores deben gestionar la parte administrativa y los convenios con algunas ONGs, buscando que los trabajadores administrativos, docentes, APAFAS, coadyuven al mejoramiento de la calidad educativas, frente al rendimiento académico (Ley 28044, 2003).

En la figura 1 nos revela el ranking en la calidad de educación según OCDE, así pues se justifica con informes técnico como se encuentra la educación a nivel mundial y el reporte arroja que; China P – S – J – C se encuentra primer lugar con 591, subsiguientemente Macao (china); Hong Kong (china), Taiwán, Japón, Republica de corea, sus rankings de calificaciones son: 549; 525; 524; 523; 520; los países que tienen un calidad de servicios de alto rendimiento, porque los gobiernos de turno priorizan, la gestión administrativa, existen colaboración del desempeño de los trabajadores de cada institución, incremento del sistema de información actualizado, la política de los gobiernos es costo / beneficios, de igual forma da preferencia más en educación y eso se puede revelar cuando paso en épocas de pandemia, cuando descubrieron la cura y salvarnos de la crisis sanitaria.

Mientras en América latina existe el abuso del poder, que se expresa en las ideologías de las políticas baratas, carencia y/o debilidades de los procesos de selección, por peculado, cohechos y colusiones en el cargo, de esta manera mencionaremos los presidentes: (1) Martin Vizcarra Cornejo (2) Dilmás Rousseff Brasil (3) Otto Pérez Molina Guatemala (4) Lenin Moreno fue procesado por cohecho para favorecer empresas (5) Luis Arce Catarro Bolivia ejemplo sobre precios en la importación Siesel, estos casos de corrupción lamentan el retraso y quita el pan de la sociedad para mejorar la calidad

del desarrollo y educación en los estudiantes, mientras que en Europa poner mano dura freno a la corrupción, no existen estos problemas, me motivo a investigar que la calidad de servicios educativo está muy pobre y eso son comprobado por PISA, las cuales existen mucha corrupción e incremento cuando se construye colegios, inversión de programas todo relacionado a los partidos políticos para realizar peculado, influencia de trafico de aprovechamiento al cargo puestos labores en la educación y nos motivó a realizar un cambio y bienestar aplicando las normas de control interno.

**Figura 1.**  
*Resultados por medida promedia en lectura.*



*Fuente: elaboración propia 2021*

Contemplando la gestión administrativa educativa, existe peculado, colusiones es por eso que no llegan a la meta presupuestal y los perjudicado son los estudiantes para satisfacer la calidad de servicios y la ejecución del gasto público, las cuales se corrobora

los tráficos de influencias y designación de confianza del expresidente pedro castillo que ahora se encuentra en la cárcel por 18 meses de prisión preventiva por rebelión, estos nos demuestra la inestabilidad para el crecimiento educativo a favor de los estudiantes.

Cada UGELES a nivel nacional debe priorizar los gastos en beneficios de los estudiantes para mejorar en la OCDE – PISA y competir con los otros países frente a la calidad de servicios, la supervisión a los docentes de aula para mejorar el desempeño laboral, de igual forma la parte administrativa el involucramiento frente al rendimiento laboral y actualizar sus PEI, PIA, POI, y reformular sus Plan de desarrollo de los trabajadores en la administración pública, para contrarrestar la mala calidad educativa.

## Figura 2.

Resultado por medida promedio en matemática.



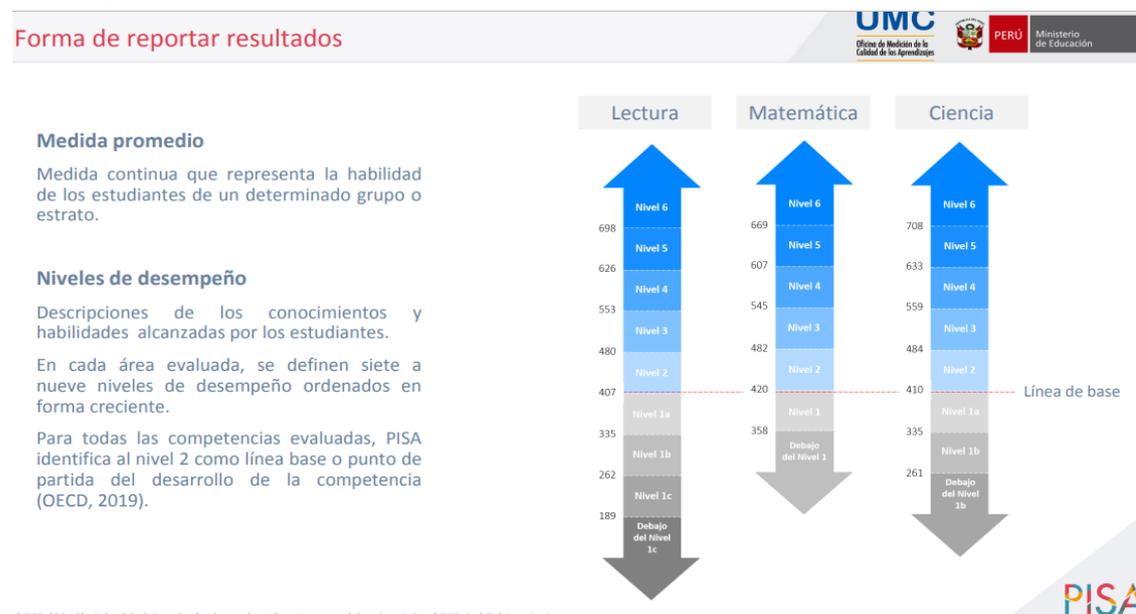
Fuente: elaboración propia 2021

En la figura 3, nos dice en el Perú, pero no supera el 410, a una escala 555 excelencia de inversión y gestión administrativa por los gobiernos de Europa, Perú está

en procesos de calidad de gestión del gasto público y el desempeño laboral falta mucho por extenderse.

### Figura 3.

Reporte de resultado del nivel de desempeño, en los cursos lectura, matemática y ciencias.



Fuente: elaboración propia 2021

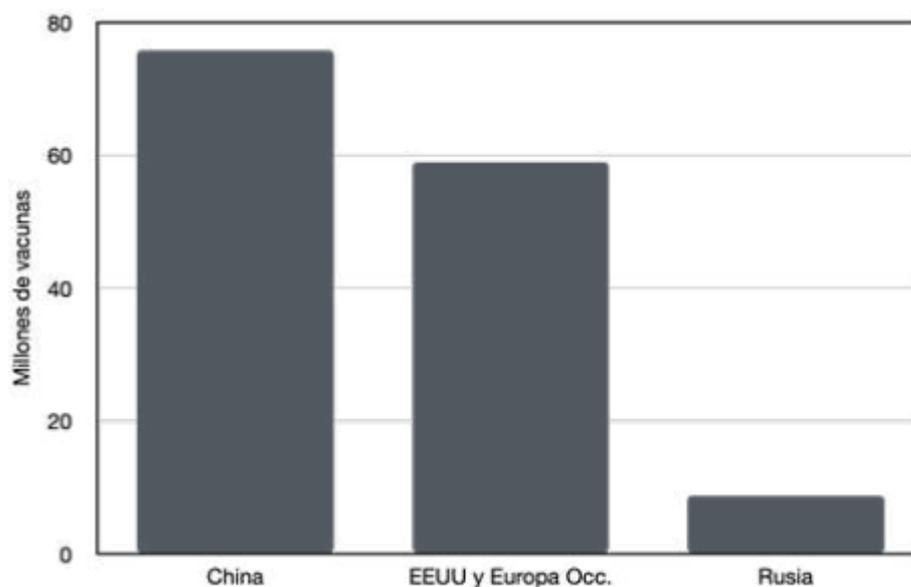
Esteban Merino, Regueiro Bello , & Tadeu Iglecias (2022) nos dice que el virus (COVID - 19), apareció el 7 enero 2020 por el CDC de china, en la ciudad Wuhan, fue aumentando y se disparó a más países y afectaron la economía, muchos centros comerciales se cerraron, la gente se morían, solo los administrativos trabajaban a trabajos remotos y solo personas importantes en áreas administrativas como por ejemplo trabajaban para hacer la ejecución del gasto frente a los pagos sociales. De esa manera suplían los pagos de haberes a los trabajadores que se dedican a la enseñanza – aprendizaje, aun así, se corría riesgo de morir, se tenía permiso de pases vehicular, todo el mundo trabajaba y se compraban a través de compras directas en los catálogos electrónicos. En la figura Los países que no afectaron fueron china, EEUU y Rusia,

encontraron la cura para combatir el cura del virus, felizmente apareció 11/12/2020 vacuna Pfizer y el Sinopharm.

**Figura 4.**

*Países que se dedicaron para la cura contra el (COVID - 19).*

**Gráfico 3. Vacunas según origen aplicadas en América Latina**



Fuente: elaboración propia en base a datos oficiales de los países (10/5/2021)

*Fuente: elaboración propia 2021*

El estado situacional que vivimos en tiempos de pandemia a nivel mundial, la gestión administrativa no existe tantas diferencias, ya que el viejo contiene el nivel de aprendizaje es avanzado y el techo presupuestal es más alto que en Sudamérica, cabe señalar depende también de las políticas en favorecer los acuerdos nacionales evitando cualquier tipo de corrupción, practicando los valores éticos, la competitividad profesional dentro de su vocación al servicio de la ciudadanía, se contempló durante la crisis sanitaria, los hábitos de consumo cambiaron, todos migraron al comercio digital, trajinando el incremento comercio electrónico, pero siempre existen personas despiadadas que malogran la compras a través de internet robos de tarjetas visas.

La corrupción, la lujuria, y la poca voluntad política en invertir en educación no ayudan en nada, porque otra influencia que incide es la creencia religiosa en Dios como bendice cuando las cosas se realizan con transparencia en las contrataciones con el estado y la buena alimentación en los estudiantes y el acto de compromiso con el pueblo para incrementar la calidad de enseñanza – aprendizaje.

Conviene distinguir a nivel internacional en América Latina la corrupción esta empotrada de políticos faltos con peculado del estado y caen por corrupción, por no tener política integral pensando en la calidad de vida que los ciudadanos esperan y se cumplan en campaña política sus promesas. En el Perú existe el egoísmo y el desacuerdo nacionales dentro de las políticas de estados mencionando así, el poder ejecutivo y legislativo reflejando la cara al frente de la opinión pública y otros países son percibido

Pérez (2020) el parafraseo en la figura 5 nos dice el perjuicio económico reportado por la Contraloría General de la República a nivel nacional, el estado de corrupción e inconducta, la renovación de 183 escuelas públicas de la EBR, con una capacidad promedio 24 aulas, para alrededor de 1300 alumnos, traducido un perjuicio económico tiene un daño económico 290 588 tipo moderado en la inversión educativa pedagógica, vale decirse que retrasa la influencia del aprendizaje significativos, para potencializar el rendimiento académico, con ellos nos determinan, el poco interés de gestionar la parte administrativa frente al desempeño laboral de todos los trabajadores del ámbito educativo. Asimismo, debió priorizar en mejorar y acelerar las actividades las tecnologías con una visión integral, por ende, a los estudiantes les ayudo en la pandemia en decirse (1) la comodidad, una educación online, las posibilidades del trajín en clases y accesible recibir información desde su hogar, ayudaría el interés de los padres a interactuar con las tecnologías. No obstante decirlo en el punto (2) es rentable, permiten que los estudiantes ahorren en distintos gastos, solo necesitaría dispositivo de celulares, mayormente los que

viven lejos de la ciudad. Finalmente es fundamental decirlo una desventaja es el problema técnico, algunas veces existen desconexión de internet, problemas de redes, perjudicaría la comunicación educativa, y muchas veces existió el bajo rendimiento académico y la enseñanza – aprendizaje no es igual cuando era en tiempo paso excelente.

Pérez (2020) Cada región en el Perú debe cumplir la ejecución del gasto público, en la administración de las UGLES, se realizaron disminución de mano de obras con el fin de evitar la aglomeración de personas para evitar el virus, y solos los trabajadores del área de logísticas, presupuesto y los planilleros trabajaban para pagar los haberes de los profesores, y los demás trabajadores estaban en casa, fueron las experiencias vividas.

### Figura 5.

*Costo de oportunidad del perjuicio económico generado al estado en educación*

TABLA N° 20: COSTO DE OPORTUNIDAD DEL PERJUICIO ECONÓMICO GENERADO AL ESTADO EN EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO	COLEGIO EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR (24 AULAS) /1	TABLETAS /2
Amazonas	3	42 128
Áncash	18	108 938
Apurímac	5	696 917
Arequipa	17	222 576
Ayacucho	10	576 534
Cajamarca	9	215 201
Cusco	26	72 700
Huancavelica	4	128 359
Huánuco	4	151 246
Ica	1	86 145
Junín	1	290 588
La Libertad	9	246 419
Lambayeque	6	142 079
Lima Provincias	15	168 090
Callao	4	1 095 390
Loreto	4	145 619
Madre de Dios	1	78 621
Moquegua	4	92 191
Pasco	1	168 015
Piura	15	149 235
Puno	6	154 670
San Martín	4	68 056
Tacna	9	217 855
Tumbes	1	43249
Ucayali	6	396 518
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>5 757 339</b>

Nota: No se incluye a Lima Metropolitana dentro del análisis.  
 /1 Costo unitario valorizado en S/ 13,000,000.00. FUENTE: OSCE.  
 /2 Costo unitario valorizado en S/ 498.00. FUENTE: Minedu  
 ELABORACIÓN PROPIA.

*Fuente: elaboración propia 2021*

En el Perú los planteles educativos, no brindan el aprendizaje significativo, que los docentes no tiene una estrategia didáctica de metodología para llegar al corazón de los alumnos a través de las Tics.

La UGEL Huancayo debe capacitar a los directivos, docentes impartiendo en sistemas de información, con cursos de ofimática de Word, Excel, Power Points, manejos de internet, etc, para emprender el aprendizaje significativo en los alumnos. Cabe indicar la problemática educativa existe la división entre la UGEL, directivos y docentes para apoyar el alto rendimiento académico, que incluso no satisface a los padres y alumnos. Desde este ángulo la toma de decisión corre que la gestión administrativa en el sector publico educativo es muy ineficiente, cosa indicando que los padres de familia optan mayormente en las instituciones publica que las privadas, porque la pandemia repercutió la economía y las empresas educativas están desplomándose frente a la rentabilidad.

La poca preparación de los docentes y los directivos, origina obstáculos para una buena gestión administrativa, ya que no asientan conocimientos idóneos en base a cómo realizar una planificación, organización, dirección y control y así destinar sus esfuerzos hacia un mejor atributo de servicio educativo que beneficiara a la ciudadanía en general.

La cobertura de sistemas de educación virtual no llegaría al 50%. Según datos de UNESCO (2020), la mitad del número total de estudiantes, unos 826 millones, que se mantuvo fuera del aula por la pandemia COVID-19, no tenía acceso a una computadora en el hogar y el 43% (706 millones) no tenía Internet en casa, en un momento en que el aprendizaje a distancia con base digital se utilizó para garantizar la continuidad educativa en la gran mayoría de países (García Aretio, 2021, pág. 15)

### *Desempeño Laboral.*

El cambio social ha transformado profundamente el trabajo de los docentes, tanto su imagen como la valoración que la sociedad hace de su trabajo. La humanidad ha entrado en una nueva era que afecta la producción, la energía, las comunicaciones, el comercio, la educación, etc. Por otra parte, la problemática se dimensiona de acuerdo a su naturaleza y complejidad como estructural, por su alcance espacio – temporal como nacional o histórica, porque afecta a toda la sociedad peruana. De igual manera el problema que presentan las instituciones educativas, es la ausencia de la dimensión (educación) en la gestión administrativa, ya que para las autoridades no es muy selecto, dado que su desasosiego es más por aspectos relacionados a la infraestructura, pero casi nada por el desempeño del docente y el rendimiento académico. Otro punto revela una tensión conceptual de la educación desde la economía, en la última década lo que predomina la reflexión de la política educativa, su raíz es la economía. Conceptos tales como la eficiencia, la eficacia, la evaluación, productividad y competitividad, incentivos, etc. Estas consideraciones se fundamental en la escala del MINEDU el incremento de los estudiantes durante los últimos cinco años, que optan mayormente en las instituciones del estado fue mayormente por la parte económica para que sus hijos continúen estudiando sin perder el año, a continuación, se presentara en la figura 6 extraído de la escala del MINEDU.

**Figura 6.***Escala del Minedu 2021.***Matrícula por periodo según grado, 2004-2020**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	558	596	571	571	574	546	551	523		493	492	484	519	597	613	701	756
1º Grado	122	140	118	112	151	126	129	125		107	111	116	142	173	143	176	160
2º Grado	125	125	127	118	103	129	127	112		88	104	107	112	136	167	140	179
3º Grado	114	115	115	115	111	96	119	117		118	86	94	103	109	131	164	137
4º Grado	111	108	112	114	109	107	86	96		95	106	72	95	89	95	129	161
5º Grado	86	108	99	112	100	88	90	73		85	85	95	67	90	77	92	119

**Docentes, 2004-2020**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	26	26	26	26	25	28	29	30		30	31	33	39	42	42	43	47

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

**1.1.2. Fundamentación Empírica.**

Puntualizando en el ámbito nacional antaño en épocas de la pandemia en la gestión del expresidente Martín Vizcarra Cornejo con fecha 16 marzo 2020, quien, preocupado como otros gobiernos de cada país, en encontrar el antídoto a la vacuna con el Covid, diagnóstico para evitar más el contagio de personas, porque daba mucha pena, promulgo el trabajo remoto N° 072-2020-TR Resolución Ministerial.

Vizcarra Cornejo (2020) afirma “Artículo N° 1.- Objeto.- Apruébese el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, el que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución ministerial” (pág. 5).

La unidad ejecutora de la UGEL Huancayo, al segundo periodo de la ejecución del gasto público, existió modificaciones y ajuste del techo presupuestal con conexión del POI, es un instrumento de gestión en la programación de compromiso anual “PCA” de corto plazo tiene fundamentación técnica en 4 componentes: (1) eficiencia y efectividad en el gasto público (2) predictibilidad (3) presupuesto dinámico (4) perfeccionamiento continuo, las causas y síntomas en épocas de Covid, fue el cambio de tareas en el área de logística y en la parte AGP traducido área de gestión pedagógica la función fue

supervisión de auditoría académica frente a la calidad del aprendizaje a través de trabajos remotos, las consecuencias sería el logro de resultado que es muy diferente clases presenciales que clases virtuales porque el aprendizaje no es lo mismo cuando es presencial.

La DEFENSORIA DEL PUEBLO (2021) nos dice “El Informe Especial N.º 34-2020 – DP en el que se informó los principales resultados de la supervisión realizada en el mes de agosto de 2020 a 25 direcciones regionales de educación (DRE) y 171 unidades de gestión educativa local (UGEL)” (pág. 6).

El informe especial N.º 34-2020- DP, tiene el sustento técnico educativo donde dice “Implementación de la estrategia aprendo en casa” fue que los estudiantes se relacionen con las estrategias educativa, de libre acceso desde casa y codearse con la ayuda de los padres o autónomo en la toma de decisiones, usando diversos canales de información y esta conducido a los distintos niveles y modalidades educativa en país y mundo. La estrategia aprendo en casa funciona en tres formas: (1) En la web (2) Televisión (3) Radio.

La DEFENSORIA DEL PUEBLO (2021) nos dice “El 6 de mayo de 2020, mediante Resolución Ministerial N.º 160-2020- Minedu el ente rector aprobó el inicio del año escolar el 6 de mayo mediante la implementación de la estrategia Aprendo en casa” (pág. 19).

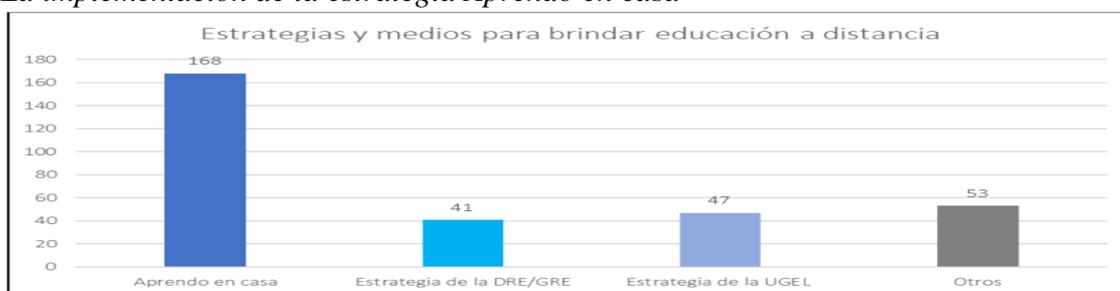
La locución en la figura 7; nos revela que el ministerio de educación parafrasea que cada región lo ajusta a la necesidad y didáctica general de enseñanza – aprendizaje y los entes reguladores tiene la función supervisar la implementación aprendo en casa, el porcentaje nos dice tiene bastante significancia la utilización de los canales de información, para ellos no muestra el 168% los estudiantes se adaptan en “aprendo en

casa”, la supervisión de los gobierno regionales y DRE, utilizan 41% estrategias educativas; asimismo 47% estrategias de las UGELES, es decir está en vía de procesos de construcción de aprendizaje e didáctica general educativa.

DEFENSORIA DEL PUEBLO (2021) nos descifra “Al respecto, como muestra el gráfico 4, 156 UGEL informaron que la población escolar accede a la educación a distancia mediante el celular; 151, por la televisión; 144, por internet; y 137, por la radio” (pág. 21).

**Figura 7.**

*La implementación de la estrategia Aprendo en casa*



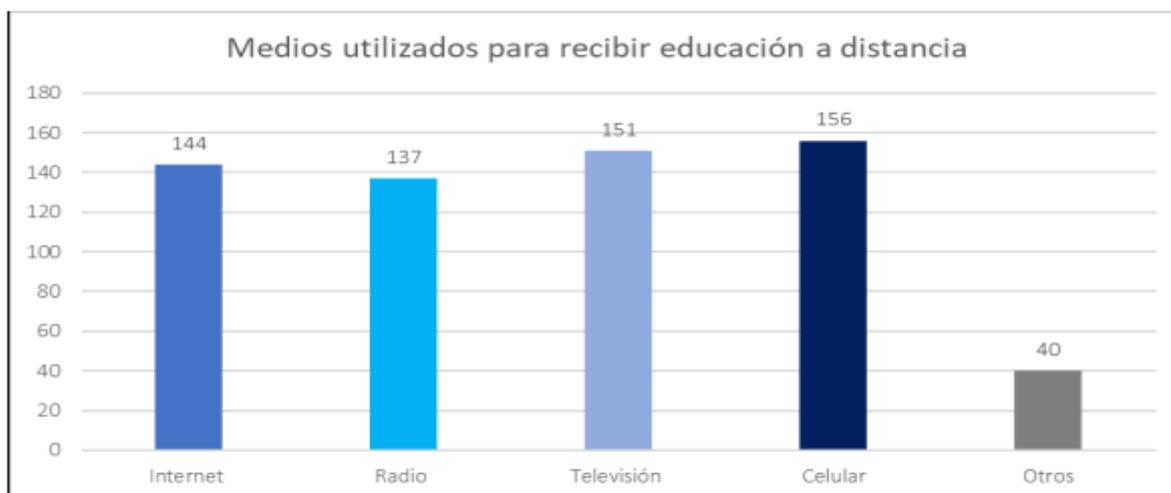
Fuente y elaboración: Defensoría del Pueblo (2021)

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

En la figura 8, los medios utilizados para recibir educación a distancia, nos indica más favorable fueron los celulares, como segundo indicador fue la televisión del estado y tercer indicador vía internet, fueron el logro de resultado de la tabulación a nivel nacional en el Perú.

**Figura 8.**

*Medios utilizados para recibir educación a distancia.*

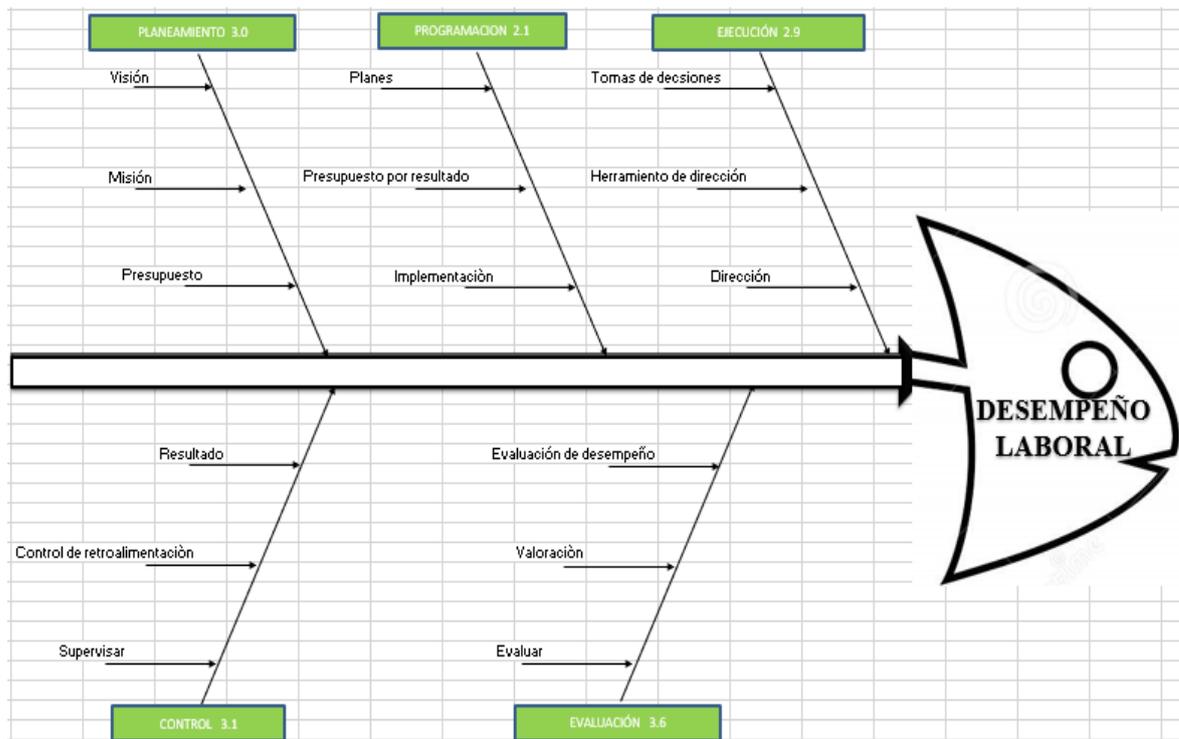
**Gráfico n.º 4**

Fuente y elaboración: Defensoría del Pueblo (2021)

Fuente: *Elaboración propio 2021.*

La realidad problemática en la región Junín no es ajena, se realizó una prueba piloto para validar la información, y apoyado con nuestro asesor Dr Bejar Aguedo Alvino, el efecto se centra la problemática es el desempeño laboral y la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral; a continuación, presentaremos la figura 10, la aplicación se desarrolló en la IE. Alfonso Ugarte – Huari.

**Figura 9.**  
Fundamentación empírica.



*Fuente: Elaboración propio 2021.*

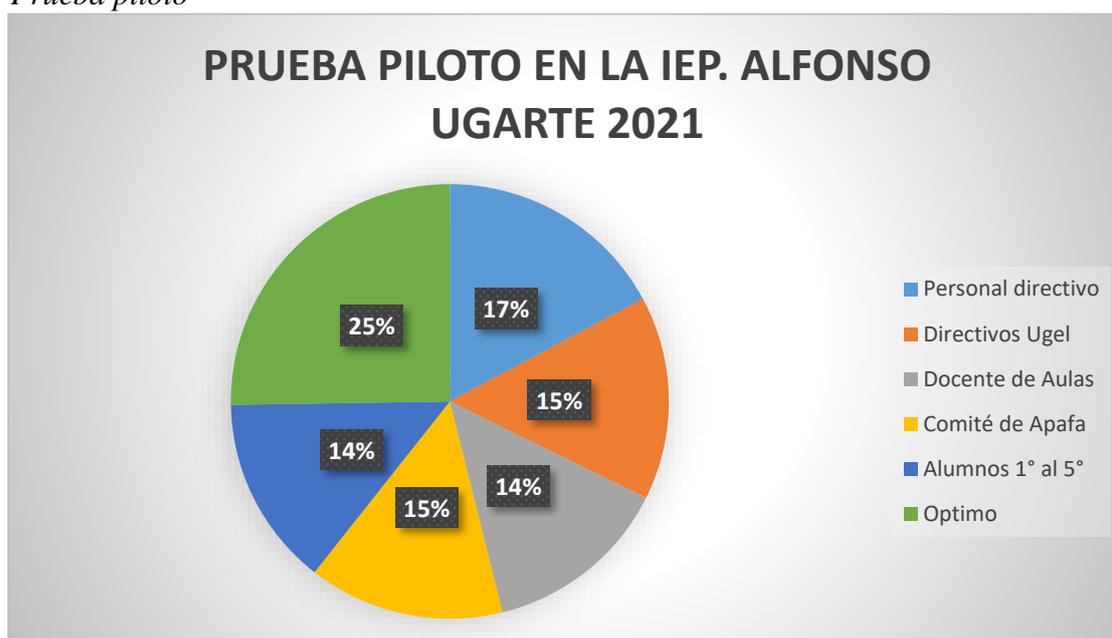
Se enfatiza el estudio de la investigación fue aplicado un fragmento una  $\frac{1}{4}$  del fragmento del muestro NO probabilístico, con una técnica de encuesta de escala de actitud, no se está extrayendo supuestos percepciones de la investigación, de la descripción de la realidad problemática, sino todo lo contrario se aplicó una prueba piloto para extraer la realidad de la problemática y sea verídica la información y sea consistente y técnica, fueron aplicado en su debido momento y está sujeto en el anexo de la investigación para validar científicamente la investigación esto está conllevando la conexión del diagrama de Ishikawa, asimismo se está explicando en la figura 10.

De las 15 personas encuestada en la figura 11, denota la gestión administrativa y el desempeño laboral; que existe polémica de los personales directivos; directivos UGEL,

docentes de aula, comités de APAFAS y alumnos del 5 grado, tienen diferentes percepciones, las cuales señalaremos sus puntos de vista a continuación:

Los actores educativos respondieron que; personal administrativo tiene 17%, directivos UGEL 15%, docentes de aula 14%, comités de APAFAS 15% y alumnos del 5 grado tiene 14%

**Figura 10.**  
*Prueba piloto*

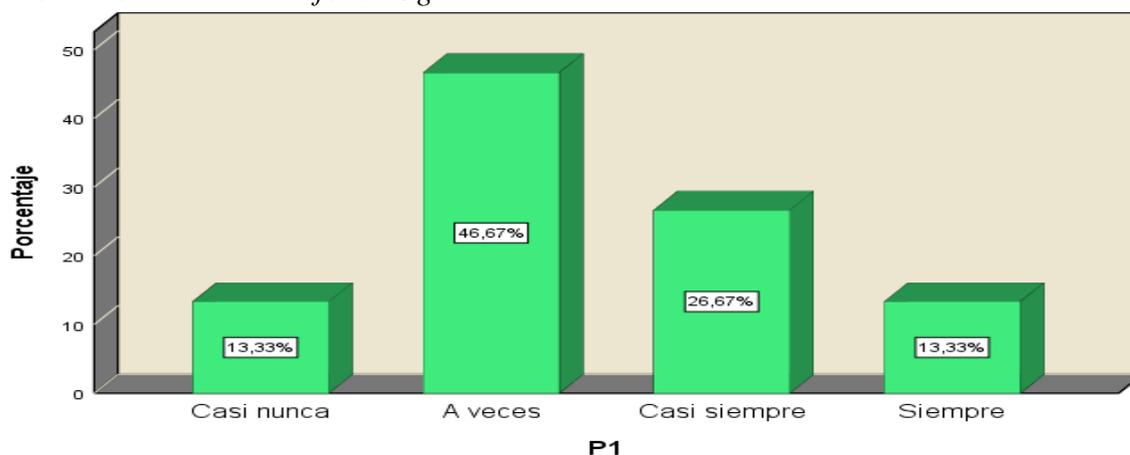


*Fuente: Elaboración propio 2021.*

De los 15 encuestado aplicado en la IE. Alfonso Ugarte en la tabla 1; nos denota el 46,67% respondieron a veces, traducido NO tiene bien esclarecido la visión y misión del plantel educativo, las cuales deben reformular, pero existe un grupo de encuestado están de acuerdo con casi siempre y siempre determinado 26,67% y 13,37%. La conclusión la gran parte de los entrevistado existe opiniones del 50% mitades de respuesta en la comunidad educativa Alfonso Ugarte – Huari. Distrito Huancan 2021.

**Figura 11.**

*Conocen los directivos, docentes y padres de familias la visión de futuros de la institución educativa Alfonso Ugarte Huari.*

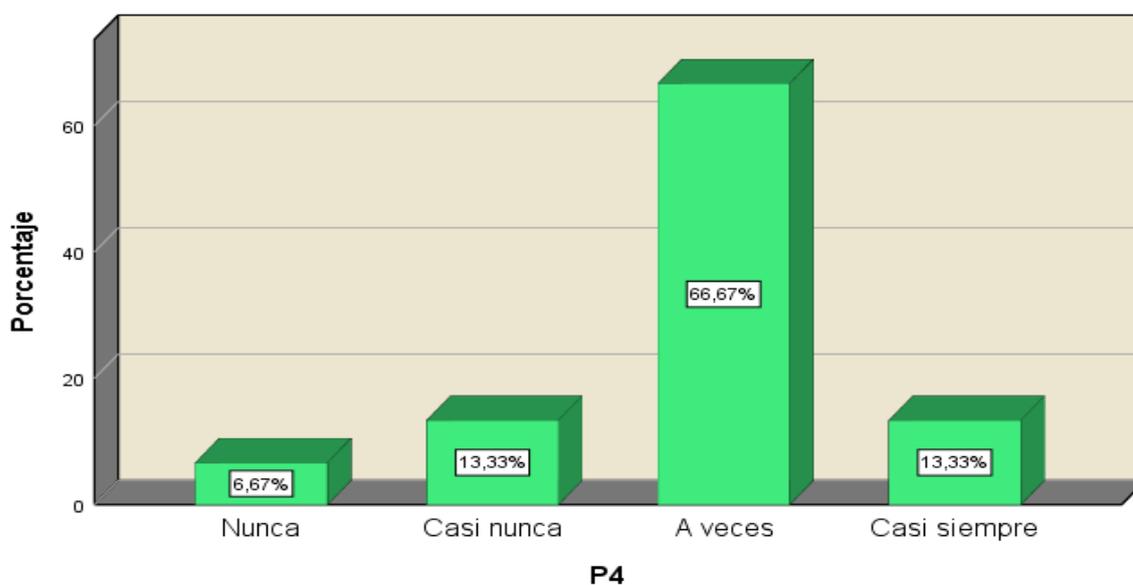


*Fuente: Elaboración propio 2021.*

De los 15 encuestado aplicado en la IE. Alfonso Ugarte en la figura 12; nos denota con casi nunca y a veces es decir 13:33 y 46;67%, pero existe controversia de encuestado respondieron casi siempre 13,33%. La conclusión la mayoría mencionan que deben reformular su misión, a la realidad de la problemática frente a las Tics del plantel.

**Figura 12.**

*Se cumplen la misión de logro de enseñanza aprendizaje de buena calidad de la Tics en plena pandemia del Covid.*

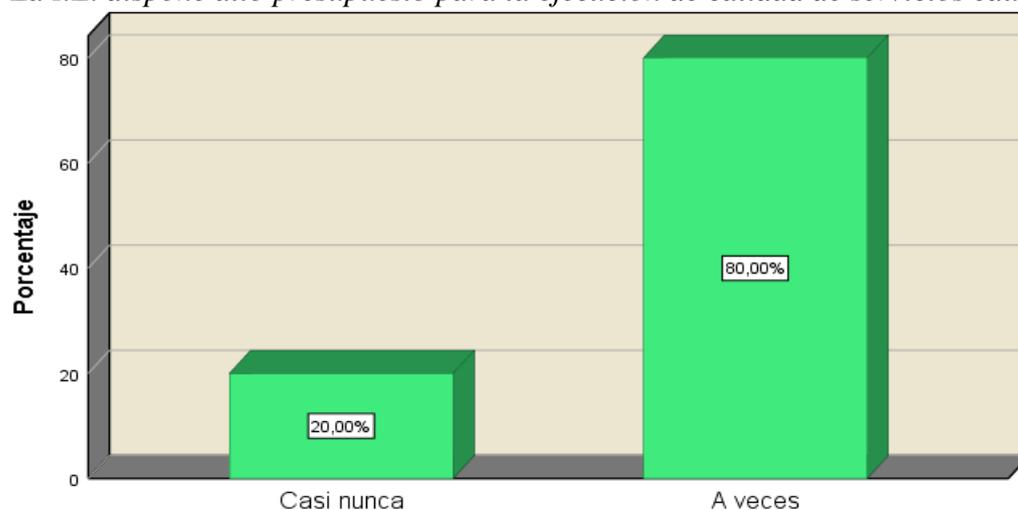


*Fuente: Elaboración propio 2021.*

De los 15 encuestado aplicado en la IE. Alfonso Ugarte en la figura 13; nos denota casi nunca el 20,00% y otro grupo menor mencionan a veces 80,00%. La conclusión del estudio nos dice que la IE. Alfonso Ugarte – Huari. Distrito Huancan, NO administra el techo presupuestal, quien lo administra y tienen dependencia es de la UGEL – HUANCAYO

**Figura 13.**

*La I.E. dispone alto presupuesto para la ejecución de calidad de servicios educativo.*



P5

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

En la figura 14, nos muestra en América latina y el caribe, solo mencionaremos el caso de Perú, en el departamento Junín, el cierre de los establecimientos de mercado para evitar los contagios del virus, a través de limpieza y desinsectación, de esta manera el gobierno decreto que se creará páginas web para el programa “Yo en quedo en casa” y la distribución del bono 380 soles a las familias afectadas de bajos recursos en tiempos de pandemia, a continuación bono canasta familiar, bonos rurales, bonos electricidad, bono segundo familiar universal, bono 200 soles para niños, etc

**Figura 14.**

*América Latina y el Caribe (28 países): medidas no contributivas de transferencias monetarias y en especie.*

Brasil	Ayuda de emergencia a familias indígenas del programa <i>Bolsa Familia</i>	Transferencia monetaria	Aumento de montos, bienes o servicios de programa existente	4,02
	Aumento de cobertura del programa <i>Bolsa Familia</i>	Transferencia monetaria	Aumento de cobertura de programa existente	
	Transferencia anticipada del monto del Beneficio de Prestación Continua (BPC)	Transferencia monetaria	Anticipo de entrega de montos, bienes o servicios de programa existente	
	Ayuda de emergencia (Auxilio Emergencial)	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Distribución de comidas escolares	Transferencia en especie	Nueva acción o servicio en programa o medida existente	
	Distribución de canastas de alimentos a familias indígenas	Transferencia en especie	Medida o programa nuevo	
	Compra de alimentos de agricultores familiares	Transferencia en especie	Nueva acción o servicio en programa o medida existente	
Chile	Bono de Emergencia COVID-19	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	1,83
	Ingreso Familiar de Emergencia por COVID-19 (IFE)	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Ingreso Familiar de Emergencia 2.0 por COVID-19 (IFE 2.0)	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Plan de Protección Clase Media 2: Subsidio de Arriendo para la clase media	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Plan de Protección Clase Media: bono no reembolsable para la clase media	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
Colombia	Familias en Acción (entrega de giros adicionales)	Transferencia monetaria	Aumento de montos, bienes o servicios de programa existente	1,16
	Jóvenes en Acción (entrega de giros adicionales)	Transferencia monetaria	Aumento de montos, bienes o servicios de programa existente	
	Programa de Adultos Mayores (Colombia Mayor) (entrega de giros adicionales)	Transferencia monetaria	Aumento de montos, bienes o servicios de programa existente	
	Colombia está Contigo, apoyo al adulto mayor	Transferencia en especie	Medida o programa nuevo	
	Programa de Alimentación Escolar	Transferencia en especie	Nueva acción o servicio en programa o medida existente	
	Ingreso Solidario	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Canastas nutricionales Primera Infancia	Transferencia en especie	Aumento de cobertura de programa existente	
	Programa Colombia está Contigo, un Millón de Familias	Transferencia en especie	Medida o programa nuevo	
	Giro social - compensación por el impuesto del valor agregado (IVA)	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Giros de atención humanitaria a las víctimas del conflicto	Transferencia monetaria	Anticipo de entrega de montos, bienes o servicios de programa existente	
Perú	Bono "Yo me quedo en casa" (también conocido como Bono 760 soles o Bono Urbano)	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	2,36
	Bono Universal Familiar	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Bono rural	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Pensiones no contributivas Pensión 65 y CONTIGO (doble pago de manera anticipada)	Transferencia monetaria	Anticipo de entrega de montos, bienes o servicios de programa existente	
	Vale de descuento adicional para compra de gas	Transferencia en especie	Aumento de montos, bienes o servicios de programa existente	
	Repartición de alimentos de Qali Warma	Transferencia en especie	Nueva acción o servicio en programa o medida existente	
	Canasta de Alimentos	Transferencia en especie	Medida o programa nuevo	
	Bono para independientes	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Bono para trabajadores en suspensión perfecta	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Bono de Electricidad	Transferencia en especie	Medida o programa nuevo	
	Subsidio para trabajadores culturales independientes	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Adelanto de transferencia a usuarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS	Transferencia monetaria	Anticipo de entrega de montos, bienes o servicios de programa existente	
	Segundo Bono Familiar Universal	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Bono 200 soles para niños	Transferencia monetaria	Medida o programa nuevo	
	Aumento de la cobertura del programa CONTIGO	Transferencia monetaria	Aumento de cobertura de programa existente	

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información oficial de los países; Observatorio de Desarrollo Social en América Latina y el Caribe, "Desarrollo Social y COVID-19 en América Latina y el Caribe" [en línea] (2020).

## 1.2. DELIMITACION DEL PROBLEMA.

### 1.1.1. Delimitación Espacial.

La investigación de la tesis está delimitada en una institución educativa pública Alfonso Ugarte, colegio sin fines de lucro como lo dice la ley 28044 – Ley general de educación, dirigido por el titular Mg. Luis Alvarez Mendoza, director del plantel, ubicado en el distrito Huancan; pasaje Alfonso Ugarte S/N, perteneciente a la región Junín y provincia de Huancayo.

#### Figura 15.

*Localización geográfica, Pasaje. Alfonso Ugarte S/N – Distrito Huancan 2021.*



*Nota.* Se aplicó en el plantel educativo, pero NO en la UGEL. Porque en equipos de trabajos, se decidió el muestro NO probabilístico. Fuente: Elaboración propio 2021.

### ***1.1.2. Delimitación temporal.***

El estudio de la tesis se aplicó en su debido momento año fiscal calendarizados los 365 días, año 2021. La investigación se realiza con datos corte transversal tomando en dos tiempos primeramente el proyecto y subsiguientemente el informe de la tesis, se delimitará primeramente en la I.E. Alfonso Ugarte cuando inicie las clases 15.03.2021 hasta el 31.07.2021; y circunstancialmente el segundo periodo 20.08.2021 hasta el 31.12.2021 se aplicará en esos límites en el ámbito educativo. al finalizar en marzo del 2021, nosotros aplicaremos el proyecto de tesis y el informe final. Para luego plantear propuesta de plan de mejoramiento institucional y modelos educativos en la aportación científica de la investigación.

### ***1.1.3. Delimitación conceptual o temática***

El marco teórico se desarrolla en el ámbito de Gestión Administrativo y Desempeño laboral, de cuya teoría se estudia las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral, nosotros no hemos sacado por supuesto, tenemos sustento.

Para la variable Gestión Administrativa se ha seleccionado las siguientes dimensiones, los cuales el autor Sánchez (2014) influye mucho en la gestión administrativa para canalizar a la gestión con propósitos planteados, por lo cual se mencionará cinco componentes sustanciales en el marco de estudio de la investigación:

- Planeación
- Programación
- Ejecución
- Control

- Evaluación

Para el desempeño laboral se basa a principios de medición, evaluación de los actores frente al trabajo de actividades de equipo, para así demostrar capacidades de rendimiento laboral con aptitudes positivas, la cual vincula la responsabilidad frente a las relaciones laborales en el trajín del personal. Lo resalto, se ha elegido las siguientes dimensiones, según Desempeño laboral, Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012)

- Gestión de la calidad
- Trabajo en equipo
- Rendimiento laboral
- Responsabilidad
- Relaciones laborales

### 1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

#### *1.3.1. Problema General.*

¿De qué manera la **gestión administrativa** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari?  
¿Distrito Huancan 2021?

#### *1.3.2. Problema Específico.*

- ¿De qué manera la **planeación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?
- ¿De qué manera la **programación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?
- ¿De qué manera la **ejecución** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?
- ¿De qué manera el **control** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?
- ¿De qué manera **la evaluación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?

## **1.4. JUSTIFICACION.**

Al realizar una investigación, debemos ser capaces de explicar la relevancia social de la investigación; es decir, demostrar que existe una comprensión clara de cómo el conocimiento y el aprendizaje adquiridos en el proceso de investigación pueden proporcionar respuestas efectivas y significativas a preguntas específicas o sociales. o Fenómenos naturales Pensamientos.

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) nos comunica “indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (pág. 40).

Al realizar una investigación, debemos ser capaces de explicar la relevancia social de la investigación; es decir, demostrar que existe una comprensión clara de cómo el conocimiento y el aprendizaje adquiridos en el proceso de investigación pueden proporcionar respuestas efectivas y significativas a preguntas específicas o sociales. o Fenómenos naturales Pensamientos.

### ***1.4.1. Justificación social.***

Las razones sociales por las cuales se eligió el tema a tratar son porque la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores son cimientos fundamentales para las instituciones educativas que están en constante actualización con las Tics y así mismo para poder cumplir con sus objetivos y metas ya designadas desde el inicio de la programación de la institución hasta la culminación de las clases. Al mismo tiempo, que los trabajadores la institución cumplan con sus labores, ya planificadas y direccionadas a cada curso y por secciones, ahora bien, los trabajadores deben mantenerse en constante capacitación

y lo principal sería que se sientan cómodos en un ambiente en paz, además que tengan una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y alumnos, el resultado obtenido será satisfactorio, la institución educativa crecerá, se mantendrá estable en cuanto es el aprendizaje educativo y confianza plena hacia la institución, cumpliendo con sus objetivos.

#### ***1.4.2. Justificación teórica***

Las conclusiones que se generaron de esta investigación de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores, aprovecharán como fuente de información a otras investigaciones, también permitirá mejorar la gestión administrativa, y el desempeño laboral en sus mayorías quienes son los actores dentro de la institución Educativa Alfonso Ugarte Huari distrito de Huancan 2021. Hay que destacar que la gestión administrativa y desempeño laboral es importante para todas las empresas que quieren crecer y ser importantes en nuestro país y más adelante marcar la diferencia, en lo que indispensable la educación de nuestros futuros hijos y nuestro país invierta más en educación.

#### ***1.4.3. Justificación metodológica***

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que se emplearon en la investigación gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores demostraron su validez y confiabilidad, así, podrán ser utilizados como la base para otros trabajos de investigación. La gestión administrativa es un tema de gran escala para las empresas y instituciones ya que trabaja en función al aprovechamiento de los recursos, teniendo en cuenta que por medio de estas se integran, se formulan y

se aprovechan de generar mejoría y cambio positivo cuando se lleva cabo de la mejor manera, esta es el conjunto de capacidades, conocimientos, actitudes que se obtienen los trabajadores en el transcurso del tiempo.

#### ***1.4.4. Justificación práctica.***

Permitirá a los directivos mejorar sus estrategias para superar las dificultades y debilidades que se les pueda presentar, así lograr una gestión administrativa de calidad para mejorar el desempeño laboral y servir como un soporte a otros profesionales para realizar mejores atenciones en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari distrito de Huancan 2021, Por una parte, se debe desarrollar puestos estables con el fin que se adapte al ritmo del trabajo, desarrollar diferentes políticas, y distribución de tareas de acuerdo a sus habilidades y generando autonomía en cada trabajador, ello permitirá el desarrollo de capacidades intelectuales. Para la realización, se sugiere la planificación en el desarrollo de políticas administrativas de corto, mediano y largo plazo. Así mismo reformular a los trabajadores de acuerdo a sus habilidades.

## 1.5. OBJETIVOS.

### *1.5.1. Objetivo General.*

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

### *1.5.2. Objetivo específico.*

- Determinar de qué manera la **planeación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Determinar de qué manera la **programación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Determinar de qué manera la **ejecución** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- De qué manera el **control** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Determinar de qué manera **la evaluación** se relaciona con el **desempeño de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.**

##### ***2.1.1. Antecedente – Internacionales.***

Guerrero Castañeda, Rojas Morales & Villafañe Aguilar (2019) provienen del título: El impacto de la educación virtual en las carreras de pregrado en ciencias de la salud. En cuanto a la tecnología orientada a la educación, es elegible para obtener: especialización docente universitaria, porque su objetivo de investigación es determinar el impacto de la implementación de la educación virtual en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de pregrado en el campo de la salud, con base en investigaciones reportadas en la literatura, su nivel de investigación aplicativo. Los métodos de investigación incluyen estudios de caso cualitativos o cuantitativos

para verificar sus capacidades estadísticas. Los métodos son de investigación descriptiva y analítica. El mismo diseño es que la investigación se realiza en tres etapas, se sabe: 1. La primera etapa. En esta etapa se realiza una búsqueda electrónica de documentos, artículos, investigaciones y publicaciones en inglés o español, que tuvieran relación con una combinación de palabras claves escogidas previamente (Ver Tabla 3-2-1), limitándolos desde el año 2004 hasta la fecha, con el fin de enfocarse en los estudios de investigación y artículos de revisión más recientes, acerca de la influencia o impacto que tiene la utilización de las TIC en las carreras de pregrado del área de la salud.

Guerrero Castañeda, Rojas Morales & Villafañe Aguilar (2019) nos revela prerrogativa la mayor comida y libertad de estudios que tendrían los estudiantes, dando una prospectiva como sería la educación en tiempos difíciles, los estudiantes aumentaría la responsabilidad frente a la educación virtual a la interacción de cualquier tipos de sistema de información, que las clases podrían ser repetitivas y usadas en cualquier términos cuando son grabadas, no obstante libertad de repasar las clases a la disponibilidad del tiempo, los formadores educadores tienen la obligación de enseñanza aprendizaje y la comprensión con las Tics. Las ventajas de estudiar en línea coadyuvan para la empresa educativas alojar un alto número de estudiantes, seguidamente activaciones de las clases grabadas, los exámenes a los instantes virtuales, elaboraciones de mapas mentales, etc.

Guerrero Castañeda, Rojas Morales & Villafañe Aguilar (2019) La docencia virtual se apoya en plataforma tecnológica, en la utilización de los softwares educativos para llegar a los estudiantes, ejemplos, el dominio del power points, Word, Excel, y otros programas, para lograr el logro esperando en el rendimiento académicos, los canales de comunicación tienen que ser bien prácticos en conexión

con los sílabos, siempre usar las herramientas de administración para la monitorear sus tareas y asegurarse los cumplimientos de los estudiantes de las sesiones. La demanda que exigen hoy es docentes calificado para romper barreras.

Guerrero Castañeda, Rojas Morales & Villafañe Aguilar (2019) Al analizar y clasificar la información consignada en esta matriz, se identifican cuatro categorías que se desencadenan del objetivo y marco teórico de esta investigación, como son: modalidad de la educación virtual, área específica de uso de las TIC en la educación superior del sector salud, enfoques de formación y experiencia de aprendizaje en la implementación de la educación virtual en la educación superior, cada una con sus correspondientes subcategorías, para dar respuesta y validez a la pertinencia de la investigación. La base primordial es el diseño documental – continuamente la población es 40 conformado los programas de pregrados de medicina, odontología, enfermería u otro del área de la salud o una combinación de los anteriores.

Guerrero Castañeda, Rojas Morales & Villafañe Aguilar (2019) La intención según el autor, en la investigación nos alega que la educación virtual tuvo un impacto formidable en el aprendizaje de los alumnos y así mismo la calidad educativa de los estudiantes del área de ciencias de la salud través de cualquiera de sus particularidades, llegando a puntuaciones favorables (70%) en el rendimiento académico. Sin embargo, muchas instituciones educativas sienten temor del uso de las TIC en cuanto es la calidad y otros factores, y no les dan beneficio a las ventajas que les facilita las herramientas tecnológicas, que es el acceso de investigación y materiales de estudios, así mismo forma a los estudiantes de forma autónoma y de pensamientos reflexivos, favorablemente en el ambiente universitario, como suministrar la interacción y la comunicación entre los que participan en el sumario

pedagógico Docente/estudiante. Y así disminuyendo dificultades de tiempo y espacio, es necesario las TIC para los estudiantes que quieren desarrollar y poner en práctica nuevos procesos educativos, ya que la sociedad actualmente es crítica, en paralelo a otros países como Estados Unidos, Australia que se encuentran en una etapa de unificación de la tecnología moderna en educación, concluyendo cabe señalar que no solamente es responsable el uso de la tecnología, sino también del pedagogo que es dedicado a nuevas estrategias de enseñanza.

Huanca PLata (2019) en su tesis titulada. "Uso de las Plataformas Virtuales y su Relación con el Proceso Educativo en Estudiantes de Primer y Segundo año de la Carrera Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de san Andrés en la Gestión 2018", para optar el título profesional de Ciencias de la educación, Debido a que persiguió su objetivo de investigación a Describir la incidencia de las plataformas virtuales y su relación con el proceso educativo en estudiantes de primer y segundo año de la carrera ciencias de la educación de la Universidad Mayor de san Andrés en la Gestión 2018, su enfoque mixto al tener datos cuantitativos y cualitativos, de manera que el tipo de investigación es descriptivo y su diseño investigación es no experimental. Y población en total es de 280, muestra 162. La Universidad Mayor de san Andrés en la Gestión 2018 comprende cuatro dimensiones: 1. plataforma Moodle, 2. Recursos Virtuales de la Plataforma Moodle, 3. Uso de la plataforma virtual por asignatura, 4. Tipo de uso por paralelo.

Con todo y lo anterior ya mencionado autor; Huanca PLata (2019), manifiesta que la carrera de Ciencias de la Educación cuenta con una Plataforma virtual, pero no obstante no se usa, así reflejando la realidad de la educación de los estudiantes, sobre la utilización de la tecnología, son desfavorables y

desmotivación de los estudiantes, con niveles bajos. Las tecnologías de (Tics) están presentes en la actualidad y en la sociedad.

Ulloa Ulloa (2019) En su tesis define "Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar", para optar el título profesional de título de ingeniera comercial, Debido a que persiguió su objetivo de investigación a Analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Echeandía – Provincia de Bolívar, El tipo de investigación es descriptiva, con acercamiento correlacionalidad de causalidad, la cual influye mucho la gestión administrativa sobre el desempeño laboral para caminar correctamente la gestión en el sector público.

Ulloa Ulloa (2019) En nuestros hermanos de Ecuador tienen esa dolencia que la gestión administrativa, no tiene bien definidos los objetivos, o está bien programado, a esa consecuencia no siempre se llega al perfeccionamiento y cumplir las metas juntamente con los presupuestos, la motivación siempre interviene en los líderes que conocen de gestión frente al desempeño laboral, por eso digo incrementa la moralidad de la ética profesional, pero para ellos debe existir la conciliación de un clima laboral favorable para cumplir las expectativas del plan de trabajo, no existen tanta diferencia en las instituciones educativas ya que tienen afinidad para cumplir objetivos dentro del plan operativo institucional, ligado a un presupuesto institucional de apertura. En mi opinión no estoy de acuerdo que sea nominal, por que limita la información y solo mide la gradualidad de la fuerza de relación, más la información no será consistente para extraer información para siguiente tesis.

Ulloa Ulloa (2019) El autor llega a la deducción que carece de un plan de capacitación que impulse del talento de los actores en el sector público en todas sus facetas cuando laboren sus tareas asignadas, subsiguientemente, los directivos no cuentan con capacitación de instrumento de gestión para liderar un distrito, hacen de manera empírica y los perjudicado son la población, la sugerencia deben conocer planes gubernamentales, logística y recursos humanos.

Finalmente, como toda institución pública siempre existe robos descarado y perjudican las obras que generan calidad de servicios, en el sector educativo pasa lo mismo, sobrevaloran los preciosos de los materiales didácticos y no existen rendiciones de cuenta como debe ser transparentemente y solo un grupo son beneficiado de la corrupción manchado de antivalores éticos (Ulloa Ulloa, 2019)

Ulloa Ulloa (2019) La recomendación que hace es impulsar el trabajo en equipo en cada área usuaria y el desarrollo de un liderazgo ejemplo para las mayorías, para ellos poner mano dura y si es posible pueden rodar cabezas cuando no tienen un excelente desempeño laboral en las entidades públicas.

### ***2.1.2. Antecedentes – nacional.***

Dentro de este contexto el autor González Cali (2020) su tesis “Gestión administrativa y planificación pedagógica en los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Felicísimo Rojas” Guayaquil - Ecuador, 2020”, tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación con línea de investigación: Gestión y Calidad Educativa, Debido a que persiguió su objetivo de Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la planificación pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Felicísimo Rojas” Guayaquil – Ecuador 2020. El criterio de metodología empleada se aplicó el tipo

de investigación documental y bibliográfica, el método análisis – síntesis, sistémico – estructural. corresponde al diseño descriptivo correlacional, tipo básico, su enfoque cuantitativo, no experimental, la población y muestra, se decretó 16 conformando por Matutina. Para el autor queda por aclarar que la Unidad Educativa “Ángel Felicísimo Rojas” Guayaquil - Ecuador, 2020. Avenido trabajando en busca de subsistir en la industria educativa, la cual es el progreso de la Gestión Administrativa que ayudara como pauta en la sustentación de estrategias a corto y largo plazo. Las conclusiones a la que arribaron son las siguientes: 1. La dimensión pedagógica curricular se relaciona significativamente con la variable planificación pedagógica, conforme el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,555 y un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), que indica una correlación positiva considerable. 2. La dimensión gestión administrativa organizativa operacional se relaciona significativamente con la variable planificación pedagógica, conforme el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,555 y un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), que indica una correlación positiva considerable. 3. La dimensión administrativa financiera se relaciona significativamente con la variable planificación pedagógica, conforme el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,528 y Sig. 0,05 (bilateral), de significancia, que indica una correlación positiva considerable. 4. La variable gestión administrativa se relaciona con la variable planificación pedagógica, conforme el valor del Rho de Spearman, encontrado de 0,547 y Sig. 0,028 (bilateral), que indica una correlación positiva considerable de alta significatividad.

Villar Gines (2019) lo dice en su tesis “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular “honores” local central de Huánuco 2019”, para optar el título profesional de: licenciada en

administración de empresas, decidió su objetivo general Analizar la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de la ciudad de Huánuco 2019, después su tipo de investigación descriptiva, también planteo en establecer el nivel correlacional, la población y muestras fueron decidido muestreo censal al 20 personas se encuestara a través de un instrumento el cuestionario, el diseño es no experimental, sus dimensiones tienen afinidad con el tesis, que a continuación lo mencionaremos: 1. Planeación, 2. organización, 3. Control, 3. Dirección, pertenecen a la variable 1, gestión administrativas, también cabe indicar el desempeño laboral incluyen dos dimensiones eficacia y eficiencias, estas dos variable son importante en la gestión pública para dar una calidad de servicios en las instituciones educativas que siempre adolecen por la mala prácticas de malos actores en la parte gestión académica, administrativa y gestión pedagógica.

Villar Gines (2019) En la tabulación estadística dicen que las actividades son bien programadas un 60% siempre y casi siempre, pero siempre un fragmente lo discuten 40% no existe una actividad bien programada, trabajan a la derivan sin ningún rumbo.

En el indicador compromiso de los encuestado arrojaron 45% dicen que no existe un compromiso favorable en la organización y trabajan a su manera, mientras el otro indicador nos comunica NO respetan sus funciones 75% por ellos la gestión administrativa está en vía de desarrollo dentro de la dimensión organización.

Villar Gines (2019) La encuesta que más resalto ¿Cumple usted eficientemente con la entrega de sus documentos pedagógicos? Mostraron el puntaje 80% es muy favorable siempre y casi siempre.

En su totalidad dicen 75% casi siempre y siempre interpretado el liderazgo de los directivos manejan correctamente en la institución antes de la pandemia y administran bien los recursos del estado dentro de la afectación presupuestal. La conclusión determina la hipótesis general nos comunica la gestión administrativa tiene una relación directa con el desempeño laboral 64% correlación positiva moderada. Cosa parecida también paso en la primera hipótesis la planeación si tiene una relación directa con el desempeño laboral con 30.8% correlación positiva baja.

Villar Gines (2019) En la segunda hipótesis nos expresa que la dimensión organización si tiene una relación directa con el desempeño laboral 42% correlación positiva moderada. La dirección tiene relación directa con el desempeño laboral 38% una correlación positiva media y sucesivamente el control tiene una relación directa 21.7% una correlación positiva negativa, es decir hay que mejorar la dimensión.

Soller Quispe & Pizango Salazar (2018) en su tesis titulada “Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018” Para Optar el Título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales, Aquí he de referirme también el problema general ¿Cómo los Factores Motivacionales influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018?. Añádase a este su objetivo general es Determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. Al llegar a este punto la metodología fue a valerse: investigación es correlacional.

Como se indicó que el tipo de investigación descriptivo y de diseño es no experimental, Como es sabido el Método, cuantitativa; la población se decretó 92 de docentes, conformando por: I.E. Iñapari, I.E. Iberia, I.E Mavila, I.E Alerta, I.E Alegría. Los factores de las dimensiones de Desempeño Laboral: 1. Eficacia, 2. Eficiencia.

Manifestándose el autor Soller Quispe & Pizango Salazar (2018), nos explica que el desempeño laboral es primordial en las instituciones por que deben suscitar las oportunidades de enseñanza de calidad, según nos garantizan las gestiones públicas e identificamos los factores de estimulación que se aplican adecuadamente son precisos para lograr influir efectivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de sección que se encuentran en componente de escudriñamiento. Consecuentemente al lado de ello sus objetivos específicos, Determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficacia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018. 2. Determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en la eficiencia de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018.

### ***2.1.3. Antecedente – regional.***

Según, Pomalaza Quispe (2017) A partir de la tesis titulada; Gestión Administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017, para optar al grado académico de El título profesional de Licenciada en Administración. Debido a que persiguió su objetivo Determinar la relación que existe entre la gestión” administrativa “y el desempeño laboral” en la Institución Educativa Primaria N° 37001 de Huancavelica - 2017. El método de

investigación consistió La presente investigación corresponde al método científico ya que se hizo uso de un “conglomerado de saberes bien estructurados con la finalidad de saber con exactitud los hechos”. “Ahora se “debe entender que es un proceso constante” de exploración de conocimientos. La “persona de ciencia” busca constantemente alcanzar” la mayor verosimilitud en los hechos (Valderrama ,2015). se ha seguido una metodología conforme a las intenciones, considerando que la investigación es de tipo básica usando el método específico inductivo, analítico y descriptivo, de nivel correlacional Y Línea de Investigación Talento Humano, Los factores de estudio son dos: Gestión Administrativa y la Desempeño laboral. La muestra censal estuvo conformada por 47 personas entre directivos y docentes. Los términos de las dimensiones de la variable asociada 1, se efectuó cuatro dimensiones de correlaciones, a continuación, los mencionaremos: (1) Planeación, (2) Organización, (3) Dirección, (4) Control.

Así mismo el autor Pomalaza Quispe (2017) nos expresa que la Gestión Administrativa da avance favorable al Desempeño Laboral de la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017, internamente la variable Gestión Administrativa es muy amplio, es sabido, por ejemplo que cuando existe un buena Gestión Administrativa y percibes sus objetivos de ataque, las proyecciones del individuo y/o liceo lo comprendan se va relaciona con una buen desempeño laboral muy favorable, todo depende del líder de la organización como enfocar al liceo para mejora la calidad de servicios educativos en la educación peruana. se concluye la investigación en la contratación de hipótesis nos dice que A continuación se detallara la Correlación entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017, lo cual cabe señalar el grado de correlación se midió con el estadígrafo RHO SPEARMAN arrojó un

puntaje de 0,758 entre la dimensión Gestión Administrativa y Desempeño laboral fue correlación positiva considerable, con un nivel de significancia bilateral ,000. Por ende, se podría afirmar dentro de las cuatro dimensiones el más alto con mayor relevancia fue la dimensión Gestión Administrativa. Al mismo tiempo se detallara la Correlación entre Organización y Desempeño Laboral en la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017, lo cual cabe señalar el grado de correlación se midió con el estadígrafo RHO SPEARMAN arrojó un puntaje de 0,516 entre la dimensión Organización y Desempeño Laboral fue correlación positiva media, con un nivel de significancia unilateral ,000 sucesivamente se detallara la Correlación entre Dirección y Desempeño Laboral en la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017, lo cual cabe señalar el grado de correlación se midió con el estadígrafo RHO SPEARMAN arrojó un puntaje de 0,538 entre la dimensión Dirección y Desempeño Laboral en fue correlación positiva media, con un nivel de significancia unilateral ,000. De la misma manera se detallará la Correlación entre Control y Desempeño Laboral en la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017, lo cual cabe señalar el grado de correlación se midió con el estadígrafo RHO SPEARMAN arrojó un puntaje de 0,405 entre la dimensión Control y Desempeño Laboral fue correlación positiva débil, con un nivel de significancia unilateral ,000. Por lo expuesto el Autor llega a la certificar que el ser humano, liceos necesitan de la administración y dentro de eso se puede anunciar que la Gestión Administrativa en el Desempeño laboral es un aparejo de gestión y arma muy poderosa para descubrir objetivos, visiones y misiones, a esto se declara también que la Gestión Administrativa influye positivamente en el ilustración significativa de los estudiantes mediante diferentes constituyentes como los materiales de estudio, motivación, capacitaciones, por lo tanto llega al patrocinio

de que los estudiantes desarrollen nuevos conocimientos incentivándolos mediante el proceso de capacidades y actitudes de los estudiantes de la institución educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017.

Espíritu Vargas & Muñoz Camargo (2017) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la Microred de salud de rio negro – Satipo, 2017”, para optar el Título Profesional Licenciado en Administración, nos enseña su planteamiento del problema ¿Cómo la Gestión Administrativa se relaciona con la Satisfacción Laboral en la Microred de salud de rio negro – Satipo, 2017? Debido a que persiguió su objetivo de investigación a Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017. Al parecer la metodología que utilizo corresponde al tipo es básico, puro o fundamental, de nivel descriptivo y correlacional y diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. método científico, la población se decretó 130 conformando por profesionales: Médicos, Lic. Enfermería, Obstetras, Odontólogos, Psicólogo, Químico, Técnicos, Administrativo, Otros. Y su muestreo es 97 consignado con muestreo probabilístico. Los términos de la dimensión Gestión Administrativa, se efectuó de dimensiones: 1. Planificación, 2. Organización, 3. Dirección, 4. Control.

Con lo definido según el autor, Espíritu Vargas & Muñoz Camargo (2017), ostenta que la gestión administrativa no es buena ya que la micro red de salud de Rio Negro – Satipo, manifiesta que no se comprometen con el trabajo del personal, no cuentan con capacitaciones ni especializaciones de acorde a lo correspondiente al mercado competitivo. en la micro red de salud de Rio Negro – Satipo no hay apoyo necesario por ello generan estrés, molestia e infortunios profesionales, les lleva a tomar decisiones desfavorables de renunciar, Así mismo se preocupan por

sus adecuados intereses y no por los demás y llegando a resultados desfavorables como es la mala gestión administrativa en la institución. El compromiso de las empresas comprende también el contentamiento del personal y atenuando mediante incentivos en todos los sentidos, para mantener estabilidad, es por ello que es preciso que la gestión administrativa perfeccione e instruya un acontecimiento nuevo y ponerlo en práctica. Y se llegó a las conclusiones: 1. Se ha determinado la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017 que los trabajadores opinan que la gestión administrativa es mala (60%) y que están medianamente satisfechos laboralmente. (38%) y buena el 2%. Habiéndose demostrado que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral donde  $r = -0.637$  y  $Z$  calculada es  $4.4938 > 1.96$ . 2. Se ha determinado la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017 habiendo encontrado que los trabajadores opinan que la gestión en planificación es regular (51%) que los trabajadores opinan que la planificación es mala (49%) y que están medianamente satisfecho laboralmente. (56%). Habiéndose demostrado que existe relación directa y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral donde  $r = -0.565$  y  $Z$  calculada es  $4.1984 > 1.96$ . 3. Se ha determinado la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017, donde se encontró que la mayoría de los trabajadores opinan que la organización es mala (60%) y que están medianamente satisfechos laboralmente. (35%) y que es buena (5%). Habiéndose comprobado que existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral. donde  $r = -0.665$  y  $Z$  calculada es  $4.6383 > 1.96$ . 4. Se ha determinado la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Microred

de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017, habiendo encontrado que la 85 mayoría de los trabajadores opinan que la dirección es mala (57%) y que están medianamente satisfecho laboralmente. (40%) y que es buena (3%). Habiéndose demostrado que existe relación directa y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral donde  $r = -0.441$  y  $Z$  calculada es  $3.8597 > 1.96$ .

5. Se ha determinado la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017, habiendo encontrado que la mayoría de los trabajadores opinan que el control es malo (30%) y que están medianamente satisfecho laboralmente. (63%) y que es buena (7%). Habiéndose demostrado que existe relación directa y significativa entre el control y la satisfacción laboral donde  $r = -0.663$  y  $Z$  calculada es  $4.6273 > 1.96$ .

## **2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS.**

### ***2.2.1. Gestión Administrativa.***

Según, Sanchez (2014) manifiesta que, en las instituciones educativas, se solicitan de gestiones educativas para así poder lograr reclutar en forma vinculada todos los manuales supuestos que llevan la teoría administrativa así mismo integra fases: la planeación, programación, ejecución, control y evaluación. La gestión administrativa es un proceso donde se vincula 4 módulos (1) gestión educativa, (2) gestión institucional (3) gestión pedagógica (4) gestión escolar dentro de la comunidad educativa de enseñanza – aprendizaje que se establece en las políticas educativas y es impulsada por la problemática interna del nivel ante la necesidad de actualización del personal docente y mejora de sus procesos, estructura y funcionamiento, bajo la consideración, de que la educación es un espacio socio – educativo, discutir sobre la gestión académica y administrativa refiere una serie de procesos curriculares que implica los de enseñanza, aprendizaje desarrollados en las aulas, también la gestión de los procesos administrativos, que realiza la institución educativa para lograr los objetivos de la educación. De allí que, la gestión administrativa debe ser asumida como una totalidad en la que todos sus elementos se articulen en una red a través del recorrido que abarca la praxis curricular en la organización escolar. La situación, plantea exigencias al personal docente, directivo y de aula, en cuanto a la necesaria posesión de conocimientos, competencias y disposición para un mejor desempeño en sus funciones, orientadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo, en beneficio de la formación integral del estudiante. La gestión académica se relaciona con los procesos de la realidad entendida como interacciones dinámicas y complejas, desde las cuales emergen las situaciones didácticas, en la gestión destaca la acción del docente como

mediador el aprendizaje, investigación de los proyectos, componentes fundamentales para el aprendizaje de los alumnos.

Sanchez (2014) afirma” La gestión administrativa es un proceso complejo, integrado **por** diferentes fases como son: la planeación, programación, ejecución, control y evaluación” (pág. 6).

Sanchez (2014) Como breve conclusión la gestión administrativa es un componente dentro de la gestión estratégica publica, que interactúa con los sistemas de información para canalizar con eficiencia el ambiente de control, acercándose también conocer los instrumentos de gestión que priman el presupuesto institucional de apertura, planeamiento estratégico y los planes operativos, el titular de la institución debe disponer profesionales competitivas en las áreas usuarias. El rendimiento laboral influye mucho para potencializar la capacidad de gestión, resolviendo problemas y lograr metas de resultado, lo cual la alta dirección juntos con las APAFAS tiene la obligación de realizar la rendición de cuenta, aplicando un sistema de control interno para evitar cualquier tipo de corrupción y aplicando las tres fases: actos preparatorio, procedimiento de selección y ejecución contractual es llamado el famoso ley 30225, el director dominara las caracterización la gestión administrativa seria excelentísimo y la ejecución de gasto llegaría al 100% eficiente porque conocer las priorización y aplica los clasificadores de gastos óptimos.

Ramírez Casco, Ramírez Garrido , & Calderón Moran (2017) manifiesta que está de acuerdo las fases, como lo señala la autora Sanchez (2014). La actual investigación quiere indicar el objetivo principal de la Gestión Administrativa, es el desarrollo de la empresa, mediante la utilización de nuevas estrategias de talento

humano; ya que es de suma importancia porque el país está en constante transformación y nuevos cambios de comercialización, pero la situación real en que se encuentra la empresa “Industrias la Fortaleza” es que no contaba con una programación ni a corto ni a largo plazo, conllevando a una serie de problemas de perfil administrativo que se arrastra desde la alta gerencia y la mayoría del personal que es la mala atención al cliente, creando desventajas de la economía de la empresa con bajos porcentajes de ganancia. La empresa “Industrias la Fortaleza” no acomoda un reglamento interno que discipline el comportamiento del personal. Al contrario, el trato de la alta autoridad es arbitrario con sus trabajadores ya que ellos no cuentan con capacitación y están desactualizados el resultado le trae grandes pérdidas de materiales, equipos dañados, creando grandes desordenes con el cliente que quiere una atención eficiente y rápida.

En resumidas cuentas, en las instituciones del estado brindan servicios y sus presupuestos ya están programados mientras en el sector empresarial se mide rentabilidad financiera la cual utiliza marketing para atraer más clientes e incrementar su patrimonio y sus utilidades de costo – beneficios, subsecuentemente cuando un trabajador se quede fuera del horario la empresa reconoce su labor profesional en el campo educativo a ellos se designará gestión administrativa.

La Gestión Administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos

preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos (Ramírez Casco, Ramírez Garrido, & Calderón Moran, pág. 9).

Escamilla-Bouchan (2016) el autor manifiesta satisfactoriamente sobre los conceptos que determinaron los autores: Sanchez (2014) y Ramírez Casco, Ramírez Garrido, & Calderón Moran (2017), sin embargo agraria las TIC. Hoy en día la mayoría de las instituciones educativas ya sea públicas o privadas buscan la actualización y la innovación educativa del momento y aprueban a los docentes y alumnos cambios precisos en el quehacer diario del aula y en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los mismos. Las TIC proponen herramientas que favorecen a las escuelas que no cuentan con una biblioteca ni con material didáctico. En la Gestión Administrativa de la institución educativa de la Unidad Académica de Psicología, como formación de sus estudiantes es incrementar la responsabilidad social que está vinculada de los padres de familia el estudiante cuyo objetivo es fortalecer al máximo su aprendizaje ya que es indispensable el apoyo familiar ya que los estudiantes presentan situaciones desinterés hacia el estudio, no tienen compromiso con la institución, tienen conductas negativas, bajos rendimiento, y otros. Por ello se busca que desarrollen sus conocimientos en Las TIC, como instrumentos tecnológicos ya que se van incrementado el grado de significancia y concepción educativa, constituyendo nuevos modelos de comunicación, además de generar espacios de alineación, información, debate, reflexión, entre otros; rompiendo con las defensas del tradicionalismo, en el aula.

Escamilla-Bouchan (2016) Una plataforma educativa virtual, es un entorno informático en el que nos encontramos con muchas herramientas agrupadas y optimizadas para fines docentes. El uso de las TIC para la gestión de las instituciones educativas está muy generalizado y los directores y las directoras de los mismos valoran su utilidad y eficacia muy positivamente (pág. 53).

*Dimensiones de gestión administrativas.*

*Planeación.*

CEPLAN (2005) en su gobierno de Alejandro Toledo Manrique se aprobó la ley del sistema nacional de planeamiento estratégico y del centro nacional de planeamiento estratégico - Ley N° 28522, para canalizar el desarrollo del país y llegar al plan bicentenario 2021, y lograr objetivos por resultado y priorizar mayormente en educación para sobresalir sobre el subdesarrollo peruano que nos dan un panorama en el sector del estado peruano.

CEPLAN (2005) El planeamiento estratégico es un documento normativo que nace del requerimiento del área usuaria según a las necesidades para satisfacer los servicios educativos a través del techo presupuestal junto a su plan operativo institucional para combatir los problemas que aqueja a la entidad del estado.

CEPLAN (2005) Una buena planeación publica emergen de las políticas del estado según la priorización, especificaciones técnicas y a su término de referencia que pueden ser de manera tangible al desarrollo integral de la localidad, esto nos lleva a pasar el indicador las programaciones dentro de su plan de trabajo.

CEPLAN (2005) Para realizar un atractivo planeación estratégica en la institución educativa tiene que existir los acuerdos nacionales diversificado en las entidades publica liderado por el director convocar a los docentes, presidentes padres de familia por salones y representantes de las APAFAS su obligación es establecer un marco operativo de establecer las priorización los objetivos sobre las cuales se va a trabajar, ahora que las clases van a comenzar 2021 a las diversas metas deben ser ajustado a la realidad y al objetivo estratégico.

CEPLAN (2005) nos explica que a muchas personas coadyuvara a mejorar su plan de vida para evitar cualquier abismo y lo subrayo: dice; si en tu vida no sabes para dónde vas frena, encierra el “WASE”, y deja que te ayuden a enfrentar problemas.

El Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico descentralizado tiene por finalidad conducir y organizar la participación de los diversos organismos del sector público, para que junto con el sector privado se formule y realice el monitoreo de los planes y objetivos estratégicos de desarrollo en los niveles nacional, regional y local (CEPLAN, 2005, pág. 293141).

CEPLAN (2005) Cuando se realiza un excelente trabajo de planeación estratégica dentro del sector del estado se aprobar el presupuesto de finanza para determinar la calidad de servicios y ejecutar las actividades a través del dialogo de los actores educativos, obtendrá futuro deseados, las aspiraciones que fueron identificadas recopiladas dentro de la administración pública educativa son los escenarios.

Según CEPLAN (2005) afirma “Aprobar el proyecto de presupuesto institucional y la memoria anual” (pág. 293143).

CEPLAN (2019) nos certifica “El planeamiento institucional cumple un rol fundamental para que las prioridades de política pública (en distinto nivel de gobierno) se concreten en la asignación de recursos. El PEI vincula los objetivos nacionales, sectoriales y territoriales (según corresponda)” (pág. 16).

con los Objetivos y Acciones Estratégicas de las entidades

Galindo Münch (2007) Nos manifiesta en libro de investigación titulada “escuela, procesos administrativos, áreas funcionales y desarrollo emprendedor” que está totalmente de acuerdo en todos sus componentes con CEPLAN (2005) que todos los

liceos, personas, etc., necesitan de una planeación es primordial para poder lograr la alegoría de productividad y la calidad de servicio de cualquier empresa, como se ha dicho, es importante en el mundo laboral para que puedan desarrollarse en al ámbito profesional y así mismo poder despertar diferentes habilidades poniendo en práctica sus conocimientos, con la finalidad de que creen una buena planeación en su entorno, su sustento teórico de la dimensión planeación es mayormente en sector empresarial pero no existe diferencia en sector privado, la diferencia entre estas organizaciones es la rentabilidad costo – beneficios empresarial.

Galindo Münch (2007) Hay que repetirlo una buena planeación estratégica siempre ira con el presupuesto de finanzas para tomar necesidades rápidas en las cotizaciones de órdenes de compras y especificaciones técnicas, impulsando marketing, contabilidad de finanzas, rentabilidad de costo – beneficios empresariales, a través de las ayudas de buen sistema de información gerencial. No voy a repetirlo una de las influencias más importante es las eficiencias del rendimiento laboral de productividad técnicos altamente competitivo en sus funciones de puesto laboral, marcando las diferencias en el sector público solo brinda servicios públicos a través de las políticas de estado.

Galindo Münch (2007) “Presupuestos Cuantificación monetaria y no monetaria de los recursos necesarios para lograr los objetivos” (pág. 42).

Galindo Münch (2007) La sistemática que emprende el autor, tiene un enfoque constructivista con un proceso administrativo, de esta manera, se torna en acciones transformadoras y concluye en los siguientes elementos; Objetivos, reactivación, Historieta. Ejercicios de refuerzo, casos, actividades y juegos, valores, autoevaluación, desarrollo emprendedor, pagina web. Todos estos elementos forman parte de la

construcción de nuevos conocimientos, garantizando la adquisición de aprendizajes con planeación hacia el futuro.

Dicho de otra manera, en otras instituciones no tienen un planeamiento estratégico definido para poder cumplir con sus actividades del año, por lo cual tienen deficiencias un mal desarrollo de aprendizaje por parte de los alumnos, y quejas constantes de los padres de familia, cuando no hay una planeación no saben lo que hacen, solo están por cumplimiento, no tienes objetivos ni metas a futuro, de poder cambiar y mejorar su institución o empresa, se considera que la planeación es importante para cumplir con el rol y llegar a la meta (Galindo Münch, 2007)

Galindo Münch (2007) nos dice “Se establece el qué del proyecto: la visión, la misión, los objetivos, las estrategias, los presupuestos, los programas y las restricciones del proyecto” (pág. 117).

#### *Programación.*

La LEY N° 28411 (2006) promulgado en la gestión del presidente de la republica Alejandro Toledo Manrique, es muy importante para sujetarnos a los pliegos presupuestarios del MEF y descentralizado a los gobiernos regionales y locales, todas las entidades del estado deben reformular su planeamiento estratégica institucional (PEI) en el primer trimestre del ejercicios fiscal, cada área usuaria debe determinar requerimiento de su cuadro de necesidades, para así comprender y pasar el siguiente paso el plan multianual de tres ejercicios fiscales, que seguidamente asignar el monto total, que juntamente ya está programado en su plan operativo institucional (POI)

La LEY N°28411 (2006) El plan operativo institucional de apertura es un instrumento de gestión que están programado según las necesidades, priorizaciones del

área usuaria, que están clasificados por sub programas y están determinado por metas e incorporado con los clasificadores de gastos.

La LEY N° 28411 (2006) Puede existir modificaciones en las programaciones en el POI, cuando el área usuaria se olvida en activar en su POI sus necesidades ya sea un bien o servicios, lo cual debe solicitar con documentos sustentando la veracidad para cumplir sus necesidades del área usuaria.

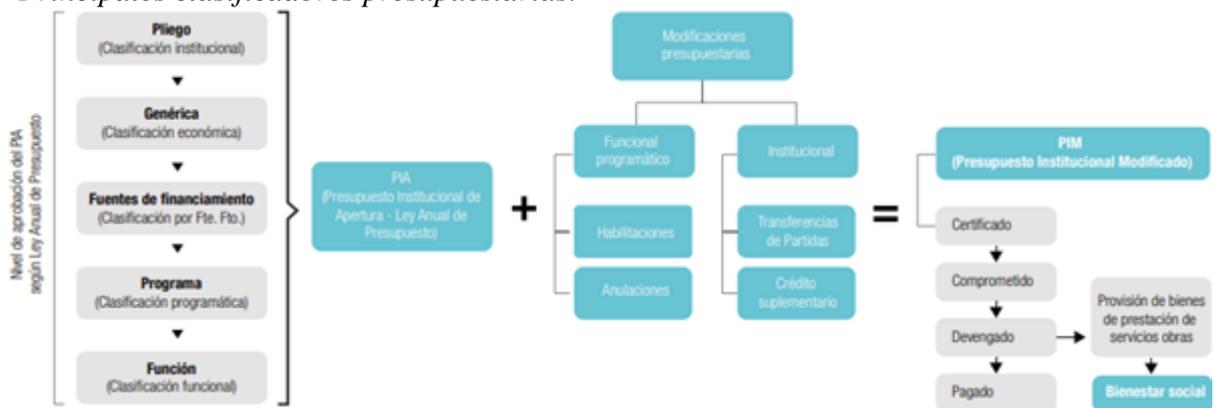
La LEY N° 28411 (2006) Las programaciones presupuestales ya están por el área de abastecimiento formulando el plan anual de contrataciones PAC, a ellos se direccionan lo que la entidad desea lograr y ejecutar el techo presupuestal al 100%

CEPLAN (2005) factura la conformidad de las teorías de la LEY N° 28411 (2006) que de nada sirve hacer un planeamiento estratégico excelente si antes tener presupuesto para cumplir las metas de los Ppr “presupuesto por resultado”, ambos instrumento son importante para la toma de decisiones en la administración pública.

Según CEPLAN (2005) afirmar “Lograr que los Objetivos y las Metas establecidas en el Plan Operativo Institucional y Presupuesto Institucional se reflejen en las Funciones, Programas, Subprogramas, Actividades y Proyectos a su cargo” (pág. 5).

CEPLAN (2005) intenta con explicar que las programaciones son las actividades que fueron priorizada a través de los acuerdos nacionales dentro de la administración pública, supervisado con la herramienta del documento normativo técnico, que la alta dirección comprender sus programaciones de compromiso anual y se puede certificar los créditos presupuestarios según sus cuadro de necesidades de cada área usuarias, juntado así la recaudación de la cantidad de recursos que previene el estados de dichos ingreso para aprobar la asignación

**Figura 16.**  
Principales clasificadores presupuestarios.



Fuente: Contraloría general de la república – Shack & Rivera, 2022).

Según, Galindo Münch (2007) al respecto Las instituciones educativas actualmente cuentan con una programación ya establecida para los años siguientes futuros, un cierto número cumplen y otro lo acomodan a su manera, cabe identificar que ese es el motivo que haya desorden de los programas ya planificados y no cumplen con las actividades de mejoramiento a las instituciones, como; comprar equipos de cómputo, para que los alumnos tengan un buen desarrollo de sus clases y puedan lograr un aprendizaje en su totalidad, otra tarea prioritaria es el ambiente en que se encuentran, deben ser mejorados, pero no le dan la importancia de tener un programa de mejoramiento ni de inversión en aquello que posiblemente les desfavorece en su crecimiento educativo e institucional, lamentablemente no se miden las consecuencias, si bien es cierto que son consideradas instituciones de bajos prestigios, no tienen alumnos destacados y aprendizajes muy bajos.

En pocas palabras Galindo Münch comparte su sabiduría de sus 2 antecesores con La LEY N° 28411 (2006) y CEPLAN (2005) e dentro de la dimension programación, el enfoque programación se inclina mayormente en el apartado privado, determinando el costo de ganancia de utilidad el aporte de Galindo Münch, dejando en claro contundentemente no tiene ninguna replicancia.

Galindo Münch (2007) nos dice “Conjunto de acciones, responsabilidades y tiempos necesarios para implantar las estrategias” (pág. 42).

El desenlace de la investigación que nos confiere Galindo Münch (2007) que la gestión administrativa se explica, por ello se hace necesario, que tengan unas ideas y reflexiones de cómo se está cumpliendo los programas educativos, de estas evidencias se debe buscar exponer ideas de solución a los problemas que aquejan la institución, llegando a la conclusión de cumplir objetivos y metas trazadas. Esta razón nos traduce que la UGEL supervisará en los aspectos gestión institucional, gestión pedagógica, y gestión de presupuesto a las instituciones públicas que monitoreen en la centralización de la parte académica para lograr el aprendizaje esperando en la medición de capacidades cognitiva frente a la competitividad y programas educativos tecnológicos en la globalización. Implantar estrategias educativas mejor preparación antes posibles controles riesgos estrategias, mejorar las coordinaciones de trabajos en equipos, destapa oportunidades para el mejoramiento continuo y finalmente la asignación de recursos a través del requerimiento de necesidades.

### *Ejecución.*

De acuerdo LEY N° 28411 (2006) en la gestión pública es muy importante tener los indicadores que mencionaremos a continuación; primeramente realizar el estudio de mercados, es decir cotizando los precios para después generar las órdenes de compra y/o servicios según el requerimientos presentado por las áreas usuarias para que el personal pueda utilizar los materiales y ejecutar sus tareas laborales.

De acuerdo LEY N° 28411 (2006) Habría que decir también otra de las formas de realizar la ejecución de gasto pasan por cuatro dimensiones, a ellos se verificara la certificación del crédito presupuestal, cercanamente pasara al compromiso que cumplirá

la oficina de abastecimiento en chequear las fases del procedimiento de selección esté correctamente para luego despacharlo a la oficina de contabilidad y ejecutar el devengado, que la entidad tiene la obligación de pagar.

La LEY N° 28411 (2006) Uno como áreas usuarias antes de realizar el devengado su función es fiscalizar, que los procesos administrativos este transparente, siendo así hará la ejecución de las metas presupuestaria y el pagado, más lo contrario si no se cumpliera se devolverá al usuario para que regularice y finalice la ejecución total.

La OSCE (2009) es un organismo tecnico especializado de peru, adscrito al ministerio de economia y finanzas, que avala la LEY N° 28411 (2006) respecto a la dimensión ejecución del gasto público a través de una serie de procedimiento para cumplir la metas relacionado con el PAC. Su aporte teórico de la OSCE (2009) siempre tendrá la ligación de inseparabilidad para alcanzar objetivos previstos con el PIA “LEY MARCO PRESUPESTAL” y son verificado en la página de consulta amigable MEF para ver en qué puesto de ranking de avance tiene el techo presupuestal.

Según OSCE (2009) Artículo 9.- El titular de la entidad evaluara semestralmente la ejecución del plan anual de contrataciones debiendo adoptar las medidas correctivas pertinentes para alcanzar las metas y objetivos previstos en el plan operativo institucional (pág. 74).

En las entidades educativas publicas para hacer la ejecucion presupuestaria el director como titular tiene la obligacion de comprender los clasificadores de gastos, las metas, los sub programas y los planes operativos de las tareas asignadas a traves de los acuerdos de la comunidad educativa para ejecutar un excelente PIA.

El autor. S. Bateman (2009) su teoría mayormente es parte educativa en la investigación de la ejecución de las metas según el plan anual de trabajo, también existe

relación con la declaración de gasto público en la gestión administrativas de los LICEOS, para aprovechar el bienestar de la población en el logro de objetivos del aprendizaje. Su aporte teórico no lo discrimina a sus dos antecesores LEY N° 28411 (2006) adscrito al MEF y La OSCE (2009) ambas entidades sus aporte ayudan a direccionar los clasificadores, certifica el total acuerdo de la dimensión ejecución de gasto en las actividades programadas de las tareas.

La presente investigación, manifiesta como las diferentes instituciones educativas realizan la ejecución, con la finalidad de tener el control interno de los bienes y servicios de la institución, dentro de ese marco si se llega cumplir o no a lo largo del año ya definido, el Plan anual de Trabajo (PAT), cabría preguntarse, si se está ejecutando las capacidades de aprendizaje de los alumnos, de las diferentes asignaturas, por parte de los docentes, de otra forma contribuir con la ejecución de diseño de sección de aprendizaje, atreves de las cuales los alumnos puedan se guiados formalmente y continua de manera ordenada, llevar sus clases, si atrasos, ni obviar las clases, esa situación perjudicaría el aprendizaje de los alumnos, mientras tanto, no cumplirían con el alto nivel de rendimiento, ni podrían tener el privilegio de concursas con diferentes instituciones para destacar su aprendizaje durante el año en consecuencia se tiene padres insatisfechos de las instituciones educativas. Pero es necesario mencionar, también que, la institución educativa si ejecutan el gasto distribuido por parte de la UGEL, aunando a la situación se manifiestan malversaciones del saldo de balance por parte de APAFA.

Por ello se hace necesario que las instituciones cumplan con el PAT, a pesar de las diferentes dificultades que se presentan, es necesario que la educación sea de suma importancia y tener un país diferente en cuanto es la educación, crezca satisfactoriamente como otros países que destacan.

S. Bateman (2009) afirma “Buen personal, con autoridad para tomar decisiones en la línea del frente, haciendo un trabajo de calidad y reduciendo costos” (pág. 656).

*Control.*

Según OSCE - D.L. N° 1017 (2009) En el sector público cuando se asume cargos de confianza su obligación directamente es programar, dirigir, controlar la gestión de procesos, de la caracterización de compras y servicios, aunado con el PAC y subsiguientemente con el área de presupuesto para emitir la certificación antes del devengado.

En control de gasto en las instituciones educativas no se distingue casi en nada, porque los directivos presentan su informe de declaración de gasto a la UGEL – educativa en el área de infraestructura para hacer su control de su ejecución de gasto, lo cual el área de control interno OCI, va verificar, corroborar que los procesos fueron controlados dentro del procedimiento de selección y ejecución contractual de los bienes y servicios.

Según OSCE - D.L. N° 1017 (2009) afirma “Los órganos de control institucional participan como veedores en el proceso de adjudicación de menor cuantía, conforme a la normativa del Sistema Nacional de Control” (pág. 52).

En las contrataciones del estado cuando el área usuaria realiza el estudio de mercado y encuentra las caracterizaciones bien, busca el valor referencial según el requerimiento del área usuaria, según las especificaciones técnicas dentro de los clasificadores de gastos, ejemplo 2. 6. 3 2. 3 1, equipos computacionales según corresponda. Los presupuestos serán controlados a través de las metas, sub programas con los clasificadores de gastos contables “cuentas contables” para después hacer las conciliaciones financieras y puede ser aplicado en cualquier contexto del sector público

en consulta amigable MEF, y de igual forma el pueblo controlara las promesas en campaña a través de resultado durante la permanecía de la gestión pública.

Continuamente con la investigacion Galindo Münch (2007) su teoría se enfoca mayormente al aspecto empresarial pero tiene afinidad con la teoría de la OSCE - D.L. N° 1017 (2009) con respecto a la dimensión control, en absoluto valida toda su información teórica, que dentro control, existe diferentes formas de controlar los bienes, servicios a través del PAC, licitaciones pública a través de los topes para el procedimiento de selección según el dispositivo 2021.

Comencemos dando un ejemplo; en las instituciones educativas, el director tiene que tener el control en el presupuesto de finanzas y las cuentas contables empresariales y ligadas al planeamiento estratégico, de sus objetivos que sean cumplidos en el tiempo establecido. Al margen de ello el autor señala evaluar los resultados conforme lo planteado, procurando permanentemente proyectos con el fin de optimizar sus resultados académicos, buscando solventar problemas que se presentan en la institución y el aula, mediante tácticas y planes de acción que vigilan la mejora y evaluación de los alumnos en el proceso de enseñanza –aprendizaje. Aquí he de referirme también al presupuesto de la entidad, de acuerdo con la directiva, no llevan el control correspondiente, no se manifiesta el cumplimiento en las actividades escolares, talleres académicos, y otros. Este punto se puede destacar observando. Crear un sistema Control interno de asistencia, (tardanza, faltas, permisos), lo cual sería de mucha utilidad para tener una buena disciplina con los docentes y puedan desarrollar sus clases en tiempo determinado y terminen todo lo planificado en su día clase, y es justo decir que subiría el rendimiento laboral académico, finalmente controlando sus objetivos y metas.

Galindo Münch (2007) nos dice “Etapa que consiste en evaluar el logro de los resultados en relación con lo planeado mediante el establecimiento de estándares, medición, corrección y retroalimentación” (pág. 244).

Para que los presupuesto no sean alterado el administrador de la entidad debe conocer perfectamente la parte contable, estudios de mercado, caracterizaciones de estudio de mercado será a través del requerimiento de las oficinas según su necesidad para satisfacer al usuario para brindarles calidad de servicios eficiente, los presupuesto en mi opinión también influye con los sistemas de información.

Muñoz Bernal, Espinoza Toalombo, Zúñiga Santillán, Guerrero Rivera, & Campos Rocafuerte (2017) no tiene ninguna objeción de sus anteriores antecesores con OSCE - D.L. N° 1017 (2009) y Galindo Münch (2007) dejando en claro hay gran afinidad en temas de control, y los ambientes de control en las instituciones públicas y privadas.

Al respecto en la actualidad es necesario establecer varios mecanismos de control en los centros educativos, con el fin de mejorar el sistema educativo en general y más concretamente nuestras escuelas. Simultáneamente en los últimos años se ha extendido, entre los gobiernos y los diferentes países europeos, la preocupación por el incumplimiento de las tradicionales finalidades que debía perseguir la escuela en nuestro entorno con el control, hasta el momento fue el estado el que se encargó de realizar el seguimiento del control a través de la administración (macro – control) pero la reciente crisis del estado del bienestar de la población a perjudicado en el incumplimiento de sus funciones en las decisiones educativas de nuestro país es la realidad la descentralización administrativa y una mayor autonomía escolar es lo que se pide. Dicho de otra manera, el manejo de la educación en nuestro país ha decaído según pasan los años el estado no invierte en la educación sino se dedica a otras cosas que no tiene la mayor importancia y

es corrupto, es por ello que nuestro país en educación se encuentra entre los últimos puestos.

Muñoz Bernal, Espinoza Toalombo, Zúñiga Santillán, Guerrero Rivera, & Campos Rocafuerte (2017) Consiste en emprender acciones que pongan en marcha las decisiones de planeamiento, decidir cómo evaluar el desempeño y proporcionar retroalimentación que ayudara a la toma de decisiones futuras. (pág. 20)

### *Evaluación.*

Ley 28044 (2003) nos afirma en el artículo 14°.- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, el estado dentro de sus funciones debe garantizar a la perfección el funcionamiento con toda transparencia a través de la evaluación a los docentes para transmitir aprendizaje significativo hacia los alumnos y logren competitividad educativa e incrementar en la evaluación PISA.

Ley 28044 (2003) nos declara “El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país” (pág. 5).

El tema que aquí nos interesa es la calidad de servicios que brinda el estado en sus diferentes enfoques centralizado en la didáctica educativa de enseñanza aprendizaje. Cada tres existe nombramiento a los docentes y solo los mejores acceden a una plaza laboral según el cuadro de mérito para brindar su sabiduría de conocimiento cultural, con diferentes metodologías, estrategias educativas, etc.

Sin embargo, en los profesionales docentes al no conseguir un puesto nombramiento, pasara a las plazas desiertas de contratado para enseñar durante el

ejercicio fiscal. En mi opinión no estoy de acuerdo porque no sigue una secuencia educativa, formativa para cumplir objetivo en los alumnos alto rendimiento letrado.

Ley 28044 (2003) es claro inciso “a) Promueven una cultura de calidad entre los docentes y las instituciones educativas” (pág. 6).

La realidad educativa no se cumple en su totalidad todo queda en palabra por parte del gobierno del estado, más buscan sus intereses políticos, realiza programas educativa que no coadyuvan al mejoramiento educativo, las cuales los servicios son sobrevaluados para pagar favores políticos, a ellos no se cumple los objetivos por presupuesto por resultado, por ello mayor información en el artículo 16 de la ley 28044 de la ley general educación.

En mi opinión legal la unidad educativa local “UGEL” el área usuaria su deber es fiscalizar una auditoria académica con riguridad e incluso efectuar talleres educativos de logros de aprendizaje frente a los especialistas pedagógicos de la UGELES para medir el logro esperado en la evaluación formativa. Por ellos denota que sus funciones no se cumplen al 100% la formalidad de fiscalización, solo llevan a las actividades de evaluación de su carpeta pedagógica, lo cual no es suficiente su supervisión educativa.

Artículo 30°. - Evaluación del alumno La evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los procesos y resultados del aprendizaje. Es formativa e integral porque se orienta a mejorar esos procesos y se ajusta a las características y necesidades de los estudiantes. En los casos en que se requiera funcionarán programas de recuperación, ampliación y nivelación pedagógica (Ley 28044, 2003, pág. 12).

El gobierno aplicado que todos los docentes deben postular a la carrera pública magisterial para el soporte de aprendizaje de los estudiantes, para ellos los docentes

deben capacitarse con diplomas, asesorías especializadas los cuales contarán para aumentar sus capacidades de enseñanzas y competir a los servicios del pueblo dentro de la comunidad educativa.

Artículo 57°. - La carrera pública magisterial. - El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público. El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial. Una ley específica establece las características de la carrera pública docente (Ley 28044, 2003, pág. 21).

Muchas veces y está confirmado el aparato estatal educativa no avastece la calidad de inversión educativa, en implementar equipos computacionales favorables, a ellos se asemejan la parte de infraestructural de los elementos tangibles e intangibles y los padres de familia evalúan a través de la percepción que la calidad educativa está por debajo y maltratado la educación en los alumnos, la poca voluntad política de crecer el PBI al 10% y declarado por emergencia, a su vez lo dice en el artículo 77°.- funciones y su inciso (d).

Ley 28044 (2003) nos declara “d) Identificar prioridades de inversión que propendan a un desarrollo armónico y equitativo de la infraestructura educativa en su ámbito, y gestionar su financiamiento” (pág. 29).

Para la evaluación se utiliza un conjunto de procesos de análisis para determinar sobre una base continua en el tiempo, tiene influencias significativas en la quinta fase del

procesos presupuestarios, que fueron formulados, priorizados para contribuir los objetivos estratégicos, pueden existir modificaciones o incrementados según al cuadro de necesidades en la contraprestación en la partida doble, todo ellos deben ser cumplidas según al PEI formulado al inicio de la programación, empero El presupuesto es muy importante para la toma de daciones y realizar obras de impactos educativo siempre y cuando exista reforma educativa y excelente planeamiento educativo lo que desea logro el estado frente al rendimiento académico grandioso, las Metas Presupuestarias aprobadas en PIA y PIM, las modificaciones existen cuando no abastece las tareas programadas se pide presupuesto al MEF, para cubrir necesidades de los gastos corrientes, gastos capitales, etc., siempre se validará de la evaluación certificación presupuestal frente a la gestión administrativa, no existe ninguna objeción con sus antecesores, pero su punto de vista es más técnico en la gestión pública tomado como referencia CGR. (Shack & Rivera, 2022).

Galindo Münch (2007) en su libro de investigación “Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor” coadyuva a dar la conformidad de su teoría en aplicar un planeamiento estratégico optimo, ligado mayor techo presupuesto asignado por el estado y compartido con la recaudación de los tributos de las APAFAS, para la implementación de las instalaciones, equipos, para el mejoramiento de calidad y satisfacción al cliente.

El autor Galindo Münch (2007) no le discute a nada a la ley 28044 en la educación peruana para cumplir su plan de hoja de ruta educativa, frente al bicentenario 2021.

Según el autor, en la institución educativa se manifiesta que están en evaluación constantemente, de acuerdo al esfuerzo y empeño individual que desempeñan los docentes, para poner a prueba sus calificaciones por los directivos y así mismo la UGEL.

Lo que nos lleva a decir que, los docentes y directivos deben estar en constante capacitaciones y tener talleres, concerniente a los cursos de su especialización. Quisiera añadir que también se evalúa los estándares de calidad de enseñanza según su asignatura y la calidad de servicio que brinda la institución, a veces no cumplen con las atenciones de las matrículas, reuniones y eso dejan desmotivados a los padres de familia, que llegan a tomar decisiones que perjudica a la institución educativa. Sin embargo, también a menudo se nota que evalúan el elemento que es tangible la infraestructura debe estar en buenas condiciones para que los alumnos puedan desarrollarse psicológicamente y tener un buen ambiente laboral de aprendizaje y con los muebles en buenas condiciones y que no perjudique a los alumnos los desastres naturales causados por la naturaleza, todo ello debe ser evaluado constantemente para poder diferenciarse de otras instituciones de bajos rendimiento académico. Galindo Münch (2007) nos dice “Una vez aplicadas las estrategias, se evalúan los resultados para retro informar el proceso y hacer los ajustes necesarios” (pág. 109).

### ***2.2.2. Desempeño Laboral.***

Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) El autor expone, la eficacia del servicio de salud, tiene con una iniciativa del horizonte de competitividad y el desempeño laboral de sus trabajadores en el desempeño de sus labores, tiene la misión de motivar a sus trabajadores a tener que superarse profesionalmente en este mundo actualizados, así mismo garantizando para el nuevo milenio el desarrollo de profesionales aptos para la accesibilidad de todos los servicios de salud de una calidad excelente. Es por ello que esta investigación se alarma en conocer el desempeño y satisfacción laboral, siendo esta última una de las variables más estudiadas internamente de la psicología industrial y organizacional. Ello es automático de la importancia del tema tanto para los investigadores como para el público en general. La evolución en salud son procesos orientados a introducir cambios diferentes, con el designio de cumplir con sus objetivos, para la satisfacción de las necesidades de salud de la población y económicamente sustentable. También su compromiso para poner en práctica los valores profesionales, pensamiento crítico profesionalmente.

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud (Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz , pág. 612).

Queipo & Useche (2004) según el autor, conviene subrayar que está de acuerdo con el concepto del autor Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012). En lo que sigue Considera que el Desempeño laboral es esencial para poder garantizar un buen funcionamiento de los servicio y satisfacción de necesidades de la comunidad a las personas que se atiendan, se requiere que el personal de servicio se encuentra en armonía en su centro de trabajo, que predomine la limpieza, conservación de las instalaciones, para así cumplir sus objetivos y metas que el centro de salud ejecuta.

Queipo & Useche (2004) Manifiesta “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fija dos; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. 5).

Queipo & Useche (2004) Habría que decir también que el comportamiento del trabajador tiene una sucesión de características entre las cuales se menciona; las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades y entre otros y llega a la conclusión de que manera mejorar el bajo desempeño laboral, mediante diferentes formas como la motivación, trabajo en equipo, diferentes capacitaciones al personal de trabajo de acuerdo a lo que se requiere, conocimientos del puesto de trabajo, la voluntad que pone el trabajador. El centro de salud quiere ofrecer un buen servicio de salud a sus clientes para ello se declaran en categóricas las actitudes laborales que tienen relación con el puesto de trabajo y si se siente satisfecho en sus labores.

Según Tapullima Salas (2019) manifiesta que está de acuerdo con los autores; Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) y Queipo & Useche (2004). De igual manera se manifiesta el autor y expone. El buen desempeño laboral de los trabajadores tiene un papel muy importante para la institución educativa y para la sociedad en general, nos explica en diferentes formas; es aventajada en la motivación del trabajador, asimismo, se

especifica en la iniciativa del trabajador que pone en práctica en sus labores diarias, otro es el clima laboral, suele ser esencial al momento de establecer las diferentes actividades, y ser aceptadas en el ambiente lo cual perfecciona el resultado. Por consiguiente, el establecimiento de objetivos, ello incentiva a los trabajadores en determinar las metas ineludibles y en un determinado tiempo, así mismo, el reconocimiento, se manifiesta en la responsabilidad, labor, y se señala como trascendental la colaboración lo que avanza el desempeño laboral y el compromiso, en lo que sigue la participación de los colaboradores, este método es fundamental porque incluye al trabajador y su participación en la estructuración de sus labores ejecutoras, así mismo sugiere mejorar con el fin de logro recomendable de sus objetivos y metas.

Es la manera en que los trabajadores ejecuten su labor. Este se estima en el momento de las verificaciones de su desempeño. A través del cual su empleador posee en cuenta componentes como es el ser aptos para el liderazgo administración de tiempo, las destrezas estructuradas y la productividad para evaluar cada trabajador de manera personal (Tapullima Salas, pág. 24).

*Dimensiones del Desempeño laboral.*

*Gestión de la calidad.*

Castellanos, Montoya, Lagos, & Montoya (2006) El tema del texto, nos dice que la Gestión escolar añade centralmente la tarea pedagógica de la institución educativa, es decir, el conjunto de actividades moduladas que todos los miembros de la institución educativa (director, maestros, alumnos, padres de familia, y autoridades educativas), realizan con la finalidad de cumplir con el designio fundamental de la institución. Ahora

bien, promover en los alumnos la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, y facilitarles los instrumentos necesarios para aprovechar creativamente. Hay que hacer notar que es necesario que en cada escuela realice un proyecto escolar que favorezca al logro de los propósitos educacionales, marcados en el plan y programa antes dicho, para elevar la calidad de la educación. El tema que se está tratando tiene relación con el sistema de gestión de la calidad de la norma ISO 9001:2000, así mismo con los lineamientos del programa de escuelas de calidad, para la ejecución del proyecto escolar. La presente gestión de calidad contribuye con la estructuración, conocido como el PETE (programa estratégico de transformación escolar), para que sea eficaz y eficiente para que sea resuelto adecuadamente las estrategias.

El término calidad se suele entender con el significado de productos libres de defectos; sin embargo, hoy en día, se asocia clientes satisfechos, una actitud que va más allá de simplemente protegerlos contra las molestias; implica calidad y beneficios que exceden las expectativas del usuario (Castellanos, Montoya, Lagos, & Montoya, 2006, pág. 162).

LEY N° 28175 (2005) Según la ley está de acuerdo con Castellanos, Montoya, Lagos, & Montoya (2006) Se propone exponer, que en todas las instituciones educativas públicas y privadas la mayoría no disponen el tiempo y le dan la importancia a terceras cosas que no son los estudios de especialización, cursos y principalmente a las capacitaciones que es el refuerzo para una buena gestión de calidad, Recogiendo lo más importante, todos los docentes, directivos y otros deben capacitarse para brindar una mejor enseñanza de calidad a los alumnos, las capacitaciones se deben realizar según niveles ya sea profesionales, técnicos o practicantes. Hoy en día se ve en el sector público que las personas asumen un cargo sin tener conocimientos ni capacitaciones por

consecuencia se ve diferentes problemas; como incumplimiento de funciones ya establecidas y el pueblo se siente inconforme, llegando a mayores como se ve hoy en día las huelgas, y generan un desorden por el incumplimiento de rendición de cuentas que es el principio de transparencia se busca que la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan. Así mismo. Los docentes deben interactuar con las Tics con nuevos juegos didácticos educativos para que los estudiantes puedan despertar sus conocimientos y habilidades y la institución educativa crezca en rendimiento académico a diferencia de otros.

LEY N° 28175 (2005) La capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario. (pág. 7).

### *Trabajo en equipo.*

Según el autor, Chiavenato (2009) el trabajo en equipo en las instituciones educativas, lo primero es identificar las fortalezas, y debilidades del grupo y no solo de las partes y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las directivas que lo conforman. Ahora bien: los docentes no solo deben tener el conocimiento de que el trabajo en equipo, sino también, una vez lo comprenda lo debe proyectar a sus respectivos alumnos de manera concisa y clara, basándose que tengan

una buena comunicación y el intercambio de ideas y la construcción de sus aprendizajes de los alumnos.

Chiavenato (2009) Al respecto conviene decir que el trabajo en equipo se establece en la colaboración ya que la persona convive todos los días con personas diferentes, circunstancia que lo guía a que desarrolle diferentes habilidades que le permite realiza trabajos con otros personajes y se establece de diferentes parámetros, los trabajos grupales, las colaboraciones mediante el trabajo en equipo, Aquí he de referirse también a que el trabajo en equipo con una coordinación, proporciona la colaboración dando como resultado una atmosfera que anime a los alumnos a trabajar con entusiasmo y sentimientos de propiedad y pertenencia al respecto a la escuela. Es importante tener en cuenta que el modo de trabajo entre maestros presenta dificultades por distintas acciones que desarrollan dentro y fuera del aula, sin embargo, para los alumnos es emotivo estudiar con diferentes profesores en un periodo determinado.

La base fundamental del trabajo de cada gerente está en el equipo. Éste constituye su unidad de acción, su herramienta de trabajo. Con él, el gerente alcanza metas, supera objetivos y ofrece resultados. Para ello, cada gerente — como administrador de personas— debe saber cómo escoger a su equipo, cómo desarrollar el trabajo para aplicar las competencias del equipo; (1) equipos de proyecto (2) equipos auto dirigido (Chiavenato, pág. 233).

El tema del texto según LEY N° 28175 (2005) manifiesta que es unánime con Chiavenato (2009) y expone que el trabajo en equipo es de suma importancia ya que Siempre se debe privilegiar la observación directa del desempeño del trabajador, ya que la fuente principal de evidencia es la actuación del individuo en circunstancias laborales

o lo más parecido a ellas. Hay que garantizar que las técnicas y los procedimientos utilizados en la certificación de competencias, se realicen de conformidad con los lineamientos administrativos que tiene cada institución educativa, técnicas y metodologías diseñados para ese fin y siempre se debe tener en cuenta las percepciones de satisfacción de los usuarios de los servicios y otros resultados positivos intangibles. El trabajo en equipo no es otra cosa que el trabajo humano, a tal punto que en la actualidad ha sido llamada la sociedad del conocimiento. Por ello, la calificación profesional ya no es concebida solo como la acumulación de saberes o habilidades, sino como la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones no siempre previstas, y así internacionalmente el foco de atención se ha desplazado de las calificaciones a las competencias laborales. Una práctica laboral efectiva requiere, por tanto, de un enfoque de competencia y cumpliendo con los deberes que se le impone en su respectiva institución que se desempeña, así mismo requiere del apoyo de sus colegas que tengan las mismas intenciones de trabajo y querer sobresalir cumpliendo metas y objetivo que favorecen a la institución.

LEY N° 28175 (2005) nos afirma “Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público” (pág. 8).

#### *Rendimiento laboral.*

Gabini (2018) A partir de que todas las instituciones y empresas no tienen un rendimiento laboral óptimo, puede ser porque sus recursos no están siendo bien utilizados ni tampoco están optimizados, ya sea a nivel de personas o nivel de ingresos. Cabe señalar: (capacidad \* foco \* estrategia = Rendimiento), esta fórmula optimiza los recursos disponibles, son elementos que juntos puedan lograr satisfactoriamente mejores resultados. Ahora veamos que es importante que el rendimiento laboral se practique en

las horas trabajadas y muestre una calidad de productividad de aprendizaje de los alumnos. De esta manera, el rendimiento laboral es el medio que se utiliza para obtener algo y de esta manera puede relacionarse con el beneficio o provecho laboral, ya que implica esfuerzo físico y/o mental, dependerá de los objetivos o de las metas fijadas en el trabajador en cuestión. Los directivos y propietarios de cualquier empresa, por tanto, lo que desearan es mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores ya que repercutirá de manera positiva y recurre a las siguientes medidas; crear un buen ambiente de trabajo, donde se sientan cómodos, establecen planes de trabajo por objetivos es así que aumenta la satisfacción de los trabajadores, promover la igualdad de trato, la constante motivación a los trabajadores, fomentar la formación de los empleados. Finalmente recurrir a estas medidas y a otras muchas más, así se conseguirá aumentando el rendimiento laboral de los empleados. Un objetivo que está inquietando a todas las empresas es tener el servicio de contratar el COACHING “entrenadores empresariales “para que los empleados puedan sentirse valorados y también recompensados.

Gabini (2018) nos dice “En este sentido, el RL ha sido definido como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (pág. 27).

En cuanto a la LEY N° 28175 (2005) está totalmente de acuerdo con Gabini (2018). Por lo que se refiere a que el rendimiento laboral es buscar el desarrollo de nuestro país, cumpliendo las diferentes funciones asignadas con las políticas que se nos difiere a cada empleado de las instituciones educativas. Las instituciones educativas buscan docentes capacitados que tengan valores, intereses particulares y deberes así mismo obligaciones de servicio, para que puedan desempeñarse en su rendimiento laboral con los estudiantes se notorio y satisfactoriamente a los estudiantes y padres de familia, los docentes deben ser ordenados y cumplan con sus asignaturas, terminar con su clase designada para ese

día, cumplir con sus horas de trabajo, así mismo tener una actitud positiva para que sea transmitido a sus estudiantes y se manifiesta en el aula un buen ambiente y puedan desarrollar sus habilidades mejorando su rendimiento laboral.

LEY N° 28175 (2005) nos afianza “a) Cumplir su función buscando el desarrollo del país y la continuidad de las políticas de Estado. b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio. c) Superarse permanentemente en función a su desempeño” (pág. 4).

LEY N° 28175 (2005) Hay que destacar, que es importante que los docentes deben pulir su desempeño laboral permanentemente, ya que estamos en un país de constante cambio y competencia en cuestión de conocimientos y se actualizan con nuevas tecnologías, Vale la pena decir, que los docentes Deben estar conscientes de sus actos y constante investigación de educación ya que el rendimiento laboral de los estudiantes depende mucho de la enseñanza que le brinda su docente, cabe notar que los estudiantes están más actualizados en las nuevas tecnologías Tics. Como se ha dicho, es importante tener docentes capacitados para un puesto de trabajo que pueda hacer cambios en nuestro país y tener mejores profesionales.

### *Responsabilidad.*

Según. S. Bateman (2002) Este texto trata de. La responsabilidad estudiantil se da a conocer en la conciencia de los estudiantes que le permite reflexionar, administrar y orientar y valorara las consecuencias de sus actos, el padre en la vida escolar parece tener repercusiones tales como se deben mantener la autoestima de alumnos, mejorar relaciones padre e hijos, eso se toma como un buen camino a la responsabilidad. Es en la escuela donde el estudiante se prepara para mejorar y tener una visión al futuro al igual que construirlo. El siguiente punto es el compromiso que viene desde el director,

docentes, alumnos y padres de familia que quieren cumplir con el desarrollo académico y personal. Hay que destacar, los pasos que se deben seguir; ser puntual y ordenado en la entrega y desarrollo de las tareas, ser disciplinado en la institución educativa, respetar los horarios de clases y de los recreos cada cosa tiene su tiempo, respetar a los educadores, además personal educativo y aquellos que laboran en la institución, cuidar a la institución, dar un uso correcto a las herramientas y espacios de la institución, En definitiva la responsabilidad es un pilar para la institución educativa y también para la sociedad en general.

S. Bateman (2002) Afirma “Asignación de una tarea que debe llevar a cabo un empleado” (pág. 297).

El tema del texto según la LEY N° 28175 (2005) manifiesta que está de acuerdo con S. Bateman (2002) Basándose recientemente en las instituciones educativas la responsabilidad educativa debe desarrollarse con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, eficacia, laboriosidad y vocación de servicio, los docentes deben manifestar su responsabilidad mediante su cumplimiento de labores, haciendo valer su vocación que desempeña ya que ellos son los responsables de que los alumnos puedan aprender y lograr un mejor desempeño, la responsabilidad también conduce también que el docente desempeñe el cargo con criterio y dignidad frente a sus colegas llegando a un buen ambiente laboral, así mismo la responsabilidad también se manifiesta en el respeto y cumplimiento de las normas respectivas de cada institución, por otra parte también los padres tienen la responsabilidad de que sus hijos cumplan con sus trabajos asignados de los docentes. Otro punto es que la responsabilidad social educativa es el compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico sostenible, mediante el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias, así como la de la institución educativa y de la sociedad en general. En pocas palabras se plantea la complementariedad de las

áreas en mención dentro de la institución educativa como un nuevo planteamiento de la estrategia corporativa, de tal manera que el personal se alinee y se identifique con la misma. También se detallan los aportes de la Responsabilidad Social.

LEY N° 28175 (2005) nos dice “d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio. e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo. f) Respetar y convocar las instancias de participación ciudadana creadas por la ley y las normas respectivas” (pág. 4)

Sánchez Albavera (2023) tiene bastante conexión con sus antecesores con respecto a la variable responsabilidad, no tiene ninguna objeción, su proverbio es más imprescindible, que compartimos que la responsabilidad es una obligación y compromiso para obtener resultado, cumpliendo las promesas, evitando excusas, apegado a las cualidades decisiones importantes de las tareas programadas en el desempeño laboral

Sánchez Albavera (2023) nos denota “Es la aceptación de obligaciones y el compromiso de alcanzar, a través de los medios y procedimientos, la norma de desempeño” (pág. 37)

#### *Relaciones laborales.*

Pérez Rosales (2002) empezamos con la frase, “El espíritu de equipo es el que da a muchas empresas una ventaja sobre sus competidores” Ahora bien: las relaciones laborales en las instituciones educativas están en procesos de desarrollo educativo. Comencemos con, no existe relaciones laborales cuando no existe rendición de cuentas a las APAFAS, por lo cual los directivos y padres de familia llegan a controversias, no cumplen con las actividades planificadas. Habría que decir también. Existe una relación laboral de un líder que en este caso es el director hace las cosas transparentes, en la institución se muestra su responsabilidad al cumplir como está establecido a las normas

sin corrupción, y haciendo crecer a la institución se manifiesta en el aprendizaje de los alumnos que destacan en sus diferentes cursos y los padres de familia se sienten convencidos y satisfechos, hay buena relación laboral con los docentes, padres de familia y alumnos. Negativamente se diría, No hay clima organizacional entre directivos y docentes y padres de familia. Más tarde, en efecto, Tiene que ver negociaciones negativas, que son incentivos que solo favorecen a los de alto rango mas no a los que se encuentran en nivel bajo, por lo cual tiene una relación laboral que no es favorable para institución educativa sino solo para las personas que están involucradas, Unas de las ventajas laborales es caerles en gracia a los actores educativos, siempre en cuanto tengas el espíritu santo, y te manifiestas con tu desempeño laboral, es excelente y es favorable para que la institución sea bien hablada ante el público en general, Cuando hay relaciones laborales uno mismo se garantiza trabajo, en cualquier institución del país.

Es primordialmente la relación entre la dirección y las organizaciones sindicales, incluyendo las negociaciones para el contrato colectivo con el sindicato, así como las relaciones cotidianas con los delegados y agentes de negocio de los sindicatos, tal como se producen en el trámite de diferencias surgidas de la interpretación y aplicación de los convenios, arbitraje y de los reglamentos referentes a clausulas y condiciones de trabajo. (Pérez Rosales, 2002, pág. 294).

está totalmente de acuerdo con Pérez Rosales (2002) A partir del comportamiento y conducta real de los trabajadores se manifiesta las relaciones laborales, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención al pueblo; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente educacional. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios educativos. Cabe señalar

que las relaciones laborales deben ser voluntarios, respetada y debe ser coacción, los profesionales deben tener claro sus deberes y derechos dentro de su trabajo, así mismo, Debe ser retribuido; los trabajadores tienen la obligación de cumplir con su labor de contrato y tener un justo salario y acorde el trabajo, lamentablemente es algo que muchas veces no ocurre y debe ser defendido por el colectivo del sindicato de la institución a la que pertenece, por otra parte debe ser personal; sus labores deben ser realizadas por ellos mismos la persona que firmó el contrato, no se permite terceros para que realice su función en su trabajo. De igual modo debe existir dependencia; porque existe un contrato y debe cumplirse lo que estipule, no debe fallar en desobediencia al jefe (estas órdenes deben existir jamás abuso de integridad sexual) De la misma manera debe existir ajenidad , es decir que el empleado no es dueño en el trabajo, en el sector público debo tener en claro en todo momento que el puesto de trabajo pueden desempeñarlo diferentes personas y es del pueblo en la cual se presta servicio, más lo contrario en sector privado es independiente y deja herencia a sus hijos para ello debe existir un contrato, no es más que una declaración legal finalizando las relaciones laborales colectivas, pueden ser individuales o colectivas los deberes y derechos son definidos por el estado lo que otorga mayor fuerza al momento de declarar sus derechos.

Gabini (2018) El rendimiento laboral (RL) es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el RL, la productividad y la eficacia de los trabajadores (pág. 27).

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

- *Control.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Etapa que consiste en evaluar el logro de los resultados en relación con lo planeado mediante el establecimiento de estándares, medición, corrección y retroalimentación” (pág. 244).

- *Control de retroalimentación.*

S. Bateman (2002) Afirma “Control que se centra en el uso de información acerca de resultados anteriores para corregir desviaciones del estándar aceptable” (pág. 580).

- *Competencia profesional.*

Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) Afirma “Las instituciones de salud requieren personal con competencias para trabajar en escenarios y situaciones cambiantes, que demandan no solamente la aplicación de conocimientos, sino además la combinación de otras capacidades para producir respuestas significativas que sobrepasen los aspectos puramente instrumentales” (pág. 610).

- *Credibilidad.*

Valarie, Parasuraman, & Berry, (1990) Nos testifica “Veracidad, creencia honestidad en el servicio que se provee” (pág. 25)

- *Cero defectos.*

Gutiérrez Pulido (2014) nos certifica “Se enfocaba a elevar las expectativas de la administración y a motivar y concientizar a los trabajadores por la calidad (“promover un constante y consciente deseo de hacer el trabajo bien a la primera vez” (pág. 46).

- *Dirección.*

Galindo Münch (2010) nos dice “La dirección es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo” (pág. 105).

- *Herramienta de dirección.*

Galindo Münch (2010) afirma “Un buen ejecutivo debe sustentar sus decisiones en un proceso racional y tener el sentido común para elegir el tipo de técnicas más adecuadas” (pág. 114).

- *Evaluar.*

Las evaluaciones de desempeño pueden medir tres categorías básicas del comportamiento de un empleado: rasgos, comportamiento y resultados. La evaluación de rasgos se lleva a cabo con la formulación de juicios relativos a las características de un empleado en su desempeño. Contiene dimensiones como iniciativa, liderazgo y actitud, y les pide a los evaluadores que indiquen cuánto de cierto rasgo posee un empleado. (S. Bateman, 2009, pág. 374).

- *Evaluación de desempeño.*

Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG (2006) nos dice “Se debe efectuar una evaluación permanente de la gestión tomando como base regular los planes organizacionales y las disposiciones normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual deficiencia o irregularidad que afecte los principios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad aplicables” (pág. 22).

- *Equipos de proyectos.*

Chiavenato (2009) Nos dice “Formados por especialistas que buscan diseñar un nuevo producto o servicio. La designación de los participantes se basa en su habilidad para contribuir al éxito. El grupo por lo general se desbanda una vez terminada su tarea” (pág. 233).

- *Equipos autodirigidos.*

Compuestos por personas altamente preparadas para desempeñar un conjunto de tareas interdependientes dentro de una unidad natural de trabajo. Los miembros usan el consenso en la toma de decisiones para desempeñar el trabajo, resolver problemas o lidiar con los clientes internos o externos (Chiavenato, pág. 233).

- *Evaluación.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Una vez aplicadas las estrategias, se evalúan los resultados para retroinformar el proceso y hacer los ajustes necesarios” (pág. 109).

- *Ejecución.*

S. Bateman (2009) afirma “Buen personal, con autoridad para tomar decisiones en la línea del frente, haciendo un trabajo de calidad y reduciendo costos” (pág. 656).

- *Desempeño laboral.*

Queipo & Useche (2002) En su glosa “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. 489).

Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) Nos dicen “El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso” (pág. 612).

- *Gestión administrativa.*

Sánchez (2014) afirma “La gestión administrativa es un proceso complejo, integrado por diferentes fases como son: la planeación, programación, ejecución, control y evaluación” (pág. 6).

- *Gestión de calidad.*

El término calidad se suele entender con el significado de productos libres de defectos; sin embargo, hoy en día, se asocia clientes satisfechos, una actitud que va más allá de simplemente protegerlos contra las molestias; implica calidad y beneficios que exceden las expectativas del usuario (Castellanos, Montoya, Lagos, & Montoya, 2006, pág. 162).

- *Implantación.*

Galindo Münch (2011) “Una vez que se ha elegido la alternativa óptima, se deberán establecer todas las actividades para implantarla y efectuar un seguimiento de los resultados; para lo cual puede elaborarse un plan con todos los elementos estudiados en la unidad” (pág. 102).

- *Planeación.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Se establece el qué del proyecto: la visión, la misión, los objetivos, las estrategias, los presupuestos, los programas y las restricciones del proyecto” (pág. 117).

- *Planes.*

S. Bateman (2002) Afirma “Las acciones o medios que los administradores utilizan para alcanzar las metas organizacionales” (pág. 134).

### *Presupuesto por Resultado.*

Es una metodología que se aplica progresivamente al proceso presupuestario y que integra la programación, formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto, en una visión de logro de productos, resultados y uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos del Estado a favor de la población, retroalimentando los procesos anuales de asignación del presupuesto público y mejorando los sistemas de gestión administrativa del Estado.

- *Productividad.*

Castellanos, Montoya, Lagos, & Montoya (2006) nos dice “La productividad está enfocada a la tendencia de producción de cantidades óptimas en condiciones de eficiencia y eficacia con la máxima calidad, el mínimo costo y en el momento oportuno” (pág. 162)

- *Visión.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Enunciado que describe el estado al que se aspira en el futuro. Provee dirección y forja el futuro de la organización” (pág. 42).

- *Misión.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Definición amplia del propósito de la organización y la descripción del negocio al que se dedica la empresa” (pág. 42).

- *Negociación sindical.*

La negociación sindical es un proceso conductor de la toma de decisiones sobre convenios colectivos que involucra a representantes de los trabajadores y de los empleadores. En esos acuerdos se confrontan los distintos puntos de vista, las expectativas, las reclamaciones y las exigencias, con el objeto de llegar, por consenso

o por mecanismos de concesiones mutuas, a una solución conciliatoria (Chiavenato, 2007, pág. 303).

*Presupuestos.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Cuantificación monetaria y no monetaria de los recursos necesarios para lograr los objetivos” (pág. 42).

- *Programación.*

Galindo Münch (2007) nos dice “Conjunto de acciones, responsabilidades y tiempos necesarios para implantar las estrategias” (pág. 42).

*Pruebas de conocimientos o de capacidades.*

Las pruebas de capacidad son muestras de trabajo que se utilizan para constatar el desempeño de los candidatos. Buscan medir el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas, como la habilidad para manejar la computadora, la pericia del conductor de camiones o del estibador, de la capturista o del operador de máquinas (Chiavenato, 2009, pág. 154).

- *Responsabilidad.*

S. Bateman (2002) Afirma “Asignación de una tarea que debe llevar a cabo un empleado” (pág. 297).

- *Resultados.*

S. Bateman (2009) Afirma “Recompensa que recibe una persona por su desempeño” (pág. 480).

*Relaciones laborales.*

Es primordialmente la relación entre la dirección y las organizaciones sindicales, incluyendo las negociaciones para el contrato colectivo con el sindicato, así como las relaciones cotidianas con los delegados y agentes de negocio de los sindicatos, tal como se producen en el trámite de diferencias surgidas de la interpretación y aplicación de los convenios, arbitraje y de los reglamentos referentes a cláusulas y condiciones de trabajo (Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz , 2012, pág. 294).

- *Rendimiento laboral.*

Gabini (2018) nos dice “En este sentido, el RL ha sido definido como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (pág. 27).

- *Relaciones en el trabajo.*

Chiavenato (2009) afirma “Relaciones con los empleados, relaciones sindicales, huelgas, negociaciones colectivas, contratos colectivos o individuales y acuerdos mutuos” (pág. 26).

- *Responsabilidad por la mejora continua del trabajo.*

Chiavenato (2009) afirma “No sólo se trata de ejecutar el trabajo, sino de mejorarlo continuamente” (pág. 194).

- *Formación y desarrollo.*

Chiavenato (2009) afirma “Capacitación en el puesto, formación y desarrollo de gerentes y ejecutivos” (pág. 26).

- *Reclutamiento.*

Chiavenato (2009) afirma “En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH” (pág. 116).

- *Responsabilidad por la excelente ejecución de la tarea.*

Chiavenato (2009) nos dice “Es la base de la excelencia en las operaciones. Las personas trabajan con ahínco y con placer” (pág. 194).

- *Supervisar.*

Galindo Münch (2007) nos dice “La supervisión consiste en garantizar y asegurar que las actividades se realicen de acuerdo con lo planeado” (pág. 54).

- *Toma de decisiones.*

Galindo Münch (2010) nos afianza “La toma de decisiones es el proceso sistemático y racional a través del cual se selecciona entre varias alternativas el curso de acción óptimo (1) definir problemas (2) plantear alternativas (3) analizar repercusiones (4) evaluar costo – beneficios” (pág. 106).

- *Trabajo en equipo.*

La base fundamental del trabajo de cada gerente está en el equipo. Éste constituye su unidad de acción, su herramienta de trabajo. Con él, el gerente alcanza metas, supera objetivos y ofrece resultados. Para ello, cada gerente —como administrador de personas— debe saber cómo escoger a su equipo, cómo desarrollar el trabajo para aplicar las competencias del equipo; (1) equipos de proyecto (2) equipos autos dirigidos (Chiavenato, pág. 233).

- *Valoración.*

S. Bateman (2009) Afirma “La valoración del desempeño tiene dos propósitos fundamentales. Primero, un propósito administrativo: brinda a los administradores información necesaria para tomar decisiones respecto de salarios, ascensos y despidos. Permite también que los empleados entiendan las bases de dichas decisiones” (pág. 374).

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION.

##### *2.3.1. Hipótesis general.*

La **gestión administrativa** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

##### *2.3.2. Hipótesis específico.*

- La **planeación** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

- La **programación** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- La **ejecución** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- **El control** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- **La evaluación** se relaciona significativamente con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

### 3.2. VARIABLE DE INVESTIGACION.

### 3.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variables gestión administrativa.*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	VALOR	OPCION DE RESPUESTA
VI: Gestión administrativa	Sanchez (2014) (2014) afirma “La gestión administrativa es un proceso complejo, integrado por diferentes fases como son: la planeación, programación, ejecución, control y evaluación”(pág. 6).	La gestión administrativa son procesos que permiten dirigir las actividades a través de una planeación proyectar ejecutar las actividades y controlar a través del monitoreo en la evaluación de sus funciones de sus tareas.	Planeación	Visión Misión Presupuesto			
			Programación	Planes Presupuesto por resultado		5	Siempre
			Ejecución	Implantación		4	Casi siempre
				Tomas de decisiones		3	A veces
			Herramienta de dirección		2	Casi nunca	
			Dirección		1	Nunca	
			Supervisar	Escala de actitud			
			Control	Control de retroalimentación			
			Evaluación	Resultado			
				Evaluar Valoración de Evaluación de desempeño			

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

**Tabla 2.***Operacionalización de la variable desempeño laboral.*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	VALOR	OPCION DE RESPUESTA
V2: Desempeño laboral	Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) (2012) Nos dices “El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso” (pág. 612).	El objetivo principal de la definición operacional del desempeño laboral es dar un servicio a cero defectos, a través de la competitividad, lo cual tiene conectividad con la calidad de servicios, el trabajo colaborativo, rendimiento profesional hacia una responsabilidad con aptitudes comprometido con el trabajo.	Gestión de la calidad	Cero defectos Credibilidad Calidad de servicios	Escala de actitud	5 4 3 2 1	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Trabajo en equipo	Formación y desarrollo Equipos de proyectos Equipos autorigidos Productividad			
			Rendimiento laboral	Prueba de conocimientos o de capacidades Competencia profesional Excelente ejecución de la tarea			
			Responsabilidad	Mejora continua del trabajo Relaciones en el trabajo			
			Relaciones laborales	Negociación sindical Reclutamiento Contrato psicológico			

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### ***4.1.1. Método general.***

Uno de los problemas más penetrantes y enmarañados en la actualidad son la cantidad de métodos, tecnologías e herramientas que existe como elecciones, los cuales llegan a formar parte de un paradigma. En relación al método científico en la investigación científica han prevalecido tres métodos científicos básicos: 1. El baconiano, que demanda el desarrollo de la inducción. 2. El galileano, que demanda la experimentación. 3. El cartesiano que demanda la duda cimentada en el análisis y la síntesis de las dificultades. La fase de la gestión de estudio, inicia con la

participación de la Gestión administrativa y desempeño laboral para dar la solución de los problemas que es el objetivo del estudio. Se debe llegar a una solución y resolver la problemática y ver la realidad de la situación que están pasando los estudiantes.

Como se ha dicho el conocimiento científico es factico (verdadero). La ciencia pretende manifestar los hechos como son, independientemente del valor comercial o entusiasta que se les otorgue, en lo que sigue, el conocimiento trasciende los hechos. Conviene subrayar que la investigación científica, observa los hechos, suprime lo que no es útil. Por otra parte, nos manifiesta que la ciencia es analítica, la ciencia choca problemas específicos y trata de descomponer sus elementos, con la finalidad de entenderlos. Se debe agregar que, la investigación científica es entendida y enmarca la disciplina en particular. Con el fin de que el conocimiento científico sea claro y exacto, constituye una alternativa de conocimiento que se apoya a los métodos y técnicas para darle claridad a los resultados. En los paradigmas de la investigación se han complementado los siguientes métodos:

#### *Método inductivo.*

El método inductivo, es una forma de lógica en la que, a partir de determinadas costumbres u observaciones particulares, extrae una ley o principio general común en todas, en la inducción se va de lo particular a lo general. El método inductivo puede emplearse como eficaz estrategia de aprendizaje, ya que se basa en la experiencia e involucra al estudiante plenamente en el proceso: - el estudiante observa, - el estudiante compara, - el estudiante razona, - el estudiante generaliza. Por ejemplo; un docente mostrara una serie de imágenes de frutas seleccionadas, a sus estudiantes. Antes de eso, habrá dividido la pizarra en tres

partes: en la primera ira escribiendo los ejemplos, en otra los contraejemplos, y el último la hipótesis, a partir de las características comunes de los ejemplos, permitirá descartar las características, hasta que se llegue al resultado del concepto buscado.

Dicho brevemente, el método inductivo, es una forma de raciocinio en la que, a partir de determinadas experiencias u observaciones particulares, se extrae una ley o empiece general común a todas. Al contrario que en la deducción, para ello, desciende a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales.

#### *Método deductivo.*

Una ventaja indiscutible del método inductivo está en que constituye una vía para el desarrollo del conocimiento en áreas, o inexploradas o muy poco exploradas, porque los investigadores se hallan menos obligados por un sistema conceptual o teoría. Y es que al partir los elementos particulares que provienen de la observación directa de los fenómenos. Las investigaciones científicas, comenzara con la observación de los hechos de forma libre, para que con posterioridad y mediante inferencias se formulan reglas en la institución sobre los hechos y por inducción se obtendrían afirmaciones aún más generales. El objetivo científico del método deductivo es anunciar la ley universal partiendo de la observación de los hechos. De manera semejante el aprendizaje deductivo es una manera de aprender en la cual el aprendizaje efectúa un proceso que parte de la comprensión de un criterio que emplea una característica de la lengua, que pasa por la investigación de cómo funciona dicha regla mediante ejemplos, para llegar a su práctica posterior.

#### *Método analítico – sintético.*

Hasta ahora, explica que los métodos buscan el camino, la forma, más corto para lograr el objetivo planteando que se trazó, me gustaría dejar en claro que el método analítico – sintético estudia, analiza el fenómeno, el proyecto del problema, cada uno de los fragmentos, facetas que cumplen sus funciones con normalidad, es así que cuando existe un análisis de un tema, se extraer el resumen, lo concreto del fenómenos o del proyecto del problema o el caso real suscitado, a eso lo calificaremos el método sintético “el resumen, la conclusión de la lectura leída” lo cual existe una correlación de ambos métodos.

#### ***4.1.2. Método específico.***

##### *Método hipotético – deductivo.*

Es un instrumento muy útil para comprender el funcionamiento de los sistemas naturales. El método hipotético deductivo, es un modelo del método científico, compuesto por los siguientes pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno. Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales de la propia hipótesis.

En definitiva, el metodo deductivo literalmente la significacion es el camino mas corto para logro objetivos, investigando solucionar problemas, a traves de las teorías, lo cual todos lo metodos son procesos, esto quiere decir que se tiene que verificar con cada variables e dimensiones, comprobando, coadyuvando en encontrar la verdad a traves de la formulacion de deduccion. En pocas palabras es trascendental porque me ayuda a comprender las conclusiones que la investigacion se resalta mas, de tal manera ayuda a mejorar a traves de las constraciones del conocimiento científico ya sean positivo o negativo.

#### **4.2. TIPO DE INVESTIGACION.**

- *Investigación básica.*

La investigación básica tiene como propósito incrementar el conocimiento priori, a través del cual los investigadores aprenden objetos cualitativos y cuantitativos, vinculados a la adquisición intelectual, lo que equivale a representar el raciocinio analítico, una breve escenificación en la investigación básica sería la elaboración de hacer una tesis como debe cumplir con todos los parámetros indicadores por los jurados revisores, nosotros como estudiantes estamos en la capacidad de aprender nuevos conocimientos, filosóficas para demostrar los saberes frente a la sociedad con competitividad profesional, pero se fue levantando las observaciones y aprendí cosas nuevas para mi formación profesional, y ahora estoy en la capacidad de enseñar a otras personas para que absuelva sus problemas, siempre estará conectado con el conocimiento empírico, todo ello conlleva obtener producto del conocimiento empleando para ellos la memoria.

Según Maya (2014) nos afirma “Busca el progreso científico, persigue generalizaciones con vistas al desarrollo de teorías de carácter universal. Ejemplo: la filosofía, la historia” (pág. 17).

#### **4.3. NIVEL DE INVESTIGACION.**

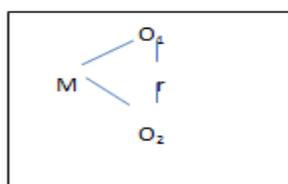
- *Investigación correlacional.*

La investigación correlación es una asociación entre las dos variables en el que los investigadores miden dos variables. Esta es la razón por la que la investigación

relacionada establece una relación entre las dos variables. Por ejemplo, piense en la playa. Cuando caminamos, cada vez que caminamos, podemos más y percibir más la brisa y el viento del mar, no son difíciles, estas dos variables darán el mismo resultado cuando se relacionen. Cabe decir también que el estudio estudió la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral y las expectativas de los padres de las Instituciones Educativas Alfonso Ugarte Huari. Distrito de Huancán 2021.

Bernal Torres (2010) nos expresa “Tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (pág. 114).

La evaluación de las instituciones se considera el factor principal para que una buena administración logre sus objetivos. En la experiencia de los docentes, dijeron que, en algunos casos, las relaciones laborales-gerenciales no son buenas. El desempeño laboral afecta las expectativas de los padres. La forma de la figura nos dice el grado de correlación entre la gestión administrativa y el desempeño. Para ellos, la importancia de la gestión pública en la calidad de los servicios educativos. A través de la aplicación de métodos de gestión al desempeño laboral de los actores educativos, pueden beneficiar a los educadores. Estudiantes. Desarrollaré sobre todos estos a tiempo:



Dónde:

M = Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Gestión administrativa

OV2 = Observación de la Variable 2: desempeño laboral

r = Relación entre la variable 1 y la variable 2.

#### **4.4. DISEÑO DE INVESTIGACION.**

##### ***4.4.1. Diseño de investigación.***

- *No experimental*, Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir, sin que el investigador altere el objeto. El objetivo principal de la investigación es comprobar un control íntegro de las condiciones experimentales, por ese motivo permite estudiar hechos, establecer leyes y comprobar hipótesis.

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) Nos avisa “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (pág. 152).

Por ejemplo, un equipo de investigación de nivel nacional está interesado en comprobar la eficacia de un programa de actuación dirigido a estimular la ausencia escolar en familias cuyos hijos presenta un alto nivel de ausencia de aprendizaje.

Para llevar a cabo la investigación, se quiere trabajar con un número amplio de familias que conformaran parte de la experiencia, teniendo en cuenta que existirían dos condiciones en la primera condición (grupo experimental) se aplicara el nuevo programa, mientras en el grupo de control se aplicara el programa que viene utilizándose en años anteriores.

Se pretende que ambos grupos sean equivalentes en la cual se lleva el control.

- *Corte transversal*,

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) Se eligió de corte transversal porque se aplicará durante un año los 12 meses de año calendarizado, con ellos se medirá como camina la gestión administrativa lo cual se está iniciando todo el 2021, se extraerá información y aplicará los instrumentos de investigación las encuestas, y cuestionario y por qué no decirlo una entrevista con el director Lic. Luis Álvarez Mendoza con código modula la I.E.P. 0567107.

Se manifestó en explicar, que después se proseguirá en aplicar la tesis del informe final, en el nivel del estado en un año rotundo fijamente entre los meses de junio 2021 hasta su culminación de noviembre 2021. “que se efectuar con una técnica de encuesta para extraer la información necesaria” los proceso de adquirir los datos serán también extraído por la fuente de la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

#### **4.5. POBLACION Y MUESTRA.**

##### ***4.5.1. Población.***

La población se determinó con la suma total de 443 en la Institución educativa Alfonso Ugarte del Distrito Huancan, la forma es escolarizado, genero mixto, con modalidad solo secundaria, el director del plantel educativo administra el balance, estado de gestión y el presupuesto asignado en la contabilidad gubernamental, resaltando una vez más los integrantes de la población son los directivos del plantel educativo, docentes nombrados y contratados quienes califican como está la gestión administrativa y el desempeño laboral, seguidamente la cantidad de alumnos con un total 392 alumnos, posteriormente vienen el comité de APAFAS, quienes también velan por la calidad de servicios y desempeño laboral frente al rendimiento académico de los estudiantes, y finalmente se está

involucrando a los alumnos del primer grado de secundaria hasta el quinto año de secundaria solo a los presidentes de aulas quien contempla la gestión administrativa y el desempeño laboral de todos los trabajadores del plantel educativo. Asimismo, se determinó la población por caso crítico, por conveniencias e importancia ya que ellos tienen la credibilidad de responder a las encuestas a través de una escala de actitud, velando siempre una gestión óptimas transparentes con gobiernos para todos al servicio al pueblo.

**Tabla 3.**

*Población de la Institución Educativa Pública Alfonso Ugarte – Huari.*

N°	DATOS INFORMATIVOS	CANTIDAD
1	Personal administrativo.	11
2	Personal docente de secundaria.	31
3	Alumnos de la comunidad educativa Alfonso Ugarte.	392
4	Miembros del comité de APAFA – Alfonso Ugarte.	5
5	Presidente, alumnos del 1° AL 5° grado de secundaria	5
<b>Totalidad de Población I.E.P. “Alfonso Ugarte”</b>		<b>443</b>

*Nota:* En la tabla nos revela la cuantía de la población aplicado en la comunidad educativa Alfonso Ugarte – Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

#### **4.5.2. Muestra.**

En las instalaciones de la I.E.P. Alfonso Ugarte, se determinó el resultado de 51 encuestado, donde se menciona en la tabla 14, se definió al director del plantel Luis Álvarez Mendoza, seguidamente a la sub directora (.....) es decir los integrantes del equipo de trabajo directivos, porque ellos están en la capacidad de responder las encuestas donde se hablará la variable asociada 1 y la variable supervisión 2, vale decirse por conveniencias, por juicio raciocinio, la credibilidad se escogieron a ellos porque conocen la realidad del estado situacional financiera, estado de gestión, etc., por otra parte tenemos al personal docentes de

secundaria, porque ellos brindan el servicios de enseñanza aprendizaje frente a los estudiantes, perciben como está fluyendo la gestión administrativa y el desempeño laboral, no obstante están incluido como los actores educativos el comité de APAFA las cuales sus funciones es fiscalizar directamente en coordinación con los directivos el estado situacional financiera, el elemento presupuestal, las cuentas de orden, de acuerdo al estatuto plasmado por el plantel educativo y finalmente los presidentes de cada salón desde el 1° hasta 5° de secundaria contemplará las decisiones administrativas en el planeamiento estratégico institucional, POI, cuadro de necesidades frente al logro esperado de la calidad de servicios en beneficios del estudiante. Todo lo mencionado de la extracción “muestra” de las actividades se optó que están en la capacidad de responder los cuestionarios todos los actores educativos que repetiré por segunda vez total “51 encuestados” con datos cualitativos y se cuantificará con asignaciones ponderaciones numéricas.

Bernal Torres (2010) sentencia “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (pág. 161).

**Tabla 4.**

*Muestreo no Probabilístico - Alfonso Ugarte – Huari*

N°	DATOS INFORMATIVOS	CANTIDAD
1	Personal administrativo.	11
2	Personal docente de secundaria.	30
3	Comité de APAFA – Alfonso Ugarte.	5
5	Presidente, alumnos del 1º AL 5º grado de secundaria	5
<b>Totalidad de Población I.E.P. “Alfonso Ugarte”</b>		<b>51</b>

*Nota.* En la tabla nos muestra el estudio técnico el muestreo NO probabilístico, por conveniencia, desarrollado en la IE. Alfonso Ugarte – Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

Sustancialmente se detallará las funciones de las APAFAS y los alumnos del primero al quinto grados secundaria, se aplicó una encuesta, a los docentes quienes perciben como se encuentran la gestión administrativa y el desempeño de todos los actores educativos. Literalmente las APAFAS influyen mucho, porque ellos recaudan los ingreso tributarios de las tasas de matrículas y entre otros relacionado a la cobranzas educativa, para que después manifiesten el rendición de cuentas y son conocedores de la realidad educativa, subsiguientemente los presidentes de los alumnos del primer grado hasta el quinto grados de secundarias se les consignaron porque dan opiniones crítica tienen el uso de razonamiento analítico para extraer información como ellos recibieron la calidad de servicios educativo en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

#### *Muestreo no probabilístico.*

Autores Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) afirma el “Muestra no probabilística o dirigida subgrupo de la población en que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (pág. 176).

Se escogió al muestreo por conveniencias, juicio, directivos, docentes, APAFAS y un delegado por salón para responder a las encuestas realizado por nosotros, como estudiantes investigadores de la realidad problemática.

## **4.6. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.**

### ***4.6.1. Técnicas de recolección de datos.***

#### *Técnicas.*

Las técnicas son conjunto de procedimiento, que son repetidas para llevar un objetivo en fin dentro de la investigación los cuales pueden utilizar las formas de

actuar, a ellos se requiere utilizar herramientas y conocimiento que pueden ser muy modificado de parte del sujeto.

En la investigación, el sujeto puede utilizar distintas formas de herramienta para aplicar sus conocimientos buscando intereses de objetivo para después en mi opinión dar soluciones a los problemas.

Las técnicas tienen diferentes formas como la investigación requiere recopilar información a través de diferentes formas, lo cual son secuencias repetitivas en cada una de las actividades y tiene muchas significancias con los procedimientos que se ejecuta.

#### *Encuesta.*

Bernal Torres (2010) Es una de las técnicas o estrategias más utilizadas en el área de investigación, dado que favorece la obtención de datos fundamentales para el análisis de diversas temáticas, permitiendo una mayor eficacia y rapidez en el procedimiento. Numerosos estudios se han llevado a cabo mediante el empleo de esta metodología, los cuales han abarcado una amplia variedad de temas o asuntos. Esto permite tener una idea del carácter de relevancia que acompaña a esta técnica o procedimiento de investigación, el cual ofrece, entre otros beneficios, aplicaciones casi ilimitadas para obtención y tratamiento de datos relativos a diferentes cuestiones.

#### *Entrevista.*

Bernal Torres (2010) Es una técnica teniendo contacto directo con el emisor para llegar el pacto acordado, con el fin buscar soluciones de los problemas a través de la información, que estará ceñido a cuestionarios, que será flexible durante un tiempo con el fin de obtener intereses de estudios

### *Observación.*

El termino se usa para referirse a varios tipos diferentes de estudios no experimentales, en los que el comportamiento se capta y registra sistemáticamente. Permite al investigador reunir una amplia gama de información para una gran variedad de tipos de investigación. Por ejemplo: antes de intentar una investigación más estructurada, una tesista puede dirigir observaciones para enmarcar su pregunta de investigación.

#### ***4.6.2. Instrumento de recolección de datos.***

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) nos dice “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” El instrumento que se utilizará para esta investigación es el cuestionario, la cual nos ayudara a recolectar información de cada persona y de esta manera lograr resolver el problema de investigación.

Nosotros hemos determinado la aplicación del instrumento el cuestionario, donde hay un cuestionario por variable. El cuestionario es un instrumento utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, serán extraídos de los indicadores plasmado de la Operacionalización de las variables, teniendo en cuenta los problemas de investigación. (Ramírez, 1999)

#### **4.7. PROCESAMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS.**

Prosiguiendo con la investigación plan de tesis, se le envió una solicitud a la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, el director Lic. Luis Álvarez Mendoza para que admita dar licencia para la aplicación de las encuestas, a los

actores educativos y así determinar cuál fue la problemática para después mejorar y plantear objetivo de solución en la investigación. En concreto se acordará con la directora para el día y fecha de aplicación del instrumento de investigación, a continuación, detallare los involucrado.

- Se solicitará aplicar la encuesta a la alta dirección, docentes, padres de familia y presidente de salones de la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Se utilizará un guion de entrevistas a la alta dirección, docentes, padres de familia y alumnos de la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Se realizará un cuestionario a los actores educativos.

#### 4.8. ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

### CONSIDERACIONES ETICA

#### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, RONALD NILO FERNANDEZ HUAROCC, con DNI: 48 88 08 87, y MELINA ISABEL PAHUACHO ESPEJO, con DNI: 45 73 76 72, egresados de la facultad de ciencias administrativas y contables, especialidad administración y sistemas, presentando la tesis titulada “Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021”

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

1. La tesis es de nuestra autoridad propia y aplicado en dicha entidad educativa Distrito de Huancan año 021.
2. se respetará el código de ética de la Universidad Peruana los Andes y el código de ética de la carrera de Administración de Empresas, por tanto; los datos que se obtengan serán de forma legal.
3. Otro punto lo resalto contundentemente la tesis no ha sido auto plagiada, se realizó con bastante esfuerzo y dedicación y se amplió el conocimiento científico para mi formación profesional de un excelente administrador.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseada, ni duplicadas, copiadas y por tanto los resultados que se presente en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigadas y servirá como base para cualquier acto académico.

El presente Código de Ética tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la Universidad. Ese quehacer tiene que llevarse a cabo respetando la correspondiente normativa de la Universidad Peruana Los Andes y los principios éticos definidos en el Código, y su mejora continua, en base a las experiencias que genere su aplicación o a la aparición de nuevas circunstancias.

Huancayo, 02 Setiembre 2021

Bach. Ronald Nilo Fernandez Huaroc  
DNI: 48 88 08 87

Bach. Melina Isabel Pahuacho Espejo  
DNI: 445 73 76 72

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. DESCRIPCION DE RESULTADO.**

##### ***5.1.1. Procesamiento, análisis e interpretación de la información.***

Teniendo en cuenta el procedimiento de análisis e interpretación de la información, se extrajo de la misma institución educativa pública Alfonso Ugarte. Distrito Huancan 2021, el director Alvares Mendoza Luis, quien nos facilitó las nóminas de los profesores del nivel secundario para validar la información en la enseñanza – aprendizaje en el centro poblado Huari.

Con más detalle se está señalando en la tabla 5 los miembros de la comunidad educativa, cada uno de ellos nos impartirá conocimiento científico para mejorar la

calidad de servicios educativos, para ellos nosotros aplicaremos una encuesta, y como instrumento una escala de actitud, seguidamente insertarle al Excel para así introducirlo al SPS versión 23.

Las intervenciones de las APAFAS tienen muchas incidencias que contribuyen para mejorar la calidad educativa a través de recaudación de fondos que está inmerso a la ley orgánica de la APAFAS D.S. N° 004 – 2006 ED, ubicado en pasaje Alfonso Ugarte – Huari. Huancan.

**Tabla 5.**  
*Miembros de la comunidad educativa.*

N°	CARGO	MODALIDAD
<b>PERSONAL DIRECTIVO - ADMINISTRATIVOS</b>		
1	Lic. Álvarez Mendoza, Luis	Director
2	Lic. Cerrón Bruno, Fidel Ernesto	Coordinador General
3	Tec. Matos Benites, Enna Liz	Secretaria II
4	Prof. Capani Huamán, Paul Serafin	Coordinador Pedagógico
5	Tec. Castillo Flores, Nancy	Técnico administrativo
6	Tec. Pérez Quispe, Cesar Fredy	Técnico administrativo II
7	Tec. Mercado Chanco, Saúl	Técnico administrativo
8	Tec. Soto Huamán, Mariano Alejandro	Técnico administrativo
9	Tec. Collachagua Mendoza, Katherine Marilia	Coordinadora de Innovac. y soporte
10	Tec. Campos Payano, Nancy Beatriz	Psicóloga
11	Tec. Mucha Caballero, Henry Franklin	Personal de mantenimiento
<b>PERSONAL DOCENTE – PRIMARIA</b>		
7	Lic. Aduato Gozar, Rosemary Angel	Docente de aula
8	Lic. Caballero Ordoñez, Rolando	Docente educación física
9	Lic. Vélchez Avellaneda, Eli Eliud	Docente de aula
10	Lic. Cuadros Medina, Javier	Docente educación física
11	Lic. Mendoza Torres, Janeth Doris	Docente de aula
12	Lic. Chamberg Roman, Ana María	Docente de aula
13	Lic. Cueva Pascual, Eduardo Américo	Coordinador Pedagógico
14	Lic. Cano LLacua, Leonardo Wilson	Docente de aula
15	Lic. Jimenez Artega, Kely Lady	Docente de aula
16	Lic. Socualaya Cerrón, Omer	Coordinador Pedagógico
17	Lic. Ubaldo Lazo, Elmer Deyvi	Docente de aula
18	Lic. Sosa Bellido, Luz Amparo	Docente de aula
19	Lic. Paredes Inga, Cintya Nataly	Docente de aula
20	Lic. Sotomayor O Connor, Maria del Rosario	Docente de aula
21	Lic. Porta Castro, Aquiles Augusto	Docente de aula
22	Lic. Chamberg Roman, Ana María	Docente de aula
23	Lic. Cunyas García, Fidel	Docente de aula
24	Lic. Aguirre Neyra, Juan Carlos	Docente de aula
25	Lic. Castañeda Bello, Rosalinda	Docente de aula
26	Lic. Huanca Cerezo, María Sara	Docente de aula
27	Lic. Flores Espinoza, Tania Esther	Docente de aula

28	Lic. Villanueva Retamozo, Blanca Inés	Docente de aula
29	Lic. Pallpa de la Cruz, Amedalid Milagros	Docente de aula
30	Lic. Ccente Pariona, Anneo Amado	Docente de aula
31	Lic. Mantari Vertiz, Adriana Tula	Docente de aula
32	Lic. Casimiro Gonzales, Jeanet	Docente de aula
33	Lic. Torres Rodríguez, Silvia Elena	Docente de aula
34	Lic. Rodríguez Peralta, Greta Raquel	Docente de aula
38	Lic. De la Cruz Beltrán, Paula Milagros	Docente de aula
39	Comité de APAFA – Alfonso Ugarte	5 Padres de familia
38	Presidente de Aula 1 grado hasta el Quinto de secundaria	Alumno presidente del primero al quinto total 5
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>

*Nota.* En la tabla se está nombrando a los trabajadores quienes laboran en la IEP. Alfonso Ugarte, quienes demuestran competitividad en el sector educación. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

En el procesamiento, análisis e interpretación de la información, el comité lo conforman 5 integrantes de padre de familia, pero solo mencionaremos a tres integrantes a continuación dice: (1) Segura Huaroc, Efrain Gaudencio = presidente (2) Sánchez Huamán, Hugo = vicepresidente (3) De la Cruz Cambillo, Carmen vocal. Se está utilizando la correlación de RHO SPEARMAN, la cual se mide el grado de relación y el muestreo es NO PROBABILISTICO, por juicio se optó porque se aplicó la capacidad razonar a ellos los personajes tiene la aptitud de responder las preguntas con toda normalidad. Sin embargo, el modo de reflexionar me conllevó aplicar buscar alternativas de solución, métodos didácticos para afinar los procesos con excelencia de servicios.

### **Figura 17.**

*Aplicación en la I.E.P. Alfonso Ugarte – Huari 2021*



*Nota.* La figura está demostrando las instalaciones en las aulas donde existe enseñanza – aprendizaje en la IEP. San Alfonso Ugarte. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### 5.1.2. Análisis descriptivo de la variable 1. Gestión administrativa.

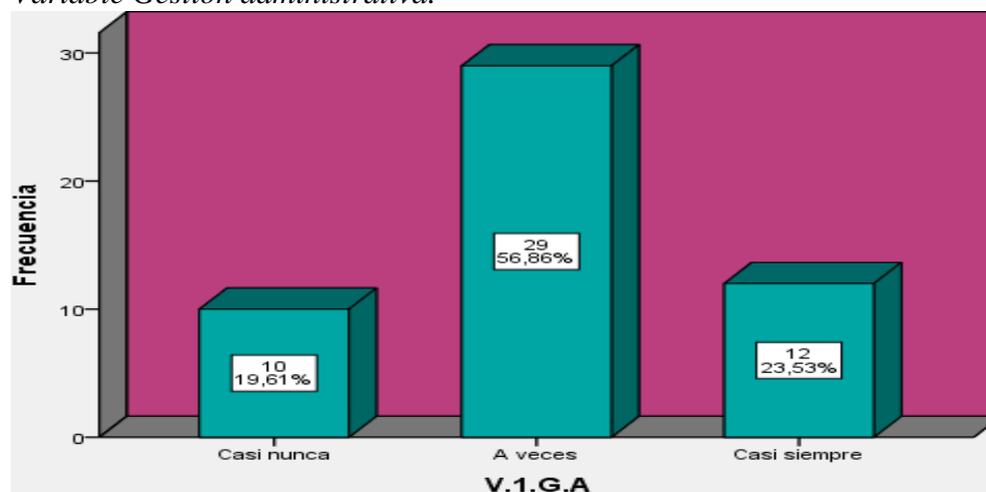
Observando en la tabla 6 y la figura 6; se constató la variable gestión administrativa los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 56,9% equivaliendo el porcentaje acumulado 76,5% se orienta regularmente a veces, asimismo tiene el respaldo negativo respondieron 19,6% casi nunca, pero existen un grupo minoritarios que les apoyan y dan el respaldo de 23,5% casi siempre, la conclusión podemos decir que la gran mayoría tienen dudas, insatisfecho con la gestión administrativa no llegando al nivel óptimo 100% excelente.

**Tabla 6.**  
*Variable Gestión administrativa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	19,6	19,6
	A veces	29	56,9	76,5
	Casi siempre	12	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 18.**  
*Variable Gestión administrativa.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari, la variable gestión administrativa. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### ***Análisis descriptivo de la Dimensión 1: Planeamiento.***

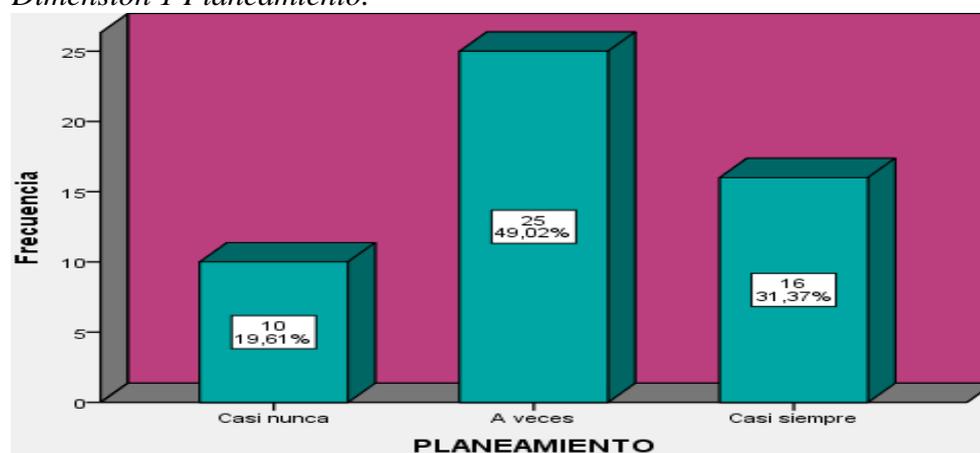
Observando en la tabla 7 y la figura 7; se constató la dimensión 1 planeamiento, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 49,0% equivaliendo el porcentaje acumulado 68,6% se dice que va regularmente a veces, asimismo tiene el respaldo negativo respondieron 19,6% casi nunca, pero existen un grupo minoritarios que les apoyan y dan el respaldo de 31,4% casi siempre, el desenlace podemos deducir que la gran mayoría tienen dudas, NO están satisfecho con el planeamiento estratégico, hay que reformular para que sea más técnico en la gestión administrativa.

**Tabla 7.**  
*Dimensión 1 Planeamiento.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	19,6	19,6
	A veces	25	49,0	68,6
	Casi siempre	16	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 19.**  
*Dimensión 1 Planeamiento.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari, la dimensión planeamiento. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### *Análisis descriptivo de la Dimensión 2: Programación.*

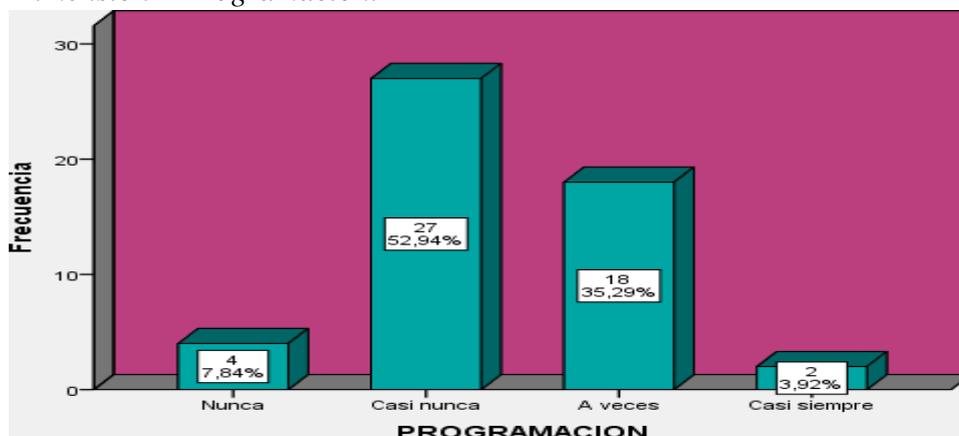
Observando en la tabla 8 y la figura 8; se verifico la dimensión 2 programación, los encuestados respondieron de la siguiente forma: existen sujetos que están disconforme con la programación planteada en la IE, a ellos respondieron 7.8% nunca, sucesivamente 52.9% casi nunca, y 35,3% a veces, mientras existe un pequeño grupo que replican y dicen 3.9% casi siempre la programación está en óptimas condiciones frente a la gestión administrativa de la IE. El desenlace podemos deducir que la gran mayoría de los encuestado refieren hay que cumplir con la programación que tiene la institución para cumplir objetivos.

**Tabla 8.**  
*Dimensión 2 Programación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	27	52,9	52,9	60,8
Válido A veces	18	35,3	35,3	96,1
Casi siempre	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 20.**  
*Dimensión 2 Programación.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari, la dimensión programación. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### *Análisis descriptivo de la Dimensión 3: Ejecución.*

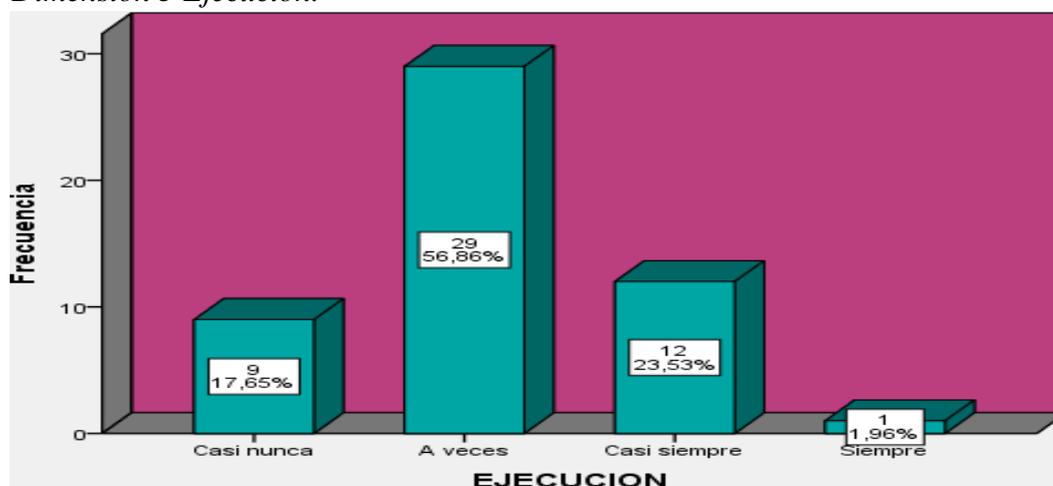
Denota en la tabla 9 y la figura 9; se confrontó la dimensión 3 ejecución, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 17,6% y 56,9% de casi nunca y nunca existe una ejecución de gestión administrativa equivaliendo el porcentaje acumulado 74,5,6% pero la oposición dice que si existe una ejecución con 23,5% y 2,0% casi siempre y siempre es decir un diminutivo grupo respondieron. El desenlace podemos deducir que la gran mayoría NO dan el respaldo que exista una ejecución de gestión administrativa excelente frente a un nivel óptimo 100% excelentísimo.

**Tabla 9.**  
*Dimensión 3 Ejecución.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	17,6	17,6	17,6
A veces	29	56,9	56,9	74,5
Válido Casi siempre	12	23,5	23,5	98,0
Siempre	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 21.**  
*Dimensión 3 Ejecución.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari, la dimensión ejecución. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### ***Análisis descriptivo de la Dimensión 3: Control.***

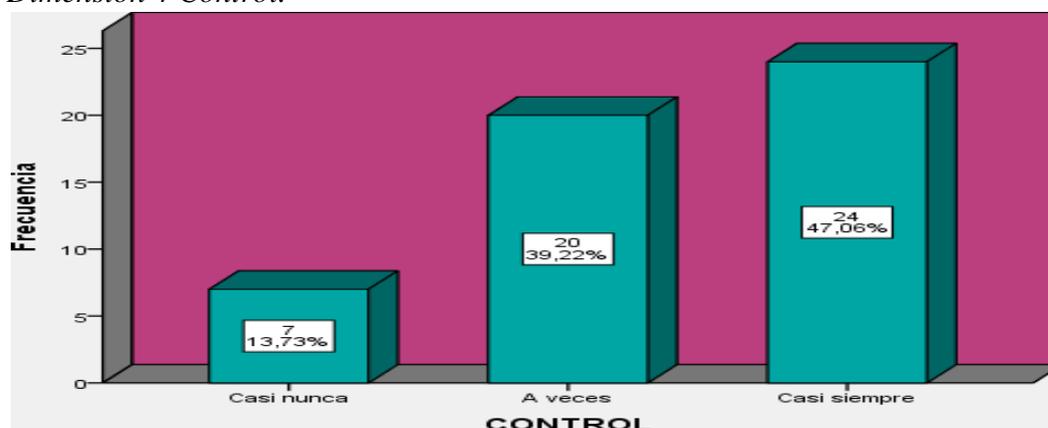
Denota en la tabla 10 y la figura 10; se confrontó la dimensión 4 Control, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 39,2% y 47,1% de A veces y Casi siempre existe un control administrativo frente a la gestión administrativa equivaliendo decirse que al menos existe control, supervisión en la calidad educativo, pero la oposición dice que NO existe un control NEGATIVO con 13,7% casi nunca es decir un diminutivo grupo respondieron. La conclusión es la gran mayoría de los encuestado dicen existen un control administrativo de supervisión, fiscalización en la didáctica general pedagógica en el plantel educativo.

**Tabla 10.**  
*Dimensión 4 Control.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	13,7	13,7
	A veces	20	39,2	52,9
	Casi siempre	24	47,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 22.**  
*Dimensión 4 Control.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión control. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### *Análisis descriptivo de la Dimensión: Evaluación.*

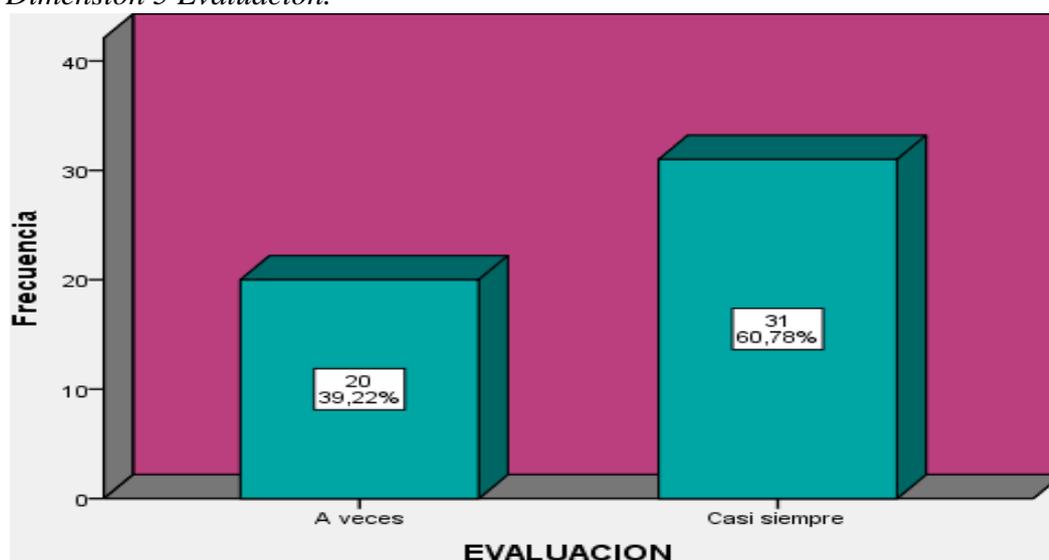
En la tabla 11 y la figura 11; se demostró en la dimensión 5 Evaluación, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 39,2% y 60,8% de A veces y Casi siempre existe un control administrativo frente a la gestión administrativa. La conclusión que en su mayoría la IEP. Alfonso Ugarte cumple con la evaluación a cada uno de los actores educativos para mejorar la calidad educativa frente a sus competidores.

**Tabla 11.**  
*Dimensión 5. Evaluación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	20	39,2	39,2	39,2
Válido Casi siempre	31	60,8	60,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 23.**  
*Dimensión 5 Evaluación.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión evaluación. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### 5.1.3. Análisis descriptivo de la variable 2. Desempeño laboral.

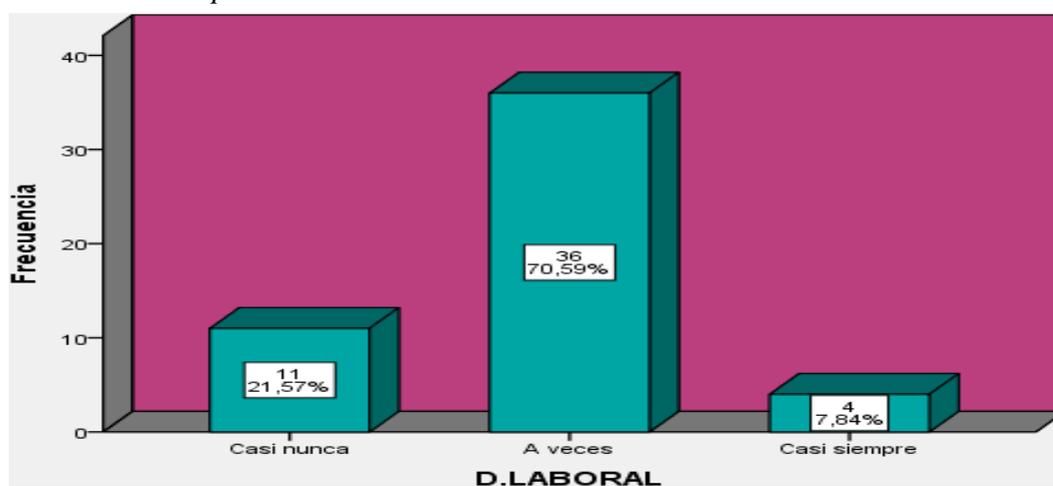
En la tabla 12 y la figura 12; se demostró en la variable 2 desempeño laboral, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 70,6% A veces, después otro grupo respondieron 21,6% casi nunca y finalmente grupo diminutivo respondieron 7,8% casi siempre existe un buen desempeño laboral. La conclusión que en su mayoría la IEP. Alfonso Ugarte no creen que los trabajadores hacen correcto desempeño laboral tiene bastante desconfianza y se debe mejorar al 100% el desempeño laboral en el plantel educativo.

**Tabla 12.**  
*Variable Desempeño laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	21,6	21,6
	A veces	36	70,6	92,2
	Casi siempre	4	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 24.**  
*Variable desempeño laboral.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la variable desempeño laboral. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### ***Análisis descriptivo de la Dimensión: Gestión de la calidad.***

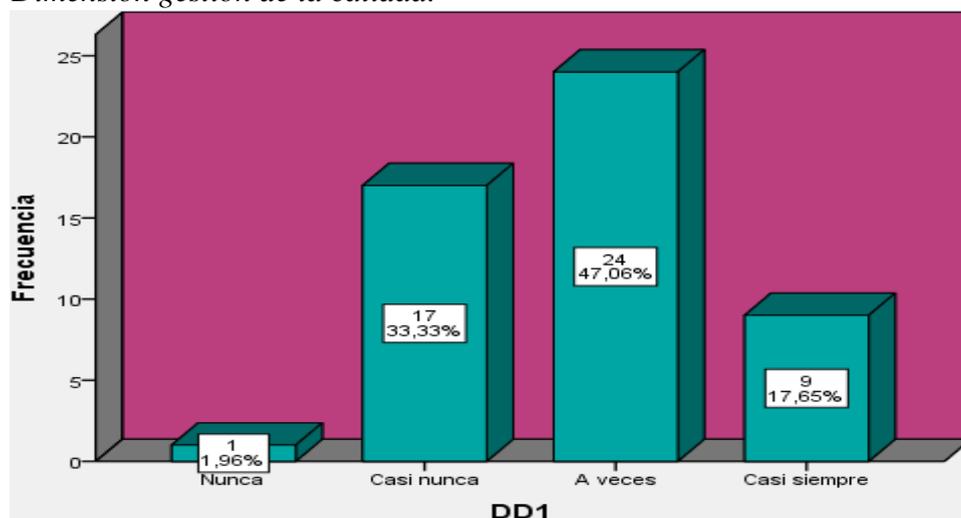
En la tabla 13 y la figura 13; se demostró en la dimensión 2 gestión de calidad, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 47,1% A veces, después otro grupo respondieron 33,3% casi nunca y finalmente otro grupo diminutivo respondieron 17,6% casi siempre existe una gestión de la calidad. La conclusión que en su mayoría en la IEP. Alfonso Ugarte no creen que los trabajadores brindan gestión de calidad al nivel cero defectos al 100% en el plantel educativo con porcentaje acumulado 82,4%.

**Tabla 13.**  
*Dimensión gestión de la calidad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi nunca	17	33,3	33,3	35,3
Válido A veces	24	47,1	47,1	82,4
Casi siempre	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 25.**  
*Dimensión gestión de la calidad.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión gestión de la calidad. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### *Análisis descriptivo de la Dimensión trabajo en equipo.*

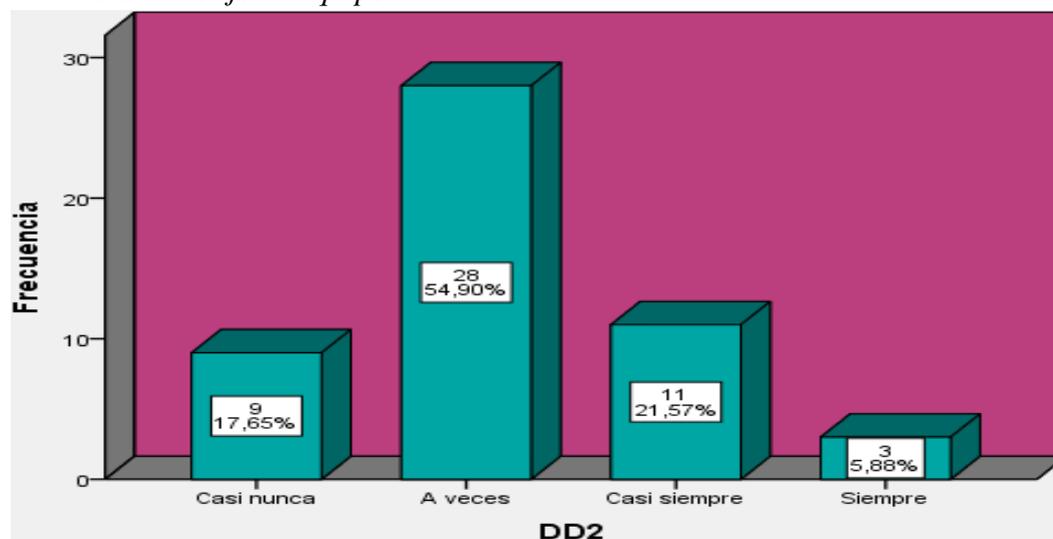
En la tabla 14 y la figura 14; se comprobó en la dimensión 2 trabajo en equipo, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 54,9% A veces, después otro grupo respondieron 17,6% casi nunca y finalmente otro grupo diminutivo respondieron 5,9% siempre existe un trabajo en equipo en el desempeño laboral. La conclusión que en su mayoría en la IEP. Alfonso Ugarte NO existe trabajo en equipo con los trabajadores del plantel educativo, cada uno trabajan por su manera sin compañerismo total.

**Tabla 14.**  
*Dimensión trabajo en equipo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	17,6	17,6	17,6
A veces	28	54,9	54,9	72,5
Válido Casi siempre	11	21,6	21,6	94,1
Siempre	3	5,9	5,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 26.**  
*Dimensión trabajo en equipo.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión trabajo en equipo. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### ***Análisis descriptivo de la Dimensión: Rendimiento Laboral.***

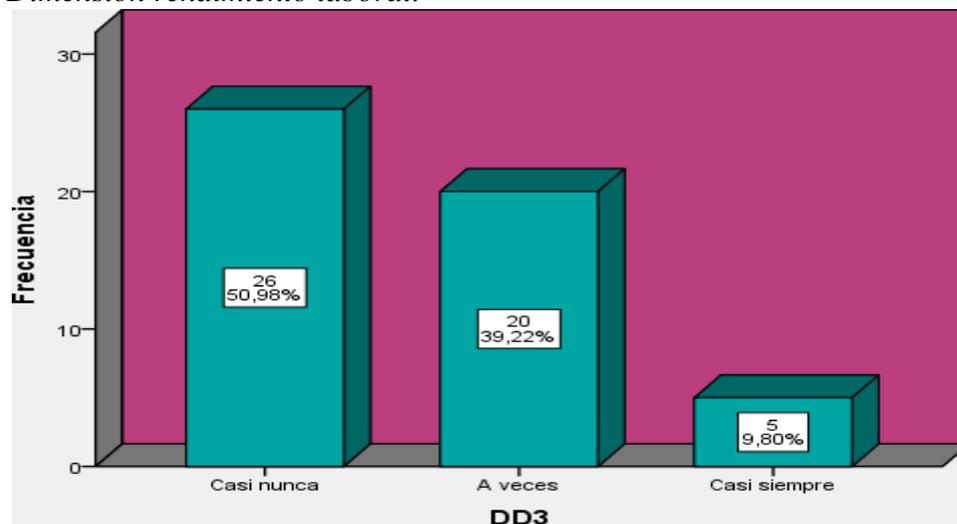
Todo hace indicar en la tabla 15 y la figura 15; se comprobó en la dimensión 3 rendimiento laboral, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 51,0% Casi nunca, después otro grupo respondieron 39,2% A veces y finalmente otro grupo pequeño respondieron 9,8% casi siempre existe un rendimiento laboral en el desempeño laboral. La conclusión que en su mayoría en la IEP. Alfonso Ugarte NO existe un rendimiento laboral con los trabajadores del plantel educativo, existe mucho descuido en el trabajo lo cual daña a la gestión actual para tomar decisiones correctas.

**Tabla 15.**  
*Dimensión rendimiento laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	26	51,0	51,0	51,0
	A veces	20	39,2	39,2	90,2
	Casi siempre	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 27.**  
*Dimensión rendimiento laboral.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión rendimiento laboral. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### ***Análisis descriptivo de la Dimensión: Responsabilidad.***

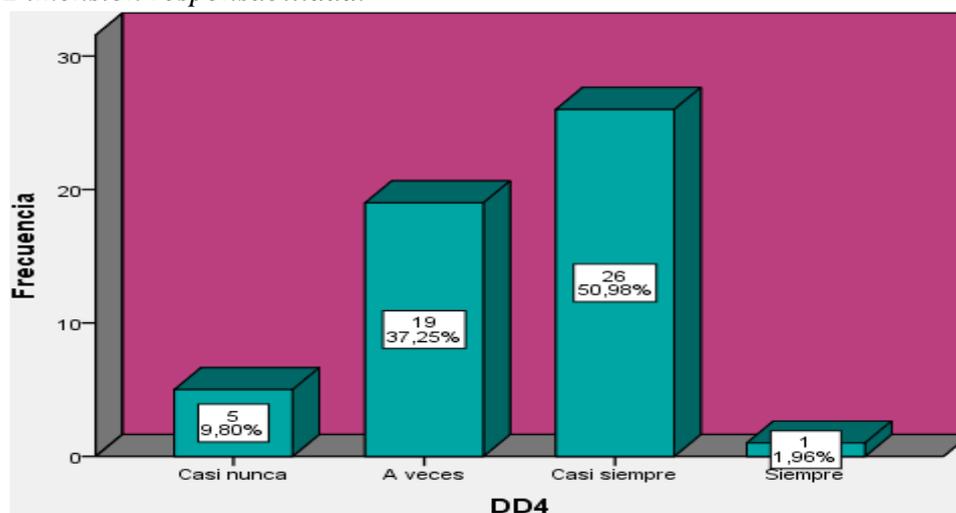
Todo hace indicar en la tabla 16 y también la figura 16, se constató de los trabajadores del plantel educativo existen responsabilidad por la excelencia ejecución de la tarea con 51,0% y 2,0% Casi siempre y siempre, mientras otro grupo opinan todo lo contrario con respuestas 37,3% y 9,8% de A veces y Casi nunca. Vale decirse la gran mayoría de los trabajadores respondieron que la responsabilidad en el plantel educativa está caminando regularmente en sus tres indicadores, responsabilidad por la excelencia ejecución de las tareas, responsabilidad por la mejora continua del trabajo y relaciones en el trabajo.

**Tabla 16.**  
*Dimensión Responsabilidad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	9,8	9,8	9,8
A veces	19	37,3	37,3	47,1
Válido Casi siempre	26	51,0	51,0	98,0
Siempre	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en la IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 28.**  
*Dimensión responsabilidad.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión responsabilidad. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### ***Análisis descriptivo de la Dimensión: Relaciones laborales.***

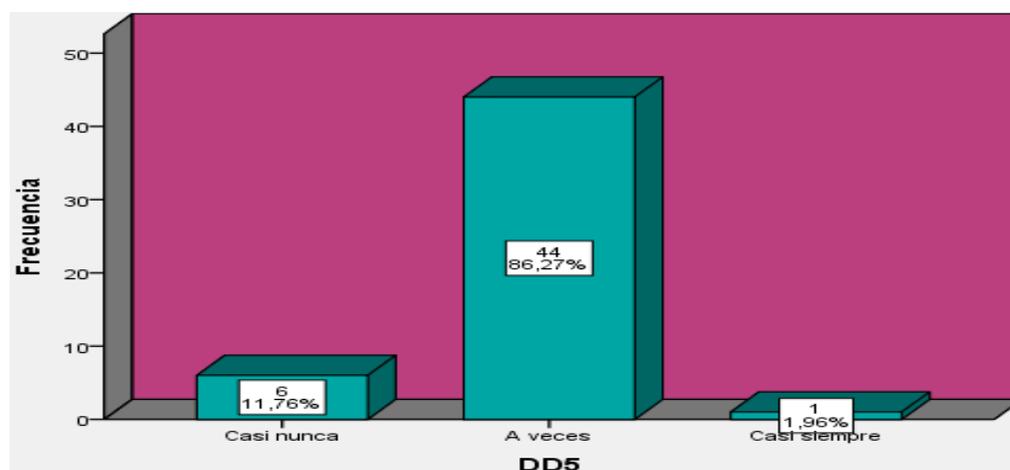
En la tabla 17 y la figura 17; se demostró la dimensión relaciones laborales del desempeño laboral, los encuestados respondieron de la siguiente forma: de los 51 encuestado, la gran mayoría respondieron 86,3% A veces, después otro grupo respondieron 11,8% casi nunca y finalmente grupo diminutivo respondieron 2,0% casi siempre existe relaciones laborales. El desenlace la mayoría la IEP. Alfonso Ugarte no creen que los trabajadores tienen relaciones laborales en el plantel educativo, no existen negociaciones sindicales para el mejoramiento de la calidad de servicios en los estudiantes.

**Tabla 17.**  
*Dimensión Relaciones laborales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	6	11,8	11,8	11,8
A veces	44	86,3	86,3	98,0
Casi siempre	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla nos dice el porcentaje aplicado a los 51 encuestado en IEP Alfonso Ugarte Huari. Fuente: Elaboraciones propias (2021) basados en la aplicación de encuesta y la utilización con el software SPSS versión 23.

**Figura 29.**  
*Dimensión relaciones laborales.*



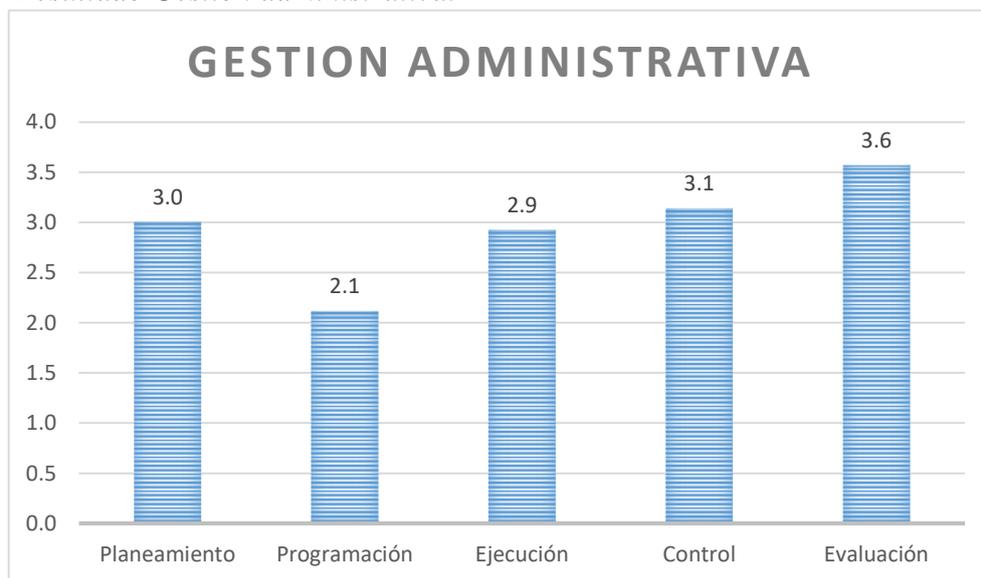
*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, la dimensión relaciones laborales. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### 5.1.4. Organización, análisis e interpretación de resultado.

#### 5.1.4.1. Gestión administrativa.

En la figura 18 detalla los cinco componentes de la gestión administrativa. Se puede afirmar lo lesivo de la dimensión programación, hay que mejorar los indicadores planes, presupuesto por resultado y implementación, la dimensión ejecución para cumplir los gastos corrientes, tomas de decisiones, herramienta de dirección y dirección de objetivos al 100% excelentísimo. Otro aspecto para mejorar es el planeamiento estratégico para tener prospectiva lo que el plantel educativo necesita al 100%. La conclusión que se llegó que los cinco dimensiones deben pasar la valla del 3.6% para que la gestión administrativa cumpla metas trazadas al 100%.

**Figura 30.**  
*Resultado Gestión administrativa.*



*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, las cinco dimensiones gestión administrativa. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### 5.1.4.2. Desempeño laboral.

Cabe señalar en la figura 19 se puede describir los puntos más frágiles, que al menos deben superar la valla del 3.6% para que existan un desempeño laboral óptimo, a continuación, se detallarán: De los 51 encuestado respondieron gestión de calidad 2.7%, seguidamente trabajo en equipo 3.4%, después rendimiento laboral 2.7%, luego responsabilidad 2.1% y finalmente relaciones laborales 2.4%. la conclusión final los actores educativos llegan al 2.8% frente a un nivel óptimo 5 excelente cabe resaltar para un buen estrategia en el desempeño laboral deben superar al 3.6% para que al menos exista un desempeño laboral frente a sus funciones y tareas programadas en plantel educativo.

**Figura 31.**  
*Desempeño laboral.*



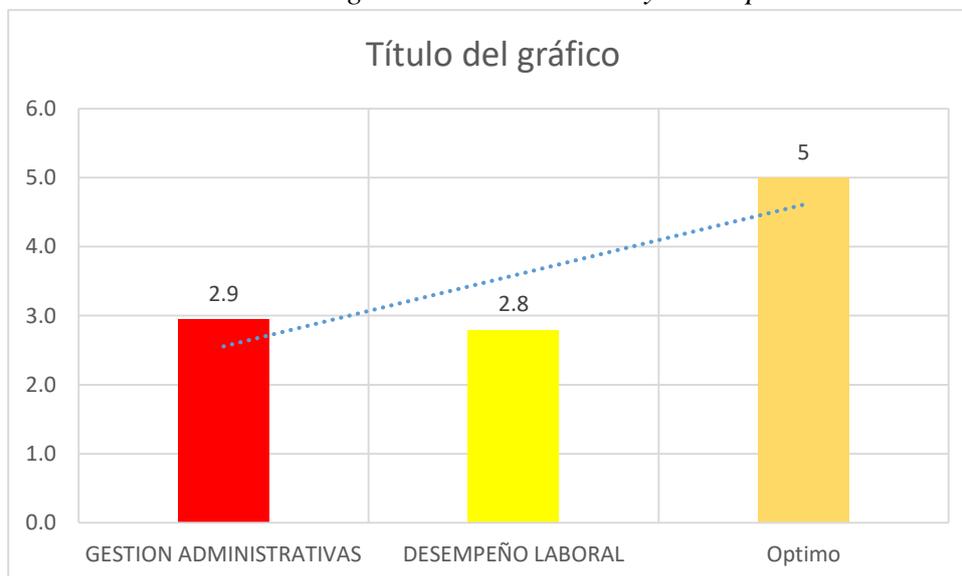
*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, las cinco dimensiones desempeño laboral. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

### 5.1.4.3. Nivel de relación entre las dos variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Se señalará en la figura 20 el detalle del nivel de relación de la variable 1 gestión administrativa y variable 2 desempeño laboral, para ellos explicaremos la proporcionalidad directa de la gestión administrativa con 2.9% y después desempeño laboral 2.8% la tendencia es positiva y la proporcionalidad es ascendente de forma vertical frente al nivel óptimo 5, valiendo decir si la gestión administrativa encarrila bien sus objetivos fluirán decisiones de un excelente desempeño laboral óptimo pero la figura indica debe mejorar el desempeño laboral para al menos llegar al 2.9%, ambas variables superaron el 2.5% regularmente casi bien está caminando la IEP. Alfonso Ugarte.

#### Figura 32.

*Nivel de relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.*



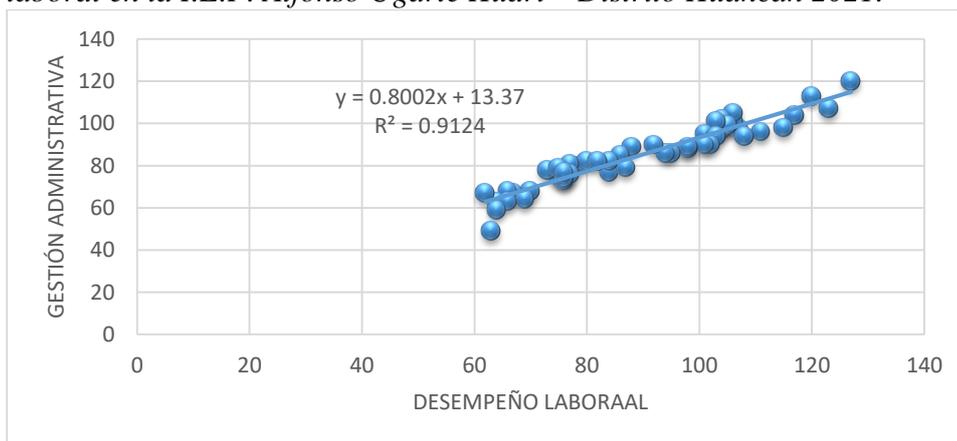
*Nota.* La figura nos detallará el porcentaje aplicado en la IEP Alfonso Ugarte Huari, el nivel de relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral. Fuente: Elaboraciones propias (2021).

**5.1.5. Análisis de la interpretación de los puntos de nubes de la gestión administrativa y el desempeño laboral.**

En la figura 21, nos revela el diagrama de dispersión existe una proporcionalidad directa y los puntos de nubes están cerca en la línea vertical ascendente dando significancia que cuando la gestión administrativa en su totalidad buena repercutirá un excelente desempeño laboral, es así su respuesta sería positiva con  $R^2 = 0.9124$ , pero si la gestión administrativa es mala, de esa forma el desempeño laboral lo será y la línea indicara hacia abajo, la conclusión de la figura es existe un nivel de significancia entre las dos variables.

**Figura 33.**

*Diagrama de dispersión señalización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la I.E.P. Alfonso Ugarte Huari – Distrito Huancan 2021.*



*Nota.* La figura nos detallará los puntos de nubes aplicado en la IEP. Alfonso Ugarte Huari, allí indicará el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Fuente: Elaboraciones propias, basadas en el SPSS 23 año (2021).

## 5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

### 5.2.1. Prueba de la hipótesis general.

La hipótesis de investigación a probar es: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. De tal manera se aplicará los 6 pasos de la prueba a especificar:

#### 1.- Proponer las hipótesis

*Hipótesis nula;* La gestión administrativa NO se relaciona con el desempeño laboral, en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

**Ho:  $\rho = 0$**

*Hipótesis alterna;* La gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad de servicios en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, esto nos lleva afirmar la proporcionalidad directa de gestión administrativa aumentarán un mejor desempeño laboral al rostro del plantel educativo excelentísimo.

**Ha:  $\rho > 0$**

#### 2.- Especificar el nivel de significancia

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95, pero siempre existirá margen de error al resultado final

#### 3.- Establecer el estadístico de prueba apropiado

El coeficiente de correlación de Spearman, es el apropiado para datos cualitativos superiores a 30 Itens, porque medirá el grado de relación entre las dos variables.

#### 4.- Establecer la regla de decisión

Es necesario rechazar el  $H_0$ , cuando la significación observada  $p$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar la  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ ; estos se explicarán en la tabla 18. Indicando la muestra ( $N = \text{Total } 51$ , con una significancia unilateral  $0,01$  una sola cola)

#### 5.- Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla 18. donde se observa  $\rho = 0.000$  sig. unilateral para ambas variables, la población señalado es  $51 = N$ , el coeficiente de correlación positiva perfecta de  $0.964^{**}$  entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

**Tabla 18.**

*La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.*

			Gestión administrativas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativas	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\*\*Nota. La correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (unilateral). Entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Elaboraciones propias (2021).

En la tabla 19 señala, la tesis una correlación positiva perfecta, asimismo se contempla la posición del rango de relación que anuncia la gestión administrativa y el desempeño laboral, el resultado optimó será potencializar en ambas variables las características del rostro de la perfección con los instrumentos de gestión PEI, POI. PIA. PAC, etc. para un desempeño laboral óptimo.

**Tabla 19.**  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).*

<b>RANGO RELACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>

*Nota. En la tabla señala el estudio del uso de la correlación de spearman Fuente: Elaboración Mondragón Barrera, 2014.*

## **6.- Decisión y conclusión**

La resolución en la contratación de la hipótesis comunica a través de su aplicación de estadística NO paramétrica, la significancia observada del coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.964^{**}$ , traducido (sig. unilateral ,000 < 0.05) menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari – distrito San Huancan 2021.

En la contratación de hipótesis se oficializó el estadígrafo RHO DE SPEARMAN para medir la fuerza y dirección de asociación, entre dos variables. “gestión administrativa y desempeño laboral”

### **5.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica.**

La hipótesis de investigación a probar es: La planeación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. De tal manera se aplicará los 6 pasos de la prueba a especificar:

#### **1.- Proponer las hipótesis**

**Hipótesis nula;** La planeación NO se relaciona con el desempeño laboral, en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

**H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$**

**Hipótesis alterna;** La planeación se relaciona significativamente con la calidad de servicios en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, esto nos lleva afirmar la proporcionalidad directa de gestión administrativa aumentarán un mejor desempeño laboral al rostro del plantel educativo excelentísimo.

**H<sub>a</sub>:  $\rho > 0$**

#### **2.- Especificar el nivel de significancia**

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95, pero siempre existirá margen de error al resultado final

#### **3.- Establecer el estadístico de prueba apropiado**

El coeficiente de correlación de Spearman, es el apropiado para datos cualitativos mayores a 30 Ítems dentro de la investigación, porque medirá el grado de relación entre las dos variables.

#### **4.- Establecer la regla de decisión**

Es necesario rechazar la  $H_0$ , cuando la significación observada  $p$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar la  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ ; estos se explicarán en la tabla 20. Indicando la muestra ( $N = \text{Total } 51$ , con una significancia unilateral  $0,01$  una sola cola)

### 5.- Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla 20. donde se observa  $p = 0.000$  sig. unilateral para ambas variables, la población señalado es  $51 = N$ , el coeficiente de correlación positiva perfecta de  $0.940^{**}$  entre la planeación y desempeño laboral.

#### Tabla 20.

*La planeación se relaciona significativa con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.*

			Planeamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\*\*. *Nota.* En la tabla señala la correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (unilateral). Fuente: Elaboraciones propias (2021)

En la tabla 21 señala, la tesis una correlación positiva perfecta, asimismo se contempla la posición del rango de relación que anuncia la planeación y el desempeño laboral, el resultado optimó será potencializar la dimensión 1 y las variables 2. “planeación y el desempeño laboral”

**Tabla 21.**  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).*

<b>RANGO RELACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>

*Nota. En la tabla señala el estudio del uso de la correlación de spearman Fuente: Elaboración Mondragón Barrera, 2014.*

## **6.- Decisión y conclusión**

La resolución en la contratación de la hipótesis comunica a través de su aplicación de estadística NO paramétrica, la significancia observada del coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = -0.940^{**}$ , traducido (sig. unilateral ,000 < 0.05) menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que: La planeación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito San Huancan 2021.

En la contratación de hipótesis se oficializó el estadígrafo RHO DE SPEARMAN para medir la fuerza y dirección de asociación, entre la dimensión planeación y las variables 2 desempeño laboral.

### 5.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica.

La hipótesis de investigación a probar es: La programación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. De tal manera se aplicará los 6 pasos de la prueba a especificar:

#### 1.- Proponer las hipótesis

**Hipótesis nula;** La programación NO se relaciona con el desempeño laboral, en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

**H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$**

**Hipótesis alterna;** La programación se relaciona significativamente con la calidad de servicios en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, esto nos lleva afirmar la proporcionalidad directa de gestión administrativa aumentarán un mejor desempeño laboral al rostro del plantel educativo excelentísimo.

**H<sub>a</sub>:  $\rho > 0$**

#### 2.- Especificar el nivel de significancia

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95, pero siempre existirá margen de error al resultado final

#### 3.- Establecer el estadístico de prueba apropiado

El coeficiente de correlación de Spearman, es el apropiado para datos cualitativos superiores a 30 Ítems, porque medirá el grado de relación entre las dos variables.

#### 4.- Establecer la regla de decisión

Es necesario rechazar el  $H_0$ , cuando la significación observada  $p$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar la  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ ; estos se explicarán en la tabla 18. Indicando la muestra ( $N = \text{Total } 51$ , con una significancia unilateral  $0,01$  una sola cola)

### 5.- Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla 22. donde se observa  $p = 0.000$  sig. unilateral para ambas variables, la población señalado es  $51 = N$ , el coeficiente de correlación positiva perfecta de  $0.964^{**}$  entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

**Tabla 22**

*La programación se relaciona significativa con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.*

			Programación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programación	Coefficiente de correlación	1,000	,929 <sup>**</sup>
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,929 <sup>**</sup>	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\*\*. *Nota.* En la tabla señala la correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (unilateral). Fuente: Elaboraciones propias (2021)

En la tabla 23 señala, la tesis una correlación positiva perfecta, asimismo se contempla la posición del rango de relación que anuncia la programación y el desempeño laboral, el resultado optimó será potencializar la dimensión 2 y las variables 2. “programación y el desempeño laboral”, la curva es ascendente hacia

**Tabla 23.**  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).*

<b>RANGO RELACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>

*Nota. En la tabla señala el estudio del uso de la correlación de spearman Fuente: Elaboración Mondragón Barrera, 2014.*

### **Decisión y conclusión**

La resolución en la contratación de la hipótesis comunica a través de su aplicación de estadística NO paramétrica, la significancia observada del coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = -0.929^{**}$ , traducido (sig. unilateral ,000 < 0.05) menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que: La programación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito San Huancan 2021.

En la contratación de hipótesis se oficializó el estadígrafo RHO DE SPEARMAN para medir la fuerza y dirección de asociación, entre la dimensión 2 programación y las variables 2 desempeño laboral.

#### **5.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica.**

La hipótesis investigación a probar es: La ejecución se relación significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. De tal manera se aplicará los 6 pasos de la prueba a especificar:

##### **1.- Proponer las hipótesis**

**Hipótesis nula;** La ejecución NO se relaciona con el desempeño laboral, en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

**H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$**

**Hipótesis alterna;** La ejecución se relaciona significativamente con la calidad de servicios en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, esto nos lleva afirmar la proporcionalidad directa de gestión administrativa aumentarán un mejor desempeño laboral al rostro del plantel educativo excelentísimo.

**H<sub>a</sub>:  $\rho > 0$**

##### **2.- Especificar el nivel de significancia**

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95, pero siempre existirá margen de error al resultado final

##### **3.- Establecer el estadístico de prueba apropiado**

El coeficiente de correlación de Spearman, es el apropiado para datos cualitativos superiores a 30 Ítems, porque medirá el grado de relación entre las dos variables.

##### **4.- Establecer la regla de decisión**

Es necesario rechazar el  $H_0$ , cuando la significación observada  $p$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar la  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ ; estos se explicarán en la tabla 24. Indicando la muestra ( $N = \text{Total } 51$ , con una significancia unilateral  $0,01$  una sola cola)

### 5.- Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla 24. donde se observa  $p = 0.000$  sig. unilateral para ambas variables, la población señalado es  $51 = N$ , el coeficiente de correlación positiva perfecta de  $0.964^{**}$  entre la ejecución y el desempeño laboral.

#### Tabla 24.

*La ejecución se relaciona significativa con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.*

			Ejecución	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ejecución	Coefficiente de correlación	1,000	,946 <sup>**</sup>
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,946 <sup>**</sup>	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\*\*. Nota. En la tabla señala la correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (unilateral). Fuente: Elaboraciones propias (2021)

En la tabla 25 nos contemplan la tesis el nivel de rango de relación y la ubicación donde se encuentra, la sig. unilateral del artículo científico presentado por Mondragòn Barrera 2014; las cuales existe relación directa entre la ejecución y el desempeño laboral una señalización correlación positiva perfecta ascendente hacia arriba vertical.

**Tabla 25.**  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).*

<b>RANGO RELACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>

*Nota. En la tabla señala el estudio del uso de la correlación de spearman Fuente: Elaboración Mondragón Barrera, 2014.*

### **Decisión y conclusión**

La resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$ , se observa en la tabla del coeficiente de correlación de “Rho”  $\rho = -0.946^{**}$ , menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , permitiendo así concluir entonces que: La ejecución se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, no obstante que la correlación es positiva perfecta, la decisión es; si la ejecución estaría bien planteado, organizado, programado, cumpliendo con los cuasi indicadores planes, presupuestos por resultado y implementación obtendría buenos resultado en el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

### **5.2.5. Prueba de la cuarta hipótesis específica.**

La hipótesis investigación a probar es: La gestión administrativa se relación significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. De tal manera se aplicará los 6 pasos de la prueba a especificar:

#### **1.- Proponer las hipótesis**

**Hipótesis nula;** La gestión administrativa NO se relaciona con el desempeño laboral, en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

**H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$**

**Hipótesis alterna;** La gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad de servicios en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, esto nos lleva afirmar la proporcionalidad directa de gestión administrativa aumentarán un mejor desempeño laboral al rostro del plantel educativo excelentísimo.

**H<sub>a</sub>:  $\rho > 0$**

#### **2.- Especificar el nivel de significancia**

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95.

#### **3.- Establecer el estadístico de prueba apropiado**

El coeficiente de correlación de Spearman, es el apropiado para datos cualitativos superiores a 30 Ítems

#### **4.- Establecer la regla de decisión**

Es necesario rechazar el  $H_0$ , cuando la significación observada  $p$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar la  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ ; estos se explicarán en la tabla 26. Indicando la muestra ( $N = \text{Total } 51$ , con una significancia unilateral 0,01 una sola cola)

### 5.- Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla 26. donde se observa  $p = 0.000$  sig. unilateral para ambas variables, la población señalado es  $51 = N$ , el coeficiente de correlación positiva perfecta de  $0.903^{**}$  entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores del plantel educativo.

#### Tabla 26.

*El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.*

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\*\*. *Nota.* En la tabla señala la correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral). Fuente: Elaboraciones propias (2021)

En la tabla 27 nos contemplan la tesis el nivel de rango de relación y la ubicación donde se encuentra, la sig. unilateral del artículo científico presentado por Mondragón Barrera 2014; las cuales existe relación directa entre el control y el desempeño laboral una señalización correlación positiva perfecta ascendente hacia arriba vertical.

**Tabla 27.**  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).*

<b>RANGO RELACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>

*Nota. En la tabla señala el estudio del uso de la correlación de spearman Fuente: Elaboración Mondragón Barrera, 2014.*

### **Decisión y conclusión**

La resolución  $p = 0.000 < 0,05$  rechazamos  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$ , se observa en la tabla del coeficiente de correlación de “Rho”  $\rho = -0.903^{**}$ , menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , permitiendo así concluir entonces que: El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, no obstante que la correlación es positiva perfecta, la decisión es; si el control estaría bien examinado, revisado el cumplimiento de cada tarea, obtendría buenos ejercicios, de capacidades técnicas con resultados óptimos en el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

### **5.2.6. Prueba de la quinta hipótesis específica.**

La hipótesis de investigación a probar es: La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021. De tal manera se aplicará los 6 pasos de la prueba a especificar:

#### **1.- Proponer las hipótesis**

**Hipótesis nula;** La evaluación NO se relaciona con el desempeño laboral, en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

**H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$**

**Hipótesis alterna;** La evaluación se relaciona significativamente con la calidad de servicios en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, esto nos lleva afirmar la proporcionalidad directa de gestión administrativa aumentarán un mejor desempeño laboral al rostro del plantel educativo excelentísimo.

**H<sub>a</sub>:  $\rho > 0$**

#### **2.- Especificar el nivel de significancia**

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95, pero siempre existirá margen de error al resultado final

#### **3.- Establecer el estadístico de prueba apropiado**

El coeficiente de correlación de Spearman, es el apropiado para datos cualitativos superiores a 30 Ítems, porque medirá el grado de relación entre las dos variables.

#### **4.- Establecer la regla de decisión**

Es necesario rechazar el  $H_0$ , cuando la significación observada  $p$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar el  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ ; estos se explicarán en la tabla 28. Indicando la muestra ( $N = \text{Total } 51$ , con una significancia unilateral  $0,01$  una sola cola)

### 5.- Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla 28. Donde se observa  $p = 0.000$  sig. unilateral para ambas variables, la población señalado es  $51 = N$ , el coeficiente de correlación positiva perfecta de  $0.903^{**}$  entre la evaluación y el desempeño laboral.

**Tabla 28.**

*La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.*

			Evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	51	51

\*\*\*. *Nota.* En la tabla señala la correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (unilateral). Fuente: Elaboraciones propias (2021)

**Tabla 29.**  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de (Rho de Spearman).*

<b>RANGO RELACIÓN</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	<b>Correlación positiva perfecta</b>

*Nota. En la tabla señala el estudio del uso de la correlación de spearman Fuente: Elaboración Mondragón Barrera, 2014.*

### **Decisión y conclusión**

La resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$ , se observa en la tabla del coeficiente de correlación de “Rho”  $\rho = -0.903^{**}$ , menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , permitiendo así concluir entonces que: La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, no obstante que la correlación es positiva perfecta, la decisión es; si el control estaría bien examinado, revisado el cumplimiento de cada tarea, obtendría buenos ejercicios, de capacidades técnicas con resultados óptimos en el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este análisis de discusión de resultados se encontró en el objetivo general existe una relación directa y significancia entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, interpretado (( $r=0.964^{**}$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva perfecta. la tesis titulada: Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

Asimismo el autor Villar Gines (2019) en su tesis “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular “honores” local central de Huánuco 2019” es así pues los resultado de estudio son similares diciendo:  $\chi^2=0.05 < \chi^2=64$  entonces se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la  $H$ ; el resultado brotó  $X^2 = 0.64^{**}$  correlación positiva considerable, no tiene en absoluto controversias con los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021).

El resultado del estudio de González Cali (2020) en su tesis “Gestión administrativa y planificación pedagógica en los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Felicísimo Rojas” Guayaquil - Ecuador, 2020.” nos muestra que existe una relación de significancia entre la gestión administrativa y la planificación pedagógica con  $0,547^{**}$  correlación positiva considerable, con significancia del nivel bilateral con dos colas, no tiene en absoluto controversias con los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021).

Continuamente el estudio Ulloa Ulloa (2019) en su tesis “Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral del Gad. Municipal del Cantón Echeandia, Provincia de Bolívar” su aporte que la gestión administrativa involucra el desarrollo de procesos, tareas que cada actor deben incluir componentes de planificación, organización, control y evaluación para obtener resultado de cada actor en sus funciones de su desempeño laboral al frente de la institución de trabajo, cada actor deben gestión la administración utilizando diferentes instrumento de trabajo y técnica de desarrollo para

alcanzar la satisfacción de la opinión pública, pero la realidad de la gestión administrativa llegó 45% traducido regularmente camina la institución frente al usuario 2020.

Los resultado de Guerrero Castañeda, Rojas Morales , & Villafañe Aguilar (2019) y Huanca PLata (2019) la educación virtual influyen diferentes procesos dirigidos a la enseñanza – aprendizaje, cada directivo utilizan diferentes métodos, estrategias de buscar financiamiento de presupuesto, opiniones de gestor público para conducir la gobernabilidad en plena pandemia 2020, con lo único resultado la satisfacción del rendimiento académico y la calidad de servicios que esperan los estudiante o la sociedad para fomentar la tercera cultura educativa denominado la educación virtual, los autores Castañeda, Rojas Morales , & Villafañe Aguilar (2019) y Huanca PLata (2019) no tiene en absoluto controversias con los autores Fernández Huarocc y Pahuacho Espejo (2021), tiene la misma filosofía, que todos estamos en constante aprendizaje como dice Albert Einstein.

Los resultados del objetivo específico 1, nos declara que existe una relación directa y significancia entre la planeación y el desempeño laboral, descifrado ( $r=0,940^{**}$ ,  $p<0.05$ ) interpretada correlación positiva perfecta

La investigación Villar Gines (2019) su resultado de estudio es interpretado ( $r=0.308$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva perfecta casi similar con los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021), es decir influye en el desempeño laboral de los docentes en la IEP. “Honores” “no tiene en absoluto controversias”

La investigación Gonzales Cali (2020) su resultado de estudio NO indica la dimensión planeación pero utiliza la variable planificación pedagógica, su delimitación no supera mayores hasta ( $r=0.555$  hasta  $0,528$ ,  $p<0.05$ ) un nivel de sig. 0.05 bilateral interpretado “correlación positiva considerable” el resultado casi similar con los autores

Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021), es decir influye en el desempeño laboral de los docentes en la IEP. “Honores” los otros autores su aporte es que la planeación se relaciona significativamente, proporcionalidad con el desempeño laboral, “no tiene en absoluto controversias, todos opinan favorablemente”

Los resultados del objetivo específico 2, nos declara que existe una relación directa y significancia entre la programación y el desempeño laboral, descifrado ( $r=0,929^{**}$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva perfecta

Todos los estudios de la investigación Villar Gines (2019) y Gonzales Cali (2020) su estudio de arrojo ( $r=0.042$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva media y sucesivamente el otro resultado fue ( $r=0.555$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva considerable sig. bilateral 0.05 con dos colas, ambos autores utilizaron la dimensión organizativa, pero es casi similar con los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021), es decir influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la IEP. “Alf. Ugarte – distrito Huancan.” “No tiene en absoluto controversias”

El estudio Pomalaza Quispe (2017) su dimensión NO indica la dimensión programación, pero utiliza la dimensión organización, el resultado fue descifrado ( $r=0.516^{**}$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva considerable casi similar con los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021), es decir influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP. “Alf. Ugarte – Distrito Huancan” “no tiene en absoluto controversias” todos aportan como Guerrero Castañeda, Rojas Morales & Villafañe Aguilar (2019), Huanca Plata (2019) y Ulloa Ulloa (2019 cuando existe una agestión excelente concebirá un desempeño laboral de todos los trabajadores con característica formidable, todo dependerá de un buen liderazgo que tenga capacidad de transformar la visión y las metas por resultado.

Los resultados del objetivo específico 3, nos declara que existe una relación directa y significancia entre la programación y el desempeño laboral, descifrado ( $r=0,929^{**}$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva perfecta, todos sus antecesores están de acuerdo y corroboran que en una gestión administrativa siempre influirá en el desempeño laboral de los trabajadores porque cuando se planea, luego se programa, después se ejecutan todas las metas trazada en base a una necesidad que tiene el plantel educativo para incrementar rendimiento laboral, desempeño laboral y se mostrará con los hechos la calidad de servicios educativo, no existe ninguna controversia, ambas variable son muy importante en la decisiones del aprendizaje de los alumnos, todo prima el factor presupuestal para decisiones acertadas.

Los resultados del objetivo específico 4, nos declara que existe una relación directa y significancia entre el control y el desempeño laboral, descifrado ( $r=0,903^{**}$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva perfecta.

Según Pomalaza Quispe (2017) el estudio de relación de significancia entre la dimensión control y la variable desempeño labora es descifrado ( $r=0.405$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva media, es similar con sus tesis de los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021), es decir influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP. Alf. Ugarte – Distrito Huancan “no tiene en absoluto controversias”

La tesis de Villar Gines (2019) su resultado de estudio de relación de significancia entre la dimensión control y la variable desempeño labora es descifrado ( $r=0.308$ ,  $p<0.05$ ) correlación positiva media, es similar con sus tesis de los autores Fernández Huarocc & Pahuacho Espejo (2021), es decir influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la IEP. Alf. Ugarte – Distrito Huancan “no tiene en absoluto controversias” está representado en la tesis:  $X^2_{c=0.05} < X^2 = 3.08$ .

## CONCLUSIONES

1. Se logró concluir en la hipótesis general la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021 de 0,964\*\* valiéndose de la fuerza de asociación de relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral y un (nivel de sig. unilateral 0,000) con la estadística NO paramétrica, por lo tanto, la resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos HO y aceptamos la H1.
2. Se logró concluir en la hipótesis 1, la planeación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021 de 0,940\*\* valiéndose de la fuerza de asociación de relación directa entre la planeación y el desempeño laboral y un (nivel de sig. unilateral 0,000) con la estadística NO paramétrica, por lo tanto, la resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos HO y aceptamos la H1
3. Se logró concluir en la hipótesis 2, la programación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021 de 0,929\*\* valiéndose de la fuerza de asociación de relación directa entre la programación y el desempeño laboral y un (nivel de sig. unilateral 0,000) con la estadística NO paramétrica, por lo tanto, la resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos HO y aceptamos la H1
4. Se logró concluir en la hipótesis 3, la ejecución se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021 de 0,946\*\* valiéndose de la fuerza de asociación de relación directa entre la ejecución y el desempeño laboral y un (nivel de sig. unilateral

0,000) con la estadística NO paramétrica, por lo tanto, la resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos HO y aceptamos la H1

5. Se logró concluir en la hipótesis 4, El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021 de 0,903\*\* valiéndose midió la fuerza de asociación de relación directa entre el control y el desempeño laboral y un (nivel de sig. unilateral 0,000) con la estadística NO paramétrica, por lo tanto, la resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos HO y aceptamos la H1
6. Se logró concluir en la hipótesis 4, El control se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021 de 0,827\*\* valiéndose midió la fuerza de asociación de relación directa entre el control y el desempeño laboral y un (nivel de sig. unilateral 0,000) con la estadística NO paramétrica, por lo tanto, la resolución  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazamos HO y aceptamos la H1

## RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a las autoridades regionales priorizar más el techo presupuestal, e implantar programas administradores por colegios para superar la baja gestión administrativa y desempeño laboral en el plantel educativo Alfonso Ugarte Huari, las cuales será la mano derecha del director.
2. Todo problema nace de una necesidad y priorización del cumplimiento de las metas, es así recomendamos al director del plantel educativo tener símbolo de amistad en la Ugel Huancayo para que suelte el techo presupuestal y cumpla el planeamiento estratégico en cada indicador.
3. Se comprobó en el plantel educativo Alfonso Ugarte Huari, en la dimensión programación está muy débil con 2.1%, las cuales deben cumplirse los indicadores (1) planes (2) presupuesto por resultado (3) implementación al 100% excelencia, es por ello no existe compromiso de los actores educativos como el director, profesores, APAFAS, y padres de familias frente al rendimiento laboral de los estudiantes.
4. Se recomienda al director del plantel educativo ser un excelente gestor público, buscar convenios presupuestales con las autoridades regionales, provinciales, distritales para el cumplimiento de la dimensión ejecución las cuales es muy bajo 2.9%,
5. Se recomienda potencializar las dimensiones con resultados favorables las cuales se detallará responsabilidad 2.1%, relaciones laborales 2.4%, rendimiento laboral 2.7% y gestión de la calidad, es así no superaron el 4.0%, todo ello repercute la mala calidad de servicios que afronta los estudiantes, la calidad educativa cada vez está perdiendo credibilidad, productividad de logros de aprendizaje, la competitividad profesional, la controversia de relaciones laborales, es por ello se recomienda realizar talleres coaching con temas de gestión administrativa y el desempeño laboral por el bienestar de los estudiantes.

6. Finalmente, también se recomienda a los directivos, implementar programas educativos relacionados a las Tics, juegos lúdicos para incrementar sus saberes previos frente a la competitividad estudiantil en el mercado, etc. No obstante comprar equipos computacionales, mejorar los materiales didácticos esplendidos y las instalaciones ambientales deben brillar al público las cuales influyen bastante en el desempeño laboral.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- Guerrero Castañeda, A., Rojas Morales , C., & Villafañe Aguilar, C. (2019). Impacto de la Educación Virtual en Carreras de Pregrado del Área de Ciencias de la Salud. Una Mirada de las Tecnologías Frente a la Educación. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 1- 205. (C. 1. through, Ed.) Bogotá, Medellín, Colombia. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14845/3/2019\\_impact\\_o\\_educacion\\_virtual.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14845/3/2019_impact_o_educacion_virtual.pdf)
- Muñoz Bernal, M., Espinoza Toalombo, R., Zúñiga Santillán, X. L., Guerrero Rivera, A. W., & Campos Rocafuerte, H. F. (2017). *Contabilidad de Costos para la Gestión Administrativa* (Vol. 202). ecuador, ecuador: Ediciones Holguín S.A.-. doi: 978-9942-969-81-1
- Ramírez Casco, A., Ramírez Garrido , R. G., & Calderón Moran, E. V. (27/01/2017 de Enero-Marzo de 2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial”. *Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Apaza la rosa, J. (2018). monitoreo al personal de servicio para contar con ambientes educativos adecuados que fortalezca el aprendizaje de los estudiantes. *Universidad San Ignacio de Loyola*. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d383a526-baff-4215-9f8e-5cc8c974774e/content>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson. Obtenido de

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Castellanos, O. F., Montoya, L. A., Lagos, Y. A., & Montoya, I. A. (10 de Abril de 2006).

Medición del potencial de investigación y desarrollo de las pymes a partir de su capacidad de gestión organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(57), 159 - 171. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605710.pdf>

CEPLAN. (23 de Mayo de 2005). [ceplan.gob.pe](http://ceplan.gob.pe). *Ley del sistema nacional de planeamiento*

*estrategico y del centro nacional de planeamiento estrtéxico - Ley N° 28522*. Lima, Lima, Lima. Obtenido de [https://www.ceplan.gob.pe/organizacion-ceplan/normas-legales/?highlight=LEY%20N°%2028522](https://www.ceplan.gob.pe/organizacion-ceplan/normas-legales/?highlight=LEY%20N%C2%28522)

CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional. *CEPLAN*, 1 - 76. Lima, Perú.

Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/2781606-evaluacion-de-la-credibilidad-presupuestal-del-gasto-publico-en-el-peru>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). (J. Mares Chacón,

Ed.) Mexico, Mexico: The McGraw-Hill Companies, Inc. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). (J. Mares Chacón, Ed.)

Mexico, Mexico, Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

DEFENSORIA DEL PUEBLO. (22 de Julio de 2021). El derecho de acceso a una educación de calidad durante la Pandemia por el Covid - 19, supervisión nacional del servicio educativo de modalidad la distancia en 2021. *Defensoria de pueblo, Primera*, 1 - 32. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/07/Informe-de-Adjuntia-5-2022-DP-AAE-Derecho-de-acceso-a-educacion-de-calidad-durante-la-pandemia.pdf>

Escamilla - Bouchan, E. (Julio - Setiembre de 2016). Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial. (M. Miranda–Garcia, Ed.) 2(5). Obtenido de [:www.ecorfan.org/spain,revista@ecorfan.org](http://www.ecorfan.org/spain,revista@ecorfan.org).

Espíritu Vargas , Y., & Muñoz Camargo, F. (2017). Gestión Administrativa y su relacion con la Satisfacción Laboral en la Microred de Salud de Rio Negro – Satipo, 2017. *Universidad Peruana los Andes*. Satipo, Satipo, Peru. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/698>

Esteban Merino, G., Regueiro Bello , L., & Tadeu Iglecias, W. (2022). China y el nuevo mapa del poder mundial, una perspectiva desde america latina. *CLACSO*. Obtenido de <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/11/China-nuevo-mapa.pdf>

Gabini, S. (Septiembre de 2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral una exploracion empirica. *Universidad Nacional de la Plata*. Buenos Aires, Argentina, Argentina: Teseo. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- Galindo Münch, L. (2007). *Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (Primera ed.). México, México: Pearson Educación. doi:ISBN: 978-970-26-0785-4
- Galindo Münch, L. (2007). *Administración Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (Primera ed.). México, México: Pearson Educación. Obtenido de [https://www.todostuslibros.com/libros/administracion-bachillerato\\_978-970-26-0785-4](https://www.todostuslibros.com/libros/administracion-bachillerato_978-970-26-0785-4)
- Galindo Münch, L. (2010). *Administración, Gestion Organizacional, enfoque y proceso administrativos* (Primera ed.). (P. M. Guerrero Rosas, B. Gutiérrez Hernández, & J. D. Hernández Garduño, Edits.) México, México: Pearson Educación. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Galindo Münch, L. (2011). *Administración, Proceso administrativo, clave del éxito empresarial* (Segunda ed.). México, México: Pearson Educación. Obtenido de <https://librotea.elpais.com/libros/administracion-proceso-administrativo-clave-del-exito-empresarial/>
- García Aretio, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 1 - 25. doi:DOI: <https://doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>
- González Cali, N. R. (2020). Gestión administrativa y planificación pedagógica en los docentes de la Unidad Educativa “Ángel Felicísimo Rojas” Guayaquil - Ecuador,

2020. *Universidad Cesar Vallejos*, 1 - 90. Piura, Piura, Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51760>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición* (Sexta ed.). México, México, México. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huanca PLata, G. L. (2019). "Uso de las Plataformas Virtuales y su Relación con el Proceso Educativo en Estudiantes de Primer y Segundo año de la Carrera Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés en la Gestión 2018". *Universidad Mayor Pacensis Divi Andre*, 1 - 143. Plaza del Bicentenario, La Paz, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/23620/T-1335.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 28044. (Julio de 28 de 2003). Ley General de Educación 28044. *Ministerio de Educación*, 1 - 36. Lima, Lima, Lima: Diario Perunano. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

LEY 28175. (01 de 01 de 2005). Ley marco del empleo público N° 28175. *Minedu*, 1, 1 - 13. Lima, Lima, Lima: Diario el Peruano. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

LEY N° 28411. (12 de Agosto de 2006). Ministerio de Economía y Finanzas. *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto 28411*. Lima, Lima, Peru.

- Manuel, B. J. (2017). Modelo Pedagógico Para la Facultad de Estudios Virtuales de la Universidad Adventista del Plata. *Universitat de les Illes Balears*. España. Obtenido de file:///C:/Users/karina/Downloads/tjmb1de%206.pdf
- Maya, E. (2014). *Método y técnicas de investigación*. México: Facultad de arquitectura - Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de [http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos\\_y\\_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- OCDE. (2018). Evaluación PISA 2018. *PISA*, 1 - 50. Obtenido de [http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018\\_Web\\_vf-15-10-20.pdf](http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf)
- OSCE - D.L. N° 1017. (2009). Reglamento, Ley de Contrataciones del estado y su Reglamento, (Aprobado Mediante D.L. N° 1017). *OSCE*, 1 - 274. Lima, Lima.
- OSCE. (Abril de 2009). Ley de contrataciones del estado y su reglamento. *Organismo Supervisor de Contrataciones - OSCE, Segunda*, 1 - 274. (S. A. Mayolo Morelli, Ed.) Lima, Lima, Perú.
- Pérez, S. N. (Agosto de 2020). Incidencia de la corrupción y la conducta funcional en el Perú 2020. *La Contraloría General de la República del Perú*, 1 -81. Obtenido de [https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento\\_trabajo/2021/INCIDENCIA\\_DE\\_LA\\_CORRUPCION\\_Y\\_LA\\_INCONDUCTA\\_FUNCIONAL\\_2020.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf)
- Pomalaza Quispe, L. Y. (2017). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica - 2017. *Universidad Peruana los Andes*, 1 - 138. Huancayo, Huancayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/59/discover>

Queipo, B., & Useche, M. C. (02 de Setiembre de 2002). desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. (V. Universidad del Zulia Maracaibo, Ed.) *Revista de Ciencias Sociales*, VIII(3), 1 - 12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Queipo, B., & Useche, M. C. (02 de Septiembre de 2004). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, VIII(3), 486 - 496. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>

Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG . (30 de Octubre de 2006). Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG. *Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG*, 1 - 42. Obtenido de [https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC\\_320\\_2006\\_CG.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_320_2006_CG.pdf)

S. Bateman, T. (2009). *Administración, Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (Vol. VIII). México, México: The McGraw-Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/8154632/Administraci%C3%B3n\\_Liderazgo\\_y\\_Colaboraci%C3%B3n\\_en\\_un\\_mundo\\_competitivo\\_8\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/8154632/Administraci%C3%B3n_Liderazgo_y_Colaboraci%C3%B3n_en_un_mundo_competitivo_8_Edici%C3%B3n)

Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz , G. (22 de Junio de 2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación médica superior*, 26(4), 1 - 14. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>

Sánchez Albavera, F. (Marzo de 2023). Planificación estratégica y gestión pública por objetivos. *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES*, 1 - 80. Santiago, Chile. Obtenido de

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7284/1/S033145\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7284/1/S033145_es.pdf)

Sánchez, C. (2014). Gestión educativa - eje Conceptualicemos. (M. d. Red, Ed.) *Areandina fundación universitaria del área Andina*, 1 - 21. Obtenido de [https://www.academia.edu/40114783/EJE\\_1\\_GESTI%C3%93N\\_EDUCATIVA](https://www.academia.edu/40114783/EJE_1_GESTI%C3%93N_EDUCATIVA)

Sánchez, C. (2014). *Gestión educativa - eje Conceptualicemos*. (M. d. Red, Ed.) Bogota, Colombia, Colombia: Areandina.

Shack, N., & Rivera, R. (Febrero de 2022). evaluación de la credibilidad presupuestal del gasto público en el peru. *La Contraloría General de la República, Primera edición digital*. Peru. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3284646/Evaluaci%C3%B3n%20de%20la%20credibilidad%20presupuestal%20del%20ga.pdf?v=1676924779>

Soller Quispe, B., & Pizango Salazar, S. (Febrero de 2018). “Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”. *Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios*, 1 - 75. Puerto Maldonado, Tambopata, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/553>

Tapullima Salas, L. N. (2019). Gestión pública por resultados y desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. Tarapoto, San Martín, Peru: ucv. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33262>

Ulloa Ulloa, J. A. (23 de Setiembre de 2019). Gestion Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral del Gad. Municipal del Canton Echeandia, Provincia de Bolivar. *Universidad Tecnica de Babahoyo*, 1 - 106. Bolivar, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7002/PI-UTB-FAFI-ING.COM-000001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

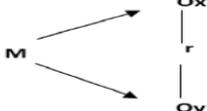
Villar Gines, R. E. (23 de Julio de 2019). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa particular “honores” local central de Huánuco 2019. *Universidad de Huánuco*, 1 - 63. Huánuco, Huánuco, Perú: Facultad de ciencias empresariales, escuela académica de administración de empresas. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1990/VILLAR%20GINES%2c%20Ruth%20Edith.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Vizcarra Cornejo, M. A. (25 de Marzo de 2020). Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”. *Diario el peruano*, 1- 2. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571630/Resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1.pdf>

# ANEXO

### ANEXO 1 Matriz de consistencia

#### Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera la <b>gestión administrativa</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? Distrito Huancan 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar de qué manera la <b>gestión administrativa</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La <b>gestión administrativa</b> se relaciona significativamente con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.	<b>VARIABLE 1</b> Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Programación</li> <li>• Ejecución</li> <li>• Control</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	<b>MÉTODO GENERAL</b> Método científico  <b>MÉTODO ESPECIFICO</b> Método hipotético deductivo  <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b>	<b>VARIABLE 2</b>		<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Diseño no experimental de corte transversal.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la <b>planeación</b> se relaciona con el <b>desempeño de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la <b>programación</b> se relaciona con el <b>desempeño de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la <b>ejecución</b> se relaciona con el <b>desempeño de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?</li> <li>• ¿De qué manera el <b>control</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la <b>evaluación</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari? ¿Distrito Huancan 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar de qué manera la <b>planeación</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• Determinar de qué manera la <b>programación</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• Determinar de qué manera la <b>ejecución</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• De qué manera el <b>control</b> se relaciona con el <b>desempeño de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• Determinar de qué manera la <b>evaluación</b> se relaciona con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La <b>planeación</b> se relaciona significativamente con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• La <b>programación</b> se relaciona significativamente con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• La <b>ejecución</b> se relaciona significativamente con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• El <b>control</b> se relaciona significativamente con el <b>desempeño laboral de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> <li>• La <b>evaluación</b> se relaciona significativamente con el <b>desempeño de los trabajadores</b> en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.</li> </ul>	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de la calidad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Rendimiento laboral</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Relaciones laborales</li> </ul>	 <p style="text-align: center;"> <math display="block">  \begin{array}{ccc}  &amp; \nearrow &amp; O_x \\  M &amp; &amp;   \\  &amp; \searrow &amp; r \\  &amp; &amp; O_y  \end{array}  </math> </p> <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Investigación correlacional  <b>POBLACIÓN</b> Comunidad I.E.P. Alfonso Ugarte Huari <b>TOTAL</b> 443  <b>MUESTRA – NO PROBABILISTICO</b> Sumatorio total de la muestra 51  <b>TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS</b> <b>TECNICA</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario

**ANEXO 2.**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

*Operacionalización de variables gestión Administrativa.*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	VALOR	OPCION DE RESPUESTA
V1: Gestión administrativa	Sanchez (2014) afirma “La gestión administrativa es un proceso complejo, integrado por diferentes fases como son: la planeación, programación, ejecución, control y evaluación” (pág. 6).	La gestión administrativa son procesos que permiten dirigir las actividades a través de una planeación proyectar ejecutar las actividades y controlar a través del monitoreo en la evaluación de sus funciones de sus tareas.	Planeación	Visión Misión Presupuesto			
			Programación	Planes Presupuesto resultado	por	5	Siempre
			Ejecución	Implantación		4	Casi siempre
				Tomas de decisiones Herramienta de dirección	de	3 2	A veces Casi nunca
			Control	Dirección Supervisar		1	Nunca
			Evaluación	Control retroalimentación	de		
				Resultado			
				Evaluar Valoración Evaluación desempeño	de		

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

*Operacionalización de la variable Desempeño laboral.*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	VALOR	OPCION DE RESPUESTA
V1: Desempeño laboral	Salas Perea, Díaz Hernández, & Pérez Hoz (2012) Nos dicen “El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso” (pág. 612).	El objetivo principal de la definición operacional del desempeño laboral es dar un servicio a cero defectos, a través de la competitividad, lo cual tiene conectividad con la calidad de servicios, el trabajo colaborativo, rendimiento profesional hacia una responsabilidad con aptitudes comprometido con el trabajo.	Gestión de la calidad	Cero defectos Credibilidad Calidad de servicios	Escala de actitud	5 4 3 2 1	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Trabajo en equipo	Formación y desarrollo Equipos de proyectos Equipos autorigidos Productividad			
			Rendimiento laboral	Prueba de conocimientos o de capacidades Competencia profesional Excelente ejecución de la tarea			
			Responsabilidad	Mejora continua del trabajo Relaciones en el trabajo			
			Relaciones laborales	Negociación sindical Reclutamiento Contrato psicológico			

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

### ANEXO 3

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	Ítems
<b>Gestión Administrativa,</b> (Sánchez, 2014) afirma “La gestión administrativa es un proceso complejo, integrado por diferentes fases como son: la planeación, programación, ejecución, control y evaluación” (pág. 6).	Planeación, Galindo Münch (2007) nos dice “Se establece el qué del proyecto: la visión, la misión, los objetivos, las estrategias, los presupuestos, los programas y las restricciones del proyecto” (pág. 117).	Visión	1	Los directivos, docentes y padres de familia conocen la visión a futuro de la IE. Alfonso Ugarte Huari.
			2	La institución educativa espera que los estudiantes alcancen altos niveles de rendimiento estudiantil.
		Misión	3	Están claramente definidas la misión en la I.E. Alfonso Ugarte Huari.
			4	Se ha cumplido el propósito de permitir una enseñanza de alta calidad de las Tics durante la pandemia del COVID.
			5	La IE. cuenta con alto presupuesto para brindar servicios educativos.
		Presupuesto	6	El dinero de la IE. están bien distribuido según a su plan de trabajo.
			7	El plan de trabajo ha sido acordado con los directivos, docentes, APAFAS para mejorar la calidad educativa durante la pandemia.
	Programación, Galindo Münch (2007) nos dice “Conjunto de acciones, responsabilidades y tiempos necesarios para implantar las estrategias” (pág. 42).	Planes	8	Estás de acuerdo con las actividades de trabajo de la IE Alfonso Ugarte Huari, enseñando a través de las Tics.
			9	La IE. Alfonso Ugarte, programa sus rendiciones de cuenta en el colegio a través de los medios electrónicos.
		Presupuesto por Resultado	10	La IE. Alfonso Ugarte invierte en equipos computacionales para mejorar la calidad de la enseñanza.
			11	Los directivos hacen seguimientos académicos de las clases virtuales cuando los docentes enseñan
		Implantación	12	Estás de acuerdo con el plan de trabajo de la IE enfocado a las tareas educativa
			13	Toman decisiones rapidas cuando los estudiantes tengan problemas de aprendizaje a través del Meets y Zoom.
		Tomas de decisiones	14	Toman decisiones inmediatas cuando no se cumplen el plan de trabajo.
			15	Los profesores tienen habilidades técnicas para la enseñanza en dictado de clases
			16	Todos los profesores utilizan materiales educativos para la enseñanza estudiantil.
		Herramienta de dirección	17	La Institución educativa cumple con su plan de trabajo durante el año 100%.
	18		La IE. ejecuta las actividades de trabajo asignadas enfocado a su plan de trabajo.	
	Ejecución, S. Bateman (2009) afirma “Buen personal, con autoridad para tomar decisiones en la línea del frente, haciendo un trabajo de calidad y reduciendo costos” (pág. 656).	Supervisar	19	El personal técnico durante el año supervisar los inventarios patrimoniales para dar fe que está en buen uso.
			20	Percibes usted que los directivos revisan su diario clases a los profesores.
		Control de retroalimentación	21	Los profesores controlan sus sesiones de aprendizaje educativos para obtener retroalimentación de sus alumnos

<p><b>Desempeño laboral.</b> Salas Perea, Díaz Hernández, &amp; Pérez Hoz (2012) Nos dicen “El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso” (pág. 612).</p>	<p>el establecimiento de estándares, medición, corrección y retroalimentación” (pág. 244).</p>	Resultados	22	<p>Los directivos informan los resultados del rendimiento académico a través de sus exámenes mensual</p>
	<p>Evaluación Galindo Münch (2007) nos dice “Una vez aplicadas las estrategias, se evalúan los resultados para retroinformar el proceso y hacer los ajustes necesarios” (pág. 109).</p>	Evaluar	23	<p>Los resultados de sus exámenes del desempeño académico estudiantes son óptimos.</p>
	<p>Gestión de la calidad, El término calidad se suele entender con el significado de productos libres de defectos; sin embargo, hoy en día, se asocia clientes</p>	Cero defectos	24	<p>Existen reconocimiento de recompensa de felicitaciones por tener un buen desempeño laboral de los estudiantes.</p>
	<p>satisfechos, una actitud que va más allá de simplemente protegerlos contra las molestias; implica calidad y beneficios que exceden las expectativas del usuario (Castellanos, Montoya, Lagos, &amp; Montoya, 2006, pág. 162).</p>	Credibilidad	25	<p>Los profesores llegan puntual a las clases.</p>
	<p>Trabajo en equipo, La base fundamental del trabajo de cada gerente está en el equipo. Éste constituye su unidad de acción, su herramienta de trabajo. Con él, el gerente alcanza metas, supera</p>	Formación desarrollo	26	<p>El comportamiento de los profesores brinda confianza hacia los padres de familia.</p>
	Calidad servicios	de	27	<p>Existen valoración de aumento salarial a todos los trabajadores por excelente desempeño laboral</p>
	equipos proyectos	de	28	<p>La IE. Alfonso Ugarte Huari, aplica normas disciplinarias en su centro laboral.</p>
	equipos autodirigidos	de	29	<p>Los profesores y directivos son evaluados por la UGEL, cuando incumplen faltas.</p>
	Cero defectos	30	<p>El director evalúa las sesiones de aprendizaje de los maestros a través del monitor Meets, ZOOM en CDS.</p>	
	Credibilidad	31	<p>Las clases virtuales a través del Zooms, tiene deficiencia en el aprendizaje.</p>	
	Calidad servicios	32	<p>Los padres de familia están satisfechos con la calidad de servicios durante la pandemia.</p>	
	Credibilidad	33	<p>Las APAFAS, directivos son honestos en la rendición de cuentas mensualmente.</p>	
	Calidad servicios	34	<p>La institución educativa declara con la verdad la calidad de servicio.</p>	
	Calidad servicios	35	<p>Están satisfecho los padres de familia con la metodología de enseñanza a través Televisión, Zooms.</p>	
	Calidad servicios	36	<p>Los profesores dictan bien sus clases hacia los alumnos.</p>	
	Formación desarrollo	y	37	<p>Los docentes están bien capacitados en puesto de enseñanza clases virtuales.</p>
	equipos proyectos	de	38	<p>Los directivos, docentes, APAFAS, tienen formación y desarrollo de instrumentos de gestión.</p>
	equipos autodirigidos	de	39	<p>Los docentes tienen interés y buscan que sus alumnos aprendan su curso.</p>
equipos autodirigidos	40	<p>El plantel educativo cuenta con equipos computacionales nuevos</p>		
equipos autodirigidos	41	<p>Los docentes están bien preparados en la enseñanza – aprendizaje en tiempos de pandemia.</p>		

---

<p>objetivos y ofrece resultados. Para ello, cada gerente —como administrador de personas— debe saber cómo escoger a su equipo, cómo desarrollar el trabajo para aplicar las competencias del equipo; (1) equipos de proyecto (2) equipos autodirigidos (Chiavenato, pág. 233).</p>	42	<p>Los docentes resuelven problemas durante la sesión de clases de temas de interés.</p>
<p>Rendimiento laboral, Gabini (2018) nos dice “En este sentido, el RL ha sido definido como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (pág. 27).</p>	43	<p>El buen desempeño del docente refleja la productividad de la I.E. Alfonso Ugarte.</p>
<p>Responsabilidad, S. Bateman (2009) Afirma “Asignación de una tarea que debe llevar a cabo un empleado” (pág. 297).</p>	44	<p>Existen producción de habilidades de aprendizaje de los estudiantes para resolver problemas.</p>
<p>Relaciones laborales, Es primordialmente la relación entre la dirección y las organizaciones sindicales, incluyendo las negociaciones para el contrato colectivo con el sindicato, así como las relaciones cotidianas con los</p>	45	<p>Los estudiantes demuestran habilidades, destrezas, productividad de aprendizaje significativo durante la pandemia.</p>
<p>Productividad</p>	46	<p>Los estudiantes demuestran rendimiento académico en su prueba de capacidad mensuales.</p>
<p>Pruebas de conocimientos o de capacidades</p>	47	<p>Los profesores tienen metodología para trabajar con alumnos que tienen problemas de aprendizaje.</p>
<p>Competencia profesional</p>	48	<p>El plantel educativo es competitivo en conocimientos, capacidades frente a otras instituciones de su ámbito.</p>
<p>mejora continua del trabajo</p>	49	<p>Los trabajadores del plantel son responsables con sus trabajos de sesiones virtuales.</p>
<p>Relaciones en el trabajo</p>	50	<p>Los estudiantes cumplen sus tareas durante la sesión de clases virtuales con placer.</p>
<p>Negociación sindical</p>	51	<p>Los profesores se esfuerzan en explicar continuamente en cada sesión virtual.</p>
<p>Reclutamiento</p>	52	<p>El plantel educativo ejecuta las actividades académicas asignadas al 100%.</p>
<p></p>	53	<p>Existen relaciones de afectividad entre los directivos, docentes y padres de familia 100%</p>
<p></p>	54	<p>La institución educativa realiza huelgas para aumento de salarios.</p>
<p></p>	55	<p>El plantel educativo tiene una negociación sobre punto de vista para mejorar la calidad de servicios educativos</p>
<p></p>	56	<p>Existe trabajo en equipo en la negociación sindical.</p>
<p></p>	57	<p>Los procesos de selección para la convocatoria APAFAS fueron transparente.</p>

---

---

delegados y agentes de negocio de los sindicatos, tal como se producen en el trámite de diferencias surgidas de la interpretación y aplicación de los convenios, arbitraje y de los reglamentos referentes a cláusulas y condiciones de trabajo. (Pérez Rosales, 2002, pág. 294).	Contrato psicológico	58  59  60	El plantel educativo recluta estudiantes competitivo para competir con otros colegios frente al rendimiento académico.  Los psicólogos visitan a las casas de los estudiantes para hablar sobre los problemas de aprendizaje.  En la IE. Alfonso Ugarte realizan charlas de psicologías para mejorar el comportamiento del alumno.
---	-------------------------	------------------------	--

---

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

**ANEXO 4.**  
**INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Estimado trabajador (a) de la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021, en la presente encuesta, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una “X” calificando con sinceridad como está la Gestión Administrativa que se emplean en su centro laboral, utilice una escala numérica del 1 al 5 siguiente. Gracias por su colaboración.

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

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>						
1	Los directivos, docentes y padres de familia conocen la visión a futuro de la IE. Alfonso Ugarte Huari.					
2	La institución educativa espera que los estudiantes alcancen altos niveles de rendimiento estudiantil.					
3	Están claramente definidas la misión en la I.E. Alfonso Ugarte Huari.					
4	Se ha cumplido el propósito de permitir una enseñanza de alta calidad de las Tics durante la pandemia del COVID.					
5	La IE. cuenta con alto presupuesto para brindar servicios educativos.					
6	El dinero de la IE. están bien distribuido según a su plan de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: PROGRAMACIÓN</b>						
7	El plan de trabajo ha sido acordado con los directivos, docentes, APAFAS para mejorar la calidad educativa durante la pandemia.					
8	Estás de acuerdo con las actividades de trabajo de la IE Alfonso Ugarte Huari, enseñando a través de las Tics.					
9	La IE. Alfonso Ugarte, programa sus rendiciones de cuenta en el colegio a través de los medios electrónicos.					

10	La IE. Alfonso Ugarte invierte en equipos computacionales para mejorar la calidad de la enseñanza.					
11	Los directivos hacen seguimientos académicos de las clases virtuales cuando los docentes enseñan					
12	Estás de acuerdo con el plan de trabajo de la IE enfocado a las tareas educativa					
<b>DIMENSIÓN: EJECUCIÓN</b>						
13	Toman decisiones rápidas cuando los estudiantes tengan problemas de aprendizaje a través del Meets y Zoom.					
14	Toman decisiones inmediatas cuando no se cumplen el plan de trabajo.					
15	Los profesores tienen habilidades técnicas para la enseñanza en dictado de clases					
16	Todos los profesores utilizan materiales educativos para la enseñanza estudiantil.					
17	La Institución educativa cumple con su plan de trabajo durante el año 100%.					
18	La IE. <u>ejecuta</u> las actividades de trabajo asignadas enfocado a su plan de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>						
19	El personal técnico durante el año supervisar los inventarios patrimoniales para dar fe que está en buen uso.					
20	Percibes usted que los directivos revisan su diario clases a los profesores.					
21	Los profesores controlan sus sesiones de aprendizaje educativos para obtener retroalimentación de sus alumnos					
22	Los directivos informan los resultados del rendimiento académico a través de sus exámenes mensual					
23	Los resultados de sus exámenes del desempeño académico estudiantes son óptimos.					
24	Existen reconocimiento de recompensa de felicitaciones por tener un buen desempeño laboral de los estudiantes.					
<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN</b>						
25	Los profesores llegan puntual a las clases.					
26	El comportamiento de los profesores brinda confianza hacia los padres de familia.					
27	Existen valoración de aumento salarial a todos los trabajadores por excelente desempeño laboral					

28	La IE. Alfonso Ugarte Huari, aplica normas disciplinarias en su centro laboral.					
29	Los profesores y directivos son evaluados por la UGEL, cuando incumplen faltas.					
30	El director evalúa las sesiones de aprendizaje de los maestros a través del monitor Meets, ZOOM en CDS.					

**Gracias por su colaboración.**

**ENCUESTA ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR LA VARIABLE  
CALIDAD DE SERVICIOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA LA  
I.E. OLFONSO UGARTE HUARI. DISTRITO HUANCAN 2021**

**INSTRUCCIONES:**

En la presente encuesta, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una “X” calificando con sinceridad si se aplica la calidad de servicios educativos en la Institución Educativa Pública La I.E. Alfonso Ugarte Huari, que se emplean en su centro laboral, utilice una escala numérica del 1 al 5 siguiente. Gracias por su colaboración.

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

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>						
1	Las clases virtuales a través del Zooms, tiene deficiencia en el aprendizaje.					
2	Los padres de familia están satisfechos con la calidad de servicios durante la pandemia.					
3	Las APAFAS, directivos son honestos en la rendición de cuentas mensualmente.					
4	La institución educativa declara con la verdad la calidad de servicio.					
5	Están satisfecho los padres de familia con la metodología de enseñanza a través Televisión, Zooms.					
6	Los profesores dictan bien sus clases hacia los alumnos.					
<b>DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
7	Los docentes están bien capacitados en puesto de enseñanza clases virtuales.					
8	Los directivos, docentes, APAFAS, tienen formación y desarrollo de instrumentos de gestión.					
9	Los docentes tienen interés y buscan que sus alumnos aprendan su curso.					
10	El plantel educativo cuenta con equipos computacionales nuevos					
11	Los docentes están bien preparados en la enseñanza – aprendizaje en tiempos de pandemia.					
12	Los docentes resuelven problemas durante la sesión de clases de temas de interés.					

<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO LABORAL</b>						
13	El buen desempeño del docente refleja la productividad de la I.E. Alfonso Ugarte.					
14	Existen producción de habilidades de aprendizaje de los estudiantes para resolver problemas.					
15	Los estudiantes demuestran habilidades, destrezas, productividad de aprendizaje significativo durante la pandemia.					
16	Los estudiantes demuestran rendimiento académico en su prueba de capacidad mensuales.					
17	Los profesores tienen metodología para trabajar con alumnos que tienen problemas de aprendizaje.					
18	El plantel educativo es competitivo en conocimientos, capacidades frente a otras instituciones de su ámbito.					
<b>DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD</b>						
19	Los trabajadores del plantel son responsables con sus trabajos de sesiones virtuales.					
20	Los estudiantes cumplen sus tareas durante la sesión de clases virtuales con placer.					
21	Los profesores se esfuerzan en explicar continuamente en cada sesión virtual.					
22	El plantel educativo ejecuta las actividades académicas asignadas al 100%.					
23	Existen relaciones de afectividad entre los directivos, docentes y padres de familia 100%					
24	La institución educativa realiza huelgas para aumento de salarios.					
<b>DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES</b>						
25	El plantel educativo tiene una negociación sobre punto de vista para mejorar la calidad de servicios educativos					
26	Existe trabajo en equipo en la negociación sindical.					
27	Los procesos de selección para la convocatoria APAFAS fueron transparente.					
28	El plantel educativo recluta estudiantes competitivo para competir con otros colegios frente al rendimiento académico.					
29	Los psicólogos visitan a las casas de los estudiantes para hablar sobre los problemas de aprendizaje.					
30	En la IE. Alfonso Ugarte realizan charlas de psicologías para mejorar el comportamiento del alumno.					

**Gracias por su colaboración.**

**ANEXO 5.**

**PROPUESTA PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

## **TABLA DE CONTENIDO**

- 1. BREVE RESEÑA HISTORICA.**
- 2. PRESENTACIÓN.**
- 3. ALCANCE.**
- 4. ASPECTOS GENERALES.**
  - 4.1. Misión**
  - 4.2. Visión**
  - 4.3. POLÍTICA INSTITUCIONAL.**
- 5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.**
  - 5.1. Objetivo general**
- 6. ESTRUCTURA ORGÁNICA**
- 7. MARCO LEGAL**
- 8. DATOS DE LA POBLACIÓN.**
- 9. DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**
- 10. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIONES.**
  - 10.1. Objetivos del plan de desarrollo de las personas.**
    - 10.1.1. Objetivo general**
    - 10.1.2. Estrategias**
- 11. FUENTE DE FINANCIAMIENTO.**
- 12. OPORTUNIDADES DE EJECUCIÓN.**
- 13. MONITOREO DE CAPACITACIÓN**
- 14. MAPEO DE PROCESOS.**
- 15. EJECUCIÓN.**
- 16. EVALUACIÓN.**

## 1. BREVE RESEÑA HISTORICA

### BREVE RESEÑA HISTORICA

El Colegio Estatal de Menores "Alfonso Ugarte", fue creado por gestión e iniciativa de sus pobladores y autoridades ante la necesidad imperiosa de educar a sus hijos, y así emerger al desarrollo en concordancia al avance científico y tecnológico de los pueblos el Perú y del Mundo, según Minuta N° 901.

La Institución Educativa logra su creación a merito de la RDZ. N° 0329 del 08 de abril de 1981, durante la gestión del Prof. Teofilo J. Navincopa Ibáñez, logrando la inscripción del local escolar en los Registros Públicos el 02 de marzo de 1998.

En 2013, bajo la gestión del Director Prof. Floro Saenz, la Institución Educativa "Alfonso Ugarte" se logra la construcción de aulas pedagógicas modernas y el pabellón de administración, lo cual mejora la atención a la comunidad educativa.

En 2015 durante la gestión del Director Dr. Luis Álvarez Mendoza, la Institución Educativa "Alfonso Ugarte" es seleccionado para ser implementado en el modelo de servicio educativo Jornada Escolar Completa (JEC) por RM N° 389-2015-MINEDU lo que permitió incrementar el número de personal docente y administrativo en bien de la comunidad educativa ugartina. Desde este año somos beneficiarios del programa escolar de Rutas Solidarias del Ministerio de Educación, que brinda una bicicleta a los estudiantes más destacados y de familias de extrema pobreza.

También ese año, nuestra Institución Educativa ha logrado un mejor desempeño educativo y por ello ha sido reconocido por el Ministerio de Educación con el BONO ESCUELA 2015.

El año 2016, hemos sido designados como el COLEGIO BANDERA 2016 por los avances significativos en aprendizajes y gestión, que además se han compartido con las I.E JEC aledañas, promoviendo y participando de los espacios para el fortalecimiento de capacidades. Asimismo, hemos sido nuevamente reconocidos por el Ministerio de Educación con el BONO ESCUELA 2016.

En el año 2017, fuimos reconocidos como BANDERA VERDE 2017, a través de la R. D. N° 008341- UGEL- Hyo, por haber alcanzado los mejores logros ambientales a nivel de la UGEL- Huancayo.

En el 2018, fuimos reconocidos como los principales líderes ambientales del Plan SEPARE a través de la R.D. N° 003232-2019-DUGEL-H emitido por la UGEL- Huancayo en convenio con la Municipalidad Provincial de Huancayo.

El 2020, al iniciar el año académico, por motivos de la pandemia producida por el coronavirus de tipo dos causante del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2) y que produce la enfermedad de COVID 19 y por disposiciones de la OMS y el Gobierno peruano se estableció la cuarentena, motivo por el cual se trabajó de manera remota bajo la estrategia Aprendo en Casa, diseñado por el MINEDU.

El 2021, se continuo con las clases a distancia por disposiciones de las autoridades del MINEDU debido a la presencia de las variantes del COVID-19 y se participó en diferentes actividades pedagógicas programadas por la UGEL Huancayo.



## 2. PRESENTACIÓN.

El presente trabajo es un material de herramienta que servirá al plantel educativa para conducir bajo una propuesta de plan de desarrollo a las personas, vinculado con la alineación de capacitaciones a todos los trabajadores con el objetivo cumplir objetivos institucionales, teniendo relación con el plan operativo institucional, presupuesto y PEI.

Las caracterizaciones PDP tiene las programaciones concretas y manejo de tiempo al ámbito educativo en el trajín enseñanza aprendizaje; a través del pensamiento computacional, para dirimir la metodología en la vinculación de los instrumentos que se relacionará con la gestión financiera en la relación de las secuencias para la realización de las evaluaciones públicas.

El material de trabajo va desplazar la creatividad y fluidez de pensamiento, mediante un plan de trabajo en la sacramentación y centralización en la calidad de servicios para tener un solo pensamiento estratégico en cada codificación de innovaciones pedagógicas y cambio de mentalidad de los trabajadores en la vocación de los servicios educativos.

Añadiéndose más puntos de propuesta en el PDP, se abordará la formación y adoctrinamiento a los trabajadores mejor calificados en tecnologías, con un pedestal pedagógico las Tics, que fundamentalizará el crecimiento del rendimiento de los estudiantes en la alfabetización tecnológicas para la competitividad en el mercado laboral.

El PDP reduciría la significativamente los errores secundarios de cada variable de problemas, secuencialmente después va identificar las necesidades, priorizaciones que acontece el plantel para luego fomentar la gestión por capacidad de liderazgo y el trabajo en equipo en la administración financiera, buscará la creatividad y el dinamismo de soluciones empleando el refuerzo académico de formación o experiencias empíricas que fue adquiriendo en el largo proyecto de su vida. Finalmente, este material servirá a otros investigadores que quieren colaborar con la formación de aprendizaje frente a la competitividad.

### **3. ALCANCE.**

El plan de desarrollo de las personas 2023, está orientado a la IE. Publica Alfonso Ugarte y orientado a los docentes de aula para tener un desempeño laboral de todos los actores frente al rendimiento académico, comprendido a la carrera pública magisterial aprobado por la ley N° 29944, ley que tiene por objeto normar entre el estado y los profesores que prestan servicios a las instituciones educativas y programas educativos en la EBR, técnicos productivos y la influencias de las gestiones educativas locales descentralizadas con el fin de evaluar a los docentes a la prueba única para alcanzar el cuadro de mérito y ocupen una plaza al frontis de la enseñanza – aprendizaje, valiéndose decirse a la evaluación de procesos, el percibimiento de remuneraciones y todos los beneficios que obtenga el ganador a una plaza educativa.

### **4. ASPECTOS GENERALES.**

El MINEDU que ejerce máxima autoridad dictamino la ley general de la educación 28044, establece los lineamientos del sistema educativo, que ejerce la rectoría para dictaminar normas y descentralizar alas DRE y subsiguientemente a las UGEL. En la región Junín tenemos a la máxima autoridad educativa al Prof. Medardo Severo Gómez Miguel. Las cuales hace coordinaciones con la UGEL en formular y evaluar la articulación de la ejecución del plan estratégico regional, plan del desarrollo institucional y sus respectivos presupuestos, luego va dirigir la formulación del presupuesto regional en bases al cuadro de necesidades de cada IE que requerimiento, luego gestionar su financiamiento ante el pliego del gobierno regional. No dejando lo primordial supervisar y garantizar el desarrollo de las tareas educativas, culturales y la implementación deportiva entre institucionales, ende promueve programas de capacitación y actualización docentes y administrativas en el marco también el cumplimiento y sanciones a los docentes que incumple insatisfacción laboral hacia los estudiantes, las cuales aplicara normas de control interno tantos los bienes y servicios que requiere las instituciones a sus

necesidades, no obstante la UGEL realiza las mismas funciones la diferencia es el rango educativos en las instituciones educativas EBR.

El plantel educativo Alfonso Ugarte Huaro. Distrito Huancan, tiene un PEI desactualizado de copia y pega, pero falta actualizar al cambio que sufrió en tiempos de pandemia, asimismo se detalla la misión, visión y políticas institucionales, como también no dejando en aislado los objetivos estratégicos, articulándose los métodos y técnicas en la gestión administrativas y el uso de la didáctica general de enseñanza aprendizaje.

#### **4.1. Misión**

Promover en los jóvenes una actitud crítica, creadora, participativa y cooperadora con valores y virtudes cívicos, convirtiéndolo en protagonista de su propio aprendizaje y líder para proponer soluciones a los problemas de la vida diaria.

#### **4.2. Visión**

Ser una institución educativa de calidad y excelencia, con propuesta pedagógicas innovadoras; líder en la formación humanista, científico y tecnológica (TIC) basado en la práctica de valores y una convivencia democrática potencializando en el estudiante sus competencias, capacidades, estándares y desempeño para lograr el perfil de egreso y estar al servicio de nuestra sociedad.

#### **4.3. POLÍTICA INSTITUCIONAL**

La propuesta que planteo PDP, implementar un sistema de control interno, aplicando los cinco componentes: (1) Entorno de control (2) valoración de riesgos (3) Actividades de control (4) Información y comunicación (5) Supervisión y/o monitoreo, todo ellos centralizado en el desempeño laboral de todos los trabajadores de la comunidad educativa, las cuales son necesidades a población frente al problema de aprendizaje, para

después priorizar el compromiso de lograr estudiantes competitivo para resolver problemas y en la gestión administrativa hacer convenios con los centros superiores para cubrir las necesidades en el reforzamiento de los instrumentos de gestión para hacer una gestión concertadora y liderazgo frente a la UGEL y decisiones firmes como directivos.

## 5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

### 5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

### 5.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la **planeación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Determinar de qué manera la **programación** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Determinar de qué manera la **ejecución** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- De qué manera el **control** se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.
- Determinar de qué manera **la evaluación** se relaciona con el **desempeño de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021.

## 6. ESTRUCTURA ORGÁNICA

**Figura 34.**

*Organigrama de la IE. Alfonso Ugarte – Huari*



## 7. MARCO LEGAL

El marco legal está sustentado a través del PDP de servir y sustentado de otras leyes que a continuación mencionaremos:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto de Urgencia N° 139-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19.

- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”

## 8. DATOS DE LA POBLACIÓN.

**Tabla 30.**

*Muestreo no Probabilístico - Alfonso Ugarte – Huari*

N°	DATOS INFORMATIVOS	CANTIDAD
1	Personal administrativo.	11
2	Personal docente de secundaria.	30
3	Comité de APAFA – Alfonso Ugarte.	5
5	Presidente, alumnos del 1º AL 5º grado de secundaria	5
<b>Totalidad de Población I.E.P. “Alfonso Ugarte”</b>		<b>51</b>

*Fuente: Elaboración propio 2021.*

## 9. DIAGNÓSTICOS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de metodologías activas para la enseñanza virtual que ocasiona bajo nivel de rendimiento de trabajos de los docentes hacia los estudiantes en interacción en las sesiones virtuales, con lo cual no se cumplen las priorizaciones de las tareas frente a la calidad educativa.	Taller de Estrategias didácticas Mindfulness en la autorregulación para docentes frente al desempeño laboral	Directivos / docentes	IE. Alfonso Ugarte, reacción y aprendizaje y aplicación "Gestión administrativa"	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales docentes de aula y gestión administrativas directivos IE. Alfonso Ugarte.	35	TALLER	Actores educativos	4	HABILIDADES BLANDAS	Presencial / Virtual	2	1000	200	1200
2	Cumplimiento del plan operativo institucional y su incidencia en la gestión administrativa en los trabajadores de la IE. Alfonso Ugarte	Taller de Lineamiento para el Plan estratégico institucional, Plan operativo institucional, Programación multianual de cuadro de necesidades adecuado a la IE. Alfonso Ugarte	Actores educativos	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES), involucrados UGEL HYO y IEP. Alfonso Ugarte	Dirigidos a los actores educativos, en comprender los instrumentos de gestión para tener buen desempeño laboral, frente al rendimiento académico	Estar al corriente en elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido, frente a la gestión administrativo y el desempeño laboral	35	Taller	Actores educativos	4	GENERALES	Presencial / Virtual	3	1000	0	1000

3	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Taller del Presupuesto Público	Directivos / docentes	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes con las APAFAS	7	Taller	Directivos / APAFAS	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO, APLICADOS EN LAS IE	VIRTUAL	3	1000	0	1000
4	Dificultad en el manejo de dilemas éticos, frente al desempeño laboral de los trabajadores, y que impactan en la gestión educativa de los colegios.	Taller de la Ley Código de Ética N° 27815, decreto legislativo N° 635 Código Penal	Actores educativos	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) en normas legales	Comprender la importancia de la ética y actos de corrupción para la función pública en los ámbitos educativos EBR	No aplica	35	Taller	Actores educativos	1	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	1	0	0	0
<b>Total</b>															<b>3200</b>	

## **10. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIONES.**

### **10.1. Objetivos del plan de desarrollo de las personas.**

No olvidando siempre que el plan de desarrollo de las personas, es un instrumento de gestión para la planificación y capacitación para seguir una ruta sin desviar las tareas, buscando la calidad de servicios en los trabajadores del plantel educativo, anexo con el PEI, POI, PIA, en concordancias con los actores educativos.

#### **10.1.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el **desempeño laboral de los trabajadores** en la institución educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021

#### **10.1.2. Estrategias**

Para la ejecución del Plan de desarrollo de las personas se ha considerado como estrategias y potencializar la gestión administrativa de todos los trabajadores de la comunidad educativa Alfonso Ugarte:

1. Las acciones de capacitación serán presenciales en las instalaciones de la IE. Alfonso Ugarte.
2. Impulsar estrategias didácticas Walt Disney en las atenciones de los estudiantes, con la participación de los directivos, docentes y padres de familia.
3. Fomentar las estrategias didácticas MINDFULNES para cambiar eliminar el estrés en los trabajadores de la IE. Alfonso Ugarte.
4. Desarrollar talleres de capacitación de los instrumentos de gestión administrativa educativa para mejorar el desempeño laboral

5. Celebrar convenios de colaboraciones con las autoridades para beneficiar la calidad educativa.
6. Convocar a expertos en temas de interés para el modelo dictado de clases.

## 11. FUENTE DE FINANCIAMIENTO.

El trabajo del plan de capacitación de las personas tendrá medidas de fuentes de financiamientos, ya que nace de una necesidad, al inicio del año antes de la distribución del presupuesto, esto corresponderá para el año 2023, confiriéndoles S/. 2 000 soles, con un Recurso ordinario (RO) (CCP N° 0000833 - 2023).

Se está llevando a cabo en las instalaciones del auditorio sala de profesores del plantel educativo, con la ayuda un fragmento de porción de presupuesto y la comisión de la APAFA en la recaudación del ingreso que maneja el colegio, será enfocado como parte PDP, a que debe cumplirse objetivos trimestralmente.

## 12. OPORTUNIDADES DE EJECUCIÓN.

La oportunidad se dará a todos los trabajadores, ya que la institución está en proceso de calidad de servicios y recién se está levantando de la pandemia, las cuales los mostraremos en la tabla 24, que se trabajará trimestralmente la capacitación y logro al 100% el logro del cumplimiento de las tareas.

**Tabla 31.**

*Oportunidad de ejecución*

TRIMESTRALMENTE	ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	%
I	4	30
II	2	25
III	3	35
IV	1	10
TOTAL	100	100%

*Fuente: Elaboraciones propias*

### 13. MONITOREO DE CAPACITACIÓN

**Figura 35.**

*Ficha de monitoreo al desempeño docente - 2022, propuesta del Minedu.*

		<b>PERÚ</b>		Ministerio de Educación					
<b>FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2022</b>									
NOMBRE DE LA I.E.									
REGIÓN				UGEL					
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:									
NIVEL				ESPECIALIDAD					
DATOS DE LA OBSERVACIÓN:									
GRADO				ÁREA CURRICULAR					
FECHA				HORA INICIO/ TÉRMINO					
NOMBRE COMPLETO (ESPECIALISTA, DIRECTOR(A) O COORDINADOR(A) JEC):									
<p>Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.</p>									
<b>NIVELES DE LOGRO</b>									
<b>NIVEL I</b>		<b>NIVEL II</b>		<b>NIVEL III</b>		<b>NIVEL IV</b>			
<b>INSATISFACTORIO</b>		<b>EN PROCESO</b>		<b>SATISFACTORIO</b>		<b>DESTACADO</b>			
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.		Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.		Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente		Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente			
<b>INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA</b>									
<b>DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>									
<b>Descripción del desempeño:</b> Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.									
<b>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</li> <li>• Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</li> <li>• Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</li> </ul>									
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE						NIVELES			
						I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de									
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.									
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.									
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.									
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b>									
<hr/> <hr/>									

<b>DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
<b>El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b>				
.....				
.....				

<b>DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
<b>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>• Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda <b>retroalimentación elemental</b> (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda <b>retroalimentación descriptiva</b> (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, <b>retroalimentación por descubrimiento o reflexión</b> (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)				

## EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

<b>DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
<b>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>• Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>• Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
<i>Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada</i>	Si: _		No: _	
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b>				
.....				
.....				

<b>DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
<b>Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.</li> <li>• Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos de control externo <i>-negativos-</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O <i>no intenta siquiera redirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes.				

<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos-, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p>				
<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>				
<p>El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>				
<p>Marque "Sí" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.</p>		<p>Si: _</p>	<p>No: _</p>	
<p><b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

<b>PUNTAJE TOTAL</b>	
----------------------	--

<p>(5 - 7) 1 - 1.4</p>	<p>(8 - 12) 1.6 - 2.4</p>	<p>(13 - 17) 2.6 - 3.4</p>	<p>(18 - 20) 3.6 - 4</p>
<p>INSATISFACTORIO</p>	<p>EN PROCESO</p>	<p>SATISFACTORIO</p>	<p>DESTACADO</p>



<b>INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO</b>					
Marque con una (X) y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación.					
	<b>CRITERIOS</b>	<b>No se cumple</b>	<b>Se cumple parcialmente</b>	<b>Cumplido</b>	<b>Evidencias que sustentan la evaluación</b>
1	El/la docente tiene su programación anual.				
2	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.				
3	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.				
4	El/la docente presenta las competencias transversales en su planificación curricular.				
5	El/la docente dosifica el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
6	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área establecido en el CNEB.				
7	El/la docente en su planificación evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
8	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.				
9	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación formativa.				
9	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación formativa.				
10	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

**COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:**

.....

.....

.....

.....

**COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:**

.....

.....

.....

.....

.....

Nombre y firma del observador

.....

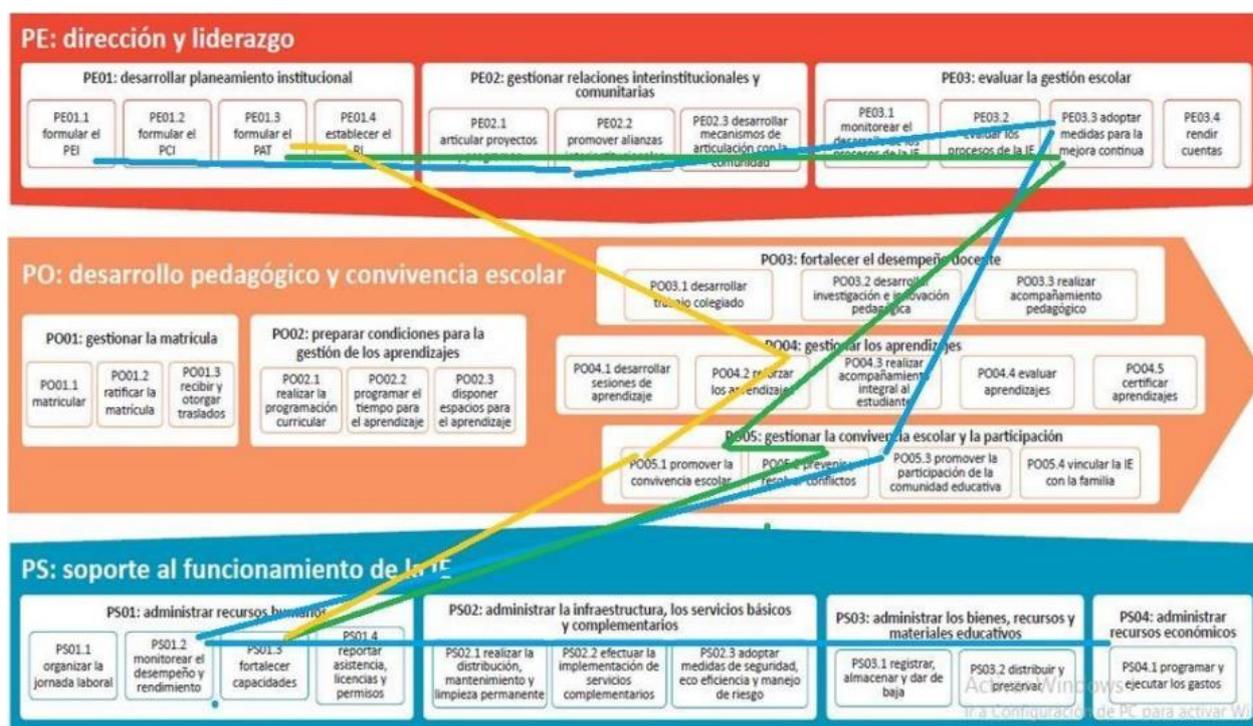
Docente monitoreado

## 14. MAPEO DE PROCESOS

Dejando en claro el mapeo de proceso es una herramienta de planificación y gestión de trabajo, las cuales estamos dando propuesta de mejoramiento como deben desplazarse cada objetivo en los aspectos de liderazgo compartido, el desarrollo pedagógico académico, el soporte institucional del funcionamiento, cuando se administra bien los recursos del estado.

**Figura 36.**

*Propuesta del mapeo de proceso en el plantel educativo*



Fuente elaboraciones propias (Apaza la rosa, 2018).

## 15. EJECUCIÓN.

El plantel educativo Alfonso Ugarte en coordinación con la Ugel Huancayo emplearán y lograrán objetivos en beneficios de la calidad de servicios, para la ejecución del trabajo, por ende, abarcarán:

- Elaboración del TDR del plantel educativo Alfonso Ugarte para emitir el informe a la UGEL con el área de coordinación de AGP – SECUNDARIA
- Compromiso de capacitación
- Elaboración de las encuestas escala de actitud

## 16. EVALUACIÓN.

La evaluación de la ejecución de la capacitación se enmarca en la resolución de presidencia ejecutiva N° 299 – 2017 – SERVIR – PE, que aprueba “la guía de evaluación de la capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”.

**Figura 37.**

*Ficha de evaluación del desempeño laboral.*

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

#### Ficha de evaluación para EBR, EBE, EBA y CRFA

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	<b>Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje</b>	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1	Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.			
	1.2	Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).			
	1.3	Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.			
	1.4	Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.			
2	<b>Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.</b>	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1	Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.			
	2.2	Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.			
3	<b>Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.</b>	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1	Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.			
	3.2	Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.			
	3.3	Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.			
4	<b>Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE, Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.</b>	1	2	3	4
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.			
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.			
<b>Consideraciones para tomar en cuenta:</b>					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					

*Fuente: elaboraciones propias.*

**ANEXO 6.**  
**VERIFICACION DE APLICACIÓN QUE SE PRESENTO LA SOLICITUD POR**  
**MESA DE PARTES EN LA IEP. ALFONSO UGARTE 2021**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALFONSO UGARTE" HUARI	
FECHA: 03/04/23	HORA: 10:30
REGISTRO N° 230	
RECEPCIÓN: 9	FOLIOS: 13

**SOLICITO: APLICAR TESIS DE INVESTIGACION – IEP. ALFONSO UGARTE HUARI. DISTRITO HUANCAN - 2021**

**Mg. LUIS ALVAREZ MENDOZA**  
**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFONSO UGARTE**

Yo, **RONALD NILO FERNANDEZ HUAROCC**, Identificado con DNI N° 48 880887, y **MELINA ISABEL PAHUACHO ESPEJO**, con DNI: 45 73 76 72, egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad administración y sistemas con domicilio en Psj independiente s/n huari, con número de celular 968800808, y referencia de celular: 949 514 014 **fernandezhuaroccr@gmail.com**, y sucesivamente **Melinapahuacho@gmail.com**; ante ud. nos presentamos y exponnes.

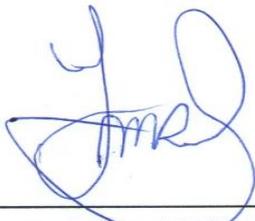
Que, deseando ampliar mi aprendizaje significativo en investigación científica, solicito **APLICAR MI TESIS DE INVESTIGACION** titulada **Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021**”, por lo cual solo me demorare durante 10 días calendario, solicito aplicar mis instrumentos de investigación, será solo con fines de trabajaos académicos de investigación **TESIS 2021**, para validar la realidad problemática que acontece la **IEP. ALFONSO UGARTE HUARI. DISTRITO HUANCAN** en donde usted está en el cargo, reitero que me brinde todas las facilidades para lograr mi objetivo de investigación, por lo cual adjunto documentos:

1. Copia DNI

**POR LO TANTO:**

Suplico a Ud. señor director de la institución educativa acceda mi petición por ser justa, que espero alcanzar.

Huancayo, 03 de abril 2023.



Bach. Ronald Nilo Fernandez Huaroc  
DNI: 48 88 08 87



Bach. Melina Isabel Pahuacho  
DNI: 445 73 76 72

**ANEXO 7.**  
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL PLANTEL EDUCATIVO “ALFONSO UGARTE” HUARI – HUANCÁN**



INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALFONSO UGARTE”  
HUARI – HUANCÁN



**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**SEÑORES ESTUDIANTES EGRESADOS – UPLA.**

Asunto : Autorización para el desarrollo de trabajo de investigación tesis.  
Referencia : Solicitud de fecha 03 abril 2023.

Por medio de la presente comunico a usted que, en base a la solicitud presentada a la Institución Educativa Pública Alfonso Ugarte Huari del Distrito de Huancán, se le autoriza realizar el trabajo de investigación en nuestra entidad, para la tesis titulada: “Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari Distrito Huancán 2021”

Brindase las facilidades necesarias a los investigadores principales, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Bachilleres: Ronald Nilo Fernández Huaroc y Melina Isabel Pahuacho Espejo, estudiantes egresados. Su aplicación es de categoría académica para su investigación.

En la espera que, con la presente aceptación podamos contribuir en los trabajos de investigación que realizarán en la comunidad educativa Alfonso Ugarte Huari del Distrito de Huancán.

*Atentamente*



*[Firma]*  
Prof. Fidel E. Cerrón Bruno  
DIRECTOR (e)  
C.M. 1020050918

CERRÓN BRUNO Fidel Ernesto  
DIRECTOR DE LA I.E. “ALFONSO UGARTE” HUARI- HUANCÁN

**ANEXO 8.**  
**EVIDENCIA, SOLICITANDO A LA UGEL – HYO, EL CAP DE NEXUS DE TODOS**  
**LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ALFONSO UGARTE**  
**AÑO 2022**

**CARGO**

**SOLICITO: CAP. DE NEXUS DE LA**  
**INSTITUCION**  
**EDUCATIVA ALFONSO**  
**UGARTE HUARI.**  
**DISTRITO HUANCAN**  
**AÑO 2021.**

**LIC. PERCY CHUCO OROSCO.**  
**JEFE DE RECURSO HUMANOS – UGEL HUANCAYO.**

Yo, **RONALD NILO FERNANDEZ HUAROCC**, Identificado con DNI N° **48880887**, con domicilio en Psj. Ramiro Priale N° 158- Huancayo Junín, con número de celular 968 800 808, [fernandezhuaroccr@gmail.com](mailto:fernandezhuaroccr@gmail.com), ante ud. Me presento y expongo.

Que, deseando ampliar mi aprendizaje significativo en la investigación científica, asimismo para poder sacar la población y muestra solicito CAP. DEL NEXUS DE LA IEP. ALFONSO UGARTE. HUARI DISTRITO HUANCAN AÑO 2021; que me facilite para efectuar la parte estadística de mi tesis titulada: **“Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021”**, por lo cual solo me demorare durante 20 días calendario, solicito aplicar mis instrumentos de investigación “aplicación de encuestas”, dirigidos a los directivos, que a continuación mencionare:

La aplicación será solo con fines de trabajo académicos de investigación TESIS 2021, para validar la realidad de la problemática que acontece la IEP. Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021”, por lo cual adjunto documentos:

- Matriz de consistencia
- Matriz de Operacionalización de variables.
- Instrumento de investigación – “encuesta”
- Anexo 9: Consentimiento Informado
- ADJUNTO COPIA DE DNI

POR LO TANTO:

Suplico a Ud. señor jefe de recursos humanos de la Ugel Huancayo acceda mi petición por ser justa, que espero alcanzar.

Huancayo, 02 de noviembre 2022.



BACH. ADM. RONALD NILO FERNANDEZ HUAROCC  
 DNI: 48 88 08 87

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL  
 TRAMITE DOCUMENTARIO  
 HERRA DE PARTES  
 03 NOV 2022

Recepción \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_  
 Folios \_\_\_\_\_ Cod. \_\_\_\_\_ Of. \_\_\_\_\_  
 HUANCAYO

# RESPUESTA DE LA UGEL, ENTREGANDO EL CAP NEXUS INFOMRES DE PLAZA, PARA DETERMINAR MI POBLACION

## Informe de Plazas



UGEL HUANCAYO

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : ALFONSO UGARTE

Código Modular I.E. : 0567107

Gestión : ESTATAL  
 Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
 Zona : RURAL 3 / FRONTERA

### DIRECTIVO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
1116714911D4	1020024681	ALVAREZ MENDOZA, LUIS	DESIGNADO	DIRECTOR I.E.	DE004	ORGANICA	4	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE I.E. (R.S.G. 1551-2014)

DIRECTIVO : 1

### DOCENTE

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Legenda
1116714911D0	1020054721	TOVAR TORRES, MARIA YESENIA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	CESE POR LIMITE DE EDAD DE: DELGADO RODRIGUEZ DE ROCCA, GRACIELA, Resolución N° 092291-2022-UGEL-HYO.
1116714911D5	1019892166	ADAUTO GOZAR, ROSEMARY ANGELA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
1116714911D6	1019830494	CABALLERO ORDOÑEZ, ROLANDO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
1116714911D7	1020060413	CAPANI HUAMAN, PAUL SERAFIN	NOMBRADO	PROFESOR CON FUNCIONES DE COORDINADOR	JECPG	ORGANICA	1	30	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR PEDAGOGICO JEC
1116714911D7	1019988458	CUADROS MEDINA, JAVIER	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	12	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR PEDAGOGICO JEC DE CAPANI HUAMAN, PAUL, SERAFIN, Resolución N° 005814-2021-UGEL-HYO
1116714911D8	1004079719	MENDOZA TORRES, JANETH DORIS	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	CESE A SOLICITUD DE: CARDENAS CHAVEZ, NELLY, Resolución N° 1521-2016-UGEL-H
1116714911D9	1020005526	CHAMBERGO ROMAN, ANA MARIA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	12	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR DE TUTORIA JEC DE CUEVAS PASCUAL, EDUARDO AMERICO, Resolución N° 005814-2021-UGEL-HYO
1116714911D6	1019879943	CUEVAS PASCUAL, EDUARDO AMERICO	NOMBRADO	PROFESOR CON FUNCIONES DE COORDINADOR DE	JECCT	ORGANICA	1	30	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR DE TUTORIA JEC
1116714921D0	1042517766	CANO LLACUA, LEONARDO WILSON	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE: MELO NUÑEZ, CARLOS ALBERTO SEGUN RSG N° 279-2016
1116714921D1	1019986454	JIMENEZ ARTEAGA, KELLY LADY	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	4	30	PAP APROBADO
1116714921D2	1019905605	SOCUALAYA CERRON, OMER	NOMBRADO	PROFESOR CON FUNCIONES DE COORDINADOR	JECPG	ORGANICA	1	30	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR PEDAGOGICO JEC
1116714921D2	1045573812	UBALDO LAZO, ELMER DEYVI	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	12	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR PEDAGOGICO JEC DE SOCUALAYA CERRON, OMER, Resolución N° 005814-2021-UGEL-HYO
1116714921D3	1023271226	SOSA BELLIDO, LUZ AMPARO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	CESE A SOLICITUD DE: CAMPOSANO JUAREZ, HILMA, Resolución N° 2282-2014-UGEL-H
1116714921D4	1042995829	PAREDES INGA, CINTYA NATALY	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE: LLACTA PRUDENCIO, NICEFORO SEGUN RSG N° 279-2016
1116714921D5	1020100443	SOTOMAYOR O'CONNOR, MARIA DEL ROSARIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	2	30	PAP APROBADO
1116714921D6	1019885243	PORTA CASTRO, AQUILES AUGUSTO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	PAP APROBADO
1116714921D8	1020050918	CERRON BRUNO, FIDEL ERNESTO	NOMBRADO	PROFESOR CON FUNCIONES DE COORDINADOR	JECPG	ORGANICA	5	30	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR PEDAGOGICO JEC
1116714921D8	1042403033	CUNYAS GARCIA, FIDEL	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	POR REEMPLAZO	1	12	ENCARGATURA DE FUNCIONES COMO COORDINADOR PEDAGOGICO JEC DE CERRON BRUNO, FIDEL ERNESTO, Resolución N° 005814-2021-UGEL-HYO
1116714931D2	1020057514	AGUIRRE NEYRA, JUAN CARLOS	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	5	30	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA : Resolución N° 1047-UH-09
1117114821D6	1019823690	CASTAÑEDA BELLO, ROSALINDA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	5	30	REASIGNACION POR UNIDAD FAMILIAR DE:LEIVA QUINTO, NORMA VICTORIA, Resolución N° 9249-2016-UGEL-H
621811218911	1029606807	HUANCA CEREZO, MARIA SARA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	OFICIO N° 153-2017-MINEDU/SPE-OPEP-UPP
621821219911	1043123799	FLORES ESPINOZA, TANIA ESTHER	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	OFICIO N° 816-2016/SPE-OPEP-UPP (28/12/2016)

Fecha : 25/11/2022

Hora : 16:08:29

Usuario : ILOPEZ

## Informe de Plazas



UGEL HUANCAYO

Programa : Educación Basica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : ALFONSO UGARTE

Código Modular I.E. : 0567107

Gestión : ESTATAL  
 Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
 Zona : RURAL 3 / FRONTERA

## DOCENTE

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
621821219914	1048306194	VILLANUEVA RETAMOZO, BLANCA INES	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	OFICIO N° 816-2016/SPE-OPEP-UJP (28/12/2016)
621821219915	1042480966	PALPA DE LA CRUZ, AMEDALID MILAGROS	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	OFICIO N° 816-2016/SPE-OPEP-UJP (28/12/2016)
621821219918	1045497356	CCENTE PARIONA, ANNEO AMADO	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	OFICIO N° 816-2016/SPE-OPEP-UJP (28/12/2016)
621821219919	1040010995	MANTARI VERTIZ, ADRIANA TULA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	1	30	OFICIO N° 816-2016/SPE-OPEP-UJP (28/12/2016)
CC0D59105003	1043334404	CASIMIRO GONZALES, JEANET	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	24	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022
CC1D51107013	1040558323	TORRES RODRIGUEZ, SILVIA ELENA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	12	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022
CC1D52107013	1019934179	RODRIGUEZ PERALTA, GRETA RAQUEL	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	24	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022
CC1D54107013	1042075758	DE LA CRUZ BELTRAN, PAULA MILAGROS	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	24	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022
CC1D55107013	1020005526	CHAMBERGO ROMAN, ANA MARIA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	12	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022
CC1D56107013	1041405181	CHANCASANAMPA GARCIA, JOVANA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	6	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022
CC1D58107013	1040505442	VILCHEZ AVELLANEDA, ELI ELIUD	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	CUADRO DE HORAS	1	12	CUADRO DE HORAS APROBADO 2022

DOCENTE : 33

## AUXILIAR DE EDUCACION

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
1116714931D1	1020064166	CASTILLO FLORES, NANCY	NOMBRADO	AUXILIAR DE EDUCACION	ACTIVO	ORGANICA		30	CESE POR FALLECIMIENTO DE DIAZ HUAMAN, ZOSIMO RAUL, Resolución N° 03299-2020-UGEL-H

AUXILIAR DE EDUCACION : 1

## AUXILIAR

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
1116714911D2	1020022854	MATOS BENITES, ENMA LIZ	NOMBRADO	AUXILIAR DE BIBLIOTECA II	ACTIVO	ORGANICA	AA	40	PAP APROBADO
1116714921D7	1019941851	PEREZ QUISPE, CESAR FREDY	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO II	ACTIVO	ORGANICA	AB	40	PAP APROBADO
1118413114D6	1020117115	MERCADO CHANCO, SAUL	CONTRATADO	TRABAJADOR DE SERVICIO III	ACTIVO	ORGANICA	AE	40	ASCENSO ADMINISTRATIVO DE YUPANGUI SUASNIABAR, NINOSKA ROCIO, Resolución N° 03696-2018-UGEL-H

AUXILIAR : 3

## ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS E

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
--------------	----------	---------------------	-----------	-----------------------	--------	------	------	------	---------

Fecha : 25/11/2022

Hora : 16:08:29

Usuario : ILOPEZ

## Informe de Plazas



UGEL HUANCAYO

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : ALFONSO UGARTE

Código Modular I.E. : 0567107

Gestión : ESTATAL  
 Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO  
 Zona : RURAL 3 / FRONTERA

## ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS E

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	C.R.	J.L.	Leyenda
12CAS2102498	1040340305	SOTO HUAMAN, MARIANO ALEJANDRO	CONTRATADO	PERSONAL DE VIGILANCIA	ACTIVO		SE	48	OFICIO N° 01048-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP
12CAS2109070	1046001281	COLLACHAGUA MENDOZA, KATHERINE MARILIA	CONTRATADO	COORDINADOR(A) DE INNOVACION Y SOPORTE	ACTIVO		SE	48	OFICIO N° 01048-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP
12CAS2109071	1045536693	CAMPOS PAYANO, NANCY BEATRIZ	CONTRATADO	PSICÓLOGO(A)	ACTIVO		SE	48	OFICIO N° 01048-2021-MINEDU/SPE-OPEP-UPP
12CAS2202272	1044168886	MUCHA CABALLERO, HENRY FRANKLIN	CONTRATADO	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	ACTIVO		SE	48	OFICIO N° 00205-2022-MINEDU/SPE-OPEP-UPP

ESPECIALISTAS 4

Total en I.E. : 42

Fecha : 25/11/2022  
 Hora : 16:08:29  
 Usuario : ILOPEZ

**ANEXO 9.  
CONFIABILIDAD, VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS**

DATOS GENERALES.			
Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	SAULO ROGER, CASAVILCA MARCA	DNI :	44 49 38 39
Grado académico	DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES	Mención	GESTIÓN PÚBLICA
E-mail	<a href="mailto:scasavilcam@gmail.com">scasavilcam@gmail.com</a>	Teléfono:	994 915 575
Institución donde labora	IREN - CENTRO	Cargo:	CAS
Nombre del instrumento	ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR GESTION ADMINISTRATIVA		
Título de la investigación	Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021		

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad suficientes																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																			X	
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																			X	
PUNTAJE PARCIAL																		81.00			
PUNTAJE TOTAL																					

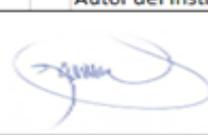
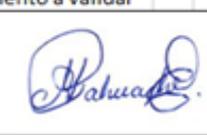
VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	90.00
----------	---------	-------

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Firma del experto informante

DNI: 44 49 38 39

Autor del instrumento a validar	
	
DNI: 48880887	DNI: 45737672



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.			
Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	<b>KETTY MARILU, MOSCOSO PAUCARCHUCO</b>	DNI :	<b>41736920</b>
Grado académico	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	Mención	<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>
E-mail	<a href="mailto:cpckmoscoso@gmail.com/">cpckmoscoso@gmail.com/</a> <a href="mailto:kmoscoso@unah.edu.pe">kmoscoso@unah.edu.pe</a>	Teléfono:	<b>964904244</b>
Institución donde labora	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HUANTA</b>	Cargo:	<b>DOCENTE INVESTIGADOR</b>
Nombre del instrumento	<b>ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR GESTION ADMINISTRATIVA</b>		
Título de la investigación	<b>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021</b>		

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %			Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %			Excelente 81 - 100 %				
		5	10	15	20	25	30	35	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																			X
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																			X
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																			X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad suficientes																			X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																			X
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																			X
PUNTAJE PARCIAL																		<b>855</b>		
PUNTAJE TOTAL																		<b>95</b>		

#### VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	<b>95.00</b>
----------	---------	--------------

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Firma del experto informante	Autor del instrumento a validar	
		
DNI: <b>41 73 69 20</b>	DNI: <b>48 88 08 87</b>	DNI: <b>45 73 76 72</b>

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

<b>DATOS GENERALES.</b>			
Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	<b>KETTY MARILU, MOSCOSO PAUCARCHUCO</b>	DNI :	<b>41736920</b>
Grado académico	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	Mención	<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>
E-mail	<a href="mailto:cpckmoscoso@gmail.com">cpckmoscoso@gmail.com</a> / <a href="mailto:kmoscoso@unah.edu.pe">kmoscoso@unah.edu.pe</a>	Teléfono:	<b>964904244</b>
Institución donde labora	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HUANTA</b>	Cargo:	<b>DOCENTE INVESTIGADOR</b>
Nombre del instrumento	<b>ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL</b>		
Título de la Investigación	<b>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021</b>		

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad suficientes																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																					X
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																					X
PUNTAJE PARCIAL																		855				
PUNTAJE TOTAL																		95				

#### VALORACIÓN

PROMEDIO	<u>Puntaje</u>	<b>95.00</b>
----------	----------------	--------------

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Firma del experto informante	Autor del instrumento a validar	
		
DNI: 41 73 69 20	DNI: 48 88 08 87	DNI: 45 73 76 72

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.			
Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	OMAR ARTURO, VIVANCO NUÑEZ		DNI : <b>43 63 45 71</b>
Grado académico	MG. ADMINISTRACION		Mención <b>MG. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS</b>
E-mail	<a href="mailto:omar.vivanco@geckoip.com">omar.vivanco@geckoip.com</a>		Teléfono: <b>938 790 175</b>
Institución donde labora	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES		Cargo: <b>DOCENTE INVESTIGADOR</b>
Nombre del instrumento	<b>ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR GESTION ADMINISTRATIVA</b>		
Título de la investigación	<b>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021</b>		

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad suficientes																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																					X	
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																					X	
PUNTAJE PARCIAL																		<b>225</b>		<b>540</b>			
PUNTAJE TOTAL																		<b>795</b>					

#### VALORACIÓN

PROMEDIO	<u>Puntaje</u>	<b>88.33</b>
----------	----------------	--------------

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Firma del experto informante	Autor del instrumento a validar	
 DNI: <b>43 63 45 71</b>	 DNI: <b>48 88 08 87</b>	 DNI: <b>45 73 76 72</b>

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES.**

Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	<b>OMAR ARTURO, VIVANCO NUÑEZ</b>	DNI :	<b>43 63 45 71</b>
Grado académico	<b>MG. ADMINISTRACION</b>	Mención	<b>MG. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS</b>
E-mail	<a href="mailto:omar.vivanco@geckoip.com">omar.vivanco@geckoip.com</a>	Teléfono:	<b>938 790 175</b>
Institución donde labora	<b>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES</b>	Cargo:	<b>DOCENTE INVESTIGADOR</b>
Nombre del instrumento	<b>ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL</b>		
Título de la investigación	<b>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021</b>		

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %				Regular 21 - 40 %				Buena 41 - 60 %				Muy buena 61 - 80 %				Excelente 81 - 100 %					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X	
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad suficientes																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																					X	
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																					X	
PUNTAJE PARCIAL																		170	630				
PUNTAJE TOTAL																		<b>800</b>					

#### VALORACIÓN

PROMEDIO	<u>Puntaje</u>	<b>88.89</b>
----------	----------------	--------------

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Firma del experto informante	Autor del instrumento a validar	
		
DNI: <b>43 63 45 71</b>	DNI: <b>48 88 08 87</b>	DNI: <b>45 73 76 72</b>

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES.			
Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	<b>PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO</b>	DNI:	<b>19 81 82 44</b>
Grado académico	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION</b>	Mención	<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>
E-mail	<a href="mailto:d.pgutierrez@upla.edu.pe">d.pgutierrez@upla.edu.pe</a>	Teléfono:	<b>64229042</b>
Institución donde labora	<b>UPLA</b>	Cargo:	<b>DOCENTE UPLA</b>
Nombre del instrumento	<b>ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR GESTION ADMINISTRATIVA</b>		
Título de la investigación	<b>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021</b>		

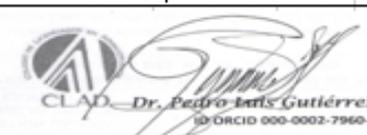
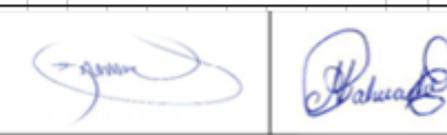
#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%				Regular 21 - 40%				Buena 41 - 60%				Muy buena 61 - 80%				Excelente 81 - 100%			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje																X				
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-																			X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																			X	
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																			X	
PUNTAJE PARCIAL														80				720			
PUNTAJE TOTAL																		800			

#### VALORACIÓN

PROMEDIO	<b>Puntaje</b>	<b>88.80</b>
----------	----------------	--------------

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Firma del experto informante  CLAD - Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo <small>ORCID 000-0002-7960-6958...</small> DNI: <b>19 81 82 44</b>	Autor del instrumento a validar  DNI: <b>48890887</b> DNI: <b>45737672</b>
---	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS**

<b>DATOS GENERALES.</b>			
Nombre del profesional (Quien brinda opinión)	<b>PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO</b>	DNI:	<b>19 81 82 44</b>
Grado académico	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION</b>	Mención	<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>
E-mail	<a href="mailto:d.pgutierrez@upla.edu.pe">d.pgutierrez@upla.edu.pe</a>	Teléfono:	<b>64229042</b>
Institución donde labora	<b>UPLA</b>	Cargo:	<b>DOCENTE UPLA</b>
Nombre del instrumento	<b>ESCALA DE ACTITUD PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL</b>		
Título de la investigación	<b>Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huancan 2021</b>		

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%				Regular 21 - 40%				Buena 41 - 60%				Muy buena 61 - 80%				Excelente 81 - 100%							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje																				X				
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables																					X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales																					X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización																					X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad																					X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																					X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-																						X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																					X			
9. CONFIABILIDAD	La ficha de registro responde al propósito que se persigue																						X		
PUNTAJE PARCIAL																		630				190			
PUNTAJE TOTAL																									

**VALORACIÓN**

PROMEDIO	<b>Puntaje</b>	<b>91.11</b>
----------	----------------	--------------

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

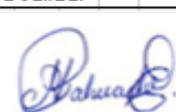
Firma del experto informante



CLAD Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo  
ID ORCID 000-0002-7960-6958...

DNI: **19 81 82 44**

Autor del instrumento a validar

DNI: **48880887**      DNI: **45737672**

## ANEXO 10. BASE DE DATOS DE LA TESIS – TRIPARTITA

PLANTEL EDUCATIVO	GESTION ADMINISTRATIVAS																													
	Planeamiento				Programación								Ejecución						Control				Evaluación							
	vision		mision		presupuesto		Planes		presupuesto por resultado		Implementación		Tomas de decisiones		Herramiento de direccion		Direccion		Supervisar		Control de retroalimentación		Resultado		Evaluar		Valoración		Evaluación de desempeño	
Esc. Actitud	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	5	4	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	5	5	5
2	5	5	5	4	1	5	2	1	4	1	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	5
3	5	5	5	4	1	5	2	5	4	1	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	5
4	5	5	5	4	1	5	2	1	4	1	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	4	1	5	2	1	3	1	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	5	1	5	5	1	5	5	5
6	5	5	5	4	1	5	2	1	3	1	5	3	3	5	3	4	5	3	5	5	5	3	3	1	5	5	1	5	5	5
7	5	5	5	4	1	5	2	1	3	1	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	1	5	5	1	5	5	4
8	5	5	5	4	1	1	2	1	3	1	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	1	5	5	1	5	5	5
9	5	5	5	4	1	5	2	1	3	1	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	1	4	5	1	5	5	4
10	5	5	5	4	1	1	2	1	3	1	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	3	1	4	5	1	5	5	5
11	5	4	5	4	1	5	2	1	3	1	5	3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	1	4	5	1	5	5	4
12	5	4	5	4	1	5	3	1	3	1	5	3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	1	4	5	1	5	5	4
13	5	4	4	3	1	5	3	1	3	1	5	3	3	5	3	3	4	3	3	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
14	5	4	4	3	1	5	3	1	3	1	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
15	5	4	4	3	2	5	3	1	3	1	5	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
16	5	4	4	3	1	5	3	1	3	1	5	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
17	5	4	4	3	1	2	3	1	3	1	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
18	5	4	4	3	2	2	3	2	3	1	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
19	5	4	4	3	1	2	3	2	3	1	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
20	5	4	4	3	1	2	2	2	3	1	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
21	5	4	4	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
22	5	4	4	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	4
23	3	4	4	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	3	3	1	4	5	1	5	5	4
24	3	4	4	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	4	3	3	4	5	5	3	3	1	4	5	1	5	5	4
25	3	4	4	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	4	3	3	4	5	5	3	3	1	3	5	1	5	4	4
26	4	4	4	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	4	2	4	1	3	2	5	5	3	3	1	3	5	1	5	4	4
27	4	4	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	4	1	3	2	5	5	3	3	1	3	5	1	5	4	3
28	4	4	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	3	1	3	2	5	5	3	3	1	3	5	1	5	4	4
29	4	4	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	3	1	3	2	5	5	3	3	1	3	5	1	3	4	4
30	4	4	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	5	5	3	3	1	2	5	1	5	4	4
31	4	4	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	3	1	3	2	5	5	3	3	1	2	5	1	5	4	3
32	4	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	3	1	3	2	5	5	3	3	1	2	5	1	3	4	1
33	4	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	2	3	1	3	2	5	3	3	3	1	2	5	1	5	4	3
34	4	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	4	3	3	1	3	2	5	5	3	3	1	2	4	1	5	4	3
35	4	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	4	3	3	1	3	2	5	3	3	3	1	2	4	1	3	4	3

36	4	2	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	4	3	3	1	3	2	5	3	3	3	1	2	4	1	5	4	1
37	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	1	2	4	1	5	4	3
38	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	1	2	4	1	3	4	3
39	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	1	2	4	1	5	4	3
40	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	5	4	3	3	1	2	4	2	3	4	2
41	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	1	3	4	2	5	4	2
42	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	1	3	4	2	5	4	2
43	5	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	4	3	3	2	1	3	4	2	3	4	2
44	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	4	3	2	2	1	3	4	2	5	4	2
45	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	1	2	2	1	2	4	3	2	2	1	3	4	2	3	4	1
46	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	4	3	4	2	1	3	4	2	5	4	2
47	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	4	3	2	2	1	3	5	2	5	4	2
48	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	4	3	2	2	1	3	5	2	5	4	1
49	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	4	4	2	2	1	3	5	2	5	4	2
50	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	4	4	1	1	1	3	4	2	4	4	2
51	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	4	4	1	1	1	3	4	1	4	4	2

DESEMPEÑO LABORAL																														
Gestión de la calidad						Trabajo en equipo						Rendimiento laboral						Responsabilidad						Relaciones laborales						
Cero defecto		Credibilidad		Calidad de servicios		Formación y desarrollo		Equipos de proyecto		Equipos autodirigidos		Productividad		Prueba de conocimiento		Competencia profesional		Responsabilidad por la		Responsabilidad por la		Relaciones en el trabajo		Negociación sindical		Reclutamiento		Contrato		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	2	DIR. UGEL
5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	3	4	5	5	5	3	2	5	5	5	1	3	2	DIR. DGP. PRIMARI
5	4	3	5	3	4	5	2	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	2	5	5	3	1	2	2	INFRAESTRUC
5	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	2	3	3	2	2	3	5	5	3	5	1	2	5	5	3	1	2	2	OF. PATRIMONIO
5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	1	2	5	3	3	1	2	2	DIR. IEP.
4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	5	3	5	3	3	5	3	3	1	2	2	SUB. DIR
4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	5	5	3	5	2	3	5	3	3	1	2	2	SECR.
4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	2	3	5	3	3	1	2	2	AUXL. 1
4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	3	3	1	1	3	5	5	3	5	2	3	5	3	3	1	1	1	AUXL. 2
4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	1	2	2	AUXL. 3
4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3	1	2	2	AUXL. 4
4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3	1	3	3	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	1	2	2	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	1	1	1	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	1	3	5	3	3	1	3	1	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	1	3	3	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	1	2	2	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	1	2	3	DOCENTE DE AULA
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	1	2	2	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	1	1	3	5	5	3	3	2	3	5	3	3	1	3	2	DOCENTE DE AULA
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	5	5	1	3	3	3	5	3	3	1	1	1	DOCENTE DE AULA
3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	5	5	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	DOCENTE DE AULA
3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	5	5	3	3	2	3	5	3	3	1	2	3	DOCENTE DE AULA
3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	5	1	3	3	3	5	3	3	1	2	2	DOCENTE DE AULA
3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	5	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	DOCENTE DE AULA
3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	DOCENTE DE AULA
3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	DOCENTE DE AULA
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	5	4	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA
3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	5	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA
3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	DOCENTE DE AULA
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA

3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	DOCENTE DE AULA	
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	DOCENTE DE AULA	
3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	DOCENTE DE AULA	
3	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	COMITÉ DE APAFA	
3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	COMITÉ DE APAFA
3	3	2	2	1	2	3	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	COMITÉ DE APAFA
3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	COMITÉ DE APAFA
3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	4	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	Alumnos del 1° AL 5
3	3	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	5	2	1	2	2	4	2	2	3	2	3	Alumnos del 1° AL 5	
3	1	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	5	1	2	2	2	4	2	1	3	3	3	Alumnos del 1° AL 5	
3	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	5	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	Alumnos del 1° AL 5	
1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	Alumnos del 1° AL 5	

## ANEXO 11. CONSENTIMIENTO INFORMADO

### ANEXO 9. CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por **RONALD NILO FERNANDEZ HUAROCC** Identificado con DNI N° 48880887 y **MELINA ISABEL PAHUACHO ESPEJO**, identificado con número de DNI 45737672, estudiantes investigadores de la Universidad Peruana Los Andes.

La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: "Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huanca 2021"

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre el proyecto, puede hacerlas en cualquier momento durante su participación; puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma; y si algún acto le parece incómodo, puede retirarse y no responder. Desde ya agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en la investigación, conducida por **RONALD NILO FERNANDEZ HUAROCC** y **MELINA ISABEL PAHUACHO ESPEJO**, He sido informado(a) de que la meta de este estudio es:

tesis: Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la institución Educativa Alfonso Ugarte Huari. Distrito Huanca 2021

Se me ha indicado también que tengo que responder el cuestionario y preguntas, lo cual me tomó aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los fines de este estudio sin mi consentimiento, dejando en claro solo es cuestión académica de tesis de investigación. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, pueden contactarse con....., al celular.....

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando haya concluido. Para esto puedo contactarme con el investigador.



*[Handwritten signature]*  
Prof. Paul Capani Huamán  
COORDINADOR PEDAGÓGICO 1  
C.M. N° 1020090413

Recibí conforme  
Nombre: Paul Capani Huamán  
Firma: *[Handwritten signature]*  
Celular: 950 16 87 11

**ANEXO 12.**  
**Panel de fotos, aplicación de la tesis en los lugares de la Ugel – Hyo y la I.E.P. Alfonso Ugarte Huancan – Huari 2021.**













### ANEXO 13. FICHA RUC DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:	20600657594 - UNIDAD EJECUTORA EDUCACION HUANCAYO		
Tipo Contribuyente:	INSTITUCIONES PUBLICAS		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	10/09/2015	Fecha de Inicio de Actividades:	01/10/2015
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	JR. ATALAYA NRO. 1280 (COSTADO DE REGISTROS PÚBLICOS) JUNIN - HUANCAYO - EL TAMBO		
Sistema Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 8411 - ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN GENERAL		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	NINGUNO		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones:	NINGUNO		
Fecha consulta: 11/09/2021 17:52			