



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de
una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Gonzales Vilca, Josseth Manuel (orcid.org/0009-0006-7331-0255)

ASESORES:

Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa (orcid.org/00000-0002-6090-6360)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

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.

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Con profundo amor y gratitud, quiero dedicar este logro a mi amada familia. Vuestra constante apoyo, cariño y aliento han sido mi faro en esta travesía de la maestría. Cada paso que he dado en este camino ha sido impulsado por vuestro inquebrantable amor y confianza en mí.

Josseth

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento por haberme acompañado en este emocionante viaje hacia la obtención de mi grado de maestro. Ha sido un camino lleno de desafíos, descubrimientos y crecimiento personal, y no podría haberlo logrado sin el apoyo constante y la orientación que todos ustedes me brindaron.

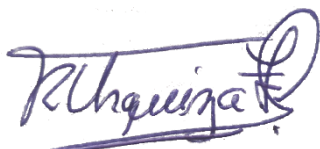
El autor

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Roxana Elisa Urquiza Zavaleta docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado “Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023” del estudiante Gonzales Vilca, Josseth Manuel constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 %, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Urquiza Zavaleta Roxana Elisa	
DNI: 17859907	Firma 
ORCID: 0000-0002-6090-6360	


Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES VILCA JOSSETH MANUEL, egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional Programa académico de la Universidad César Vallejo Trujillo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis titulada: “Desempeño Directivo y su relación con la Gestión Administrativa de una Institución Educativa de Palpa – Ica en el periodo 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que mi tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Palpa, 13 de Setiembre del 2023

GONZALES VILCA JOSSETH MANUEL	
DNI: 80026519	
ORCID: 0009-0006-7331-0255	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variable y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
Referencias	35
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	20
Tabla 2	20
Tabla 3	21
Tabla 4	23
Tabla 5	23
Tabla 6	24
Tabla 7	25
Tabla 8	25

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa, Ica. Su metodología fue de tipo básica, un diseño no experimental, su enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La población muestral fue de 27 docentes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los cuestionarios como instrumento, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis del alfa de Cronbach, obteniendo 0,990 en desempeño directivo y 0,984 en gestión administrativa. De los resultados se obtuvo a través de la prueba paramétrica de Rho de Spearman, una significancia (Sig.) = 0.000 < 0,01 y un coeficiente de correlación $r = 0,889$, lo cual afirma una intensidad positiva alta, a partir de lo cual se puede confirmar que existe relación entre ambas variables y con ello se acepta la hipótesis de investigación; permitiendo afirmar que el desempeño directivo influye para una adecuada gestión administrativa. A sí mismo se describe las relaciones que se encontraron con la variable desempeño directivo y cada una de las dimensiones planificación, organización, dirección y control, resultando en todas ellas una relación de intensidad positiva alta.

Palabras clave: Desempeño directivo, gestión administrativa, organización y planificación.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial performance and administrative management in an IE in Palpa, Ica. Its methodology was of a basic type, a non-experimental design, its quantitative approach and correlational scope. The sample population was 27 teachers. The data collection technique was the survey and the questionnaires as an instrument, the content validity was carried out through expert judgment and the level of reliability was carried out through the analysis of Cronbach's alpha, obtaining 0.969 in both variables. From the results, a significance (Sig.) = 0.000 < 0.01 and a correlation coefficient $r = 0.889$ were obtained through the parametric test of Spearman's Rho, which affirms a high positive intensity, from which it can be confirmed that there is a relationship between both variables and with this the research hypothesis is accepted; allowing to affirm that the managerial performance influences for an adequate administrative management. He himself describes the relationships that were found with the managerial performance variable and each of the planning, organization, management and control dimensions, resulting in all of them a relationship of high positive intensity.

Keywords: Management performance, administrative management, organization and planning.

I. INTRODUCCIÓN

En la coyuntura global educativa los estados exigen mejorar los desempeños directivos en aras de poder tener una mejor eficiencia en la función educativa, la cual llega a conllevar unas buenas gestiones para poder llegar a tener la tan anhelada "planificación institucional educativa", que se darán en conjunto con los ejercicios pedagógicos que lleguen a involucrar las correctas directrices y funciones de un mejor desempeño de parte de los directivos, llegando a tener como resultado final tener mejores metas y logros en las gestiones administrativas que se den en las escuelas o colegios que estén a cargo por parte de sus directores (Kaso, 2019).

Por su parte, en los países de Sudamérica, en las últimas décadas ha habido un incremento de los porcentajes sobre el mejoramiento del rol de desempeño en los directivos para que estos puedan tener la eficiencia de sus funciones y para que se requieran mejoras en sus metas. donde se sugiere que más del 70 % de directores podrían tener una mejor funcionalidad (Vaillant, 2019).

Por su parte, en el país colombiano se llegaron a evidenciar falencias en las gestiones administrativas dentro de algunas entidades estatales, citadas por Pacheco et al. (2018), llegando a ser la causa de los deficientes roles que existen en los docentes, arrojando como indicadores bajos, como por ejemplo las comunicaciones en poder dar una correcta gestión; por su parte, Rodríguez y Lechuga (2019) llegan a advertir las insatisfacciones del personal docente con respecto a la gestión administrativa, llegando así a afectar sus actividades laborales. Por otro lado, llegan a existir las carencias en el desarrollo del proceso de las innovaciones educativas, llegando a exponer al directivo y docente, la cual conlleva en inestabilidades en su centro educativo (Cóndor y Remache, 2019).

Sin embargo, en nuestro país se han llegado a experimentar algunos cambios en las instituciones privadas, pero en las instituciones estatales no se ha notado ese cambio porque siguen aún con el conservadurismo de décadas pasadas. El problema raíz llegó a generarse ante los deficientes rendimientos escolares, que

son observados al evaluar a los estudiantes desde diferentes posiciones sean nacionales e internacionales, en consecuencia, de esto es que se han generado diseños estructurales desfasados y muchos desacuerdos de lo que se pretende impartir a los jóvenes, y se sabe que ya están inmersas las innovaciones y los cambios educativos a nivel mundial (MINEDU, 2014). Circunscribiéndose en una institución educativa donde directores ejercen sus labores de una forma ineficaz entorno a los liderazgos directivos y más aún en su dificultad de poder articular una buena gestión (Connolly et al., 2019).

El problema que evidencia la presente investigación es en una institución educativa de Palpa-Ica, en la cual llega a urgir la necesidad de poder mejorar ciertas funciones en el proceso educativo, las culturas y las gestiones en las condiciones de las enseñanzas y los aprendizajes, como son los indicadores del desempeño directivo para que puedan así llegar a dar un mejoramiento en las deficiencias en gestiones administrativas. Por otro lado se logra percibir la falta de comunicación efectiva entre el director, docentes y padres de familia, originando autoritarismo en la conducción institucional, además se advierte con el transcurso del tiempo esta casa de estudios está posicionándose como líder de la jurisdicción, siendo así que se ha incrementado el número de estudiantes, y donde año tras año viene ganando diversos eventos provinciales, regionales y nacionales, convirtiéndose como un centro educativo más grande en la jurisdicción de Palpa, esto hace que maestros y familiares apoyen para gestionar a dirección, ya que ven resultados, aunque en la gran mayoría de decisiones el director las toma solo, sin tener el consenso de toda la comunidad educativa.

Por lo cual, la principal pregunta llega a ser: ¿De qué manera se relacionan el desempeño directivo y la gestión administrativa de una I.E de Palpa, Ica?

Luego de llegar de analizar la problemática planteada se procedió a describir la justificación, llegando a considerar la justificación teórica que acorde al aporte de los estudios de autores en investigaciones similares se ha tenido la posibilidad de poder llegar a reunir todos los fundamentos que son necesarios y que llegaron a poder permitir el estudiar y canalizar la información recopilada para explicar cómo

se podría afirmar que se llega a relacionar el desempeño directivo y la gestión administrativa y que estas se dan de forma alta, siendo importante que nuestra investigación tendrá un gran aporte para servir de sustento teórico a futuras investigaciones. Su justificación social se centra en poder llegar a conocer las destrezas directivas para que se llegue a implementar una política educacional y así poder llegar a gestionar el proceso administrativo de forma eficiente, brindando así un mejor servicio de calidad en menos tiempo y con los recursos que le brinden. Su justificación metodológica se basa en llegar a enfatizar la toma de los instrumentos que tendrán validez, para llegar a tener credibilidad en los resultados arrojados. Por otra parte, también se ha tenido el respeto irrestricto de las Normas APA como fuente de las citadas fichas textuales y de parafraseo acordes a las exigencias metodológicas impuestas en nuestra institución formadora para de investigación universitaria.

Respecto al objetivo principal, se propone: Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa, Ica. Y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión planificación en una I.E. de Palpa, Ica. Analizar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica. Demostrar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica. Especificar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica.

Finalmente se propone como hipótesis principal de investigación: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E. de Palpa, Ica. Seguido de ello tenemos a las hipótesis específicas las cuales están en el orden siguiente: Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión de planificación en una I.E. de la provincia de Palpa. Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica. Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica. Se establece la existencia de una

relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional se tiene a Checa (2022). Llegó a tener como objetivo la relación entre gestión administrativa y el desempeño docente de un centro de educación en el departamento de Lambayeque. Llegó a utilizar enfoque cuantitativo, siendo no experimental su diseño, siendo correlacional. Tuvo como resultados en la variable gestión administrativa que ésta tuvo niveles altos. En cuanto a su dimensión planeación, fueron de nivel eficiente las tres cuartas partes, pero no pasó lo mismo con las dimensiones organización y control ya que sus niveles arrojaron mayormente regular y deficiente. Donde llegó a concluir sobre el desempeño docente la cual será calificada como regular y la gestión administrativa igual, llegándose a determinar que ambas variables se relacionan de una manera muy fuerte.

El investigador Prado (2019). Su objetivo de investigación fue el evaluar cómo se relaciona en los maestros la gestión educativa con las habilidades directivas en una Unidad Educacional. El método a utilizar en su investigación llegó a ser de tipo básico, teniendo como diseño el correlacional causal, donde sus resultados mostraron que se relaciona significativamente la gestión educativa con las habilidades directivas en maestros. Teniendo como conclusión que las habilidades en la dirección llegan a estar en relación directa con la gestión del docente.

Manay (2023). Su objetivo principal fue el de llegar a determinar cómo se da la relación del desempeño directivo con la gestión administrativa en una I.E. Se llegó a emplear en su metodología como el tipo básico, teniendo un diseño no experimental, cuantitativo y correlacional. En cuanto a sus resultados se llegó a tener que el 54 % de maestros llegaron a mencionar sobre el desempeño directivo que se encontraba en niveles eficientes, así como un 44 % del resto lo menciona como un nivel regular, también se tiene que el 70 % llegan a practicar de forma correcta la gestión administrativa, donde un 30 % llega a contar con un nivel regular.

Llegando a sí a obtener una relación positiva alta y significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa ($r= 0,821$).

Peralta et al., (2023). Su objetivo fue recopilar evidencias disponibles referidas en la gestión administrativa en UGEL. Su metodología se llegó a basar en revisiones sobre artículos científicos, teniendo como sustento artículos de páginas reconocidas como: Scopus, Scielo, Latindex y Redalyc, siendo estos de revistas latinoamericanas. Como resultado se obtuvieron que un 20 % de estas fueron hechas en Costa Rica, el 20 % en Colombia, un 10 % en el país de Ecuador, y finalmente un 50 % en Perú, las cuales llegan a contener ideas más sobresalientes que están acorde al objetivo planteado. Los autores llegaron a concluir que una correcta gestión administrativa ayudará a tener el rol de un mejor líder directivo, sí al tener una correcta comunicación y haciendo uso del recurso humano que esté sostenga podrá llegar a encaminar el objetivo de tener mejor calidad educativa y docentes satisfechos en su labor de enseñanza.

Quiroz y Vega (2020). Tuvo como objetivo desarrollar un tipo de estudio el cual permite conocer cómo se relaciona las variables de gestión administrativa y el desempeño docente de una escuela de Trujillo. La investigación se desarrolló de una manera cuantitativa y sin manipulación de variables, siendo de corte transaccional, descriptivo y de correlación. El resultado llegó a evidenciar las aplicaciones bajas en los procedimientos administrativos que se dan cuando llegan a gestionarse en su institución educativa, por lo que se tuvo como conclusión estas dos variables, que se estarían relacionando de forma moderada y directa ($Rho= 0,577$; $p\text{-valor}=0,00$).

Chamba (2020). En su estudio buscó analizar la relación entre el desempeño docente y la gestión educativa en los docentes de centros de educación de un circuito del Limo-Ecuador. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, siendo su diseño de tipo correlacional. Sus resultados se llegaron a evidenciar en la gestión educativa, la cual se llega a desarrollar en los niveles medios y los deficientes,

llegando a concluir que llega a existir significativa relación directa de la gestión educativa con el desempeño docente.

Internacionalmente se recaba información de investigaciones similares a nuestro estudio, tal es el caso del autor Bravo (2018), este autor llegó a tener como objetivo el analizar las influencias de la variable liderazgo directivo con el ejercicio educativo de un centro educativo. Para llegar a analizar su producto de investigación se llegó a determinar la influencia de la práctica pedagógica, donde llegó a utilizar el método cuantitativo con alcances descriptivos. El resultado llegó a mencionar que el rol administrativo en los directivos es trascendental llegando a generar repercusión en múltiples dimensiones, de ahí que se recomienda dentro de la administración institucional que las escuelas públicas tiendan a impartir mejores cátedras y donde la motivación de los docentes tiene que ser constante por lo que resulta crucial tener una buena gestión, para así posibilitar llegar a cumplir la meta institucional.

Por su parte, Ramírez (2019). Tuvo como principal objetivo el poder llegar a evaluar cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño docente. Su enfoque fue cuantitativo y correlacional. Teniendo como diseño la correlación asociativa, de tipo cuantitativo, llegando a tener como resultado que la dirección no llega a mantener comunicación dentro del contexto educativo, es decir hay pocos compromisos para planificar el poder llegar a preparar las cátedras debido a la obstaculización que presenta la institución, por lo que se concluye como indispensable preparar mejores planes o metas institucionales, para que haya compromiso por parte de los directivos en tener una mejor gestión administrativa dentro de la institución educativa.

Pacheco et al (2018). Llegó a desarrollar como objetivo principal analizar la gestión administrativa en colegios rurales de una provincia del país colombiano. La metodología propuesta llegó a partir del enfoque cuantitativo, no experimental, de cortes transaccionales y de tipo descriptivo. Su estudio llegó a tener por resultado el llegar a evidenciar la no existencia de un método administrativo que domine algún

tipo de institución, por lo que se llegó a verificar el uso de ciertas técnicas de investigación precarias en la administración de una institución educativa. Un 71 % de los directores no llegan a utilizar soportes cuando quieren ayudar a tomar decisiones, y el 29 % no llega a utilizar modelos teóricos para poder gestionar el rol directivo.

Siñani (2021). Su objetivo fue analizar si la gestión administrativa llega a estar en relación con la calidad educativa para una correcta enseñanza en alumnos de una institución de primaria en Bolivia. Su metodología fue de enfoque correlacional. Su resultado arrojó que no existe método administrativo que llegue a servir como patrón para este tipo de instituciones. Teniendo como resultados, que en un 72 % de los directores no llegan a utilizar soportes en la toma de decisiones, y un 48 % no llega a utilizar los modelos de teoría como modelo para tener una mejor gestión. Donde concluye sobre la gestión administrativa y calidad educativa estas se llegan a relacionar.

Una vez finalizado los antecedentes corresponde seguir con la descripción de las variables de investigación, en lo cual se utilizara definiciones sobre el desempeño directivo como variable, según el autor Miranda (2016), el desempeño directivo lleva a estar orientado a una función pedagógica y a la vez a una gestión de administración, por lo que su definición más cercana sería todas las acciones encaminadas a realizarse con el propósito de llegar a obtener mejores resultados en la institución, donde en el desempeño directivo se verán reflejadas como el logro de dirección, además el desempeño directivo se puede saber cuál es el proceso que tendrá que tomarse en cuenta cuando se realice las evaluaciones en la institución educativa correspondiente para emitir juicios de valor para el logro de metas institucionales educativas (p. 562).

También el desempeño directivo llega a manifestarse cuando se enfrenta a adversidades y obstáculos en una institución, llegando a ser primordial el logro de metas como gestores en una dirección estudiantil, teniendo la capacidad y empatía de escuchar las críticas en su entorno directivo, llegando a facilitar el trato entre los

alumnos y formando buenos equipos de trabajo. Por lo cual es importante las elaboraciones y aplicaciones de estrategias para mejorar los rendimientos de aprendizaje, y así estar acordes con los objetivos y las metas para dar un incremento sustancial y eficaz en la calidad educativa, por lo que también es importante conocer como el factor interno llega a afectar a las disciplinas y la motivación en los conocimientos y las habilidades de una institución, siendo así el desempeño directivo se llevará por la dirección de un director que logre llegar a poner sus conocimientos y experiencias para el logro de metas institucionales, y donde todo ello tendrá un fin último, que será el correcto aprendizaje de los alumnos (Gálvez & Milla, 2018). El desempeño directivo se muestra enfrentando dificultades y retos, siendo fundamentales las capacidades administrativas, trabajando con el trato entre compañeros y enmarcando un grupo de trabajo fuerte (Ordóñez et al., 2020). Otro concepto, vendría a ser la elaboración y el uso de procedimientos en los que la ejecución del aprendizaje se ajusta a las metas y los objetivos para incrementar real y eficazmente la naturaleza de la actividad educativa (Tabroni e Ismiati, 2021).

Luego de haber definido los conceptos, se tienen en cuenta las teorías, según Marcelo y Cojal (2005) donde para el desempeño hacen mención a las siguientes: La Teoría autocrática donde afirman que se llegan a impartir ordenes de carácter arbitrario en sus trabajadores, llegando a vigilar el trabajo organizativo, y respetando su organización. La Teoría Psicológica menciona que es el director quien debe motivar de la mejor manera posible, para que así haya un estímulo de trabajo en los docentes en aras de un mejor estímulo profesional. Las teorías sociológicas llegan a establecer al director como el directivo que imparte objetivos a los demás profesionales, sabiendo de su comportamiento, falencias y decisiones en los docentes. La teoría participativa se refiere a los docentes como subordinados que anhelan un desempeño mejor, llegando a tener como fin último que se promueva el desempeño laboral en un contexto laboral idóneo para que sus ideas sean respetadas. La Teoría de dejar hacer, aducen que el director deja en los docentes el libre albedrío de poder llegar a realizar sus actividades académicas con total

libertad. Siendo las intervenciones del director muy pocas. La Teoría del comportamiento personal donde se llega a manifestar que la toma de decisión está puesta en el director, siendo él quien elige la forma más apropiada de poder poner en práctica una acción determinada en una institución. La teoría situacional donde se afirma que las direcciones deberán ser flexibles de acuerdo a la situación, pudiéndose ajustar al deseo cambiante en sus subordinados en razón a las experiencias y capacidades.

Una vez terminada la teoría del desempeño directivo, es prudente mencionar sus dimensiones como los procesos pedagógicos, siendo la primera dimensión, relacionada a interceder en el aprendizaje significativo de los alumnos (Estupiñan & Riascos, 2021). Por lo tanto, vendría a ser el proceso pedagógico donde se aborden todas las actividades que deben llegar a realizar los docentes para poder llegar a cumplir sus roles de guía e instructor en los alumnos para darle el ánimo de impartir los conocimientos y los aprendizajes. Siendo importante también el deber del docente que en el momento de enseñar debe ir acompañado con un ambiente grato de enseñanza (Asiù et al., 2021).

Se tiene a la cultura escolar como segunda dimensión, la cual llega a definir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución, para la cual sería la comunidad educativa en esta dimensión (Agudelo et al., 2022). Este aspecto alude además a vestimentas de los individuos, sus convicciones, costumbres y enfoques de estar en el entorno educativo, atendiendo en consecuencia a la circunstancia en la que se encuentra un individuo, distinguiendo su forma de comportarse, planteamiento de estar detallando cómo se comunica por sí mismo, comunica su perspectiva o actúa según la forma cómo comunica sus pensamientos, ofrece su punto de vista, o actúa según indican sus convicciones en el contexto donde interactúa (Prada et al., 2022). Llegándose a permitir el comprender los mejores y las diferencias culturales que están de acuerdo con el contexto regional, así como el poder llegar a discutir en torno a las necesidades de poder tener mejores

políticas de educación para garantizar el mejor nivel educativo en una institución (Méndez & Hevia, 2022).

En las gestiones de las condiciones de enseñanza del aprendizaje como tercera y última dimensión, es la responsabilidad social la que se llega a enfatizar para poder llegar a promover desde cuando se acompaña y se mide el aprendizaje, siendo estos disciplinarios y pedagógicos, siendo alguna de las denominadas enseñanzas de aprendizaje para toda la vida (Andrade & Wiese, 2021). Tiende a ser el proceso que incentiva a la educación, no solo sirviendo de motivación en los estudiantes, sino también en las estrategias de los docentes, sus inspiraciones, el amor desplegado en sus profesiones, sus capacidades para llegar a fomentar a los individuos en la forma de nutrirse de los conocimientos, llevándolos a vincular en las dimensiones cognitivas, afectivas y valóricas, que se dan a partir de la visión panorámica, la cual llega a permitir tener mejor decisión desde la observación de lo que ocurre en el contexto real del aprendizaje (Montoya-Carmelo 2021).

Prosiguiendo con la denominada variable gestión administrativa la cual se llega a definir como un conjunto de acciones a desarrollarse con propósito de llegar a dar por optimizados los correctos funcionamientos de una institución, por lo tanto, consiste en poder planificar, organizar, dirigir y llegar a controlar los recursos en las gestiones de las actividades de trabajo, realizándose en una forma armoniosa y eficiente (Satybaldiyeva et al., 2019). La gestión administrativa es una rutina jerárquica conectada a las funciones de los educadores (Tessarini y Saltorato, 2021), y comprende un conjunto de procedimientos que permiten guiar a la institución para lograr objetivos, finalidades de manera eficiente (Saavedra y Delgado, 2020).

Respecto a la variable gestión administrativa se tienen las teorías: Teoría de la Administración Científica. Su exponente fue Taylor (1977), quien llegó a señalar que en una institución esta debe estar basada en principios y que el seguimiento que se le haga a un trabajador de acuerdo a sus objetivos es importante,

mencionando así que es importante el monitoreo constante en el trabajador, a fin de saber si está realizando su trabajo con eficiencia. Teoría clásica de la administración. La teoría que tiene como exponente a Fayol (1971), menciona que se tienen que realizar actividades organizativas bajo funciones de producción, seguridad y una adecuada administración. Teoría burocrática. La teoría estaba propuesta por Weber (1977), el autor de esta teoría llegó a afirmar que lo crucial de una organización son las jerarquías y reglas y que de acuerdo a estas pueden dar soluciones a los complejos problemas de la organización. Teoría de las relaciones humanas. Esta teoría, a diferencia de las anteriores, menciona que el factor psicológico es más importante en una institución, ya que el compromiso de una institución y la solución a sus problemas se resolverán si tenemos buena motivación en nuestros trabajadores Teoría de los sistemas cooperativos. En Barnard (1938), el autor nos señala que, para tener una mejor administración de una organización, no será la subordinación estricta del director hacia sus trabajadores la que ayude a dar una mejor eficiencia en su administración, sino que es el conjunto de las opiniones y la motivación de sus trabajadores.

Se tuvo en la variable gestión administrativa, las siguientes dimensiones: La planificación, en ella se definen los propósitos, objetivo en el contexto educacional y las estrategias a utilizar (Méndez & Arteaga, 2021). Por su parte, Pastora y Fuentes (2021) llegan a definir las herramientas fundamentales para las enseñanzas, ya que llegan a permitir el poder llegar a fijar un objetivo en cada actividad que estas presentan. Donde según Auccapuri et al., (2021) plantea sobre la planificación que tiende a sistematizar en toda meta a mediano plazo de una organización, teniendo de crucial importancia las planificaciones adecuadas para una eficacia en la educación.

La dimensión segunda llamada organización, Gonzales (2021), la llegó a mencionar como aquella por la cual la actividad educativa y la actividad del docente pueden estar de la mano para un determinado objetivo, inclusive esta dimensión es crucial por cuanto acoge a los reglamentos o procesos administrativos que los

colegios necesitan para llegar a cumplir alguna función organizacional o educativa. Sosa (2022), por su parte, nos menciona que es un papel importante en el campo educativo por tener un binomio de aprendizaje y enseñanza basado por encima de cualquier análisis de la realidad objetiva. Así como, Panaque y Soria (2021) mencionan a la organización como aquella que se construye en diferentes aristas, desde manejar el contexto del proceso educacional, llegando a considerar métodos y contenidos para lograr un fin determinado a través de clases, talleres y seminarios.

La dirección, viene a ser la última dimensión, la cual son las acciones de los efectos de instrucción, que servirán como guía, con el fin de contemplar una cooperación, para hacerla asumir con responsabilidad y deber, con el cual desarrollará capacidades de planificaciones, organizaciones y liderazgo (Abad, 2021). De igual forma, menciona que esta dimensión implementa lineamientos establecidos en la planificación y la organización de la dirección, y además se puede lograr que los docentes sigan comprometiéndose más en la eficiencia pedagógica.

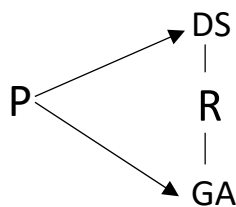
Y como cuarta dimensión es el "control", García et al. (2021), lo definieron como aquel proceso que llega a abordar los monitoreos de alguna gestión planteada y organizada, surgiendo protocolos y normas a fin de cumplir con el objetivo trazado teniendo un determinado tiempo a fin de tener la capacidad de llegar a señalar la toma de decisiones en la rectificación, a fin de evitar ocurrencias reiteradas. También es una medición para corregir el desempeño con el fin de velar los cumplimientos de las metas en una organización. Además, tiende a ocupar la estructura organizativa educacional, la cual se realizará mediante la selección de los docentes en los puestos de esa institución asignada (Romero & Gómez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Esteban (2018), menciona como tipo básico a toda investigación cuando llegue a orientar un nuevo conocimiento, siguiendo ese proceso de recolectar nuevos enfoques, para así poder seguir aumentando fuentes de conocimiento que amparen una investigación. Además, su enfoque es el cuantitativo, ya que se llegó a concentrar en tener recuentos y mediciones numéricas, llegándose a encontrar las respuestas en sus preguntas formuladas, donde fueron procesadas y plasmadas mediante un método de análisis estadístico (Otero, 2018).

3.1.2. Diseño de Investigación: Fue no experimental su diseño, no llegando a existir manipulación de las variables, llegándose a apreciar tal como se comportan en su entorno natural. Siendo su alcance correlacional, donde su estudio se llegó a direccionar por llegar a conocer los grados de intensidad donde se llegan a asociar en un contexto las variables; siendo transversal al llegar a recopilar las informaciones objetivas en unos periodos planificados (Aceituno, 2020). Siendo su modelo de diseño el siguiente:



Donde:

P = Población de una Institución Educativa de Palpa- Ica.

DS = Desempeño Laboral

GA = Gestión Administrativa

R = Relación entre la DS y GA

3.2. Variable y Operacionalización: En el estudio que se realizó tuvimos a la variable independiente desempeño directivo y la variable dependiente gestión administrativa, las cuales nos sirvieron para conocer como ambas pueden llegar a relacionarse.

Variable 1: Desempeño Directivo

Definición conceptual: Desempeño directivo. Principal directriz para las construcciones en los sistemas educativos, el cual llegará a formular competencias que serán necesarias para sus formaciones e indicadores en las evaluaciones (MINEDU, 2019).

Definición operacional: Supervisa una variedad del aspecto pedagógico, particularmente la cultura de la escuela y la gestión del entorno de aprendizaje para los estudiantes. Sus dimensiones son: procesos pedagógicos, cultura escolar y la gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje.

Indicadores: Llegó a abordar las planificaciones del diseño curricular, el constante monitoreo al docente, el acompañamiento y fortalecimiento en el docente, el seguimiento de los aprendizajes, fomentación del municipio escolar, fomenta la participación de las familias y la comunidad educativa, normas de convivencia escolar, gestión para la seguridad para la integridad física del estudiante, vela por la Organización de la integridad física del estudiante, garantiza el uso del material de enseñanza.

Escala de medición: Para la presente variable fue de medición ordinal.

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Son sus habilidades y capacidades que posee cada colaborador en su entorno laboral, demostrando sus capacidades profesionales para un crecimiento organizacional enfocado al logro de las metas trazadas (Saavedra y Delgado, 2020).

Definición operacional: Toda aquella coordinación encargada de evaluar cómo se lleva las planificaciones, cómo se organiza, se direcciona y su control dentro de un sector empresarial. Sus dimensiones fueron la planificación, organización, dirección y su control.

Indicadores: Estos fueron planificar aspectos operativos, planificar aspectos administrativos, valores éticos de capacitación, satisfacción y motivación laboral, infraestructura, sistema de control, racionalización, instrumentos de gestión, control táctico estratégico.

Escala de medición: Para la presente variable fue de medición Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Las poblaciones catalogadas como el universo, llegarían a ser personas o grupos de personas que tienen una particularidad en común en un contexto terminado. La población llega a estar establecida por grupos de personas, y organizaciones, que llegan a asemejarse en comunes características, y donde por la cual llegan a identificarse en tiempos y espacios determinados (Hernández, 2018). Siendo la población de estudio de 27 docentes de la I.E. Fermín Tanquis de Áreas Técnicas.

Criterios de inclusión: Docentes del nivel secundario en situación de contratados y nombrados los cuales desempeñan funciones de docentes y directivas.

Criterios de exclusión: Personales de limpieza, locadores, secretarias y guardianía.

3.3.2. Unidad de Análisis: 27 docentes es la población de estudio, entre nombrados, contratados y el director de una I.E. de Fermín Tanquis de Áreas Técnicas, será la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Entre las técnicas se tuvo a la encuesta, esta se utilizó para saber las opiniones de los encuestados.

Asimismo, el cuestionario fue el instrumento utilizado, donde llegó a ser aquel instrumento que sirvió para las recolecciones de datos, que son mayormente utilizados en las investigaciones científicas. Esta misma consta de un conjunto de preguntas y las respuestas que dieron sus encuestados, para que posteriormente sean procesadas en el programa indicado (Arias y Covinos, 2021).

El cuestionario fue validado por Lizandro (2019), el cual se llega a referir como una serie de preguntas que corresponden a indicadores que nos hacen saber cómo es la opinión de los encuestados. Siendo ello, se validaron los dos cuestionarios correspondientes a las dos variables, las mismas que contenían ítems, siendo validado en Palpa-Ica, por profesionales de la docencia con grado de maestría, los cuales evaluaron los criterios de coherencia, claridad, pertinencia, consistencia y representatividad (Flores et. al,2015).

Para la validez del instrumento se aplicó el formato dado por la Universidad para aplicarlo a 3 expertos, los cuales evaluaron los criterios de coherencia, claridad, pertinencia, consistencia y representatividad (Anexo 6).

Respecto a la confiabilidad se realizará una prueba piloto con 10 docentes de otro centro educativo que cumplan con las mismas características del colegio elegido, y donde se obtiene como resultado el Alfa de Cronbach = ,990 para el desempeño directivo y Alfa de Cronbach = ,984 en gestión administrativa (Anexo 8)

3.5. Procedimientos: En la I.E. se quiso saber si hay relación dentro de las variables de estudio para un mejor desempeño directivo, por lo cual fue necesario aplicar un cuestionario, donde esta fue evaluada ante tres juicios de expertos, llegándose a presentar al director una solicitud para la obtención del permiso y poder aplicar los instrumentos de investigación (Anexo 17). Los instrumentos que se utilizaron para evaluar ambas variables se llegaron a recoger de fuentes confiables,

para posteriormente se llegue a aplicar con las previas autorizaciones y permisos con la autoridad directiva de la institución que se llevó a cabo.

3.6. Método de análisis de datos: Para el presente, llegó a procesarse las informaciones que fueron recogidas en el cuestionario, que se pudo realizar de una manera estadística. Presenta tres fases: análisis crítico, edificación de la base de datos, ordenar y sintetizar la información (Ñaupas et al., 2018). Hay muchos programas estadísticos para que los datos sean procesados y analizados, de lo cual se escogió al programa SPSS como el que más expectativas generó (Hernández & Mendoza, 2018). Se aplicó Shapiro-Wilk como prueba, corroborando si existe o no la normalidad en los datos de acuerdo a los resultados y en la prueba de relación esta llegó aplicarse en la prueba estadística de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos: El respeto a la información recopilada se tuvo en cuenta al tener en cuenta los consentimientos informados de los participantes. Por lo que esta investigación llegó a contener manifestaciones en la voluntad, informadas, libres, inequívocas y específicas (consentimiento informado), de los participantes que llegaron a consentir que se les aplique el instrumento, teniendo así valores reales y objetivos. En base a ello tenemos siempre como criterio primordial la protección de los sujetos investigados.

Se tuvo al aspecto ético de la investigación como pilar fundamental, donde este se vio materializado con el íntegro desarrollo amparado en la Guía de la Universidad (Resolución N°062-2023-VI-UCV), en cuanto a los formalismos esperados por ella, refiriéndose según el estilo de las pautas de la APA 7edición. Dentro de sus principios, se tuvo el respeto al principio de autonomía de los participantes, donde estos llegan a intervenir con su voluntad en la investigación; la no maleficencia, no llegando a generar ningún prejuicio para con los encuestados; el respeto, considerando en cada participante de igual forma, sin que llegue a existir

discriminaciones raciales; la justicia, donde los participantes fueron tratados de manera imparcial.

IV. RESULTADOS

En este capítulo, desarrollaremos los niveles de las variables y sus dimensiones; ellas nos servirán para poder saber cómo los docentes califican la variable desempeño directivo y la gestión administrativa.

Tabla 1

Nivel del desempeño directivo en los docentes de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023.

Nivel	Procesos Pedagógicos		Cultura Escolar		Gestión de Condiciones Aprendizaje		Desempeño Directivo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	4	14.8%	24	88.9%	27	100.0%	24	88.9%
Medio	19	70.4%	3	11.1%	0	0%	3	11.1%
Bajo	4	14.8%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	27	100%	27	100%	27	100%	27	100%

Nota. Base de datos de Desempeño Directivo

Interpretación:

Los resultados de la tabla 1, se aprecia que un 70.4% de docentes califican como medio la dimensión procesos pedagógicos en su centro educativo, un 14.8% los califican como alto y 14.8% como bajo; respecto a la dimensión cultura escolar, el 88.9% de docentes lo califican como alto, el 11.1% como medio; respecto a la dimensión gestión de condiciones de aprendizaje, el 100% los califican como alto, y con respecto a la variable desempeño directivo el 88.9% de docentes lo califican como alto, el 11.1% como medio.

Tabla 2

Nivel de Gestión Administrativa en los docentes de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023.

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control		Gestión Administrativa	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	27	100.0%	24	88.9%	19	70.4 %	24	88.9%	24	88.9%
Medio	0	0.0%	3	11.1%	8	29.6%	3	11.1%	3	11.1%
Bajo	0	0.0%	0	0%	0	0 %	0	0%	0	0%
Total	27	100%	27	100%	27	100%	27	100%	27	100%

Nota. Base de datos de Gestión Administrativa

Interpretación:

En la tabla 2, los docentes muestran un nivel alto en la dimensión planificación con un 100 % como resultado; asimismo, el 88.9% de docentes muestra como alto la dimensión organización, y para el 11.1% es medio; respecto a la dimensión dirección, el 70.4% de docentes lo califican como alto y el 29.6% como medio. Respecto a la dimensión control se tiene que el 88.9% de docentes lo califica como alto, 11.1% como medio; respecto a la variable gestión administrativa; el 88.9% de docentes lo califica como alto, 11.1% como medio.

4.1. Prueba de normalidad de datos

Nivel de significancia

El nivel de significancia o error igual a $0.05 = 5\%$

Tabla 3

Pruebas de normalidad para las variables desempeño directivo y gestión administrativa

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Directivo	.896	27	.011
Gestión	.906	27	.018

Administrativa			
Procesos Pedagógicos	.960	27	.361
Cultura Escolar	.870	27	.003
Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	.804	27	.000
Planificación	.852	27	.001
Organización	.904	27	.016
Dirección	.936	27	.095
Control	.812	27	.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Análisis de normalidad mediante prueba Shapiro-Wilk para las variables desempeño directivo y gestión administrativa.

Hipótesis estadística

Ho: Las variables siguen una distribución normal

H1: Las variables no siguen una distribución normal

La variable desempeño directivo el valor de sig. Asintótica (bilateral) = 0.011 = 1.1 %, es menor a un nivel de significancia de 0.05 = 5 %, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable Desempeño Directivo, en la población no tiene una distribución normal, por lo que utilizamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. En cuanto a la variable Gestión Administrativa, el valor de sig. Asintótica (bilateral) = 0.018 = 1.8 %, es menor a un nivel de significancia de 0.05 = 5 %, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, para esta variable, la población no tiene una distribución normal, por lo que utilizamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa

Tabla 4

Relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E. de Palpa, Ica.

	Rho de Spearman	Gestión Administrativa
Desempeño Directivo	Correlación Rho de Spearman.	,889**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: Se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, como se observa en la tabla 4, la correlación entre las variables desempeño directivo y gestión administrativa es de $r = 0,889$, $p=0.000 < 0.05$. Se concluye que si existe relación positiva alta entre desempeño directivo y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre desempeño directivo y la dimensión planificación.

Tabla 5

Relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión planificación en una I.E. de Palpa, Ica.

	Rho de Spearman	D1: Planificación
Desempeño Directivo	Correlación Rho de Spearman.	,895**
	Sig. (bilateral)	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: Se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, como se observa en la tabla 5, la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión planificación es de $r = 0,895$, $p=0.000 < 0.05$. Se concluye que si existe relación positiva alta entre desempeño directivo y la dimensión planificación.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre desempeño directivo y la dimensión organización.

Tabla 6

Relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica.

	Rho de Spearman	D2: Organización
Desempeño Directivo	Correlación Rho de Spearman.	,884**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: Se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, como se observa en la tabla 6, la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión organización es de $r = 0,884$, $p=0.000 < 0.05$. Se concluye que si existe relación positiva alta entre desempeño directivo y la dimensión organización.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre desempeño directivo y la dimensión dirección.

Tabla 7

Relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica.

	Rho de Spearman	D3: Dirección
Desempeño Directivo	Correlación Rho de Spearman.	,876**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: Se aplicó de acuerdo la Rho de Spearman, como se observa en la tabla 7, la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión dirección es de $r = 0,876$, $p=0.000 < 0.05$. Se concluye que si existe relación positiva alta entre desempeño directivo y la dimensión dirección.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre desempeño directivo y la dimensión control.

Tabla 8

Relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica.

	Rho de Spearman	D4: Control
Desempeño Directivo	Correlación Rho de Spearman.	,836**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación: Se aplicó de acuerdo la Rho de Spearman, como se observa en la tabla 8, la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión control es de $r = 0,836$, $p=0.000 < 0.05$. Se concluye que si existe relación positiva alta entre desempeño directivo y la dimensión control.

V. DISCUSIÓN

Con el objetivo general de determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa-Ica, los resultados de las preguntas formuladas a los docentes se muestran en la tabla 1, donde se evidencia que el desempeño directivo en los docentes fue calificado en un 88.9% como alto, y el 11.1% como medio. Con respecto a la variable gestión administrativa; el 88.9% de docentes lo califica como alto, y el 11.1% como medio. Y donde además al apreciar la tabla 4 se aplicó la prueba paramétrica de Rho de Spearman, donde arrojó una significancia (Sig.) = $0.000 < 0,01$ y un coeficiente de correlación $r = 0,889$, lo cual afirma una intensidad positiva alta, a partir de lo cual se puede confirmar que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación; esto permite afirmar que el desempeño directivo influye para una adecuada gestión administrativa. El resultado similar a este objetivo fue el de Manay (2023), el cual llegó a determinar que existe la relación positiva alta y significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa con $r = 0,821$.

En las instituciones educativas donde el director es el organizador de las actividades educativas, llegan a ejercer sus labores de una forma ineficaz en torno a los liderazgos directivos y más aún en su dificultad de poder articular una buena gestión. Siendo importante el rol del directivo en el desempeño que ella muestre podrá dar una mejor gestión en su institución. Siendo así los autores Peralta et al., (2023) los cuales llegaron a mencionar que una correcta gestión administrativa ayudará a tener el rol de un mejor líder directivo, sí al tener una correcta comunicación y haciendo uso del recurso humano que esté sostenga podrá llegar a encaminar el objetivo de una correcta calidad educativa, como también mejores satisfacciones laborales para con los docentes. Y es que según el autor Miranda (2016), el desempeño directivo lleva a estar orientado a una función pedagógica y a la vez a una gestión de administración, por lo que su definición más cercana serían

todas las acciones encaminadas a realizarse con el propósito de llegar a obtener mejores resultados en la institución.

En lo que respecta se consideró la teoría psicológica sobre el desempeño directivo sustentada por Marcelo y Cojal (2005) quienes mencionan al director quien deberá motivar de la positivamente, para que así halla un estímulo de trabajo en los docentes en aras de un mejor estímulo profesional. Como también la teoría sociológica de los mismos autores, los cuales llegaron a establecer al director como el directivo que imparte objetivos a sus demás colaboradores, llegando a conocer sus virtudes y falencias.

Con relación al objetivo específico 01: Establecer la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión planificación en una I.E. de Palpa, Ica, se obtuvo en la tabla 2, la cual evidenció en la planificación de los docentes fue calificado en un 100.0% como alto. En la tabla 5, se afirmó que existe correlación positiva alta entre la variable desempeño directivo y la dimensión planificación, esto se corrobora con Rho de Spearman con un valor de 0,895 y la significancia bilateral es de 0,000 que resultó menor $<0,01$, lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En este contexto, se dice que los docentes se desempeñarán más eficazmente cuando perciban un plan adecuado, al hecho de que la planificación es un proceso sistemático, primero se identifica una necesidad y luego se desarrolla una estrategia para abordarla dentro de un marco de estrategia permitiendo la identificación de prioridades y determinación de los principios fundamentales de la institución. En cuanto a cómo se relaciona este objetivo con la investigación de Manay (2023), cuando menciona que la organización tiene una relación fuerte y positiva con el desempeño directivo, según la correlación de Pearson reportó un resultado de 0.720.

De lo mencionado se aseveró como aporte teórico a las autoras Pastora y Fuentes (2021) quienes llegaron a definir cómo las herramientas fundamentales en las enseñanzas, ya que llegan a permitir el poder llegar a fijar un objetivo en cada actividad que estas presentan. Como también, Auccapuri et al., (2021) llegó a

plantear que la planificación se llega a sistematizar en toda meta a mediano plazo de una organización, teniendo de crucial importancia las planificaciones adecuadas para una eficacia en la educación.

Respecto al objetivo específico 02: Analizar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica. El 88.9% de los docentes muestra como alto la dimensión organización, y para el 11.1% es medio. En la tabla 6, se afirmó que existe correlación positiva alta entre la variable desempeño directivo y la dimensión organización, esto se corrobora con Rho de Spearman con un valor de 0,884 y la significancia bilateral es de 0,000 que resultó menor a $<0,01$, lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Teniendo en cuenta para este objetivo que estaría guardando relación con la conclusión de Fernández (202), donde se llegó a determinar que existe relación relevante entre el desempeño directivo y la organización, donde r de Pearson = 0,603 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$, llegando a confirmarse la relación entre ambas variables.

En cuanto a la organización Gonzales (2021), la llego a mencionar como aquella por la cual la actividad educativa y la actividad del docente pueden estar de la mano para un determinado objetivo, inclusive esta dimensión es crucial por cuanto acoge a los reglamentos o procesos administrativos que los colegios necesitan para llegar a cumplir alguna función organizacional o educativa. Sosa (2022), por su parte, nos menciona que es un papel importante en el campo educativo por tener un binomio de aprendizaje y enseñanza basado por encima de cualquier análisis de la realidad objetiva. Tal cual, Panaque y Soria (2021) mencionan a la organización como aquella que se construye en diferentes aristas, desde manejar los sistemas de los procesos educacionales, llegando a considerar métodos y contenidos para lograr un fin determinado a través de clases, talleres, seminarios y actividades experimentales.

Se tuvo al objetivo específico 03: Demostrar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica. Se tuvo al 70.4% de docentes que lo califican como alto y el 29.6% como medio, la dimensión organización. En la tabla 7, se afirmó que existe correlación positiva alta entre la variable desempeño directivo y la dimensión dirección, esto se corrobora con Rho de Spearman con un valor de 0,876 y la significancia bilateral es de 0,000 que resultó menor $<0,01$, lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

Por ello Abad (2021), describe a la "dirección", que se describe como las acciones y los efectos de instrucción, que servirán como guía, con el fin de contemplar una cooperación, para hacerla asumir con responsabilidad y deber, con el cual desarrollará capacidades de planificaciones, organizaciones y liderazgo. De igual forma, menciona que esta dimensión implementa lineamientos establecidos en la planificación y la organización de la dirección, y además se puede lograr que los docentes sigan comprometiéndose más en la eficiencia pedagógica.

Como también según el autor Miranda (2016), el desempeño directivo llega a estar orientado a una función pedagógica y a la vez a una gestión de administración, donde en el desempeño directivo se verán reflejadas como el logro de dirección, además en el desempeño directivo se puede saber cuál es el proceso que tendrá que tomarse en cuenta cuando se realicen las evaluaciones en la institución educativa correspondiente para emitir juicios de valor para el logro de metas institucionales educativas (p. 562).

De acuerdo al objetivo expuesto, la teoría que más se relaciona es la Teoría de los sistemas cooperativos. Barnard (1938), llegó a señalar que para tener una mejor administración de una organización, no será la subordinación estricta del director hacia sus trabajadores la que ayude a dar una mejor eficiencia en su administración, sino que es el conjunto de las opiniones y la motivación de sus trabajadores para poder dar por resuelto obstáculos en una organización.

El objetivo específico 04: Especificar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica. Se tuvo la dimensión a la cual el 88.9% de docentes lo refieren como alto y el 11.1% lo muestra como medio. En la tabla 8, se afirmó que existe correlación positiva alta entre la variable desempeño directivo y la dimensión control, esto se corrobora con Rho de Spearman con un valor de 0,836 y la significancia bilateral es de 0,000 que resultó menor a $<0,01$, lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Donde la gestión administrativa llega a definirse como un conglomerado de actividades que pueden desarrollarse con la finalidad de llegar a dar por optimizados los correctos funcionamientos de una institución; por lo tanto, consiste en poder planificar, organizar, dirigir y llegar a controlar los recursos en las gestiones de las actividades de trabajo, realizándose en una forma armoniosa y eficiente (Satybaldiyeva et al., 2019).

Por su parte, García et al. (2021), definieron como aquel proceso que llega a abordar los monitoreos de alguna gestión planteada y organizada, surgiendo protocolos y normas a fin de cumplir con el objetivo trazado teniendo un determinado tiempo a fin de tener la capacidad de llegar a señalar la toma de decisiones en la rectificación, a fin de evitar ocurrencias reiteradas. Constituyéndose como parte en la gestión donde esta llega a encargarse en las asignaciones de los docentes y se ocupará de la estructura organizativa educacional, la cual se realizará mediante la selección de los docentes en los puestos de esa institución asignada (Romero & Gómez, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que en la I.E. de Palpa, existe una relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa, corroborándose en la correlación Rho de Spearman = 0,889 donde ésta llegó a ser positiva alta, y la significancia bilateral es $0.000 < 0,01$. Llegándose a confirmar de la relación de las variables y aceptándose la hipótesis general propuesta en nuestra investigación, denotando el desempeño directivo y su influencia positivamente en la gestión administrativa.
2. Se estableció la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión planificación en una I.E. de Palpa, Ica, donde llegó a corroborarse con la correlación Rho de Spearman = 0,895 donde ésta llegó a ser positiva alta, siendo además la significancia bilateral de $0.000 < 0,01$, lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, lo cual hace indicar que influye positivamente la planificación con el desempeño directivo.
3. Analizando la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica, se llegó a confirmar con la correlación Rho de Spearman = 0,884 donde ésta arrojó a ser positiva alta, siendo además la significancia bilateral de $0.000 < 0,01$, lo cual dio por aceptado la hipótesis de investigación llegando a rechazar la hipótesis nula, lo cual indica que la organización llega a influir positivamente con el desempeño directivo.
4. Se demostró la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica, llegándose a verificar con la correlación Rho de Spearman = 0,876 donde ésta llegó a ser positiva alta, siendo además la significancia bilateral de $0.000 < 0,01$, permitiéndonos aceptar la hipótesis de investigación y dar por rechazado la hipótesis nula, con lo cual se asevera que la dirección influye positivamente con el desempeño directivo.
5. Se llegó a especificar la relación de la variable desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica, siendo analizado con la correlación Rho de Spearman = 0,836 donde ésta llegó a ser positiva alta, siendo además

la significancia bilateral de $0.000 < 0,01$, lo cual llegó a permitir dar por aceptado la hipótesis de investigación y dar por rechazado la hipótesis nula, indicando que el control llega a influir positivamente en el desempeño directivo.

VII. RECOMENDACIONES

1. El director de la institución educativa debe llevar a cabo una administración que permita el cumplimiento de los objetivos trazados, reconociendo falencias propias para ayudar al área educativa local. El desempeño directivo será positivo para toda la institución, mientras sepa cómo saber las falencias y dar más confianza a los docentes.
2. El director del centro de enseñanza debe ayudar a las áreas y a los procesos de preparación para cumplir los objetivos que deben alcanzarse elaborando para ello una estrategia para alcanzar dichos objetivos.
3. El equipo directivo del centro educativo debe apoyar a los empleados que mantienen un alto nivel de gestión para los clientes gestionando personas, cosas, tiempo y dinero con valor y competencia.
4. El director y los coordinadores se hace hincapié para que llegue a participar en las capacitaciones que se den sobre el desempeño directivo y la gestión administrativa para dar un mejor servicio de calidad en los estudiantes.
5. Los personales jerárquicos deben liderar los ciclos de responsabilidad y evaluación constante de la administración y utilizarla como contribución para la dirección institucional, dentro de un sistema permanente y de consecuciones de metas.
6. El director de la I.E debe promover ejercicios de preparación y estudios relacionados con la organización, la asociación, los ejecutivos, el control y la ejecución que permitan a los educadores alcanzar los objetivos institucionales y fomentar un trabajo competente.

Referencias

- Abad, A. (2021). Reflexiones sobre los procesos de enseñanza/ aprendizaje en la educación a distancia. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 5(9), 132-148. <https://www.redalyc.org/journal/5739/573970382008/html/>
- Aceituno, C. (2020). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa*. Cusco-Perú: Aceituno Huacani, Carlos. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2209>
- Agudelo, J. F., Clavijo, S. J., & Vanegas, M. (2022). Cultura escolar en zonas de conflicto armado: del ámbito individual al trabajo colaborativo. *Revista colombiana de Educación*, 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8215558>
- Andrade, H. C., & Wiese, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Revista científica de la investigación y el conocimiento*, 5(2), 1-18. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1080/1725>
- Asiú, L., Asiú, A., & Barboza, O. (2021). Evaluación formativa en la práctica pedagógica. *Revista conrado*, 17(78), 1-6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000100134
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-Perú. Enfoques consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Avendaño, W. R., & Prada, R. (2021). El docente universitario ante la emergencia educativa. Adaptación a las TIC en los procesos de enseñanza. *Educación y humanismo*, 23(41), 1-21. <https://dspace-ufps.metabuscador.org/handle/ufps/1198>
- Auccapuri, A. H., Mendoza, U. U., Salas, J. C., & Palacios, D. V. (2021). Planificación curricular en la enseñanza universitaria y desempeño profesional de egresados en educación. *Revista científica multidisciplinaria*, 5(3), 1-27. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/474>
- Bravo. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la Ciudad de Loja, periodo 2016-2017*. [Tesis de maestría en gerencia y liderazgo]

educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional de la UTPL. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22060>

Bravo, E., & Cieza, S. (2022). Detalles del documento Planificación estratégica en pequeñas y medianas empresas entre 2010 y 2021. *Scopus*, 1(1), 8-16. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140011797&doi=10.18687%2fLACCEI2022.1.1.76&origin=inward&txGid=69f7a4ea0baaa8597ed08bab6aa88c7c>

Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista de la Universidad Central del Ecuador*, 2(1), 116-131. <https://revistadigital.uce.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>

Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. https://purehost.bath.ac.uk/ws/files/158620350/Connolly_James_and_Fertig.pdf

Chamba, J. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las escuelas unidocentes del circuito El Limo, Ecuador, 2020*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59574>

Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución educativa pública rural 10212, Lambayeque*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación en Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78113>

Esteban, T. (2018). Tipos de Investigación. Artículo *Repositorio Institucional Universidad Santo Toribio de Guzmán*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Estupiñan, F., & Riascos, O. V. (2021). Estudios en la reflexión de las prácticas pedagógicas y su relación con la neuroeducación. *Revista de investigaciones*, 16(2), 1-11. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/302>

- Flores, P. (2021). *Habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva docente en la institución educativa N° 11024*. [Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de la Educación Universidad César Vallejo] Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65099>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García, L., Boque, M & Nicolàs, M. (2021). La dirección escolar ante la participación del alumnado. *Revista educatio*, 39(2), 1-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7975948>
- González, W. (2021). Los espacios de aprendizaje y las formas de organización de la enseñanza: una caracterización desde la subjetividad. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(42), 1-16. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-51622021000100313
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana editores S.A. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Kaso, N., Aswar, N., Firman, F., & Ilham, D. (2019). The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools. *Scientific Journal of Management*, 7(1), 87-98. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/129/162>
- Lizandro, R. (2019). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 0.5.2018*. [Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la Educación Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37006>
- Manay, L. (2023). *Desempeño directivo y gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107877>
- Marcelo, W. y Cojal, B. (2005). *Gestión educativa*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lima

- Méndez, L., & Arteaga, Y. (2021). Prácticas de planificación para la enseñanza de las ciencias naturales: Una perspectiva metacognitiva. *Revista educaeupel*, 25(2), 1-25. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1447/1443>
- Méndez, C., & Hevia, F. (2022). Trazos etnográficos de la cultura escolar multigrado desde Chiconquiaco. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(93), 605-627. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662022000200605
- MINEDU. (2019). *Marco del bien desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&nrm=iso
- Montoya, A. (2021). La gestión escolar y su relación con el liderazgo para el aprendizaje desde la percepción del director. *Revista Perspectivas*, 6(2), 1-7. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3259/3602>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (E. U, Ed.). <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Ordóñez, R., Rodríguez, M., & López, A. (2020). A gestão escolar pela voz de seus protagonistas na Espanha. *Revista Colombiana de Educación*, 1(79), 301-324. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n79/0120-3916-rcde-79-301.pdf>
- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación: métodos para el diseño urbano-arquitectónico*. Colombia: Universidad del Atlántico. https://clasev.com/pluginfile.php/21199/mod_resource/content/1/Enfoques%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf

- Pacheco, G.R., Robles, A.C., & Ospino, C.A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>
- Panaqué, C., & Soria. (2021). Percepciones sobre el aprendizaje virtual con microlearning: estudio de caso de una experiencia de formación profesional en una organización privada. *Revista boletín redipe*, 10(2), 1-17. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1207>
- Patiño, D., & López, F. Gasca, M. (2021). Modelo de optimización para la organización de los archivos en el área de control escolar de una Universidad Pública de Pedagogía. *Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 8(16), 1-19. <https://pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/880>
- Peralta, T.M., Horna, E., Horna, T.E., & Heredia, LL, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1). <http://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Prado. L. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación Universidad César Vallejo]. Repositorio. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39019/Prado_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prada, R., Avedaño, W., & Hernández, C. (2022). Globalización y cultura digital en entornos educativos. *Revista boletín redipe*, 1-11. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1641>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(2), 1510-. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Quiroz, L. E., & Vega, Y. A. (2020). *Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública de la Libertad, 2019*. [Tesis para obtener el grado de maestro en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. https://repositorio.uct.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/736/015100627J_018200305A_M_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>

- Romero, N., & Gomez.H. (2021). Liderazgo y dirección escolar para atender al alumnado con necesidades educativas especiales. *Hipatia press*, 9(2), 1-34. <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/ijelm/article/view/6366/3408>
- Ramírez. R. (2019). *Gestión administrativa para la mejora del desempeño docente en la Escuela Juan León Mera Martínez, Loma Alta - Santa Elena - Ecuador*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación Universidad César Vallejo]. Repositorio. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58122/Ram%c3%adrez_RRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(2), 1510-. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Satybaldiyeva, R., Uskenbayeva, R., Moldagulova, A., Kalpeyeva, Z., & Aitim, A. (2019). Features of Administrative and Management Processes Modeling. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 991, 842–849. https://doi.org/10.1007/978-3-030-21803-4_84
- Siñani, E. (2021). La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de Octubre. *Revista Franz Tamayo*, 3(6), 46-60. Repositorio. <https://repositorio.editorialrele.org/jspui/handle/24251239/177>
- Sosa, D. (2022). Aprendizaje cognoscitivo impulsor de la autorregulación en la construcción del conocimiento. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471682>
- Tabroni, I., & Ismiati, I. (2021). School management strategies in improving the quality of education with leading programs based on islamic boarding schools. *Jurnal Soko Guro*, 1(3), 01-04. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/sokoguru/article/view/60/36>
- Tessarini, G., & Saltorato, P. (2021). Work organization of technical-administrative employees in a federal educational institution: an approach on career, tasks, and interpersonal relationships. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 811-823. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/?format=pdf&lang=en>
- Vaillant, D. (2019). Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos. Caracas: Corporación Andina de Fomento. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1524>

ANEXOS

Anexo 1.

Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Directivo	Es un lineamiento principal en la construcción del sistema escolar que permite formular las competencias necesarias para su formación e indicadores para la evaluación (MINEDU, 2019).	El desempeño directivo se desarrolló de acuerdo a los procesos pedagógicos, la cultura escolar y la gestión de las condiciones de enseñanza aprendizaje.	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular - Monitoreo del trabajo docente - Acompañamiento y fortalecimiento - Seguimiento de los aprendizajes 	Ordinal
			Cultura Escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de la comunidad educativa - Clima escolar - Convivencia escolar 	
			Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salubridad - Gestión de los recursos educativos - Matrícula y preservación del derecho a la educación - Gestión transparente de los recursos financieros 	
Gestión administrativa	Son habilidades y aptitudes de cada trabajador en su puesto de trabajo, evidenciado capacidades profesionales para el desarrollo dentro de la organización que está centrado en el logro de objetivos planteados (Saavedra & Delgado, 2020).	La gestión administrativa es el proceso que se mide por la planificación, la organización, dirección y el control en el centro de educación.	Planificación .	<ul style="list-style-type: none"> - Plan estratégico - Planes operativos - Administración estratégica - Toma de decisiones 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Valores éticos en capacitación - Técnico profesional - Identificación laboral - Satisfacción laboral - Motivación laboral. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Sistema de control - Racionalización - Oportunidad de servicio - Optimización de recursos 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de gestión - Control táctico – estratégica - Normativa - Operativa - Proactiva 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023.					
Autor: Gonzales Vilca, Josseth Manuel					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
Problema general: ¿De qué manera se relaciona el desempeño directivo con la gestión administrativa de una IE de Palpa, Ica?	Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa, Ica.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E. de Palpa, Ica.	Variable 1: Desempeño directivo		
	Objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión planificación en una I.E. de Palpa, Ica. b) Analizar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica.	Hipótesis específicas: a) Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión planificación en una I.E. de la provincia de Palpa. b) Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión organización en una I.E. de Palpa, Ica.	Dimensiones	Ítems	
			Procesos pedagógicos	1, 2, 3, 4,5,6,7, 8,8,10	E. Likert 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
			Culturaescolar	11,12,13, 14,15,16, 17,18	
Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	19,20,21, 22,23,24, 25,26,27, 28,29				

	<p>c) Demostrar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica.</p> <p>d) Especificar la relación entre la variable desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica.</p>	<p>c) Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión dirección en una I.E. de Palpa, Ica.</p> <p>d) Se establece la existencia de una relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión control en una I.E. de Palpa, Ica.</p>	Variable 2: Gestión administrativa		
			Dimensiones	Ítems	Escala de valores
			Planificación	1, 2, 3 4, 5, 6	E. Likert 1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo
			Organización	7, 8, 9 10, 11 12	
			Dirección	13,14 15,16 17	
Control	18,19 20,21, 22,23				

Anexo 3.

Instrumento de Recolección de Datos Desempeño Directivo

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito alumno Gonzales Vilca, Josseth Manuel, aspirante al grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo Sede Ica con mención en Maestro en Administración de la Educación. La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa-Ica en el periodo 2023.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable: Desempeño Directivo.

Escala autovalorativa.

Siempre	= 5
Casi Siempre	= 4
A veces	= 3
Casi Nunca	= 2
Nunca	= 1

Dimensión 1: Procesos pedagógicos						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Indicador : Planificación del diseño curricular					
1	Asesora el cumplimiento de la planificación curricular anual.					
2	Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares en las unidades didácticas					
3	Asesora el cumplimiento de las planificación curricular de las sesiones de aprendizaje.					
	Indicador : Constante Monitoreo al docente					
4	Ejecuta medianamente con el plan de monitoreo.					
5	Ejecuta con los manejos de la rúbrica de observación de aula.					
6	Ejecuta con sistematizar los resultados del monitoreo de aula.					
	Indicador : Acompañamiento y fortalecimiento en el docente					

7	Desempeña medidas o estrategias de fortalecimiento con el docente.					
8	Desempeña las acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente.					
	Indicador : Seguimiento de los Aprendizajes					
9	Ejecuta con oportunismo las estrategias de los informes de aprendizajes.					
10	Presenta los cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o períodos.					
	Dimensión 2: Cultura escolar					
	Indicador : Fomenta el municipio escolar					
11	Realiza elecciones democráticas del municipio escolar.					
12	Fomenta la participación del municipio escolar en la marcha institucional.					
	Indicador : Fomenta la participación de las familias y la comunidad educativa					
13	Inicia la participación de las familias en los encuentros pedagógicos.					
14	La relación interpersonal de la comunidad educativa son buenas.					
	Indicador : Normas de convivencia y violencia escolar					
15	Fomenta la elaboración de las normas de convivencia.					
16	Ejecuta participativamente y difunde la norma de convivencia.					
17	Atiende adecuadamente la violencia escolar.					
18	Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar.					
	Dimensión 3: Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje					
	Indicador : Gestión para la Seguridad de la integridad física del estudiante					
19	Se tiene por cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenazan la integridad física.					
20	Llega a prevenir el riesgo sanitario.					
21	Llega a ver un acondicionamiento físico del local para las evacuaciones.					
	Indicador : Vela para la Organización de la integridad física del estudiante					
22	Se llega a organizar a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.					

23	Preservan las seguridades en los estudiantes durante las jornadas escolares.					
24	Llega a realizar las alianzas estratégicas para llegar a prevenir y atender situaciones de riesgo.					
	Indicador : Garantiza el uso del material de enseñanza					
25	Se llega a garantizar las distribuciones oportunas en los materiales a los estudiantes.					
26	Garantizan el uso del material MINEDU para el trabajo con los estudiantes.					
27	Promocionan los usos de los recursos educativos.					
28	Garantizan las matrículas y permanencias sin condicionamiento.					
29	Fomenta el acceso diario en la I.E sin condicionamiento.					

Anexo 4.

Instrumento de Recolección de Datos Gestión Administrativa

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito alumno Gonzales Vilca, Josseth Manuel, aspirante al grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo Sede Ica con mención en Maestro en Administración de la Educación. La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa-Ica en el periodo 2023.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable: Gestión Administrativa.

Escala autovalorativa.

Muy de acuerdo	= 5
De acuerdo	= 4
Ni de acuerdo, ni en acuerdo	= 3
En desacuerdo	= 2
Muy en desacuerdo	= 1

Dimensión 1: Planificación						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Indicador : Planifica aspectos operativos					
1	Su institución donde labora tiene un plan estratégico.					
2	Estima que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la institución.					
3	Los planes operativos se ejecutan en conjunto con todos los trabajadores de la institución.					
4	Existen controles o seguimientos en los planes de estrategia de su institución.					
	Indicador : Planifica aspectos administrativos					
5	Existen estrategias administrativas que lleguen a generar un control adecuado para su institución.					

6	Su institución llega a planificar en las tomas de decisiones con anticipación.					
Dimensión 2: Organización						
Indicador : Valores Éticos de Capacitación						
7	Su institución le brinda la debida importancia a los valores éticos.					
8	Se llegan a organizar las capacitaciones profesionales en los docentes de su institución.					
9	Las identificaciones laborales siempre es resaltada por los directivos de su institución.					
Indicador : Satisfacción y motivación laboral						
10	Tiene usted plena satisfacción laboral de su institución.					
11	Usted considera que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
12	Usted llega a realizar sus labores de una manera adecuada con una apropiada motivación.					
Dimensión 3: Dirección						
Indicador : Infraestructura						
13	Su institución llega a poseer adecuadas estabildades directivas en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
14	Su directivo incentiva su desempeño laboral.					
Indicador : Sistema de Control						
15	Usted reconoce los niveles de liderazgo directivo en su organización.					
Indicador : Racionalización						
16	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.					
17	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
Dimensión 4: Control						
Indicador : Instrumentos de Gestión						
18	Visualiza un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
19	Consideran que llega a existir controles adecuados en los diferentes ámbitos laborales en su organización.					
Indicador : Control táctico estratégico.						
20	Existen tácticas y estrategias de control para el manejo óptimo laboral de su organización.					
21	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					
22	Existe un control operativo de las funciones en su organización.					
23	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.					

Anexo 5: Modelo de Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023”

Investigador : Josseth Manuel Gonzales Vilca.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa, Ica. Esta investigación es desarrollada por el estudiante (posgrado) del programa académico de maestría en educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa “Fermín Tanguis” de Áreas Técnicas - Palpa.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema que evidencia la presente investigación en una institución educativa de Institución Educativa de Palpa- Ica, es que llega a urgir la necesidad de poder mejorar ciertas funciones en el proceso educacional, las culturas y las gestiones en las condiciones de las enseñanzas de los aprendizajes, como son los indicadores del desempeño directivo para que pueden así llegar a dar un mejoramiento en las deficiencias de la gestión administrativa. Por lo cual, la pregunta principal llego a ser: ¿De qué manera se relaciona el desempeño directivo con la gestión administrativa de una IE de Palpa, Ica?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de usos múltiples de la Institución Educativa “Fermín Tanguis” de Áreas Técnicas - Palpa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Gonzales Vilca Josseth Manuel, email: yosenose2013@gmail.com y Docente asesor Urquiza Zavaleta Roxana Elisa, email: rurquiza@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Mg. Malco Barrios Aquisé

Fecha y hora: 11 de Julio 2023 – 09:00 am.



I.E. FERMIN TANGUIS - TALCAHUANO

LIC. MALCO BARRIOS AQUISE
DIRECTOR

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al contexto educativo una mejor gestión en el desempeño directivo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANA LILIANA ORE SALAZAR		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Inicial		
Institución donde labora:	Nº 153 - Llipata		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	--		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO
Autor:	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	½ Hora
Ámbito de aplicación:	I.E. FERMIN TANGUIS DE AREAS TECNICAS
Significación:	La escala está compuesta por 29 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a dimensiones y de las cuales se desprende a indicadores que tiene a su vez preguntas que servirán para mediar el desempeño directivo en razón a las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Procesos pedagógicos	Viene a ser todas las acciones intencionales que tiene el docente con los propósitos de poder llegar a mediar los aprendizajes significativos de los estudiantes
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Cultura escolar	Definir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución, para la cual sería la comunidad educativa en esta dimensión.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	Se enfatiza en la responsabilidad social que se llega a promover desde cuando se acompaña y se mide el aprendizaje, siendo estos disciplinarios y pedagógicos, siendo de forma alguna las denominadas enseñanzas de aprendizaje para toda la vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de DESEPEÑO DIRECTIVO elaborado por Gonzales Vilca, Josseth Manuel. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas..	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: procesos pedagógicos, cultura escolar, gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje.

- Primera dimensión: PROCESOS PEDAGÓGICOS
- Objetivos de la Dimensión: Medir los procesos pedagógicos como son la planificación del diseño curricular, monitoreo al docente, acompañamiento y fortalezas del aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del diseño curricular	1. Asesora el cumplimiento de la planificación curricular anual.	4	4	4	
	2. Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares en las unidades didácticas.	4	4	4	
	3. Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares de las sesiones de aprendizaje.	4	3	4	
Constante Monitoreo al docente	4. Ejecuta medianamente con el plan de monitoreo.	4	4	4	
	5. Ejecuta con los manejos de la rúbrica de observación de aula.	4	4	4	
	6. Ejecuta con sistematizar los resultados del monitoreo de aula.	4	4	4	
Acompañamiento y fortalecimiento en el docente	7. Desempeña medidas o estrategias de fortalecimiento con el docente.	4	3	4	
	8. Desempeña las acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente.	4	4	4	
Seguimiento de los Aprendizajes	9. Ejecuta con oportunismo las estrategias de los informes de aprendizajes.	4	4	4	
	10. Presenta los cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos.	4	4	3	


- Segunda dimensión: CULTURA ESCOLAR
- Objetivos de la Dimensión: Medir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta el municipio escolar	11. Realiza elecciones democráticas del municipio escolar.	4	4	3	
	12. Fomenta la participación del municipio escolar en la marcha institucional.	4	4	4	

Fomenta la participación de las familias y la comunidad educativa	13. Inicia la participación de las familias en los encuentros pedagógicos.	4	4	4	
	14. La relación interpersonal de la comunidad educativa son buenas.	4	3	4	
Normas de convivencia y violencia escolar	15. Fomenta la elaboración de las normas de convivencia.	4	4	4	
	16. Ejecuta participativamente y difunde la norma de convivencia.	4	4	3	
	17. Atiende adecuadamente la violencia escolar.	4	4	4	
	18. Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar.	4	3	4	

- Tercera dimensión: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA DE APRENDIZAJE
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión para la seguridad de la integridad física del estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión para la Seguridad de la integridad física del estudiante	19. Se tiene por cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenazan la integridad física.	4	4	4	
	20. Llega a prevenir el riesgo sanitario	4	4	4	
	21. Llega a ver un acondicionamiento físico del local para las evacuaciones.	4	4	4	
Vela para la Organización de la integridad física del estudiante	22. Se llega a organizar a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.	4	4	3	
	23. Preservan las seguridades en los estudiantes durante las jornadas escolares.	4	4	4	
	24. Llega a realizar las alianzas estratégicas para llegar a prevenir y atender situaciones de riesgo.	4	4	3	
Garantiza el uso del material de enseñanza	25. Se llega a garantizar las distribuciones oportunas en los materiales a los estudiantes.	4	4	4	
	26. Garantizan el uso del material MINEDU para el trabajo con los estudiantes.	4	4	4	
	27. Promocionan los usos de los recursos educativos.	4	3	4	
	28. Garantizan las matriculas y permanencias sin condicionamiento.	4	4	4	
	29. Fomenta el acceso diario en la I.E sin condicionamiento.	4	4	3	


 Mg. ANA LILIANA ORE SALAZAR
 DNI N° 40197327

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al contexto educativo una mejor gestión en el desempeño directivo. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANA LILIANA ORE SALAZAR		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Inicial		
Institución donde labora:	Nº 153 - Llipata		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	--		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO
Autor:	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	½ Hora
Ámbito de aplicación:	I.E. FERMIN TANGUIS DE AREAS TECNICAS
Significación:	La escala está compuesta por 23 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a dimensiones y de las cuales se desprende a indicadores que tiene a su vez preguntas que servirán para medir la gestión administrativa en razón a las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre



9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Planificación	Definen las metas, objetivos de la educación y las estrategias que se utilizarán.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Organización	Llego a mencionar como aquella por el cual la actividad educativa y la actividad del docente pueden estar de la mano para un determinado objetivo.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Dirección	Las acciones y los efectos de instrucción, que servirán como guía, con el fin de contemplar una cooperación, para hacerla asumir con responsabilidad y deber, con el cual desarrollara capacidades de planificaciones, organizaciones y liderazgo.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 4: Control	definieron como aquel proceso que llega abordar los monitoreos de alguna gestión planteada y organizada.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Gonzales Vilca, Josseth Manuel. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas..	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Planificación, organización, dirección y control.

- Primera dimensión: PLANIFICACIÓN.
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos operativos y administrativos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica aspectos operativos	1. Su institución donde labora tiene un plan estratégico	4	4	4	
	2. Estima que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la institución.	4	4	4	
	3. Los planes operativos se ejecutan en conjunto con todos los trabajadores de la institución.	4	3	4	
	4. Existen controles o seguimientos en los planes de estrategia de su institución.	4	4	4	
Planifica aspectos Administrativos	5. Existen estrategias administrativas que lleguen a generar un control adecuado para su institución.	4	3	4	
	6. Su institución llega a planificar en las tomas de decisiones con anticipación.	4	4	4	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacitación en valores éticos y la satisfacción y motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores Éticos de Capacitación	7. Su institución le brinda la debida importancia a los valores éticos.	4	4	4	
	8. Se llegan a organizar las capacitaciones profesionales en los docentes de su institución.	4	4	4	
	9. Las identificaciones laborales siempre es resaltada por los directivos de su institución.	4	3	4	
Satisfacción y motivación laboral	10. Tiene usted plena satisfacción laboral de su institución.	4	4	4	
	11. Usted considera que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	4	4	3	
	12. Usted llega a realizar sus labores de una manera adecuada con una apropiada motivación.	4	3	4	




- Tercera dimensión: DIRECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir la infraestructura para aplicar el aprendizaje, así como los sistemas de control y racionalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	13. Su institución llega a poseer adecuadas estabildades directivas en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	4	4	4	
	14. Su directivo incentiva su desempeño laboral.	4	4	4	
Sistema de Control	15. Usted reconoce los niveles de liderazgo directivo en su organización.	4	3	4	
Racionalización	16. La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	4	4	3	
	17. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL
- Objetivos de la Dimensión: Medir los instrumentos de gestión y control táctico estratégico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrumentos de Gestión	18. Visualiza un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	4	4	3	
	19. Consideran que llega a existir controles adecuados en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	4	4	4	
Control táctico estratégico	20. Existen tácticas y estrategias de control para el manejo óptimo laboral de su organización.	4	4	4	
	21. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	4	4	4	
	22. Existe un control operativo de las funciones en su organización.	4	3	4	
	23. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	4	4	4	




 Mg/ANA LILIANA ORE SALAZAR
 DNI N° 40197327

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al contexto educativo una mejor gestión en el desempeño directivo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ALBERTO HUARAC LUNA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia y Tecnología		
Institución donde labora:	Nº 22393 A.T – Changuillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	--		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO
Autor:	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	½ Hora
Ámbito de aplicación:	I.E. FERMIN TANGUIS DE AREAS TECNICAS
Significación:	La escala está compuesta por 29 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a dimensiones y de las cuales se desprende a indicadores que tiene a su vez preguntas que servirán para mediar el desempeño directivo en razón a las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Procesos pedagógicos	Viene a ser todas las acciones intencionales que tiene el docente con los propósitos de poder llegar a mediar los aprendizajes significativos de los estudiantes
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Cultura escolar	Definir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución, para la cual sería la comunidad educativa en esta dimensión.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	Se enfatiza en la responsabilidad social que se llega a promover desde cuando se acompaña y se mide el aprendizaje, siendo estos disciplinarios y pedagógicos, siendo de forma alguna las denominadas enseñanzas de aprendizaje para toda la vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de DESEPEÑO DIRECTIVO elaborado por Gonzales Vilca, Josseth Manuel. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas..	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: procesos pedagógicos, cultura escolar, gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje.

- Primera dimensión: PROCESOS PEDAGÓGICOS
- Objetivos de la Dimensión: Medir los procesos pedagógicos como son la planificación del diseño curricular, monitoreo al docente, acompañamiento y fortalezas del aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del diseño curricular	1. Asesora el cumplimiento de la planificación curricular anual.	4	3	3	
	2. Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares en las unidades didácticas.	4	3	4	
	3. Asesora el cumplimiento de la planificación curricular de las sesiones de aprendizaje.	4	4	4	
Constante Monitoreo al docente	4. Ejecuta medianamente con el plan de monitoreo.	4	3	4	
	5. Ejecuta con los manejos de la rúbrica de observación de aula.	4	4	4	
	6. Ejecuta con sistematizar los resultados del monitoreo de aula.	4	4	3	
Acompañamiento y fortalecimiento en el docente	7. Desempeña medidas o estrategias de fortalecimiento con el docente.	4	3	4	
	8. Desempeña las acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente.	4	4	4	
Seguimiento de los Aprendizajes	9. Ejecuta con oportunidad las estrategias de los informes de aprendizajes.	4	4	3	
	10. Presenta los cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos.	4	4	4	


- Segunda dimensión: CULTURA ESCOLAR
- Objetivos de la Dimensión: Medir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta el municipio escolar	11. Realiza elecciones democráticas del municipio escolar.	4	3	4	
	12. Fomenta la participación del municipio escolar en la marcha institucional.	4	4	3	

Fomenta la participación de las familias y la comunidad educativa	13. Inicia la participación de las familias en los encuentros pedagógicos.	4	4	3	
	14. La relación interpersonal de la comunidad educativa son buenas.	4	4	3	
Normas de convivencia y violencia escolar	15. Fomenta la elaboración de las normas de convivencia.	4	4	4	
	16. Ejecuta participativamente y difunde la norma de convivencia.	4	4	3	
	17. Atiende adecuadamente la violencia escolar.	4	3	4	
	18. Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar.	4	4	3	

- Tercera dimensión: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA DE APRENDIZAJE
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión para la seguridad de la integridad física del estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión para la Seguridad de la integridad física del estudiante	19. Se tiene por cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenazan la integridad física.	4	4	4	
	20. Llega a prevenir el riesgo sanitario	4	4	4	
	21. Llega a ver un acondicionamiento físico del local para las evacuaciones.	4	3	4	
Vela para la Organización de la integridad física del estudiante	22. Se llega a organizar a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.	4	3	4	
	23. Preservan las seguridades en los estudiantes durante las jornadas escolares.	4	4	4	
	24. Llega a realizar las alianzas estratégicas para llegar a prevenir y atender situaciones de riesgo.	4	4	3	
Garantiza el uso del material de enseñanza	25. Se llega a garantizar las distribuciones oportunas en los materiales a los estudiantes.	4	4	4	
	26. Garantizan el uso del material MINEDU para el trabajo con los estudiantes.	4	4	3	
	27. Promocionan los usos de los recursos educativos.	4	4	4	
	28. Garantizan las matrículas y permanencias sin condicionamiento.	4	4	4	
	29. Fomenta el acceso diario en la I.E sin condicionamiento.	4	4	3	

Mg. CARLOS ALBERTO HUARAC LUNA
DNI N° 21419039



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al contexto educativo una mejor gestión en el desempeño directivo. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ALBERTO HUARAC LUNA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia y Tecnología
Institución donde labora:	Nº 22393 A.T. – Changuillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	--

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO
Autor:	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	½ Hora
Ámbito de aplicación:	I.E. FERMIN TANGUIS DE AREAS TECNICAS
Significación:	La escala está compuesta por 23 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a dimensiones y de las cuales se desprende a indicadores que tiene a su vez preguntas que servirán para medir la gestión administrativa en razón a las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre



9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Planificación	Definen las metas, objetivos de la educación y las estrategias que se utilizarán.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Organización	Llego a mencionar como aquella por el cual la actividad educativa y la actividad del docente pueden estar de la mano para un determinado objetivo.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Dirección	Las acciones y los efectos de instrucción, que servirán como guía, con el fin de contemplar una cooperación, para hacerla asumir con responsabilidad y deber, con el cual desarrollara capacidades de planificaciones, organizaciones y liderazgo.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 4: Control	definieron como aquel proceso que llega abordar los monitoreos de alguna gestión planteada y organizada.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Gonzales Vilca, Josseth Manuel. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas..	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Planificación, organización, dirección y control.

- Primera dimensión: PLANIFICACIÓN.
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos operativos y administrativos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica aspectos operativos	1. Su institución donde labora tiene un plan estratégico.	4	3	3	
	2. Estima que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la institución.	4	4	4	
	3. Los planes operativos se ejecutan en conjunto con todos los trabajadores de la institución.	4	3	4	
	4. Existen controles o seguimientos en los planes de estrategia de su institución.	4	3	3	
Planifica aspectos Administrativos	5. Existen estrategias administrativas que lleguen a generar un control adecuado para su institución.	4	3	4	
	6. Su institución llega a planificar en las tomas de decisiones con anticipación.	4	4	3	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacitación en valores éticos y la satisfacción y motivación labora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores Éticos de Capacitación	7. Su institución le brinda la debida importancia a los valores éticos.	4	4	4	
	8. Se llegan a organizar las capacitaciones profesionales en los docentes de su institución.	4	3	4	
	9. Las identificaciones laborales siempre es resaltada por los directivos de su institución.	4	4	4	
Satisfacción y motivación laboral	10. Tiene usted plena satisfacción laboral de su institución.	4	4	3	
	11. Usted considera que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	4	4	4	
	12. Usted llega a realizar sus labores de una manera adecuada con una apropiada motivación.	4	4	4	



- Tercera dimensión: DIRECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir la infraestructura para aplicar el aprendizaje, así como los sistemas de control y racionalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	13. Su institución llega a poseer adecuadas estabildades directivas en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	4	3	4	
	14. Su directivo incentiva su desempeño laboral.	4	4	4	
Sistema de Control	15. Usted reconoce los niveles de liderazgo directivo en su organización.	4	4	4	
Racionalización	16. La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	4	3	4	
	17. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL
- Objetivos de la Dimensión: Medir los instrumentos de gestión y control táctico estratégico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrumentos de Gestión	18. Visualiza un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	4	4	4	
	19. Consideran que llega a existir controles adecuados en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	4	3	4	
Control táctico estratégico	20. Existen tácticas y estrategias de control para el manejo óptimo laboral de su organización.	4	4	4	
	21. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	4	4	3	
	22. Existe un control operativo de las funciones en su organización.	4	3	4	
	23. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	4	4	4	

Mg. CARLOS ALBERTO HUARAC LUNA
DNI N° 21419039

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al contexto educativo una mejor gestión en el desempeño directivo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EULOGIA CRISÁLIDA RODRIGUEZ DÍAZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia y Tecnología		
Institución donde labora:	Nº 22421 “Nuestra Señora de las Mercedes” - Llipata		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	--		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO
Autor:	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	½ Hora
Ámbito de aplicación:	I.E. FERMIN TANGUIS DE AREAS TECNICAS
Significación:	La escala está compuesta por 29 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a dimensiones y de las cuales se desprende a indicadores que tiene a su vez preguntas que servirán para mediar el desempeño directivo en razón a las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Procesos pedagógicos	Viene a ser todas las acciones intencionales que tiene el docente con los propósitos de poder llegar a mediar los aprendizajes significativos de los estudiantes
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Cultura escolar	Definir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución, para la cual sería la comunidad educativa en esta dimensión.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	Se enfatiza en la responsabilidad social que se llega a promover desde cuando se acompaña y se mide el aprendizaje, siendo estos disciplinarios y pedagógicos, siendo de forma alguna las denominadas enseñanzas de aprendizaje para toda la vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de DESEPEÑO DIRECTIVO elaborado por Gonzales Vilca, Josseth Manuel. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas..	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: procesos pedagógicos, cultura escolar, gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje.

- Primera dimensión: PROCESOS PEDAGÓGICOS
- Objetivos de la Dimensión: Medir los procesos pedagógicos como son la planificación del diseño curricular, monitoreo al docente, acompañamiento y fortalezas del aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación del diseño curricular	1. Asesora el cumplimiento de la planificación curricular anual.	4	4	3	
	2. Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares en las unidades didácticas.	4	4	4	
	3. Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares de las sesiones de aprendizaje.	4	4	3	
Constante Monitoreo al docente	4. Ejecuta medianamente con el plan de monitoreo.	4	4	4	
	5. Ejecuta con los manejos de la rúbrica de observación de aula.	4	4	4	
	6. Ejecuta con sistematizar los resultados del monitoreo de aula.	4	4	3	
Acompañamiento y fortalecimiento en el docente	7. Desempeña medidas o estrategias de fortalecimiento con el docente.	4	4	4	
	8. Desempeña las acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente.	4	3	4	
Seguimiento de los Aprendizajes	9. Ejecuta con oportunidad las estrategias de los informes de aprendizajes.	4	4	4	
	10. Presenta los cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o periodos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: CULTURA ESCOLAR
- Objetivos de la Dimensión: Medir los comportamientos, y las actitudes que se lleguen a practicar en la institución por parte de cada persona que labora en una institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fomenta el municipio escolar	11. Realiza elecciones democráticas del municipio escolar.	4	3	4	
	12. Fomenta la participación del municipio escolar en la marcha institucional.	4	4	3	



Fomenta la participación de las familias y la comunidad educativa	13. Inicia la participación de las familias en los encuentros pedagógicos.	4	4	4	
	14. La relación interpersonal de la comunidad educativa son buenas.	4	4	3	
Normas de convivencia y violencia escolar	15. Fomenta la elaboración de las normas de convivencia.	4	3	4	
	16. Ejecuta participativamente y difunde la norma de convivencia.	4	4	4	
	17. Atiende adecuadamente la violencia escolar.	4	3	4	
	18. Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar.	4	4	3	

- Tercera dimensión: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA DE APRENDIZAJE
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión para la seguridad de la integridad física del estudiante.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión para la Seguridad de la integridad física del estudiante	19. Se tiene por cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenazan la integridad física.	4	4	4	
	20. Llega a prevenir el riesgo sanitario	4	4	3	
	21. Llega a ver un acondicionamiento físico del local para las evacuaciones.	4	4	4	
Vela para la Organización de la integridad física del estudiante	22. Se llega a organizar a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.	4	4	3	
	23. Preservan las seguridades en los estudiantes durante las jornadas escolares.	4	3	4	
	24. Llega a realizar las alianzas estratégicas para llegar a prevenir y atender situaciones de riesgo.	4	4	3	
Garantiza el uso del material de enseñanza	25. Se llega a garantizar las distribuciones oportunas en los materiales a los estudiantes.	4	3	4	
	26. Garantizan el uso del material MINEDU para el trabajo con los estudiantes.	4	4	4	
	27. Promocionan los usos de los recursos educativos.	4	4	3	
	28. Garantizan las matrículas y permanencias sin condicionamiento.	4	3	4	
	29. Fomenta el acceso diario en la I.E sin condicionamiento.	4	3	4	

Mg. EULOGIA CRISÁLIDA RODRÍGUEZ DÍAZ
DNI N° 22186436

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al contexto educativo una mejor gestión en el desempeño directivo. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EULOGIA CRISÁLIDA RODRIGUEZ DÍAZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia y Tecnología		
Institución donde labora:	Nº 22421 “Nuestra Señora de las Mercedes” - Llipata		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	--		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO
Autor:	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	½ Hora
Ámbito de aplicación:	I.E. FERMIN TANGUIS DE AREAS TECNICAS
Significación:	La escala está compuesta por 23 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a dimensiones y de las cuales se desprende a indicadores que tiene a su vez preguntas que servirán para medir la gestión administrativa en razón a las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre



9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Planificación	Definen las metas, objetivos de la educación y las estrategias que se utilizarán.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Organización	Llego a mencionar como aquella por el cual la actividad educativa y la actividad del docente pueden estar de la mano para un determinado objetivo.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Dirección	Las acciones y los efectos de instrucción, que servirán como guía, con el fin de contemplar una cooperación, para hacerla asumir con responsabilidad y deber, con el cual desarrollara capacidades de planificaciones, organizaciones y liderazgo.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 4: Control	definieron como aquel proceso que llega abordar los monitoreos de alguna gestión planteada y organizada.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de GESTIÓN ADMINISTRATIVA elaborado por Gonzales Vilca, Josseth Manuel. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas..	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Planificación, organización, dirección y control.

- Primera dimensión: PLANIFICACIÓN.
- Objetivos de la Dimensión: Medir los aspectos operativos y administrativos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planifica aspectos operativos	1. Su institución donde labora tiene un plan estratégico	4	3	4	
	2. Estima que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la institución.	4	4	4	
	3. Los planes operativos se ejecutan en conjunto con todos los trabajadores de la institución.	4	4	4	
	4. Existen controles o seguimientos en los planes de estrategia de su institución.	4	3	4	
Planifica aspectos Administrativos	5. Existen estrategias administrativas que lleguen a generar un control adecuado para su institución.	4	3	3	
	6. Su institución llega a planificar en las tomas de decisiones con anticipación.	4	4	4	

- Segunda dimensión: ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacitación en valores éticos y la satisfacción y motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores Éticos de Capacitación	7. Su institución le brinda la debida importancia a los valores éticos.	4	4	4	
	8. Se llegan a organizar las capacitaciones profesionales en los docentes de su institución.	4	4	4	
	9. Las identificaciones laborales siempre es resaltada por los directivos de su institución.	4	4	3	
Satisfacción y motivación laboral	10. Tiene usted plena satisfacción laboral de su institución.	4	4	4	
	11. Usted considera que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	4	3	4	
	12. Usted llega a realizar sus labores de una manera adecuada con una apropiada motivación.	4	4	4	



- Tercera dimensión: DIRECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir la infraestructura para aplicar el aprendizaje, así como los sistemas de control y racionalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	13. Su institución llega a poseer adecuadas estabildades directivas en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	4	4	4	
	14. Su directivo incentiva su desempeño laboral.	4	4	3	
Sistema de Control	15. Usted reconoce los niveles de liderazgo directivo en su organización.	4	4	4	
Racionalización	16. La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	4	4	3	
	17. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: CONTROL
- Objetivos de la Dimensión: Medir los instrumentos de gestión y control táctico estratégico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrumentos de Gestión	18. Visualiza un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	4	4	4	
	19. Consideran que llega a existir controles adecuados en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	4	4	4	
Control táctico estratégico	20. Existen tácticas y estrategias de control para el manejo óptimo laboral de su organización.	4	3	4	
	21. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	4	4	3	
	22. Existe un control operativo de las funciones en su organización.	4	4	4	
	23. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	4	3	4	




 Mg. EULOGIA CRISALIDA RODRIGUEZ DIAZ
 DNI N° 22186436

Anexo 7: Resultado de similitud del programa Turnitin

Anexo 8. Confiabilidad de Instrumentos

Desempeño Directivo

Resumen de procesamiento de casos

N	%
10	100,0
0	,0
10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,990	29

Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

N	%
10	100,0
0	,0
10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,984	23

Anexo 9. Ficha técnica del cuestionario Desempeño Directivo

Denominación del instrumento	Cuestionario Desempeño Directivo
Autor	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Número de dimensiones	3
Número de ítems	29
Usuarios	27 Docentes
Ámbito de aplicación	I.E. Fermín Tanquis de Áreas Técnicas
Duración	15 minutos
Objetivo	Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa, Ica.
Técnica	Cuestionario
Materiales	Lápiz, lapicero, hojas.
Confiabilidad	,990
Validez	El cuestionario fue evaluado por juicio de expertos.

Anexo 10. Ficha técnica del cuestionario Gestión Administrativa

Denominación del instrumento	Cuestionario Gestión Administrativa
Autor	Gonzales Vilca, Josseth Manuel
Número de dimensiones	4
Número de ítems	23
Usuarios	27 Docentes
Ámbito de aplicación	I.E. Fermín Tanquis de Áreas Técnicas
Duración	15 minutos
Objetivo	Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E de Palpa, Ica.
Técnica	Cuestionario
Materiales	Lápiz, lapicero, hojas.
Confiabilidad	,984
Validez	El cuestionario fue evaluado por juicio de expertos.

Anexo 11. Base de Datos de Variables

11.1. Base de datos variable Desempeño Directivo

DOCENTES /ITEMS	DESEMPEÑO DIRECTIVO																												D1	D2	D3	TOTAL		
	D1: PROCESOS PEDAGOGICOS									D2: CULTURA ESCOLAR									D3: GESTION DE LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA DE APRENDIZAJE															
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29					
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	32	27	41	100
2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	32	42	109	
3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	32	44	112		
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	36	34	52	122		
5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	39	38	51	128		
6	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	40	55	139		
7	3	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	42	40	54	136		
8	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	45	36	52	133		
9	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	43	40	49	132		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	50	40	52	142		
11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	35	32	41	100		
12	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	32	42	109		
13	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	32	44	112		
14	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	37	34	52	123		
15	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40	38	53	131		
16	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	38	55	137		
17	3	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	40	55	136		
18	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	38	55	136		
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	38	55	141		
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	40	55	145		
21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	32	27	41	100		
22	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	32	42	109		
23	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	32	44	107		
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	39	34	52	125		
25	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40	38	53	131		
26	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	40	55	139		
27	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	43	40	53	136		

11.2. Base de datos variable Gestión Administrativa

DOCENTES /ITEMS	GESTION ADMINISTRATIVA																							D1	D2	D3	D4	SUMA
	D1: PLANIFICACION						D2: ORGANIZACIÓN						D3: DIRECCION					D4: CONTROL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23					
1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	22	20	16	22	80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	24	24	18	22	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	24	23	19	22	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	24	24	18	22	88
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	24	27	19	23	93
6	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	28	28	21	25	102
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	29	30	25	29	113
8	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	26	30	23	28	107
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	30	25	30	114
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	25	30	115
11	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	22	20	16	22	80
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	24	24	18	22	88
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	24	24	18	21	87
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	24	25	20	21	90
15	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	25	25	21	23	94
16	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	28	28	21	27	104
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	30	28	23	29	110
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	30	27	21	28	106
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	30	30	23	30	113
20	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	28	25	30	111
21	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	22	20	15	22	79
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	24	24	18	21	87
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	24	24	19	22	89
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	24	25	20	22	91
25	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	25	27	21	23	96
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	29	28	21	27	105
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	30	30	25	29	114

Anexo 12. Prueba Piloto Desempeño Directivo

DOCENTES /ITEMS	DESEMPEÑO DIRECTIVO																													TOT						
	D1 : PROCESOS PEDAGOGICOS								D2 : CULTURA ESCOLAR										D3 : GESTION DE LAS CONDICIONES DE APREND																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29							
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	
6	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
7	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
8	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO DIRECTIVO	,235	10	,126	,869	10	,098
GESTION ADMINISTRATIVA	,224	10	,168	,874	10	,112

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 13. Prueba Piloto Gestión Administrativa

DOCENTES /ITEMS	GESTION ADMINISTRATIVA																							TOT
	D1 : PLANIFICACION					D2 : ORGANIZACIÓN					D3 : DIRECCION					D4 : CONTROL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	91
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	96
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	105
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	114
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115

Correlaciones

		D.D	G.A
D.D	Correlación de Pearson	1	,954**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
G.A	Correlación de Pearson	,954**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

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

Anexo 14. Baremo Cuestionario

Anexo 14.1. Baremo para el cuestionario Desempeño Directivo

Niveles y Rangos	BAREMO			RANGO
	Bajo	Medio	Alto	
V1: Desempeño Directivo	[29-67]	[68-106]	[107-145]	29 a 145
D1 : Procesos Pedagógicos	[20-32]	[32-44]	[45-50]	20 a 50
D2: Cultura Escolar	[8-18]	[19-29]	[30-40]	8 a 40
D3: Gestión de las condiciones de Enseñanza de Aprendizaje	[11-25]	[26-40]	[41-55]	11 a 55

Anexo 14.2. Baremo para el cuestionario Desempeño Directivo

Niveles y Rangos	BAREMO			RANGO
	Bajo	Medio	Alto	
V1: Gestión Administrativa	[23-53]	[54-84]	[85-115]	79 a 115
D1 : Planificación	[6-13]	[14-21]	[22-30]	22 a 30
D2: Organización	[6-13]	[14-21]	[22-30]	20 a 30
D3: Dirección	[5-11]	[12-18]	[19-25]	15 a 25
D4: Control	[6-13]	[14-21]	[22-30]	21 a 30

Anexo 15. Niveles de Desempeño Directivo

Procesos_Pedagogicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	14,8	14,8	14,8
	MEDIO	19	70,4	70,4	85,2
	ALTO	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Cultura_Escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	11,1	11,1	11,1
	ALTO	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Gestion_de_las_Condiciones_aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	27	100,0	100,0	100,0

Desempeño_Directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	11,1	11,1	11,1
	ALTO	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Anexo 16. Niveles de Gestión Administrativa

PLANIFICACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	27	100,0	100,0	100,0

ORGANIZACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	11,1	11,1	11,1
	ALTO	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

DIRECCION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	8	29,6	29,6	29,6
	ALTO	19	70,4	70,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	11,1	11,1	11,1
	ALTO	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Gestion_Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	11,1	11,1	11,1
	ALTO	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Anexo 17. Solicitud de Permiso

I. E. FERMIN TANGÜIS A. T.	
PALPA	
MESA DE PARTES	
EXP N°:	1562
FOLIO:	1
FECHA:	11 JUL 2023
HORA:	9:00
FIRMA:	<i>Ejrc</i>

SOLICITO: Permiso para la aplicación de Instrumento de recolección de datos para la elaboración de Tesis.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERMIN TANGUIS A.T. – PALPA

Mg. Malco Barrios Aquise

JOSSETH MANUEL GONZALES VILCA, identificado con DNI N° 80026519, con domicilio en la Calle Progreso 261, del distrito y provincia de Palpa, Región Ica, estudiante (posgrado) del programa académico de maestría en educación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, ante usted con el debido respeto me presento:

Que, vengo en solicitar permiso y/o autorización para la aplicación de Instrumentos de recolección de datos para la elaboración de mi tesis titulada “Desempeño Directivo y su relación con la gestión administrativa de una Institución Educativa de Palpa- Ica en el periodo 2023”, la cual se aplicará a los 27 profesores que pertenecen a ésta institución que dignamente dirige.

POR LO TANTO:

Pido a usted, me pueda dar dicha autorización y poder aplicar los Instrumentos mencionados.

Palpa, 11 de Julio del 2023


Josseth Manuel Gonzales Vilca
DNI N° 80026519

Anexo 18. Constancia de Consentimiento

CONTANCIA DE CONCENTIMIENTO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FERMÍN TÁNGUIS” A.T – PALPA
MG. MALCO BARRIOS AQUISE

HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Josseth Manuel Gonzales Vilca, ha realizado su trabajo de investigación en ésta Institución Educativa la cual represento, para lo cual presentó con anterioridad una solicitud de permiso para aplicar dicho trabajo, así como el Consentimiento Informado; dicho docente aplicó sus instrumentos de recolección de datos “cuestionario” a todos los docentes que laboran en esta casa de estudios.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estima conveniente

Palpa, 8 de agosto del 2023






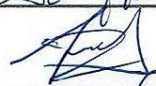
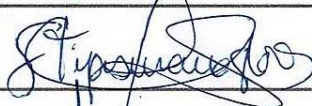




The image shows an official stamp and a handwritten signature in blue ink. The stamp is circular and contains the text: 'DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION', 'I.E. FERMIN TANGUIS A.T.', 'DIRECCION', and 'PALPA'. To the right of the stamp, the text reads: 'I.E. FERMIN TANGUIS - PALPA', followed by a large, stylized signature, and then 'LIC. MALCO BARRIOS AQUISE' and 'DIRECTOR'.

Anexo 19. Firmas y Nombre de Encuesta Realizada a los docentes

INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERMIN TANGUIS A.T. - PALPA
ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES

Nro	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1	Bautista Gutierrez Julisa Alberta	
2	Cabrera Gutierrez Miguel Angel	
3	Caceres Junes Rory Isela	
4	Cantoral Tenorio Santa Sandra	
5	Condori Huamani Ciriaco Leoncio	
6	Cuya Chavez Rolando Abel	
7	Espinoza Quispe Emily del Rosario	
8	Garcia Diaz Diana Alejandra	
9	Garcia Garcia Manuel Adrian	
10	Garcia Salazar Victor Raúl	
11	Gómez Aroni Maribel Virginia	
12	Guía Rivas Mario Víctor	
13	Hernández Montero José Antonio	
14	Huaman Andia Denisse Karin	
15	Loayza Caritas Enoc Justiniano	
16	Luna Sobrino Julia Carolina	
17	Mejia Hernandez Danae Karolina	

18	Quispe Ramos Ruth Dusdaly	
19	Ramirez Siguas Rodolfo Raúl	
20	Ramos Uchuya Maria Victoria	
21	Roque Poma Hernan Freddy	
22	Sairitupac Huaman Flor Palmira	
23	Saravia Pérez Jhan Carlos	
24	Tipismana Flores Fanny Marisol	
25	Torres Cusi Wilfredo	
26	Yaya Mnasilla Felicita Elizabeth	
27	Yeren Hinojosa Wendy Gisella	