



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Procesos de la administración educativa y desempeño directivo en  
instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno

2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Choquecota Serrano, Zara ([orcid.org/0000-0002-3923-4686](https://orcid.org/0000-0002-3923-4686))

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio ([orcid.org/0000-0002-1410-1588](https://orcid.org/0000-0002-1410-1588))

**CO-ASESORA:**

Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar ([orcid.org/0000-0002-6994-9420](https://orcid.org/0000-0002-6994-9420))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

## Dedicatoria

A mis padres que son ejemplo de perseverancia y hermanos(a) por ser mi soporte en cada momento de mi andar, en especial a mi Aaroncito que es el motor de mi vida y superación a pesar de las adversidades.

### Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía, a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y a mi asesor el Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje, por su apoyo y comprensión durante el desarrollo de la investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de Investigación	23
3.2. Variable y Operacionalización	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	27
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de Análisis	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS	47

## RESUMEN

En la investigación titulada: procesos de la administración educativa y desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022, con el objetivo de determinar el grado de relación existente entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022. El tipo de investigación es de corte transversal, descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cualitativo. La muestra fue conformada por 50 padres de familia, La técnica que se utilizó es la encuesta como instrumentos. Según los resultados, se puede concluir, de que se observa que el p-valor de 0,003 es menor que la significancia asignada  $\leq 0,01$ , este resultado indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula además de que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.413 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es moderado concluyéndose que a un 99% de confianza si existe relación significativa entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.

*Palabras clave:* Administración, desempeño, planeación, organización, control.

## ABSTRACT

In the research entitled: processes of educational administration and managerial performance in educational institutions of the initial level of the district of Zepita - Puno 2022, with the objective of determining the degree of relationship between the processes of educational administration and managerial performance in institutions educational initial level of the district of Zepita - Puno 2022. The type of research is cross-sectional, descriptive correlational, non-experimental design and qualitative approach. The sample was made up of 50 parents, the technique used is the survey as instruments. According to the results, it can be concluded that the p-value of 0.003 is less than the assigned significance  $\leq 0.01$ , this result indicates that the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, in addition to the fact that Spearman's Rho coefficient is 0.413, which indicates that the relationship between the variables is direct and its degree is moderate, concluding that at 99% confidence there is a significant relationship between the processes of educational administration and managerial performance in educational institutions. of initial level of the district of Zepita - Puno 2022.

*Keywords:* Administration, managerial performance, planning, organization, process.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, es difícil administrar una institución educativa de manera eficiente. También existe una falta de preparación profesional en gestión educativa debido a las grandes discrepancias en las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que se viven actualmente. Esto plantea la necesidad de realizar esta investigación sobre los procesos de la administración educativa y desempeño directivo, ya que el manejo eficiente de los recursos institucionales depende del nivel de formación integral, esto es muy importante en esta área. Esto da fe de la falta de capacidad de gestión y liderazgo educativo de las diversas organizaciones encargadas de orientar la agenda educativa de los diferentes países y anteriormente representadas por el Ministerio de Educación.

Según la UNESCO (2014) la educación es base para un buen desarrollo de un país, para dar forma al cambio en la educación. La educación alrededor del mundo ha sufrido muchas transformaciones y cambios por parte de los gobiernos de la época. Se puede afirmar que la gestión educativa y el liderazgo en el contexto de la educación no es un asunto personal, sino el trabajo de equipos y comunidades que entienden que el eje es el principal.

Según el Consejo Nacional de Educación (2014) profundamente convencido de la necesidad de fortalecer la gestión educativa, revisó varias experiencias en América Latina y encontró que tales mejoras en la gestión se implementaron en gran medida, por lo que solicitamos un estudio centrado en los métodos.

Por otro lado, los gobiernos regionales y locales de educación son imprecisos en la gestión y orientación de los cambios propuestos, enfrentándose a gerencias locales de gestión educativa que no cuentan con todos los elementos técnicos y estratégicos necesarios y abandonan la institución. La capacidad de brindar capacitación y apoyo a la mejora del desempeño de los directores en las instituciones de educación de nivel inicial.

Una vez llevado a cabo la caracterización en el campo del estudio se observó cómo dificultad ciertos inconvenientes en el proceso de administración educativa sobre el desempeño directivo, existe todavía un extenso margen de

mejora u optimización de los mismos. A partir de las consideraciones anteriores, el presente estudio se centró en los procesos de la administración educativa y desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del Distrito de Zepita- Puno 2022, con el objetivo de contribuir a dar solución de manera específica los retos de incremento.

Para realizar el estudio se ha propuesto lo siguiente: Problema General, ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos de administración educativa y el desempeño directivo en las instituciones de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022? y como Problemas Específicos, ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación, Organización, dirección, control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022?

Por consiguiente se toma en cuenta los enfoques teóricos, la formulación de hipótesis y los resultados que se alcanzaron en la presente indagación tienen la posibilidad de velar como base de la investigación, así también para la discusión de investigaciones posteriores, asimismo la investigación es asunto de procesos de la gestión educativa y manejo directivo, debería ser tomado presente por la administración pública, especialmente por el ministerio de educación recobrando importancia para el progreso constante de los servicios educativos.

De la misma forma, la justificación teórica es que durante los años del ejercicio docente se ha observado que las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita, carecen de una gerencia administrativa por parte de las directoras y autoridades, es por ello que se realiza este trabajo de investigación para poder determinar del vínculo que existe entre el conocimiento de los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en dichas instituciones, donde la directora asume un rol muy fundamental de velar por la integridad de la institución educativa que está a su cargo, por una parte las funciones de dirección son asumidas por las docentes de aula y en calidad de contrato, ya que las instituciones educativas de nivel inicial en dicho distrito son de carácter unidocente.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación considera a las directoras como una pieza clave para el éxito y/o logro de las metas de cada institución

educativa inicial, en la actualidad contribuyen al perfeccionamiento de la calidad educativa a nivel institucional, en cuanto a la acción pedagógica y administración de los recursos en la primera infancia, promoviendo la buena convivencia entre todos los agentes educativos.

Como Objetivo General, se planteó determinar el grado de relación existente entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022, de la misma forma, los objetivos específicos fueron determinar el grado de relación que existe entre la planeación, organización, dirección, control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.

También se plantea, como hipótesis general que existe una relación significativa entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022, de igual manera las hipótesis específicas, existe una relación significativa entre la planeación, administración, dirección, control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Se consideró antecedentes nacionales como Camargo (2022) investigó sobre “el desarrollo directivo frente a la gestión escolar en la institución educativa áreas técnica Pichccachuri-Ayacucho”, con una población de 64 individuos, a través de la regresión logística donde se determinó que el desempeño directivo incide en un 42,9% en los compromisos de gestión escolar, por su parte Estrada (2022) estableció la “Gestión del desempeño del liderazgo y la calidad educativa de las instituciones educativas de nivel medio del municipio de Abancay”. Uso un diseño no experimental y relacional, donde concluye que no existe una relación significativa entre las variables.

Para Rondon (2021) en su estudio “Proceso administrativo y desempeño gerencial en educación a distancia en la Red UGEL de San Juan de Miraflores 2021”. De diseño no experimental y corte transversal, se recopilaron estudios poblacionales de tres instituciones, que concluyeron que existe una asociación significativa entre los procesos administrativos y el desempeño directivo, del mismo modo Vasquez (2018) realizó un estudio sobre “Gestión directiva administrativa de instituciones educativas y clima organizacional educativo N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas”. Utilizó un diseño correlativo, causales, bivariado y transversal. La población eran directores, docentes y administradores de la institución, concluyendo que la dirección administrativa del director influye en el clima organizacional de la institución.

Para Huaman (2018) quien investigó “Gestión administrativa de institutos públicos de educación superior técnica - Cajamarca 2018” de diseño no experimental y corte transversal en el que la muestra fue conformada por 33 personas. Concluyendo que la gestión administrativa del instituto de estudios superiores y tecnológicos de Cajamarca se encuentra parcialmente implementada, indicando que cada dimensión no ha llegado al 50% de su desarrollo. Para Rivera (2018) quien estudió “Control interno y su impacto en gestión de instituciones educativas adventistas de Juliaca, 2018” en diseño transaccional no experimental.

Como muestra se contó con 14 instituciones educativas donde se concluyó que hubo incidencia en los controles internos en la gestión empresarial.

De la misma manera Chávez y Olivos (2019) realizaron estudio sobre “Gestión educativa y desempeño educativo en una institución educativa Modelo - Trujillo 2018”. El diseño fue experimental y la población fue conformada por 52 docentes de secundaria. En conclusión, se encontró una relación significativa entre la gestión y el desempeño educativo. Por su parte Atencio y Asian (2022) su estudio “identificó la relación entre la supervisión y el desempeño educativo en docentes de las instituciones públicas REI 16 de la UGEL N° 02”, quienes concluyeron que no había relación entre las variables.

Para Coila (2022) Su investigación "Liderazgo innovador y desempeño gerencial en una institución educativa básica de Carabaya". De diseño descriptivo correlativo, donde los resultados muestran una relación positiva entre el liderazgo transformador y el desempeño gerencial con 90,5% de los directores demostrando un excelente liderazgo transformador y un desempeño operativo altamente satisfactorio. por tu lado Orbegoso (2022) Analizo los aspectos teóricos de los autores sobre la importancia y necesidad de formar un equipo administrativo en la gestión educativa de las instituciones de educación primaria y se concluye con un aspecto teórico sobre la necesidad de formación administrativa para los administradores de las instituciones educativas públicas.

Asimismo, se ha considerado trabajos previos a los antecedentes internacionales, como el caso de Mamani (2020) Realizó un estudio “Análisis y evaluación de la gerencia educativa en la dirección Distrital de educación Caquiaviri– Nazacara” de diseño no empírico de tipo etnográfica, los resultados de estudio y evaluación de la gerencia educativa por categoría, llegando a la conclusión de que la dirección distrital está dentro una zona altiplánica y sus labores corresponden en esencia a una gerencia tradicional por objetivos.

Según Ushiña (2022) realizó una indagación con la finalidad de examinar el apoyo pedagógico de la administración directiva en la optimización del funcionamiento docente de enseñanza básica, de diseño no empírico transeccional

concluyéndose que la gestión directiva no es eficiente y eficaz incumpliendo con el apoyo pedagógico, lo cual limita la mejora del manejo docente en lo que refiere a los estándares del manejo profesional vigentes en Ecuador; aspecto que incide en la calidad educativa.

Así mismo Cueva (2022) En su investigación, “Gestión administrativa y competencia pedagógica en instituciones educativas públicas”, de diseño no experimental, la población muestral está conformada por 72 docentes, concluyéndose que la gestión administrativa da a conocer una asociación con el desempeño docente, mostrándonos un impacto muy fuerte en la relación. Por otra parte, Uchupaille Sinchi (2020) se basó en la asesoría educativa, tomando en cuenta el liderazgo pedagógico dentro de la educación básica, en la cual se mostrará por medio de un estudio de ¿Cómo se lleva el liderazgo pedagógico? Se extraerá a partir del personal profesional (maestros y directores), datos en relación a su funcionalidad como jefe. Centrándonos principalmente en las perspectivas basadas en el liderazgo, prácticas pedagógicas y como su desarrollo con el fin de superar adversidades en los procesos académicos.

Del mismo modo Mendoza (2018) en su trabajo de investigación “Gestión de Supervisión para la Mejora del Desempeño Educativo en la Universidad Iberoamericana, Ecuador ". De diseño no experimental y transversal, con población de 35 educadores. Logro las siguientes conclusiones y recomendaciones al personal administrativo con el fin de mejorar el funcionamiento, supervisión y desempeño de los docentes de la UNIB.E.

Asimismo, López (2018) realizó un estudio basado en los factores inciden en el resultado académico de estudiantes en situación de necesidad y en el buen desempeño de sus maestros. A partir de ello, se realizó una encuesta a 207 docentes. Concluyendo que un buen clima escolar incentiva a la población docente en su desarrollo, imperándose en el refuerzo de acciones centradas en estos temas para llegar a tener escuelas con alto grado de eficacia. De modo similar Córdor Quimbita y Remache Bunci (2019) centraron la investigación en el desempeño del educador, utilizando métodos de enfoque cualitativo, con una población de 43 maestros y directivos de la Zona 9, Provincia de Pichicha.

Concluyéndose que interviene en el aprendizaje de estudiantes el desempeño directivo y maestro.

Asimismo, Ordoñez (2020) realizaron un estudio cualitativo donde analizaron las cualidades de liderazgo y el desempeño docente en instituciones de medio nivel, concluyó que la legislación ecuatoriana define la educación como un derecho. Es deber inexcusable del estado lograr un sistema educativo de calidad.

Como expresa Limongi (2020) analizaron sistemáticamente la evidencia sobre liderazgo y desempeño docente con base en información bibliográfica específica, este estudio concluyó que el liderazgo y la educación deben basarse en fundamentos éticos profesionales.

Por otra parte, Torcatt (2020) realizó una evaluación de las cualidades de liderazgo docente y el desempeño laboral en Nueva Esparta, Venezuela. Con un diseño descriptivo y un grupo de docentes de primer centro de formación mostrando las estrategias más adecuadas, los directivos necesitan un liderazgo adaptado a la nueva era y los docentes deben empoderarse a través de buenas prácticas docentes.

De la misma forma se consideró las Teorías en relación al tema, referente a la primera variable según Cardenas y Leon (2019) mencionan que la administración educativa debe ser una herramienta dinámica capaz de transformar una organización en una actividad eficaz, concebida como un sistema de naves de comunicación y una sede donde se coordinan y unifican las diversas tareas del conjunto educativo. De igual forma, Tirano y Heredia (2022) encontraron que la gestión educativa comprende todos los procesos enfocados a la dirección, organización y gestión de los recursos institucionales y debe basarse en un liderazgo transformador, señaló que existe.

En las definiciones de base teórica, en cuanto a los puntos anteriores, se aprecia que las opiniones de ambos autores son similares. Para Botero (2021) los procesos de gestión educativa reflejan el más alto nivel de compromiso con el cumplimiento de las leyes aplicables y la mejora continua. Las políticas forman la base para que cada organización establezca sus metas y objetivos de calidad debe

ser lo suficientemente claro para que las partes interesadas internas y externas lo entiendan, y debe revisarse periódicamente para reflejar las circunstancias y la información cambiantes.

Para Hinostrosa (2021) La planificación comienza con el proceso de establecimiento de metas, desarrollo de propuestas, identificación de las acciones a realizar, plazos propuestos para el encargado. Por su parte Martinez (2022) mencionan que los factores que intervienen en la administración educativo, para realizar la planeación estratégica de las instituciones educativas, todas las personas que trabajan en la organización, a partir del conserje hasta el director, además de disponer de los criterios y opiniones de toda la comunidad educativa. Asimismo, Coronado (2019) Definió el diagnóstico educativo como una forma de evaluación que comparte la seguridad de la validez y confiabilidad de la investigación educativa, actualmente un requisito indispensable para asegurar unos procesos educativos de calidad, ha de presentar la misma y consecuente perspectiva inclusiva. Por otro lado, Álvarez y Velásquez (2021) mencionan que el diagnóstico pedagógico constituye un ejercicio básico de acercamiento entre docente y alumno. Esto implica el descubrimiento de aspectos cognitivos, actitudinales y relacionados con el desempeño del grupo y sus miembros. Carrasco (2021) muestra que la teoría científica de Taylor presenta cuatro principios de organización. Cada elemento de trabajo es o ha sido objeto de investigación científica, la selección del personal debe hacerse de manera científica, se requiere capacitación y adaptación a los nuevos espacios de trabajo o tareas a realizar. Debe haber cooperación entre la gerencia y los trabajadores, debe haber una división justa y equitativa de responsabilidades entre el personal de gerencia y los operadores. Por otro lado, Callahua y Dorote (2019) mencionó que el estado pretende lograr sus fines mediante los servicios que ofrece en sus diversas instituciones. Este pilar se guía por normas establecidas de desempeño para el seguimiento y la evaluación a fin de determinar si el presupuesto asignado está funcionando para implementar las acciones prioritarias establecidas en el plan anterior.

Como señala Hinostrosa (2021) representan una línea recta hacia el ámbito organizacional y las prácticas cotidianas del liderazgo organizacional. Principios de la misión educativa, principios de unidad, especialización de competencias y funciones, jerarquía o autoridad, coordinación, liderazgo efectivo, toma de decisiones estratégicas, planificación estratégica y principios de dirección efectiva.

Para Martínez (2022) tiene una función ejecutiva que dirige, influye y motiva a los empleados y es capaz de dirigir y monitorear, trabajar dentro de una organización para lograr objetivos. Las actividades de desempeño relacionadas incluyen guiar y desafiar a otros para que den lo mejor de sí mismos, motivar a los miembros, comunicarse de manera efectiva, desarrollar a los miembros para que alcancen su máximo potencial. Esto incluye recompensarlos con reconocimiento y satisfacer las necesidades de los empleados a través del trabajo duro.

De igual forma, Hidalgo (2021) afirma que la autoridad es aquella que tiene la capacidad de posibilitar, fortalecer, enriquecer y desarrollar la autonomía de los demás. Por otro lado, Plaza (2018) autoridades se alejaron del autoritarismo y pasaron a ser libremente reconocidas y aceptadas. En educación, existe una tensión entre el ejercicio del poder, las estrategias educativas y el clima escolar.

Para Botero (2021) los procesos de la administración educativa, reflejarán el compromiso del máximo nivel para llevar a cabo con los principios y el mejoramiento constante. El líder, forma la base sobre la cual cada entidad constituye los fines y objetivos de alta calidad. Por otro lado, la organización según Hinostrosa (2021) constituyen las líneas rectas que están orientadas a la práctica diaria del área organizacional y la conducción institucional. Principio de misión educativa, unidad, capacidad y especialización funcional, jerarquía, autoridad, coordinación, liderazgo, toma de decisiones estratégicas, planeación, y Principio de control. Por su parte Martínez (2022) menciona que tiene la funcionalidad ejecutiva que involucra mandar, influir y motivar a los empleados, posibilita dirigir y supervisar el trabajo hacia el logro de objetivos. De igual manera Durán (2018) al momento de evaluar los procesos de contabilidad, es importante reflexionar sobre las repercusiones que estos procesos generan en el sistema educativo y los protagonistas que lo

componen. pues ejercen un fuerte mando en las representaciones que se hacen del sistema y la estimación que los actores involucrados hacen de sí mismos.

Para la base teórica se consideró a García y Martín (2019) la coordinación dentro de contextos específicos y condiciones organizacionales puede guiar a las escuelas en el proceso de mejora. Desde el punto de vista de Córdoba y Lanuza (2021) el sistema educativo brinda una etapa de evaluación que observa, recopila y analiza datos importantes para tomar decisiones adecuadas y oportunas. La evaluación es un proceso que involucra a todas las partes del sistema educativo.

Según Castro y Barzaga (2021) señalan que las estrategias de comunicación educativa juegan el papel más importante. Porque, en términos verbales, la comunicación pedagógica no sólo transmite contenido, sino intercambio y creación, la elaboración del sentido de la realidad, la capacidad de controlar el comportamiento personal y construir relaciones interpersonales. Asimismo, Vergara y Arizaga (2021) destacan que desarrollar una comunicación efectiva es fundamental. El lenguaje oral utiliza palabras o medios escritos que son emisores, maestros, mensajes, contextos específicos, códigos y canales.

Desde la posición de Mejía (2021) afirma el liderazgo es visto como un fenómeno el cual ocurre sólo en las interacciones sociales. El cual se analiza en términos de las relaciones que hay entre personas y su entorno social particular, más que como un conjunto de características individuales. Santos (2021) el liderazgo educativo puede cristalizar en políticas efectivas, considerando cómo promoverlo. Allí cobra relevancia la investigación sobre cómo los líderes escolares construyen su identidad profesional y se aporta evidencia de un fuerte vínculo entre el significado atribuido profesionalmente y la práctica exitosa del liderazgo.

La motivación es un aspecto muy importante en varias áreas de la vida, incluyendo la educación y el trabajo. Los motivos guían la forma de ser y por lo tanto son fundamentales para impulsar la forma de ser de las personas y los objetivos a los que se dirigen un grupo de personas que actúan de cierta manera. Por otra parte, Franco (2021) motivación de docentes para iniciar sus actividades y asociarlas con

cuatro variables: demografía y antecedentes escolares para desarrollar actividades expectativas; confianza y optimismo en la educación y responsabilidad docente.

Por su parte Caiceo (2020) dado que la realización de la primera depende del liderazgo, señala que la toma de decisiones está íntimamente relacionada con el liderazgo. Hay que tener en cuenta que la toma de decisiones y la comunicación son los dos procesos más importantes en el proceso de gestión. Barzaga (2019) es un proceso deliberado emprendido para resolver un problema y es razonable cuando se buscan alternativas que conduzcan a una mejor solución al problema. La racionalidad humana se ve constreñida por la incertidumbre que existe en la sociedad moderna debido a la complejidad de la situación existente, lo que dificulta tomar las mejores decisiones.

Para Durán (2018) al evaluar los procesos de rendición de cuentas, es de mucha importancia reflexionar sobre las consecuencias de estos procesos para los sistemas educativos. Esto se debe a que estos procesos ejercen una poderosa fuerza sobre la representación del sistema y la autoevaluación de los participantes. Asimismo, Vasquez (2021) esto permite evaluar y modificar el desempeño individual y de gestión, monitorear los resultados de estas etapas en las instituciones educativas para tomar decisiones para familiarizarse con el panorama actual y monitorear resultados inesperados y con el tiempo puede reajustar su estrategia y así corregir la situación lo antes posible.

Según Álvarez (2021) es la parte fundamental de la modernización la institución educativa que se encuentra interiormente de las estrategias de perfeccionamiento docente del sector educación, se vuelve en una herramienta indispensable para la culminación de una habilidad completa del logro directivo. Por su parte Aravena y Ramirez (2019) una participación democrática en las escuelas estima a todos los miembros como sujetos de derecho, esto involucra que cada individuo tiene responsabilidades. De igual forma Enriquez (2021) la evaluación educativa es como un instrumento importante para el desarrollo de las organizaciones encaminadas a perfeccionar la calidad de la educación y con ello ganar prestigio institucional. Por tal motivo, se consideró bases teóricas relacionadas al tema, en cuanto a la segunda

variable como desempeño directivo, Según MINEDU citado por Rondon (2021) la máxima autoridad y representante legal en una institución es el director, esto establece en el artículo 55 de la Ley General de Educación N° 28044. Tiene a su cargo la gestión en las áreas de educación, instituciones y administración. Ha presidido el consejo de educación institucional promoviendo la convivencia armónica, participativa y de trabajo en equipo, promoviendo en su gestión las prácticas de evaluación y autoevaluación, rendir cuentas a la comunidad educativa y a las instituciones superiores encargadas de recibir la formación profesional. sobre el cargo de gerente. Para Alvarez (2021) representa una parte fundamental de la innovación institucional, inserta en las estrategias de mejora de la educación prevalecientes en el sector educativo, se convirtió en una herramienta esencial para coronar la plena competencia de gestión del progreso. Camargo (2022) el desempeño del liderazgo incluye un conjunto de comportamientos y atributos que posibilitan la ejecución de las actividades mencionadas. Se basa en el conocimiento, las habilidades y la conciencia que los gerentes necesitan para dirigir su organización. La educación cobra más importancia que nunca en la capacidad de motivar sugerencias para convertirnos en personas con los demás para aprender a ser líderes en la comunidad educativa. No solo conoces tu entorno, sino que te conoces a ti mismo y te evalúas a un nivel intercultural. Además, te animamos a seguir aprendiendo, haciendo, resolviendo problemas, construyendo, creando e innovando y en cuanto a la comunidad de aprendizaje, crean, planifican, median y coordinan relaciones interculturales entre grupos y asumen las tareas comunes de conducción de culturas institucionales.

De la misma manera Ruiz (2020) menciona que los elementos esenciales de la gestión de las administraciones públicas: organización, planificación, gestión y dirección como las herramientas más importantes en la ejecución de proyectos de cualquier índole. Para Aravena y Ramirez (2019) la participación democrática en la escuela considera a todos los miembros como personas jurídicas. Esto significa que cada individuo es responsable.

Así mismo Vilcarrromero (2020) afirma que las experiencias adquiridas y el deseo mutuo de comunicación recíproca se pueden tener en cuenta para mejorar la forma en que se forman las relaciones entre varias personas y otros, etc. mejoran las relaciones de esta manera.

Por su parte Maldonado (2020) proceso de formación por medio de internet es importante porque es una herramienta útil para recopilar información. Internet es la plataforma instalada en todos los ordenadores del mundo, interconectados por líneas telefónicas, routers, servidores, etc. Por otra parte, Machuca (2018) señaló que en muchas situaciones los estudiantes se retrasan en matricularse, iniciar bien el año escolar o cumplir con el calendario escolar según lo programado en el Plan Anual de Trabajo (PAT) de las instituciones. Otro aspecto recurrente es el desinterés, coordinación, comunicación, entre directores, docentes y padres de familia, lo que genera insatisfacción entre ellos y una imagen negativa de directores y docentes. También la negligencia del profesor que se ciñe al horario.

Por otro lado, Enríquez (2021) examinaron si la evaluación educativa es una herramienta fundamental para desarrollar procesos de cambio para fortalecer una educación de calidad, por otra parte, debe ser acreditada institucionalmente. Como expresa Rodriguez (2021) la preparación profesional de los docentes de preescolar y primaria consta de dos etapas: La formación inicial y la formación continua. La primera coincide con un curso de pregrado y el segundo se relaciona con los estudios concluidos luego de ingresar al servicio educativo de la educación pública.

Fabiana (2022) en conjunto, la formación inicial y continua son parte del desarrollo profesional docente, se considera como proceso de desarrollo, crecimiento que se da a lo largo de una trayectoria docente. Velazquez (2021) también se afirma que el trabajo educativo colaborativo se convierte en un proceso de construcción social en el que cada miembro tiene la oportunidad de aprender más de lo que podría por sí solo y es un modelo educativo con trabajo dinámico en el que todos los participantes se benefician de la cooperación mutua.

Para Torres y San Martín (2021) el aspecto comunicativo de la retroalimentación indica la presencia de perspectivas y experiencias de la vida cotidiana que son relevantes para el entorno académico y/o familiar del estudiante, por otro lado, Ley y Espinoza (2021) afirmaron que la evaluación educativa consta de cuatro componentes básicos estrechamente relacionados: Evaluación del alumno, evaluación del currículo, evaluación del docente y evaluación de la institución.

### **III. METODOLOGÍA**

De acuerdo con Toala y Mendoza (2019) la metodología consiste en estudiar los métodos, técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de investigación. Así mismo Celso y De Leon (2021) menciona que la metodología es un componente en la investigación científica y es el modo en el que se desarrolla un estudio para generar nuevos conocimientos.

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1. El tipo de estudio es básico.**

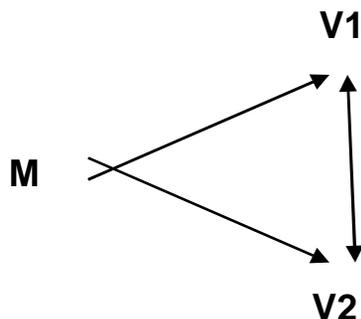
Según Fernandez y Baptista (2014) deben incluirse porque generalmente están diseñados para ser explorados o explicarlos y examinar definiciones (variables), o para buscar correlación y compararlos. Cuando se vinculan variables sin modificación alguna, el lenguaje usado debe asociarse con una finalidad deductiva. En este caso se busca medir los procesos de la administración educativa y desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del Distrito de Zepita– Puno 2022.

En este sentido, el estudio se encuentra en el nivel de correlación, busca establecer las dimensiones por las cuales las percepciones de las variables se influyen entre sí. Además, es importante establecer una interacción lineal o directa en las variables, para que estén correlacionadas.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación:**

Para realizar este estudio se planea utilizar métodos hipotéticos deductivos y trabajar con un diseño no experimental, descriptivo y relacional. El propósito del diseño es definir las variables y analizar su correlación en un cierto momento, como se especifica en los enunciados, Garcia y Lena (2019) mencionan que la combinación de métodos ofrece la posibilidad de neutralizar los sesgos inherentes a cada metodología. El estudio de investigación actual sigue un enfoque cuantitativo ya que sigue una serie de procesos de manera continua, utilizando la recopilación

de datos que permite comprobar hipótesis después de mediciones numéricas y análisis estadístico.



Dónde:

m: Es la muestra estará lo constituyen padres de familia de 25 instituciones Educativas de nivel inicial que conforman parte de la RED N° 09 “Pasitos que dejan huellas” del distrito de Zepita.

V1= es la variable procesos de la administración educativa.

V2= Es la variable desempeño directivo

$r$ = Es la correlación entre el proceso de administración educativa y desempeño directivo

### 3.2. Variable y Operacionalización

Se consideraron 2 variables para la presente investigación: Procesos de la administración educativa es la variable independiente y desempeño directivo es la variable dependiente.

Definición de la variable 1. Procesos De La Administración Educativa. Alexandra y Fajardo (2021) fundamenta que la capacidad profesional de docente del y directivos deben desarrollar destrezas, capacidades, que envuelve el entendimiento de contenidos que por medio de prácticas según cada entorno se tornan en aliados de la enseñanza de calidad, sin dejar atrás la formación académica y mejoramiento profesional.

Definición de la variable 2. Desempeño directivo. Hinostrosa (2021) inicio de competencia y especialización funcional, jerarquía, coordinación, liderazgo, toma de elecciones y planeaciones estratégicas y origen de control eficaz. Martinez (2022)

tiene la funcionalidad ejecutiva que involucra, dirigir, influenciar y motivar a los empleados, permite guiar y supervisar el trabajo de dichos en la institución para el logro de las metas.

La operacionalización de las variables está relacionada estrechamente con las técnicas de investigación utilizadas para recopilar los datos. Anexo 2.

Variables:

Espinoza Freire (2018) indica que las variables influyen como causa o como efecto en el desarrollo investigativo. Las variables a investigarse quedan identificadas a partir de la definición del problema.

Variable independiente: Procesos de la administración educativa

Variable dependiente: Desempeño directivo

Barrios (2018) Indica que las variables nos permiten determinar la definición de un problema, formando un puente entre definiciones, observaciones y actitudes. Integrar un conjunto de formas de describir las actividades que se deben realizar para obtener una impresión sensorial que represente la realidad de una base teórica.

### **3.3. Población, Muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población estuvo conformada por 75 padres de familia de las instituciones educativas de nivel inicial, que integran la red N° 09 “Pasitos que dejan Huella” del distrito de Zepita.

Para Arisque Alburqueque (2020) es un grupo de casos que poseen una secuencia de especificaciones en común y se hallan en un lugar definido. En varios casos no es viable examinar a toda la población por preguntas de tiempo y recursos humanos.

- **Criterio de inclusión:** Se consideró a padres de familia de la las I.E de nivel inicial que conforman la red “pasitos que dejan huellas” del distrito de Zepita.

- **Criterio de exclusión:** No cuentan, ya que las instituciones educativas, el 98 % son de carácter unidocente.

### 3.3.2 Muestra

Para Arisque (2020) es un mini conjunto de casos de una población donde se recogen los datos. El trabajar con muestra permite: ahorrar tiempo, minimizar costos, con la precisión y exactitud de los datos. Por su parte Mucha (2020) menciona que la población y la muestra, es parte del tipo de investigación que se aplica para enfrentarse a la realidad problemática. El muestreo tiene gran costo al avalar que los aspectos preparados para su observación en población están expresados con mucha propiedad en la muestra.

La muestra de la investigación está compuesta con el número total de los 50 padres de familia de las instituciones educativas de nivel inicial que integran la RED N° 09 “Pasitos que dejan huellas” del distrito de Zepita.

**Tabla 1**

*Población Muestra de I.E. de nivel inicial*

Muestra	H	M	TOTAL
Padres de Familia	17	33	50

### 3.3.3 Muestreo

Respecto al muestreo se utilizará el no probabilístico por conveniencia. González y Hernandez (2021). Cada método de muestreo tiene sus procedimientos implican valoraciones subjetivas. El muestreo por conveniencia: La muestra se elige conforme a la conveniencia del investigador, le posibilita escoger de forma arbitraria cuántos participantes puede conformar el estudio.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para la investigación, los datos se recolectaron mediante el método de evaluación y aplicación de encuestas, y como instrumentos el cuestionario, se aplicaron a padres de familia de las I.E.I. que conforman la red “pasitos que dejan huellas” del distrito de Zepita.

**Tabla 2**

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Encuesta</b>	Cuestionario sobre procesos de administración educativa
	Cuestionario de desempeño directivo

Por una parte, Cisneros (2022) menciona que las técnicas y herramientas brindan una mayor profundidad de indagación, muchas de las cuales son de naturaleza observacional, participativa o no participativa que permiten la observación de procesos que requieren una atención voluntaria estructurada y dirigida. Entrevista en profundidad con interacción entre dos personas, una transmite la idea y la otra la recibe. Así mismo Arisque (2020) menciona que son utilizados para recolección de información, permiten lograr las metas y de esta forma contrastar la hipótesis de la investigación. Para eso es necesario disponer de las fuentes de datos, el procedimiento para la recolección y el plan de análisis de los datos.

Para Arisque (2020) Los instrumentos permiten la aplicación de la técnica y son elaborados con pertinencia, tomando en cuenta las variables e indicadores, Es requerido tener la fiabilidad de los datos.

### Validación y confiabilidad

La validación se realizó mediante la revisión de tres expertos de instrumentos de recolección de información con conocimiento de las variables. Para la certificación de los medios de recolección de la información se utilizaron cuestionarios para el primer proceso de la administración educativa y la segunda variable desempeño directivo. Para esta verificación se utilizaron técnicas de juicio profesional. Se designó al Dr. Fredy Antonio Ochoa Tataje, Dr. Alejandro Menacho Rivera y la Dra. Noemí Mendoza Retamoso. También acompañaron la recolección de las observaciones del instrumento durante el proceso de validación. A partir de investigaciones relevantes sobre herramientas de recolección de información, sus dimensiones y elementos, revisión por juicio de expertos, dentro de los criterios de un profundo grado de validez.

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,775	,772	5

La confiabilidad de en SPSS Para la variable de Procesos de la administración educativa representa un alfa de Cronbach a 77% es decir tiene una confiabilidad aceptable, por la tanto el instrumento que se usa en esta variable es veraz.

**Tabla 4***Ficha Técnica*

Datos	Actividades
Nombre	Cuestionario sobre los procesos de la administración de la educación
Autora	Br. Choquecota Serrano, Zara
Año	2022
Objetivo	evaluar el grado de relación existente entre los procesos de la administración educativa y desempeño directivo en I.E de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.
Dirigido	Padres de familia
Aplicación	Encuesta
Administración	Individual
Descripción del instrumento	El instrumento consta de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones y las medidas son escala tipo Likert considerando 5 categorías. 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre.

**Validez**

La validación de la aplicabilidad fue realizada por un docente con doctorado que confirmó la validez. Validación del Cuestionario de Desempeño de Liderazgo de Juicio Experto.

**Tabla 5***La validación de la aplicabilidad*

<i>Experto</i>	<i>Nombres y apellidos</i>	<i>Procesos de la administración educativa</i>
1	Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
2	Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
3	Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Aplicable

**Confiabilidad**

La prueba de fiabilidad de los instrumentos de investigación mostró la consistencia de los resultados con un grado de fiabilidad alta según el alfa de Cronbach.

**Tabla 6***Estadísticas de fiabilidad*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</i>	<i>N de elementos</i>
,815	,818	5

**Tabla 7***Ficha Técnica*

<b>Datos</b>	<b>Actividades</b>
<b>Nombre</b>	Cuestionario de desempeño directivo
<b>Autora</b>	Br. Choquecota Serrano, Zara
<b>Año</b>	2022
<b>Objetivo</b>	Definir el grado de relación existente entre los procesos de la administración educativa y desempeño directivo en I.E de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.
<b>Dirigido</b>	Padres de familia
<b>Aplicación</b>	Encuesta
<b>Administración</b>	Individual
<b>Descripción del instrumento</b>	El instrumento consta de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones y las medidas son escala tipo Likert considerando 5 categorías. 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre.

**Validez**

La validación de la aplicabilidad fue realizada por un docente con doctorado que confirmó la validez. Validación del Cuestionario de Desempeño de Liderazgo de Juicio Experto.

**Tabla 8***La validación de la aplicabilidad*

<b>Experto</b>	<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Desempeño directivo</b>
<b>1</b>	Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
<b>2</b>	Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
<b>3</b>	Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Aplicable

### **Confiabilidad**

La prueba de confiabilidad de los instrumentos de investigación mostró la consistencia de los resultados con un nivel de fiabilidad alta según el alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Una vez Seleccionado el tema de investigación, se procedió a la recopilación de base teórica sobre las variables a desarrollar en las I.E de nivel inicial de la Red N° 09 “Pasitos que dejan huellas” del Distrito de Zepita, para procesos de administración educativa y desempeño directivo, se acopiaron dimensiones a partir de fuentes bibliográficas como: Tesis, libros, artículos y revistas científicas, como siguiente paso de procedió a desarrollar las herramientas, como cuestionarios para la recolección de datos, antes de utilizarlo se solicitó la validación a los expertos, luego se aprobaron y validaron con un nivel de confianza alto, posterior a ello para la aplicación de las encuestas a la muestra selección del presente estudio, se explicaron los detalles de la encuesta a la población muestra. Cuando se obtuvo el consentimiento, se estableció un día específico para hacer la encuesta y no crear interrupciones en el trabajo en la instalación. Al final, se tabuló la información recopilada en una base de datos para el subsiguiente estudio estadístico.

### **3.6 Método de Análisis**

Este estudio utilizó técnicas estadísticas, para procesar los datos utilizando tablas y figuras, para comprobar las hipótesis planteadas del estudio se implementó una base de datos de los instrumentos, para procesar en el programa estadístico SPSS versión 26. Los datos obtenidos se fundamentan mediante tablas y presentaciones de frecuencias, porcentajes y números además de estadísticas de inferencia que permiten realizar pruebas de hipótesis y determinar el nivel de correlación de las variables, El procedimiento del estudio inició con la autorización respectiva de los padres de familia de las I.E de nivel inicial de la Red de Zepita y los datos se ingresaron a una base de datos.

Según Castro (2019) El análisis tiene como objetivo probar hipótesis o establecer interacciones causales en un fenómeno dado. Además, la llamada estadística inferencial, que significa comparaciones por estadísticos o porcentajes, según el tipo de escala de la variable y posteriormente si existe una diferencia estadísticamente significativa entre grupos.

### **3.7 Aspectos Éticos**

La investigación aplica principios éticos de caridad, eficiencia, soberanía y justicia que no son malas. De igual forma, se debe respetar a los autores de las fuentes bibliográficas, por lo que la interpretación de las citas debe corresponder a los autores de las fuentes bibliográficas, respetando la autoría y los criterios existentes para nombrar a una persona que escribió un artículo científico. Además de identificar a los autores de las herramientas diseñadas para recopilar información. Un proceso de revisión por juicio de expertos para validar las herramientas de investigación. Cada estudio es validado antes de ser aplicado y citado por varios investigadores.

Para Moscoso y Díaz (2018) las cuestiones éticas son un aspecto integral del inicio y desarrollo de los estudios de investigación, por lo tanto, deben estar presentes desde el inicio hasta la finalización y en relación con los resultados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo de las variables

Resultado general de procesos de la administración educativa y desempeño directivo en las siguientes tablas muestra un informe estadístico del procesamiento de datos para la variable.

#### Hipótesis general

1. Ha = Existe relación significativa entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.
2. Ho = No existe relación significativa entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre procesos de la administración educativa y desempeño directivo*

			PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	DESEMPEÑO DIRECTIVO
rho de spearman	procesos de la administración educativa	coeficiente de correlación	1,000	,413**
		sig. (bilateral)	.	,003
	N	50	50	
	desempeño directivo	coeficiente de correlación	,413**	1,000
		sig. (bilateral)	,003	.
	N	50	50	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La Tabla 09 presenta los resultados de las correlaciones entre los procesos de administración educativa y el desempeño directivo en instituciones de nivel inicial de Puno, distrito de Zepita. Se observa que el valor p de 0,003 es inferior al nivel de significación asignado de  $\alpha = 0,01$ . Este resultado junto con el hecho de que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.413, indica que se aceptó la hipótesis de estudio y se rechazó la hipótesis nula. La relación entre las variables es directa y moderada, con un 99% de confianza en una asociación significativa entre los procesos de la administración educativa y el desempeño docente en instituciones de nivel inicial del Distrito Zepita-Puno. 2022.

Hipótesis específico 1

1. Ha = Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.
2. Ho = No existe relación significativa entre la planeación y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre Planeación Y Desempeño Directivo*

			Planeación	Desempeño Directivo
Rho de Spearman	PLANEACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50



## Interpretación

La tabla 11, presenta los resultados de la correlación entre las variable de organización y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022, se observa que el p-valor de 0,009 es menor que la significancia asignada  $\leq 0,01$ , este resultado indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula además de que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.367 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es moderado concluyéndose que a un 99% de confianza si existe relación significativa entre la organización y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.

### Hipótesis específica

1. Ho = Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.
2. Ha = Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre Dirección y Desempeño directivo*

		DIRECCIÓN	DESEMPEÑO DIRECTIVO
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,339*
		N	,016
		N	50
DESEMPEÑO DIRECTIVO	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	,339*
		Sig. (bilateral)	,016
		N	50
		N	50

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Interpretación

En la Tabla 12 se presentan los resultados de la correlación entre las variables de dirección y el desempeño directivo en las instituciones nivel inicial del distrito de Zepita - Puno 2022, se observó que el valor de  $p = 0.016$  es menor a la significación asignada  $\leq 0.05$ , este resultado indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, además de que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.339, esto indica que la relación entre la variable es directa y su magnitud es moderada, concluyendo que el 95% de nivel de confianza de que existe una relación significativa entre dirección y desempeño directivo en instituciones de nivel inicial del distrito de Zepita - Puno 2022.

### Hipótesis específica

1.  $H_a$  = Existe relación significativa entre el control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.
2.  $H_o$  = No existe relación significativa entre el control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita-Puno 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre Control y Desempeño directivo*

				CONTROL	DESEMPEÑO DIRECTIVO
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	de	1,000	,280*
		Sig. (bilateral)		.	,049
		N		50	50
	DESEMPEÑO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	de	,280*	1,000
Sig. (bilateral)			,049	.	
N			50	50	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

La tabla 13, muestra los resultados de la correlación entre las variables de Control y desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno, se observa que el p-valor de 0,049 es menor que la significancia asignada  $\leq 0,05$ , este resultado indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula además de que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.280 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es relativamente bajo concluyéndose que a un 99% de confianza que si existe relación significativa entre el control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022.

## V. DISCUSIÓN

Según a los resultados encontrados en la presente investigación, muestra que hay correlación directa de 0,413 entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo, presentando una alta significancia de correlación, considerando que el valor de 0,003 es menor que la significancia asignada  $\leq 0,01$ , por otro lado, Rondon Coaqui (2021) también afirmó que existe una clara consistencia entre los procesos de gestión educativa y el desempeño del liderazgo, observándose una correlación significativa directa del 74,2% y un nivel de significancia de 0,001 por debajo de 0,05, lo que sugiere la aceptación de la hipótesis alternativa Encontrar suficiente evidencia a favor y rechazar la hipótesis nula .

Asimismo, Chambilla (2019) indica existe una coherencia positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño de docentes, con un coeficiente de relación entre las dos variables, teniendo en cuenta el coeficiente de Pearson se ubica en 0.8, lo que indica que aceptar la meta de mejorar el desempeño de los docentes debe ser válido. Además, Jáuregui (2022) obtuvieron  $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$ , *gl* 4,  $p < 0.05\%$ , sugiriendo que existe una relación entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes.

De los estudios anteriores mencionados se puede concluir que se ha demostrado una relación positiva entre ambas variables que confirma que los procesos de administración educativa están relacionados con el desempeño directivo. De igual forma, Concha (2022) confirma la distinción entre administración educativa y desempeño docente y cada dimensión considerada. H. Rechazar  $H_0$  (hipótesis nula) y aceptar  $H_a$  (hipótesis alternativa) con  $p < 0,05$ . Esto indica una correlación muy alta entre la administración educativa y el desempeño docente.

De igual forma, Quispe (2020) sostiene que existe una relación importante entre la gestión educativa de los directores y el desempeño docente. Dado que el valor  $p = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Ambas variables muestran por tanto una correlación directa, alcanzando un nivel de 0,576. Esto corresponde a un nivel de correlación positivo.

Con base en los resultados de estos estudios, se pueden concluir correlaciones positivas entre las variables, lo que confirma que la gestión educativa está relacionada con el desempeño del liderazgo. Para el primer objetivo específico, los resultados obtenidos muestran una correlación directa entre las variables de planificación y el desempeño del liderazgo de 0.431, se observa que la significancia es menor a  $\alpha = 0.01$ . Las relaciones entre las variables son directas y moderadas, por lo que se concluye con un 99% de confianza que existe una relación significativa entre la planificación y el desempeño directivo.

Así mismo Fernández (2020) sostiene que el 55,6% de los maestros consideró poca aprobación el desempeño directivo, y el 27,8% de ellos consideró que la planeación se estaba realizando con regularidad. Esto significa que la dimensión de planeación aún no ha sido aceptada del todo en el proceso administrativo del gerente, pero el indicador de desempeño directivo sigue siendo el mismo porcentaje. Considerando los resultados de este análisis y comparándolo con Fernández (2020) se puede concluir que la organización no es aceptada por la administración educativa ya que los estudios no concuerdan en las variables.

Para Hinostrosa Berocal (2021) la planeación comienza con el establecimiento de objetivos. Considerando propuestas operativas que identifiquen las acciones a tomar, los plazos propuestos para cada una y quién es responsable de la implementación. De igual manera, Fernández Sanchez (2021) señala que el plan de gestión administrativa de Arequipa, institución educativa de los Andenes de Chilina, ha demostrado tener una relación importante con el desempeño laboral docente. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,795 y el nivel de significación es 0,010, que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ).

Cabe mencionar que, del presente estudio, en comparación con el estudio de Fernández (2021) podemos concluir que existe relación entre las variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es 0,795 y el nivel de significación es 0,010, que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ). Cabe mencionar que, del presente estudio, en comparación con el estudio de Fernández (2021) podemos concluir que existe relación entre las variables.

Para el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos muestran que la correlación directa entre organización y desempeño directivo es de 0,367, con valores de P de 0,009 y menores a 0,01, que es una correlación significativamente mayor, sé que la hay, lo que sugiere que la relación entre las variables es directa y de magnitud moderada, por lo que se concluye con un 99% de confianza que existe una relación significativa entre el desempeño directivo y el de organización. Del mismo modo Rondon Coaqui (2021) afirma que cuando existe una correlación directa de 0,716 entre el desempeño directivo y la organización, existe una correlación significativamente mayor, ya que el P-valor es igual a 0,001 y menor a 0,05. Fernández Olmedo (2020) argumentó que el 55,6 % de los docentes calificó su desempeño de liderazgo como poco aceptable, de los cuales el 33,3 % consideró que la organización era regular.

Por otro lado, encontramos una correlación asociada, lo que se confirmó con un valor del coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0,603 y una significación bilateral de 0,000, inferior a 0,05, lo que confirma la relación. Explorar entre variables y aceptar hipótesis de investigación. Como se señaló anteriormente para los aspectos organizativos, la aceptación de los administradores es escasa debido a que la estrecha división de responsabilidades entre los profesores no fomenta la colaboración. Hinostrosa (2021) la organización representa una línea recta guiada por las divisiones organizacionales y las prácticas cotidianas del liderazgo organizacional. Principios estratégicos de misión educativa, jerarquía o autoridad, coordinación, liderazgo efectivo, toma de decisiones estratégicas y planificación estratégica.

Por otro lado, afirmamos que existe correlación asociada, lo cual se confirmó con el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson con un valor de 0,603 y una significancia bilateral es de 0,000 inferior a 0,05, lo que confirma la relación entre las variables y acepta la hipótesis de investigación. Como se mencionó anteriormente para el aspecto organizacional, no es bien recibido por los administradores porque la estrecha división de responsabilidades entre los miembros de la facultad no fomenta la colaboración. Hinostrosa (2021) la organización representa una línea recta hacia las áreas organizacionales y las

prácticas cotidianas del liderazgo organizacional. Principios de misión educativa, jerarquía o autoridad, coordinación, liderazgo efectivo, toma de decisiones estratégicas y planificación estratégica.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados obtenidos muestran que la correlación directa entre las variables de control y el desempeño del control es de 0.339, que es un valor de correlación promedio alto.  $\leq 0.05$  indica que la relación entre las variables es directa y de orden moderado, con un 95% de confianza entre el desempeño de supervisión y liderazgo en instituciones en etapas tempranas, por lo que se concluye que existe una relación significativa. Distrito Zepita – Puno 2022.

Por otro lado, Rondon (2021) los resultados obtenidos muestran una correlación directa de 0.853 entre los gerentes y su desempeño. Esta es una correlación significativamente más alta ya que el valor P es igual a 0,001 e inferior a 0,05.

Asimismo, Fernandez (2021) argumenta que la orientación administrativa se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los docentes, mientras que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,736 con un nivel de significación de 0,002, que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ). Fernandez (2021) la gestión administrativa de la institución educativa “Andenes de Chilina” en Arequipa demostró que tiene mucho que ver con la educación. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,736 con un nivel de significancia de 0,002, inferior al 5% ( $p < 0,05$ ). Una comparación con las bases teóricas citadas por Rondón y Fernández afirma la asociación, entre las variables de gestión y el desempeño del liderazgo.

Finalmente, para el cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos mostraron una correlación directa de 0,280 entre el desempeño del control y el liderazgo, con una significancia de  $\alpha = 0,05$  asignándose un valor de p de 0,049, se observó que es menor que lo que indica este resultado. La aceptación de la hipótesis de estudio y el rechazo de la hipótesis nula, junto con el hecho de que el coeficiente rho de Spearman es de 0,280, indica que la relación entre las variables es directa y de orden relativamente pequeño y un 99% de confianza en que existe una relación significativa entre el control y el rendimiento operativo.

Asimismo, Fernandez (2021) demostró que el control administrativo en la institución educativa "Andenes de Chilina" en Arequipa es de gran relevancia para las actividades educativas. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,760 y el nivel de significación es 0,000, que es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ). de la misma manera Rondon (2021) manifiesta que los resultados muestran una correlación directa de 0,850 entre el control y el desempeño del liderazgo. Esto representa una correlación significativamente mayor ya que el valor P es igual a 0,001 e inferior a 0,05. Por su parte, Fernandez (2020) afirma que el 55,6 % de los docentes calificó el desempeño del liderazgo como inaceptable de ellos, el 27,8 % calificó el control como normal. Por otro lado, encontramos una correlación significativa. Esto lo confirma el coeficiente de correlación r de Pearson con un valor de 0,576, lo que confirma que la significancia bilateral es 0,003, que es inferior a 0,05. La relación entre las variables y acepta hipótesis de investigación.

De estos datos, se puede inferir que estos estudios muestran una importante asociación, apuntando así que el control dimensional está relacionado con los indicadores de desempeño. Finalmente, en un breve resumen, se puede inferir que los datos de las fuentes citadas y la investigación actual muestran vínculos importantes. El control está estrechamente relacionado con la variable de referencia.

Para finalizar considerando a Ushiña Comenarez (2022) se refiere a ejercicios de actitud que se suman a las habilidades pedagógicas y gerenciales del personal para que puedan lograr un cambio significativo en una institución. En este estudio se puede decir que la dimensión del proceso de gestión educativa en el desempeño docente tiene una debilidad en la dimensión dirección. Esto se debe a que la investigación educativa muestra que el liderazgo educativo de los directores es el segundo factor en el trabajo puede influir en el rendimiento del aprendizaje. Lo que significa ser un líder y afirman que definir claramente sus roles y responsabilidades es esencial para desarrollar un buen desempeño de liderazgo.

## VI. CONCLUSIONES

Resumiendo lo planteado en las conclusiones generales, encontramos una correlación significativa entre el proceso de administración educativa y el desempeño directivo en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita Puno 2022, con un p-valor de 0.003 menor que este. Con una significancia asignada  $\alpha = 0,01$ , este resultado, además de que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,413, indica que se aceptó la hipótesis de estudio y se rechazó la hipótesis nula, indicando que la relación entre las variables es directa.

Encontramos una relación significativa entre la dimensión de planeación y el desempeño directivo para concretar el primer objetivo específico. Un valor p de 0,002 indica una significación asignada inferior a  $\alpha = 0,01$ . Este resultado, junto con el hecho de que la hipótesis de investigación tiene un coeficiente Rho-Spearman de 0.431, indica que la relación entre las variables es directa.

Considerando el segundo objetivo específico, encontramos una asociación significativa entre la organización y el desempeño directivo, resaltando, que el valor p de 0,009 indica menos que la significación asignada de  $\alpha = 0,01$ . Este resultado, además de que el estudio tiene un coeficiente Rho-Spearman de 0.367, acepta la hipótesis y rechaza la hipótesis nula, indicando que la relación entre las variables es directa.

En cuanto al tercer objetivo, se encontró que, si existe asociación entre la dirección y desempeño directivo, observando un p-valor de 0,016 es menor que la significancia asignada  $\leq 0,05$ , esto significa que la hipótesis de investigación es aceptada y la hipótesis nula fue rechazada, con coeficiente Rho de Spearman es de 0.339 lo que también indica que la relación entre las variables es directa y existe relación significativa.

Finalmente, con relación al cuarto objetivo específico, encontramos una asociación significativa entre el control y el desempeño directivo. Esto significa que el valor p de 0,049 es menor que la significación asignada de  $\alpha = 0,05$ . Este resultado indica que la hipótesis de investigación es aceptada y rechazada la hipótesis nula, además el coeficiente Rho-Spearman es 0.280, reafirmando que la relación entre las variables es directa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Conforme a los resultados obtenidos, Se recomienda al área de gestión institucional de la UGEL Chucuito Juli realizar talleres de capacitación en gestión administrativa dirigidos a los respectivos directores de instituciones educativas de nivel inicial, para potenciar su competencia y desempeño educativo.

Se recomienda que los profesionales de nivel inicial de la UGEL Chucuito Juli faciliten cursos de formación en liderazgo, comunicación, toma de decisiones y autoridad a todos los directores de instituciones de nivel básico para ayudarlos a cumplir con sus tareas definidas. La sociedad educativa en su conjunto mediante el logro de objetivos, metas y el cambio de la gestión de los directores.

A los coordinadores que fomenten la colaboración entre todos los directores que integran la RED N°09 'Pasitos que dejan huella' para fortalecer competencias en el desarrollo de herramientas de gestión, tomar en cuenta el desempeño de la gestión y compartir los aprendizajes recomendados.

Se recomienda a las directoras de las instituciones educativas de nivel inicial, participar en talleres de capacitación y actualización como parte de una gestión descentralizada, participativa y transparente.

## VIII. REFERENCIAS

- Alexandra, C., & Fajardo, C. (s. f.). *Gestión educativa y competencias profesionales directivas*. 22 15, 6008-6018.
- Alvarez Delgado, E. D. (2021). *Gestión pedagógica para el desempeño directivo en instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Cajamarca* [Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Alvarez Gonzales, V., & Velásquez Espinoza, C. del P. (2021). *Plan de formación para padres de familia en una red de colegios de formación personalizada* [Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5438/MAE\\_ICF\\_MyF\\_2108.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5438/MAE_ICF_MyF_2108.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Aravena, F., & Ramirez, J. (2019). *La participación democrática y la voz de los estudiantes : ¿ Qué pueden hacer los líderes escolares ?*
- Arisque Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Gerrero Begarano, M. A., Rivera Lozano de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación Científica, Una aproximación para los estudios de posgrado*.
- Atencio Rivera, I. V., & Asian Canchis, H. E. (2022). El Monitoreo Directivo Y El Desempeño Docente En Los Profesores De Instituciones Educativas Publicas De La Ugel N°02 De Lima Metropolitana En El Año 2019. *Revista Igobernanza*, 5(17), 335-360. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.182>
- Barrios, A. (2018). Revista del Instituto Nacional de Higiene “Rafael Rangel”. *Revista del Instituto Nacional*, 49(2), 52-63.
- Barzaga Sablón, O. S., Vélez Pincay, H. J. J., Nevárez Barberán, J. V. H., & Arroyo Cobeña, M. V. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 120-130.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v25i2.27341>

- Botero, S., Atencio, F., Tafur, J., & Hernández, H. (2021). Proceso vital en la gestión educativa: Herramienta de alta calidad hacia la sostenibilidad ambiental. *Revista de Ciencias Sociales*, 2. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35916>
- Caiceo Escudero, J. (2020). Liderazgo y toma de decisiones a nivel de una unidad educativa de Chile. En *Papeles Salmantinos de Educación* (Número 24, pp. 93-115). <https://doi.org/10.36576/summa.132084>
- Callahua Castro, E., & Dorote Condori, Y. (2019). Universidad Nacional De Huancavelica [Universidad Nacional De Huancavelica]. En *Repositorio Institucional - UNH*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- Camargo Alegría, C. N. (2022). *Desempeño directivo en el desarrollo del compromiso de gestión escolar de la institución Educativa Áreas Técnica Pichccachuri Ayacucho 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Cardenas Valdivia, P. D., & Leon Llerena, M. R. (2019). *Estilos De Administración Educativa En Las Relaciones Interpersonales Con Los Docentes En El Centro De Educación Técnico Productivo Estatal 01 Abancay 2016* [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5909/TESIS\\_AYLLON\\_AMASIFUEN.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5909/TESIS_AYLLON_AMASIFUEN.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco-reyes, B. M., Burgos-vera, O. A., & Lizama-mendoza, V. E. (2021). Gestión por resultados de una institución educativa de jornada escolar completa, UGEL 01 RED 11 de Lima, 2019. *Ronda rev.*, 1, 17-36.
- Castro-Gómez, J. R., & Barzaga-Sablon, Ó. (2021). Estrategias de comunicación educativa para el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes de Educación General Básica. *Polo del Conocimiento*, 56(3), 171-181. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2356>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos

básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65.  
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>

Celso Martínez, M., & De Leon Alvarado, J. (2021). Las Metodologías Aplicadas En Los Artículos Científicos De Las Ciencias Bibliotecaria Y De La Información, Y Big Data. *Revista Científica*, 17(2), 121-138.

Chambilla Fernandes, B. (2019). *Liderazgo Directivo Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Primaria N° 70279 Tasapa Patacollo Zepita 2017*. Universidad Nacional del Altiplano.

Chávez Albarrán, M. del R., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en la institución Educativa Modelo Trujillo 2018*. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara Garcia, A. F., Urdanigo Cedeño, J. J., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *dom. cien.*, 8, 1-21. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Coila Kcahui, Y. M., Mayta Coqueña, E., Calderon Quino, K. M., & Maman Vilcai, P. E. (2022). Liderazgo Transformacional Y El Desempeño Directivo En Instituciones De Carabaya – Puno. *Revista Latino Americana*, 2(4), 219-231. <https://doi.org/https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>

Concha Ramos, N. (2022). *Gestión Educativa Y Desempeño Laboral Del Personal Docente Y Administrativo De La Institución Educativa Emblemática “Inca Garcilaso De La Vega”, Cusco – 2019*. Universidad Nacional De San Antonio Abad del Cusco.

Cóndor Quimbita, B., & Remache Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>

Córdoba Peralta, A. L., & Lanuza Saavedra, E. M. (2021). Breve revisión conceptual sobre la evaluación de los resultados académicos en el sistema educativo.

- Coronado, H. (2019). *El Diagnóstico En La Acción Educativa Participativa: Una Propuesta Inclusiva, Sistémica Y Formativa*. 5, 1-8.
- Cueva Ramos, J. E., Figueroa Anchivilca, A. R., Alejos Gutierrez, E. M., Pomari Apaza, O. P., & Mendoza Lima, E. U. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *Re vista Revencyt de Ciemcia Y Tecnologia*, 54, 57-69.
- Durán Sanhueza, F. (2018). La Evaluación de la calidad educativa en Chile: instrumentos de control y rendición de cuentas. *Educación, Política y Sociedad*, 3(1), 85-89.
- Enriquez Sarría, V. J., Romero Diaz, A. D., Vargas Quispe, G., & Berrocal Villegas, S. (2021). Evaluación de la calidad educativa como instrumento para acreditación en institución educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-18.
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Conrado*, 14, 39-49.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000500039&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Estrada Chipa, M. (2022). *El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Fabiana, A., Mandujano, O., & Juárez, A. L. (2022). *Revisión de la literatura sobre evaluación de la formación continua de docentes en Matemáticas Mathematics*. 34, 131-156. <https://doi.org/https://doi.org/10.24844/EM3401.05>
- Fernandez Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9).
- Fernandez Olmedo, N. A. (2020). *Desempeño directivo y su relación con la gestión*

*administrativa de la IE Rodrigo Chávez González Guayaquil Ecuador, 2020.:*  
Vol. I [Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva  
Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

- Fernandez Sanchez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de Covid-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 151-179.
- García-Martínez, I., & Martín-Romera, A. (2019). Potenciando La Coordinación Pedagógica A Través Del Liderazgo De Los Mandos Medios En Educación Secundaria. Revisión Sistemática. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 71(2), 55-70. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.67324>
- Garcia Ruiz, E., & Lena Acebo, J. F. (2019). Movimiento Fablab: Diseño De Investigación Mediante Métodos Mixtos. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 14(2), 373-406. <https://doi.org/10.14198/OBETS2019.14.2.04>
- González Hernandez, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 6-8.
- Hidalgo Montesinos, K. P. (2021). Incomprensión o legitimación del concepto de Autoridad. ¿Qué se busca en Ecuador? *Innova Research Journal*, 6(1), 276-291. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1487>
- Hinostrosa Berocal, N. (2021). *Procedimiento para la gestión administrativa y organización en EBA*. Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Huaman Portal, E. del R. (2018). *La Gestión Administrativa En El Instituto De Educación Superior Tecnológico Público*. Universidad Privada del Norte.

- Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., & Romero Carhuanchó, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648-658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Ley Leyva, N. V., & Espinoza Freire, E. E. (2021). Características De La Evaluación Educativa En El Proceso De Aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 363-370.
- Limongi Velez, V., Ramón Cabrera, F., & De la Cruz Lozado, J. (2020). Liderazgo directivo para la mejora del desempeño en docentes de las unidades educativas, 2016 - 2020. *In Crescendo*, 11(4), 463-485.
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(35), 5-13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>
- Machuca Canales, N. V. (2018). *Relación Entre La Gestión Administrativa De Los Directivos Y El Cumplimiento De La Calendarización Escolar En Las Instituciones Educativas De Educación Básica Regular En La Localidad De Huaytará - Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Maldonado Ramirez, R. (2020). Internet y estándares de calidad de aprendizaje en Ciencias Naturales en un colegio de Arenillas. *Revista nvestigación Valdizana*, 14(3).
- Mamani Quispe, J. (2020). "Análisis Y Evaluación De La Gerencia Educativa En La Dirección Distrital De Educación Caquiaviri – Nazacara". Universidad Mayor de San Andres.
- Martinez Mamani, F. Y. (2022). *La Planificación Estratégica Y Su Relación Con La Gestión De Calidad En Los Procesos De Dirección En La Unidad Educativa "Puerto De Rosario" De La Ciudad De El Alto*. Universidad Mayor de San Andres.

- Mejía Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Mendoza Velazco, D. J. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 17-25. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.583>
- Moscoso Loayza, L. ., & Diaz Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34-1), 51-67. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rubi/article/view/2955/2816>
- Mucha-hospinal, L. F., Chamorro-Mejia, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 1-8. [file:///C:/Users/SEBASTIAN/Downloads/23-Texto del artículo-23-1-10-20210706.pdf](file:///C:/Users/SEBASTIAN/Downloads/23-Texto%20del%20art%C3%ADculo-23-1-10-20210706.pdf)
- Orbegoso Ayala, V. H. (2022). El éxito de una institución educativa pública depende de la formación en gestión educativa de sus directivos. *Revista Sciendo*, 25(1), 89-94.
- Ordoñez Espinoza, C. G., Castillo Castillo, deysi C., Ordoñez Laso, A. luisa del R., & Orbe Guaraca, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies.*, 4(1), 1-12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266016>
- Plaza De La Hoz, J. (2018). Autoridad docente y nuevas tecnologías: Cambios, retos y oportunidades. *Revista Complutense de Educacion*, 29(1), 269-286. <https://doi.org/10.5209/RCED.52281>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

- Rivera Aparicio, Y. (2018). *Control Interno Y Su Influencia En La Gestión Administrativa De Las Instituciones Educativas Adventistas De Juliaca, Periodo 2018*. Universidad Católica Los Angeles Chimbote.
- Rodriguez Hernandez, B. A., Bautista Ortiz, M. F., & Servin Calvillo, O. O. (2021). La formación continua de profesores multigrado: una aproximación al contexto veracruzano. *revista de investigación educativa de la Rediech*, 12, 1-19.
- Rondon Coaqui, J. (2021). *Proceso administrativo y desempeño directivo en educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz Correa, S., Delgado Bardales, J. M., Ruiz Correa, J., Olivas Salazar, H., & Enriquez Calderon, R. (2020). Control interno para mejorar las contrataciones del área de logística, Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2020. En *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* (Vol. 4).
- Santos Rego, M. anxo, Quiroga Carrillo, A., & Lorenzo Moledo, M. del M. (2021). *La educación en Red: realidades diversas, horizontes comunes, XVII Congreso Nacional y IX Iberoamericano de Pedagogía*. <https://doi.org/10.15304/cc.2021.1393>
- Tirano Galvez, M. I., & Heredia Llatas, F. D. (2022). Liderazgo Transformacional En La Gestión Educativa: Una Revisión Literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251.
- Toala Toala, G. M. L., & Mendoza Briones, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Dom. Cien*, 5(2), 56-70.
- Torcatt González, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(2), 42-53. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34112>
- Torres Vásquez, A., & San Martín Cantero, D. (2021). Utilidad de la retroalimentación en estudiantes de pedagogía de educación especial. *Revista*

de *Estudios y Experiencias en Educación*, 20(43), 249-265.  
<https://doi.org/10.21703/rexe.20212043torres13>

Uchupaille Sinchi, J. S. (2020). *Asesoría en liderazgo pedagógico para efectivizar los procesos de la dimensión de Gestión Pedagógica, a una Escuela de Educación Básica, de la parroquia Ricaurte*. Universidad Nacional de Educación UNAE.

Ushiña Comenarez, G. T. (2022). Acompañamiento Pedagógico De La Gestión Directiva En La Mejora. *Revista Honoris Causa ISSN*, 14, 9-25.

Vasquez Saldaña, A. L. (2021). *Liderazgo del Director en la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Integradas de la Unidad de Gestión Educativa Local Huallaga de la Región San Martín 2018*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman Valle.

Vasquez Zavaleta, A. E. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Velazquez Diaz, W. S. (2021). *Trabajo colaborativo y desempeño docente en la Institución Educativa Isabel Chimpu Ocllo de San Martín de Porres, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Vergara Mosquera, M. P., & Arizaga Yopez, M. J. (2021). *La Comunicación Educativa Del Docente Y Su Relación Con Los Procesos De Enseñanza Aprendizaje De Los Estudiantes De Tercer Año De Educación General Básica: Un Estudio De Caso En Una Institución Educativa Particular Del Norte De Quito*. Universidad Politecnica Salesiana Sede Quito.

Vilcarromero Rojas, A. (2020). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la institución educativa Santo Toribio, Rioja, San Martín, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistência							
Título: PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE ZEPITA – PUNO 2022							
Autor: ZARA CHOQUECOTA SERRANO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación existente entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el grado de relación existente entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar el grado de relación que existe entre la planeación y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la organización y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la dirección y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre los procesos de la administración educativa y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre la organización y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022</p>	Variable 1: PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	Diagnóstico educativo Planificación de estrategias Elaboración de los instrumentos de gestión escolar Presupuesto	1-5	Likert  1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto (80 - 100) Medio (43 - 79) Bajo (20 - 42)
			Organización	Coordinación Autoridad Jerarquía Funcionalismo Delegación	6 -11		
			Dirección	Comunicación Liderazgo Motivación Toma de decisiones	12- 15		
Control	Monitoreo y acompañamiento Medición de resultados Retroalimentación	16 – 20					

¿Cuál es la relación que existe entre el control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022?	Determinar el grado de relación que existe entre el control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022	del distrito de Zepita – Puno 2022 Existe una relación significativa entre el control y el desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022	Variable 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Planificación institucional	1-2	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto (80 - 100) Medio (43 -79) Bajo (20 - 42)
				Participación democrática	3-6		
				Aprendizaje de Calidad	7-11		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Evaluación de la gestión institucional	12-14					
	Formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica	15-17					
Monitoreo y acompañamiento docente	18-20						
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Descriptivo - correlacional  Diseño: No experimental  Método: Hipotético Deductivo	Población: 75 padres de familia  Tipo de muestreo:  No probabilístico  Tamaño de muestra: 50 padres de familia al azar	Variable 1: Procesos de la administración educativa Técnicas: Encuestas  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Zara Choquecota Serrano Año: 2022 Monitoreo: ..... Ámbito de Aplicación: Padres de familia Forma de Administración: Autoadministración	DESCRIPTIVA: Rho Spearman          INFERENCIAL: Hipotético - Deductivo				

**ANEXO N° 02**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

VARIABLE 1: PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
Procesos de la administración educativa	Los procesos de la administración educativa, reflejarán el compromiso del máximo nivel para llevar a cabo con las leyes aplicables y el mejoramiento constante. La política, forma la base sobre la cual cada organización instituye sus fines y metas de alta calidad. Botero et al., (2021)	Para el estudio de esta variable se elaboró 20 ítems en función a las dimensiones: Planeación Organización Control Dirección	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diagnóstico educativo</li> <li>✓ Planificación de estrategias</li> <li>✓ Elaboración de los instrumentos de gestión escolar</li> <li>✓ Presupuesto</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinación</li> <li>✓ Autoridad</li> <li>✓ Jerarquía</li> <li>✓ Funcionalismo</li> <li>✓ Delegación</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Liderazgo</li> <li>✓ Motivación</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Monitoreo y acompañamiento</li> <li>✓ Medición de resultados</li> <li>✓ Retroalimentación</li> </ul>	

## VARIABLE 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	Escala de medición
Desempeño directivo	Es la parte básica de la innovación del establecimiento o educativo que se encuadra interiormente de las estrategias de perfeccionamiento docente prevalecidos por el Sector Educación, Se vuelve en un instrumento vital de culminación de una habilidad completa del progreso directivo. (Alvarez Delgado, 2021)	Para el estudio de esta variable se elaboró 20 ítems en función a las dimensiones:  Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planificación institucional</li> <li>✓ Participación democrática</li> <li>✓ Aprendizaje de calidad</li> <li>✓ Evaluación de la gestión institucional</li> </ul>	Ordinal
		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica</li> <li>✓ Monitoreo y acompañamiento docente</li> </ul>	

## ANEXO 3. ENCUESTAS APLICADAS

### CUESTIONARIO

Cuestionario sobre los procesos de la administración educativa

Estimado padre de familia, este cuestionario tiene como propósito conocer su opinión, sobre los procesos de la administración educativa de su institución educativa.

Instrucciones: Lea detenidamente “X” cada ítem y marca solo una alternativa que crea por conveniente. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi agradecimiento por su participación:

Escala valorativa

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

N°	Dimensión 1: Planeación	1	2	3	4	5
1	La directora realiza un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de las actividades.					
2	La directora demuestra iniciativa y responsabilidad en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3	La directora considera las necesidades e intereses de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo institucional.					
4	La directora elabora la calendarización de las actividades institucionales con la participación de los padres de familia.					
5	En la planificación de las actividades, la directora considera la elaboración de los acuerdos de convivencia.					
	Dimensión 2: Organización					
6	La directora toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones de los padres de familia y otros agentes educativos.					
7	La distribución del tiempo está de acuerdo a la realidad de la institución educativa.					
8	La directora promueve la participación de los agentes educativos en la diversificación del currículo nacional.					
9	La directora promueve el trabajo en equipo para la ejecución de las diferentes actividades.					
10	La directora brinda orientaciones y acompañamiento en las funciones asignadas como APAFA o CONEI.					
11	La directora fomenta el trabajo colaborativo y coordinado con las autoridades e instituciones de su comunidad, estableciendo una red de aliados.					
	Dimensión 3: Dirección					

12	La directora aplica estrategias y/o técnicas para la realización de las diferentes actividades, promoviendo las relaciones interpersonales.					
13	La directora coordina con los padres de familia para la planificación y ejecución del presupuesto de mantenimiento de locales escolares.					
14	La directora promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.					
15	La directora demuestra capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para el logro de los objetivos.					
	Dimensión 4: Control					
16	La directora vela por el cumplimiento de sus funciones del APAFA o CONEI.					
17	El plan de monitoreo está elaborado de acuerdo al plan anual de trabajo.					
18	La directora evalúa y monitorea las acciones educativas de manera permanentes.					
19	La directora realiza acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.					
20	La directora realiza acciones de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación a los diferentes comités ( APAFA, CONEI, CAE, otros).					

ELABORADO POR LA BACHILLER:

ZARA CHOQUECOTA SERRANO

## CUESTIONARIO

Cuestionario sobre el desempeño directivo

Estimado padre de familia, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión que tiene usted sobre el desempeño directivo de su institución educativa.

Instrucciones: Lea detenidamente "X" cada ítem y marca solo una alternativa que crea por conveniente. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi agradecimiento por su participación:

Escala valorativa

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

Desempeño	Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1	2	3	4	5
1	La directora diagnóstica las características del entorno institucional como insumo para la planificación de las actividades.					
2	La directora realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa.					
3	La directora involucra a los actores educativos para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar.					
4	La directora promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
5	La directora genera un clima escolar favorable basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
6	La directora fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad a través de los comités de APAFA, CONEI, CAE y otros.					
7	La directora identifica y comunica las necesidades de la infraestructura, equipamiento y material educativa para el logro de los aprendizajes.					
8	La directora gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad.					
9	La directora gestiona el uso óptimo de los recursos financieros, cuentas y presupuesto del programa de mantenimiento de locales escolares.					
10	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora de continua de los aprendizajes.					

11	La directora promueve las reuniones de trabajo colegiado a nivel de RED, institucional y otros.					
12	La directora gestiona la información que generen los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.					
13	La directora implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
15	La directora promueve su desarrollo profesional, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación para mejorar su práctica pedagógica.					
16	La directora promueve la reflexión permanente e implementar estrategias para mejorar el desempeño docente.					
17	La directora brinda condiciones para la implementación de los proyectos de innovación e investigación.					
18	La directora promueve la participación de los actores educativos en la planificación curricular.					
19	La directora promueve el uso de las estrategias pertinentes a la atención de los estudiantes con necesidades especiales a través del aprendizaje colaborativo.					
20	La directora asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de la evaluación para retroalimentar.					

Elaboración a partir del marco del buen desempeño directivo.

## ANEXO 4. DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. OCHOA TATAJE, Freddy Antonio

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la UCV - Ate, se requiere validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información para el desarrollo de la investigación, la cual conducirá a la obtención del grado de Maestro (a).

El título nombre del proyecto de investigación es: Procesos de la administración educativa y desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – puno 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Apellidos y nombres:

D.N.I:

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Procesos de la administración educativa

(Botero et al., 2021) Los procesos de la administración educativa, reflejarán el compromiso del máximo nivel para llevar a cabo con las leyes aplicables y el mejoramiento constante. La política, forma la base sobre la cual cada organización instituye sus fines y metas de alta calidad.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: La planeación

Hinostrosa, (2021) La planificación empieza con la determinación de metas, creando propuestas operativas en los que se reconocen los actos a desarrollar, los plazos que se proponen para cada una, así como los responsables de realizarlas.

Dimensión 2: La organización

Hinostrosa Berocal, (2021) Estos constituyen las líneas rectas que están orientadas a la práctica diaria del área organizacional y la conducción institucional. Principio de misión educativa. Principio de unidad, competencia y especialización funcional, de jerarquía o autoridad, coordinación, liderazgo eficaz, toma de decisiones estratégicas, planeación estratégica y Principio de control eficaz.

Dimensión 3: La dirección

Martinez Mamani, (2022) tiene la funcionalidad ejecutiva que involucra mandar, influir y motivar a los empleados, posibilita dirigir y supervisar el trabajo de estos en la institución hacia el logro de las metas.

Dimensión 4: El control

Durán Sanhueza, (2018) A la hora de evaluar los procesos de rendición de cuentas es importante reflexionar sobre las consecuencias que estos procesos generan en el sistema educativo y en los actores que lo componen. pues ejercen un fuerte poder en las representaciones que se hacen del sistema y la valoración que los actores involucrados hacen de sí mismos.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Procesos de la administración educativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diagnostico educativo</li> <li>✓ Planificación de estrategias</li> <li>✓ Elaboración de los instrumentos de gestión escolar</li> <li>✓ Presupuesto</li> </ul>	1 - 5	Alto (80 - 100) Medio (43 -79) Bajo (20 - 42)
Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinación</li> <li>✓ Autoridad</li> <li>✓ Jerarquía</li> <li>✓ Funcionalismo</li> <li>✓ Delegación</li> </ul>	6 - 11	
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoridad</li> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Liderazgo</li> <li>✓ Motivación</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> </ul>	12 - 15	
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Monitoreo y acompañamiento</li> <li>✓ Medición de resultados</li> <li>✓ Retroalimentación</li> </ul>	16 - 20	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LA PLANEACIÓN</b>							
1	La directora realiza un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de las actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2	La directora demuestra iniciativa y responsabilidad en la elaboración de los instrumentos de gestión.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
3	La directora considera las necesidades e intereses de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo institucional.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
4	La directora elabora la calendarización de las actividades institucionales con la participación de los padres de familia.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5	En la planificación de las actividades, la directora considera la elaboración de los acuerdos de convivencia.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: LA ORGANIZACIÓN</b>							
6	La directora toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones de los padres de familia y otros agentes educativos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7	La distribución del tiempo está de acuerdo a la realidad de la institución educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8	La directora promueve la participación de los agentes educativos en la diversificación del currículo nacional.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9	La directora promueve el trabajo en equipo para la ejecución de las diferentes actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
10	La directora brinda orientaciones y acompañamiento en las funciones asignadas como APAFA o CONEI.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11	La directora fomenta el trabajo colaborativo y coordinado con las autoridades e instituciones de su comunidad, estableciendo una red de aliados.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: LA DIRECCIÓN</b>							

1 2	La directora aplica estrategias y/o técnicas para la realización de las diferentes actividades, promoviendo las relaciones interpersonales.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
1 3	La directora coordina con los padres de familia para la planificación y ejecución del presupuesto de mantenimiento de locales escolares.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
1 4	La directora promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
1 5	La directora muestra capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para el logro de los objetivos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 4: EL CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1 6	La directora vela por el cumplimiento de sus funciones del APAFA o CONEI.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
1 7	El plan de monitoreo está elaborado de acuerdo al plan anual de trabajo.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
1 8	La directora evalúa y monitorea las acciones educativas de manera permanentes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
1 9	La directora realiza acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2 0	La directora realiza acciones de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación a los diferentes comités ( APAFA, CONEI, CAE, otros).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QCHOA TATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....de.....del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

Firma del Experto Informante.

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

Variable: Desempeño directivo

Alvarez,( 2021) es la parte básica de la innovación del establecimiento educativo que se encuadra interiormente de las estrategias de perfeccionamiento docente prevalecidos por el Sector Educación, Se vuelve en un instrumento vital de culminación de una habilidad completa del progreso directivo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Aravena y Ramirez, (2019) Una Participación democrática en las escuelas estima a todos los miembros como sujetos de derecho. Esto involucra que cada individuo tiene responsabilidades.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Enriquez et al., (2021) la Evaluación Educativa constituye la herramienta fundamental del desarrollo del proceso de cambio dirigido a la mejora de la calidad educativa, y por tanto, acreditarse institucionalmente.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	✓ Planificación institucional	1 – 2	Alto (80 - 100) Medio (43 -79) Bajo (20 - 42)
	✓ Participación democrática	3 – 6	
✓ Aprendizaje de calidad	7 – 11		
✓ Evaluación de la gestión institucional	12 - 14		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	✓ Formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica	15 – 17	
	✓ Monitoreo y acompañamiento docente	18 - 20	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO

N <sub>o</sub>	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	La directora diagnóstica las características del entorno institucional como insumo para la planificación de las actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2	La directora realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
3	La directora involucra a los actores educativos para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
4	La directora promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5	La directora genera un clima escolar favorable basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
6	La directora fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad a través de los comités de APAFA, CONEI, CAE y otros.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7	La directora identifica y comunica las necesidades de la infraestructura, equipamiento y material educativo para el logro de los aprendizajes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8	La directora gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9	La directora gestiona el uso óptimo de los recursos financieros, cuentas y presupuesto del programa de mantenimiento de locales escolares.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

10	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora de continua de los aprendizajes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11	La directora promueve las reuniones de trabajo colegiado a nivel de RED, institucional y otros.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
12	La directora gestiona la información que generen los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
13	La directora implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
14	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La directora promueve su desarrollo profesional, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación para mejorar su práctica pedagógica.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
16	La directora promueve la reflexión permanente e implementa estrategias para mejorar el desempeño docente.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
17	La directora brinda condiciones para la implementación de los proyectos de innovación e investigación.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
18	La directora promueve la participación de los actores educativos en la planificación curricular.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
19	La directora promueve el uso de las estrategias pertinentes a la atención de los estudiantes con necesidades especiales a través del aprendizaje colaborativo.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

20	La directora asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de la evaluación para retroalimentar.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
----	--	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QCHOA TATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....de.....del 2020

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LA PLANEACIÓN</b>							
1	La directora realiza un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de la actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2	La directora demuestra iniciativa y responsabilidad en la elaboración de los instrumentos de gestión.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
3	La directora considera las necesidades e intereses de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo institucional.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
4	La directora elabora la calendarización de las actividades institucionales con la participación de los padres de familia.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5	En la planificación de las actividades, la directora considera la elaboración de los acuerdos de convivencia.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: LA ORGANIZACIÓN</b>							
6	La directora toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones de los padres de familia y otros agentes educativos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7	La distribución del tiempo está de acuerdo a la realidad de la institución educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8	La directora promueve la participación de los agentes educativos en la diversificación del currículo nacional.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9	La directora promueve el trabajo en equipo para la ejecución de las diferentes actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
10	La directora brinda orientaciones y acompañamiento en las funciones asignadas como APAFA o CONEI.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

11	La directora fomenta el trabajo colaborativo y coordinado con las autoridades e instituciones de su comunidad, estableciendo una red de aliados.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: LA DIRECCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	La directora aplica estrategias y/o técnicas para la realización de las diferentes actividades, promoviendo las relaciones interpersonales.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
13	La directora coordina con los padres de familia para la planificación y ejecución del presupuesto de mantenimiento de locales escolares.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
14	La directora promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
15	La directora muestra capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para el logro de los objetivos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 4: EL CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	La directora vela por el cumplimiento de sus funciones del APAFA o CONEI.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
17	El plan de monitoreo está elaborado de acuerdo al plan anual de trabajo.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
18	La directora evalúa y monitorea las acciones educativas de manera permanentes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
19	La directora realiza acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
20	La directora realiza acciones de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación a los diferentes comités ( APAFA, CONEI, CAE, otros).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN......

.....de.....del 201.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA  
Cod. SUNEDU: A 01536796  
Cod. Reg. UCV N° 3 FI: 217 N° 11  
Firma del ~~validador~~ informante.

2: DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Sugerencias
----	---------------------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	-------------

	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La directora diagnóstica las características del entorno institucional como insumo para la planificación de las actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2	La directora realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
3	La directora involucra a los actores educativos para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
4	La directora promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5	La directora genera un clima escolar favorable basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
6	La directora fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad a través de los comités de APAFA, CONEI, CAE y otros.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7	La directora identifica y comunica las necesidades de la infraestructura, equipamiento y material educativa para el logro de los aprendizajes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8	La directora gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9	La directora gestiona el uso óptimo de los recursos financieros, cuentas y presupuesto del programa de mantenimiento de locales escolares.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
10	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua de los aprendizajes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11	La directora promueve las reuniones de trabajo colegiado a nivel de RED, institucional y otros.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

12	La directora gestiona la información que generen los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
13	La directora implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
14	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La directora promueve su desarrollo profesional, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación para mejorar su práctica pedagógica.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
16	La directora promueve la reflexión permanente e implementa estrategias para mejorar el desempeño docente.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
17	La directora brinda condiciones para la implementación de los proyectos de innovación e investigación.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
18	La directora promueve la participación de los actores educativos en la planificación curricular.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
19	La directora promueve el uso de las estrategias pertinentes a la atención de los estudiantes con necesidades especiales a través del aprendizaje colaborativo.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
20	La directora asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de la evaluación para retroalimentar.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

INSTRUMENTO VALIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LA PLANEACIÓN</b>							
1	La directora realiza un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de la actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2	La directora demuestra iniciativa y responsabilidad en la elaboración de los instrumentos de gestión.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
3	La directora considera las necesidades e intereses de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo institucional.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
4	La directora elabora la calendarización de las actividades institucionales con la participación de los padres de familia.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5	En la planificación de las actividades, la directora considera la elaboración de los acuerdos de convivencia.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: LA ORGANIZACIONES</b>							
6	La directora toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones de los padres de familia y otros agentes educativos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7	La distribución del tiempo está de acuerdo a la realidad de la institución educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8	La directora promueve la participación de los agentes educativos en la diversificación del currículo nacional.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9	La directora promueve el trabajo en equipo para la ejecución de las diferentes actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
10	La directora brinda orientaciones y acompañamiento en las funciones asignadas como APAFA o CONEI.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11	La directora fomenta el trabajo colaborativo y coordinado con las autoridades e instituciones de su comunidad, estableciendo una red de aliados.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: LA DIRECCIÓN</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	

12	La directora aplica estrategias y/o técnicas para la realización de las diferentes actividades, promoviendo las relaciones interpersonales.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
13	La directora coordina con los padres de familia para la planificación y ejecución del presupuesto de mantenimiento de locales escolares.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
14	La directora promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
15	La directora muestra capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para el logro de los objetivos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 4: EL CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16	La directora vela por el cumplimiento de sus funciones del APAFA o CONEI.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
17	El plan de monitoreo está elaborado de acuerdo al plan anual de trabajo.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
18	La directora evalúa y monitorea las acciones educativas de manera permanentes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
19	La directora realiza acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
20	La directora realiza acciones de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación a los diferentes comités ( APAFA, CONEI, CAE, otros).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

INSTRUMENTO VALIDADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [✓]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMI  
DNI: 23271871

Especialidad del validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	La directora diagnóstica las características del entorno institucional como insumo para la planificación de las actividades.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
2	La directora realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
3	La directora involucra a los actores educativos para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
4	La directora promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
5	La directora genera un clima escolar favorable basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
6	La directora fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad a través de los comités de APAFA, CONEI, CAE y otros.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
7	La directora identifica y comunica las necesidades de la infraestructura, equipamiento y material educativa para el logro de los aprendizajes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
8	La directora gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de enseñanza- aprendizaje de calidad.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
9	La directora gestiona el uso óptimo de los recursos financieros, cuentas y presupuesto del programa de mantenimiento de locales escolares.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
10	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora de continua de los aprendizajes.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
11	La directora promueve las reuniones de trabajo colegiado a nivel de RED, institucional y otros.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

12	La directora gestiona la información que generen los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
13	La directora implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
14	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	La directora promueve su desarrollo profesional, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación para mejorar su práctica pedagógica.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
16	La directora promueve la reflexión permanente e implementa estrategias para mejorar el desempeño docente.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
17	La directora brinda condiciones para la implementación de los proyectos de innovación e investigación.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
18	La directora promueve la participación de los actores educativos en la planificación curricular.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
19	La directora promueve el uso de las estrategias pertinentes a la atención de los estudiantes con necesidades especiales a través del aprendizaje colaborativo.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
20	La directora asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de la evaluación para retroalimentar.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

INSTRUMENTO VALIDADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMÍ  
DNI: 23271871

Especialidad del  
validador: DRA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

## ANEXO 4. CUESTIONARIO

Cuestionario sobre los procesos de la administración educativa

Estimado padre de familia, este cuestionario tiene como propósito conocer su opinión que tiene usted, sobre los procesos de la administración educativa de su institución educativa.

Instrucciones: Lea detenidamente “X” cada ítem y marca solo una alternativa que crea por conveniente. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi agradecimiento por su participación:

Escala valorativa

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

N°	Dimensión 1: Planeación	1	2	3	4	5
1	La directora realiza un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de la actividades.					
2	La directora demuestra iniciativa y responsabilidad en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
3	La directora considera las necesidades e intereses de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo institucional.					
4	La directora elabora la calendarización de las actividades institucionales con la participación de los padres de familia.					
5	En la planificación de las actividades, la directora considera la elaboración de los acuerdos de convivencia.					
	Dimensión 2: Organización					
6	La directora toma en cuenta el organigrama institucional para la delegación de funciones de los padres de familia y otros agentes educativos.					
7	La distribución del tiempo está de acuerdo a la realidad de la institución educativa.					
8	La directora promueve la participación de los agentes educativos en la diversificación del currículo nacional.					
9	La directora promueve el trabajo en equipo para la ejecución de las diferentes actividades.					
10	La directora brinda orientaciones y acompañamiento en las funciones asignadas como APAFA o CONEI.					
11	La directora fomenta el trabajo colaborativo y coordinado con las autoridades e instituciones de su comunidad, estableciendo una red de aliados.					
	Dimensión 3: Dirección					
12	La directora aplica estrategias y/o técnicas para la realización de las diferentes actividades, promoviendo las relaciones interpersonales.					

13	La directora coordina con los padres de familia para la planificación y ejecución del presupuesto de mantenimiento de locales escolares.				
14	La directora promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.				
15	La directora demuestra capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para el logro de los objetivos.				
	Dimensión 4: Control				
16	La directora vela por el cumplimiento de sus funciones del APAFA o CONEI.				
17	El plan de monitoreo está elaborado de acuerdo al plan anual de trabajo.				
18	La directora evalúa y monitorea las acciones educativas de manera permanentes.				
19	La directora realiza acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.				
20	La directora realiza acciones de monitoreo, acompañamiento y retroalimentación a los diferentes comités ( APAFA, CONEI, CAE, otros).				

## CUESTIONARIO

### Cuestionario sobre el desempeño directivo

Estimado padre de familia, el presente cuestionario tiene como propósito conocer su opinión que tiene usted sobre el desempeño directivo de su institución educativa. Instrucciones: Lea detenidamente “X” cada ítem y marca solo una alternativa que crea por conveniente. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi agradecimiento por su participación:

#### Escala valorativa

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

Desempeño	Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	1	2	3	4	5
1	La directora diagnóstica las características del entorno institucional como insumo para la planificación de las actividades.					
2	La directora realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa.					
3	La directora involucra a los actores educativos para la formulación y reajuste de los instrumentos de gestión escolar.					
4	La directora promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
5	La directora genera un clima escolar favorable basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
6	La directora fomenta la participación organizada de las familias y la comunidad a través de los comités de APAFA, CONEI, CAE y otros.					
7	La directora identifica y comunica las necesidades de la infraestructura, equipamiento y material educativa para el logro de los aprendizajes.					
8	La directora gestiona e implementa el uso racional del tiempo para los procesos de enseñanza- aprendizaje de calidad.					
9	La directora gestiona el uso óptimo de los recursos financieros, cuentas y presupuesto del programa de mantenimiento de locales escolares.					
10	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora de continua de los aprendizajes.					
11	La directora promueve las reuniones de trabajo colegiado a nivel de RED, institucional y otros.					

12	La directora gestiona la información que generen los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.					
13	La directora implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	La directora conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
15	La directora promueve su desarrollo profesional, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación para mejorar su práctica pedagógica.					
16	La directora promueve la reflexión permanente e implementa estrategias para mejorar el desempeño docente.					
17	La directora brinda condiciones para la implementación de los proyectos de innovación e investigación.					
18	La directora promueve la participación de los actores educativos en la planificación curricular.					
19	La directora promueve el uso de las estrategias pertinentes a la atención de los estudiantes con necesidades especiales a través del aprendizaje colaborativo.					
20	La directora asegura la comunicación oportuna y asertiva de los resultados de la evaluación para retroalimentar.					

Elaboración a partir del marco del buen desempeño directivo.

### ANEXO N° 5 BASE DE DATOS

PLANEACIÓN	N°	NIVEL	ORGANIZACIÓN	NIVEL	DIRECCIÓN	NIVEL	CONTROL	NIVEL	DESEMPEÑO DIRECTIVO	NIVEL	PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	NIVEL
10	1	2	14	2	9	1	13	2	52	2	46	2
10	2	2	18	3	12	2	14	2	51	2	54	2
18	3	3	17	3	14	2	15	2	64	2	64	2
13	4	2	14	2	10	2	13	2	57	2	50	2
19	5	3	18	3	14	2	18	3	73	2	69	2
14	6	2	18	3	13	2	18	3	69	2	63	2
12	7	2	18	3	14	2	18	3	71	2	62	2
17	8	3	17	3	10	2	13	2	67	2	57	2
12	9	2	12	2	6	1	13	2	47	1	43	2
15	10	2	20	3	14	2	18	3	76	2	67	3
15	11	2	18	3	12	2	17	3	66	2	62	2
15	12	2	18	3	12	2	16	3	63	2	61	2
15	13	2	17	3	12	2	17	3	70	2	61	2
16	14	3	19	3	14	2	17	3	71	2	66	2
18	15	3	18	3	16	3	17	3	81	2	69	3
8	16	1	12	2	9	1	15	2	60	1	44	2
14	17	2	18	3	11	2	17	3	63	2	60	2
11	18	2	7	1	10	2	10	2	48	1	38	2
20	19	3	20	3	14	2	19	3	77	2	73	3
12	20	2	17	3	10	2	16	3	52	2	55	2
11	21	2	14	2	11	2	14	2	54	2	50	2
10	22	2	13	2	10	2	12	2	51	1	45	2
15	23	2	17	3	9	1	18	3	64	2	59	2

15	24	2	12	2	9	1	13	2	51	2	49	2
10	25	2	15	2	10	2	13	2	55	2	48	2
14	26	2	19	3	13	2	19	3	72	2	65	2
14	27	2	19	3	14	2	17	3	61	2	64	2
15	28	2	17	3	11	2	17	3	63	2	60	2
14	29	2	15	2	13	2	15	2	64	2	57	2
11	30	2	19	3	12	2	16	3	65	2	58	2
12	31	2	12	2	9	1	11	2	44	1	44	1
12	32	2	15	2	14	2	13	2	60	2	54	2
12	33	2	14	2	10	2	14	2	48	2	50	2
11	34	2	14	2	12	2	11	2	57	2	48	2
12	35	2	14	2	8	1	11	2	60	1	45	2
11	36	2	12	2	9	1	11	2	47	1	43	2
8	37	1	13	2	8	1	12	2	45	1	41	1
12	38	2	15	2	8	1	15	2	52	2	50	2
14	39	2	19	3	8	1	14	2	77	2	55	3
13	40	2	18	3	12	2	16	3	60	2	59	2
13	41	2	15	2	11	2	18	3	73	2	57	2
11	42	2	16	3	8	1	14	2	55	2	49	2
12	43	2	17	3	12	2	15	2	52	2	56	2
12	44	2	15	2	9	1	14	2	53	2	50	2
9	45	1	13	2	6	1	14	2	50	1	42	2
10	46	2	14	2	9	1	14	2	46	2	47	2
16	47	3	15	2	14	2	15	2	73	2	60	2
8	48	1	13	2	8	1	8	1	49	1	37	2
9	49	1	12	2	10	2	12	2	45	1	43	1
12	50	2	10	2	12	2	12	2	52	2	46	2

**BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA PRIMERA VARIABLES**

PLANEACIÓN	NIVEL	ORGANIZACIÓN	NIVEL	DIRECCIÓN	NIVEL	CONTROL	NIVEL	PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	NIVEL
14	2	19	3	13	2	19	3	65	2
14	2	19	3	14	2	17	3	64	2
15	2	17	3	11	2	17	3	60	2
12	2	15	2	8	1	15	2	50	2
13	2	18	3	12	2	16	3	59	2
11	2	16	3	8	1	14	2	49	2
9	1	13	2	6	1	14	2	42	1
16	3	15	2	14	2	15	2	60	2
9	1	12	2	10	2	12	2	43	1
12	2	10	2	12	2	12	2	46	2

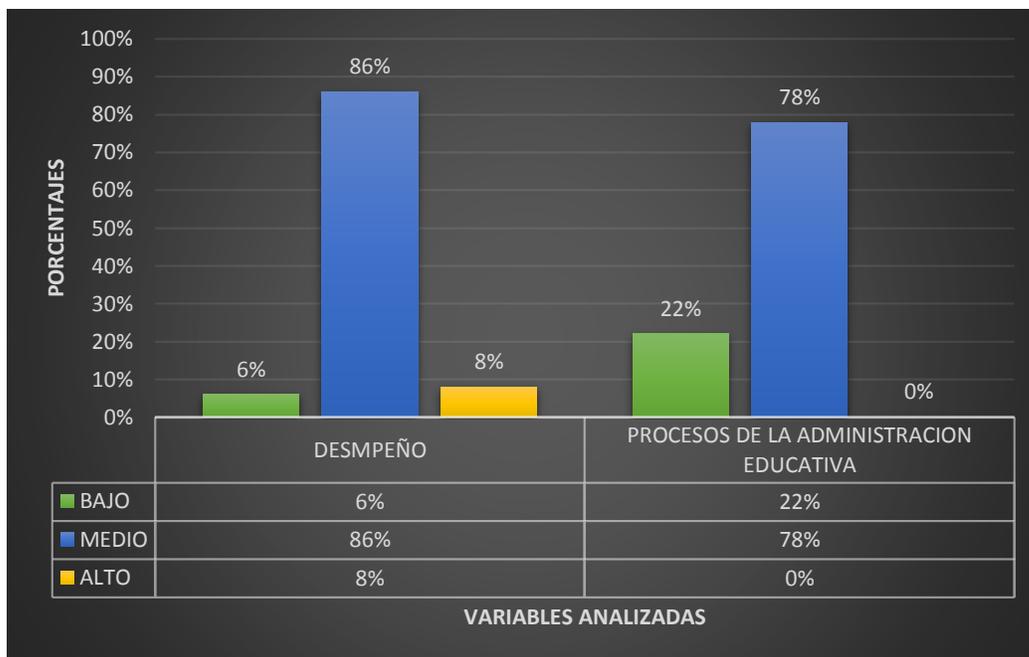
**BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA SEGUNDA VARIABLE**

PLANEACIÓN	NIVEL	ORGANIZACIÓN	NIVEL	DIRECCIÓN	NIVEL	CONTROL	NIVEL	DESEMPEÑO DIRECTIVO	NIVEL
10	2	14	2	9	1	13	2	52	2
18	3	17	3	14	2	15	2	64	2
19	3	18	3	14	2	18	3	73	2
12	2	18	3	14	2	18	3	71	2
12	2	12	2	6	1	13	2	47	2
15	2	17	3	12	2	17	3	70	2
18	3	18	3	16	3	17	3	81	3
8	1	12	2	9	1	15	2	60	2
11	2	7	1	10	2	10	2	48	2
10	2	13	2	10	2	12	2	51	2

## ANEXO N° FIGURA N° 07. GRÁFICOS DE CORRELACIÓN

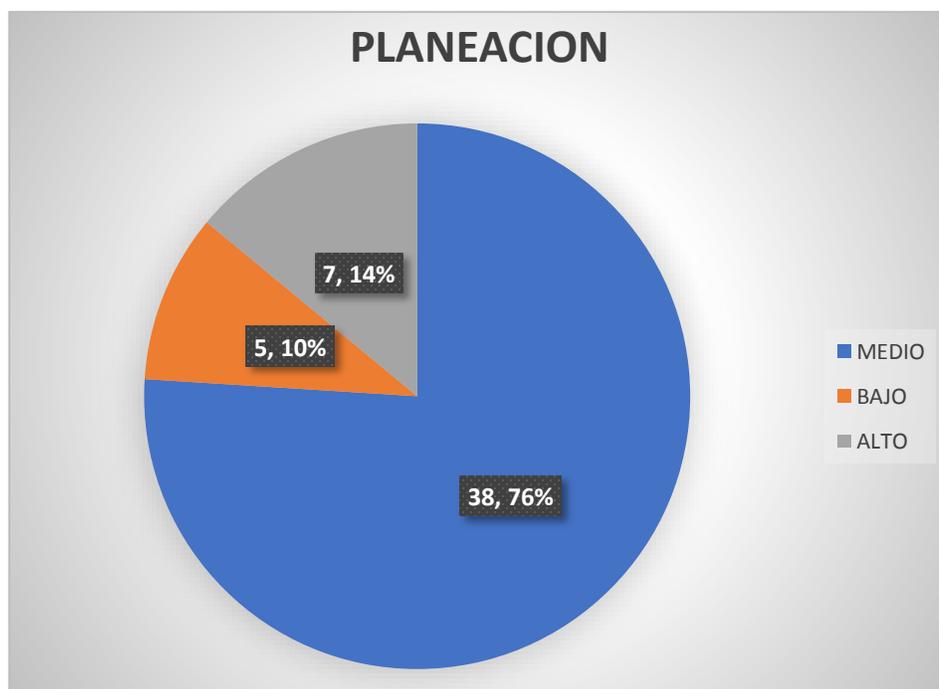
**Figura 1**

*Correlación de procesos de la administración y desempeño directivo*



**Figura 2.**

Correlación Entre planeación y desempeño directivo



**Figura 03.**

correlación entre organización y desempeño directivo



**Figura 04.**

correlación entre dirección y desempeño directivo

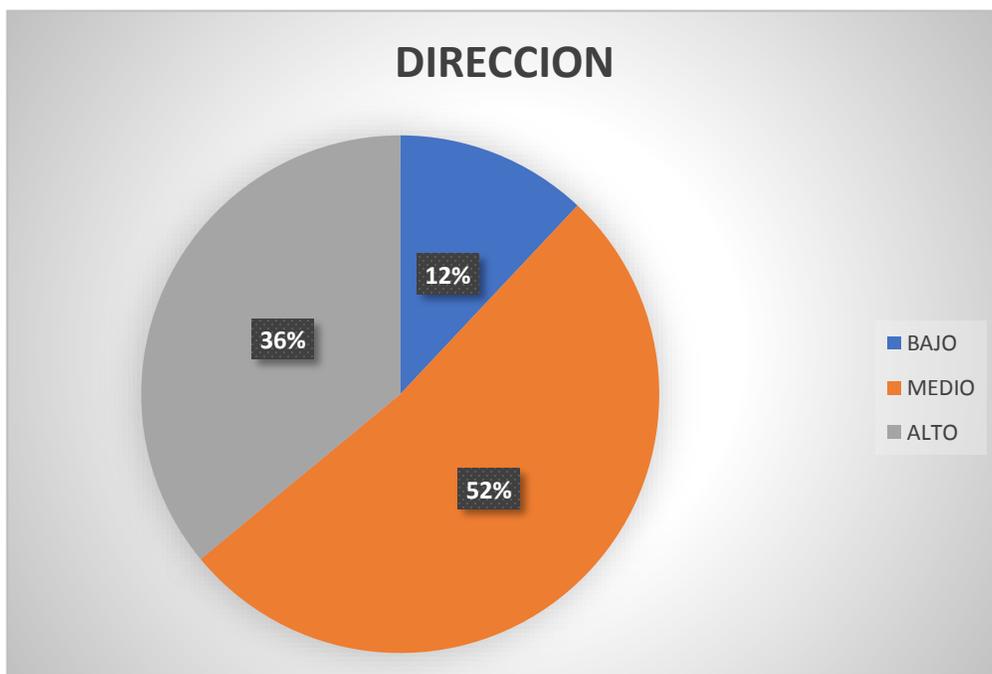
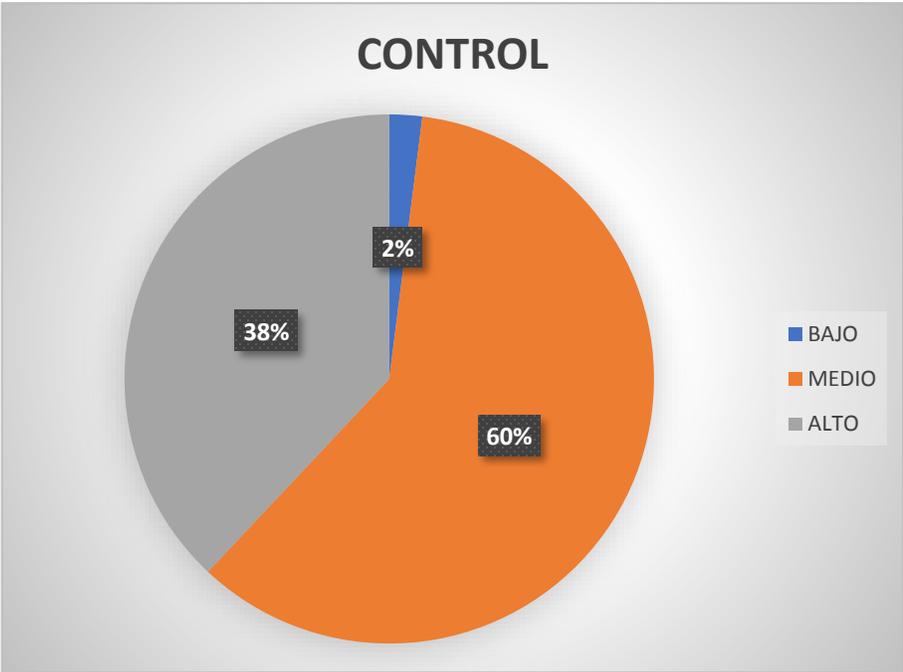


Figura 05.

correlación entre control y desempeño directivo



## POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía  
Nacional"

Lima, 10 de Julio del 2022

Señor (a):

Mg. Amanda Mamani Pilco

Coordinadora

**RED EDUCATIVA N° 09 "PASITOS QUE DEJAN HUELLA"**

**N° de carta** : 416 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 10 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CHOQUECOTA SERRANO, Zara**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **" PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE ZEPITA – PUNO 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Mg. Milagros Ruth Mayo Mamate  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

# DOCUMENTO DE CONFORMIDAD

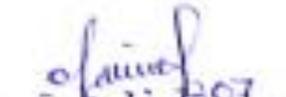
## INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE CONFORMAN LA RED N° 09 "PASITOS QUE DEJAN HUELLAS" DEL DISTRITO DE ZEPITA

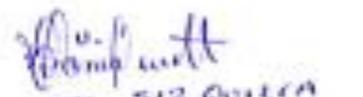
  
4025103

  
  
Prof. Rosalva S. Ramos Delgado  
DIRECTORA (a)

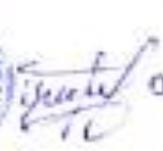
  
401 693  
Teresa Pacheco  
4025201

  
  
Lic. E. L. Flores Córdova  
EDUCACIÓN INICIAL  
DIRECTORA

  
I.E.I. 807  
CINCHA DE ROSAS

  
302 512 BOLSA  
SOLAR HORIZONTE

  
IEI N° 291  
Edith Calisaya A.

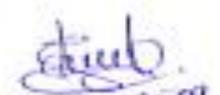

  
  
Lic. Mercedes María Córdova  
DIRECTORA (a)

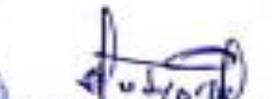
  
IEI N° 205  
Marica Amato-Ponce

  
  
Lic. Rosana Choque Flores  
DIRECTORA (a)

  
  
Lic. Rosana Choque Flores  
Profesora de Educación Inicial

  
IEI N° 889  
Blanca E. Napoles

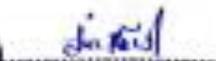
  
I.E.I. N° 807

  
  
Lic. Tudy Alicia Rodríguez Arcocha  
CNE: 40519707  
DIRECTORA (a)

  
  
DIRECTORA (a)

  
  
Lic. Rosana Choque Flores  
DIRECTORA (a)

  
  
Lic. María Elena Villalva Flores  
DIRECTORA (a)

  
  
Prof. Luz Mary Fernández Saco  
EDUCACIÓN INICIAL  
DIRECTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "

Procesos de la administración educativa y desempeño directivo en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Zepita – Puno 2022

", cuyo autor es CHOQUECOTA SERRANO ZARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO <b>DNI:</b> 07015123 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1410-1588	Firmado electrónicamente por: AOCHOA el 18-08- 2022 21:48:04

Código documento Trilce: TRI - 0400380