



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones
educativas de Villa El Salvador, 2023**

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

AUTORA:

Hernandez Echegaray, Marita (orcid.org/0000-0002-5038-1572)

ASESORAS:

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

Dra. Zulueta Sanchez, Yolanda Genoveva (orcid.org/0000-0003-3903-9538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mi mamita que está en cielo, quien me enseñó con el ejemplo a no rendirme. También a mi hija, a mi padre y a mi esposo por su comprensión y brindarme ese apoyo incondicional para poder seguir.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad, a mis asesoras y familia por su paciencia y apoyo para poder culminar la tesis.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023", cuyo autor es HERNANDEZ ECHEGARAY MARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 28-12- 2023 20:03:00

Código documento Trilce: TRI - 0711607



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HERNANDEZ ECHEGARAY MARITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARITA HERNANDEZ ECHEGARAY DNI: 10448520 ORCID: 0000-0002-5038-1572	Firmado electrónicamente por: MHERNANDEZEC el 28-12-2023 20:14:41

Código documento Trilce: TRI - 0711608

Índice de contenidos

Agradecimiento	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46
Matriz de consistencia	46
Matriz de operacionalización de variables	48
Instrumentos de recolección de datos	50
Cálculo del tamaño de la muestra	53
Matriz de datos	54
Validación y confiabilidad de instrumentos	60
Autorización	104
Ficha técnica	109

Índice de tablas

Tabla 1.	Características generales de los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023	22
Tabla 2.	Gestión directiva percibida por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023	23
Tabla 3.	Dimensiones de la gestión directiva percibidas por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023.....	23
Tabla 4.	Desempeño organizacional percibido por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023	24
Tabla 5.	Dimensiones del desempeño organizacional percibidas por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023.....	25
Tabla 6.	Prueba de normalidad entre la gestión directiva y el desempeño organizacional	26
Tabla 7.	Relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional	27
Tabla 8.	Relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional	28
Tabla 9.	Relación entre la gestión del bienestar pedagógicos y el desempeño organizacional	29
Tabla 10.	Relación entre la gestión de condiciones operativas y el desempeño organizacional	30

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama correlacional.....	17
---------------------------------------	----

Resumen

Esta indagación científica tuvo como fin determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador 2023. El procedimiento metodológico fue básico, no experimental, correlacional y cuantitativo. El agrupamiento muestral fue estructurado por 100 formadores educativos. Se desarrollaron dos cuestionarios para cada variable de estudio: gestión directiva y desempeño organizacional, ambos válidos y confiables. La prueba de análisis fue la correlación de Spearman. Entre los hallazgos se evidenció que el 62.0%% de los docentes percibieron forma regular la gestión directiva. Entretanto, el 51.0% de los docentes percibieron forma mala la gestión directiva y el desempeño organizacional. Se probó el vínculo significativo entre gestión directiva y desempeño organizacional ($p=0.000$; $Rho=0.409$), siendo esta positiva y moderada. Se concluyó que existe relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Palabras clave: gestión, dirección, desempeño, organización.

Abstract

The purpose of this scientific investigation was to determine the relationship between management management and organizational performance in educational institutions of Villa El Salvador 2023. The methodological procedure was basic, non-experimental, correlational and quantitative. The sample grouping was structured by 100 educational trainers. Two questionnaires were developed for each study variable: management and organizational performance, both valid and reliable. The analysis test was Spearman's correlation. Among the findings, it was evident that 62.0%% of the teachers perceived management management as regular. Meanwhile, 51.0% of teachers perceived managerial management and organizational performance as mala. The significant link between management and organizational performance was tested ($p=0.000$; $Rho=0.409$), being positive and moderate. It was concluded that there is a relationship between management management and organizational performance in educational institutions of Villa El Salvador, 2023.

Keywords: management, direction, performance, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del 20% de los niños entre 6 a 11 años de África no asistieron a la escuela, lo que hace cuestionar la capacidad de los sistemas y desempeño de la gestión directiva. De hecho, las tasas de repetición y abandono son elevadas en la mayoría de países de esta región, lo que socava los esfuerzos por escolarizar al mayor número de posibles niños y no conduce al uso eficiente de los recursos disponibles, lo que incidiría de forma no favorable en el desempeño organizacional (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020).

Por otro lado, en una publicación del Banco Mundial en el 2018, señaló que la crisis de aprendizaje en los sistemas educativos va más allá de los países africanos, y con diferentes consecuencias sobre el dinamismo de las economías, los mercados laborales, las democracias y la salud pública. La falta de gestión en los sistemas educativos se vio agravada por la necesidad de garantizar la equidad en el acceso a una educación de calidad y el desempeño organizacional (UNESCO, 2020). Las habilidades y liderazgo directivo para una organización educativa son aspectos que no pudieron ser separados de la calidad educativa y la gestión institucional (Soelton, 2023; Sunarsi, 2020). La calidad de la educación puede manifestarse a través de los logros de los estudiantes, reflejando así el desempeño organizacional de una institución educativa, y este aspecto puede tener un impacto en la actuación de los profesores (Aquino, 2023; Aliazas, 2021; Salendab y Dapitan, 2021).

En Filipinas, se evidenció, que la gestión directiva en las instituciones educativas, se ha llevado a cabo sin la implementación de innovaciones o la consideración de enfoques novedosos, lo que significa que todavía hay un gran margen de mejora y hay muchas cosas que los directivos de escuela pueden hacer (Guru y Al-Hilal, 2022). En Europa, se determinó que existen brechas entre países en términos de responsabilidades de los directores de escuela, como parte de los compromisos totales compartidos por los demás actores del sistema educativo. (Guitert, et al., 2021). Los directores tienen más responsabilidades en países como Polonia, República Checa, Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Países Bajos y Finlandia, entre otros países (Da Cruz Martins et al., 2019). Cabe señalar, en

Eslovenia, España, Reino Unido y Suecia, la gestión de recursos es el componente de la autonomía que tiene mayor peso entre las responsabilidades de los directores. (Estermann y Bennetot, 2020; Holmén, 2022). Sin embargo, estos países todavía tienen niveles relativamente bajos de responsabilidad en términos de desarrollo curricular y aplicación de políticas para la evaluación de los estudiantes (Lozano, et al., 2020; Katawazai, 2021). Esta situación, evidenció que en algunos países europeos los directores de escuelas experimentaron ciertas limitaciones para desarrollar su gestión directiva, y como resultado de esto, no lograron un rendimiento organizacional apropiado.

En el ámbito de América Latina, se observó en Brasil, que la gestión directiva en una amplia proporción de casos las escuelas no logran producir efectos positivos, incluso a distancia, si no tienen a su disposición un líder que incentive a los docentes para que obtengan soluciones con resultados positivos, aspectos relevantes para alcanzar desempeño organizacional adecuado (Vera et al., 2021). En Colombia, la gestión directiva no se cumple con eficacia, ya que la tarea de apoyar y supervisar al personal docente, y su comunicación con el equipo carece de asertividad. Esto conllevó a no asumir su papel en la mejora constante de la enseñanza, ya que no empleó varias estrategias de gestión, como el coaching, lo que restringió el desarrollo organizacional para alcanzar altos estándares de calidad y competitividad. En el caso de Ecuador, la gestión directiva no realizó el acompañamiento de manera efectiva, afectando el desempeño del formador educativo, lo cual trajo como consecuencia no lograr alcanzar los estándares de desempeño profesional de la organización educativa (Ushiña y Colmenarez, 2022).

En Chile, un 53% de los directivos no cuentan con un equipo de trabajo adecuado, el 44% muestra insuficiencias en cuanto al perfil necesario para ocupar este puesto, el 75% cree que no puede desempeñar un papel en la mejora del trabajo del personal docente, y el 74% afirma que no puede contribuir a mejorar el rendimiento de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes (Weinstein et al., 2019). Hechos que demuestran las limitaciones que experimentan en la gestión directiva las instituciones educativas chilenas.

En Perú, la gestión directiva es fundamental para alcanzar resultados favorables; sin embargo, muchas escuelas no lograron los resultados esperados porque no contaron con una gestión directiva eficiente, un líder transformacional

que hubiera motivado al personal docente a realizar una labor grupal, organizada y con un clima según el contexto que se atravesaba y respondiera a las necesidades de los educandos (Vera et al., 2021), afectando el desempeño organizacional. Un estudio realizado por Ramos et al. (2021) reportó la problemática que representó la gestión directiva, cuyas mayores falencias se encontraron en los aspectos valóricos (referidos a poseer y dar muestras de valores morales) y la administración institucional. Situación evidenciada con los resultados, de Vera (2021) y Vásquez (2018) quienes reportaron en sus estudios que la gestión directiva en las instituciones educativas se realizó de forma regular (51.8%) o de un nivel bajo (49.3%), respectivamente.

A nivel local, se observó en la evaluación del funcionamiento de las instituciones educativas, una deficiente gestión directiva con respecto a la organización educativa, manifestado en la falta de convocatoria de representantes de la comunidad educativa para obtener informes de gestión como: Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno; asimismo, tampoco se socializó con los actores educativos el documento final de los mismos. A esto se añade, la falta de interacción de los apoderados, por una pobre comunicación de la dirección con ellos. Lo que conllevó; además, a que las familias no presentaron oportunamente la documentación de los menores lo que dificultó el proceso de matrícula. Además, se apreció, una falta de estrategia para involucrar y comprometer a los padres en la gestión escolar y acompañamiento en la formación de sus menores hijos. En el aspecto académico, se notó un incumplimiento de las horas lectivas programadas por asistir a reuniones no calendarizadas o actividades que fueron muy prolongadas. A su vez, se observó poca predisposición entre el personal docente para desarrollar proyectos de investigación e innovación pedagógica, argumentando la escasa disponibilidad de tiempo y recursos.

Además, se mostró la falta de promoción de actividades de capacitación al docente de la IE, no hay una adecuada gestión del inventario de los equipos y mobiliario; se ha percibido una falta de comunicación para establecer las necesidades y prioridades en el presupuesto de la institución educativa, con padres desinformados con relación a este tema. Todos estos hechos evidencian una deficiente gestión directiva en las instituciones educativas y que estaría repercutiendo en el desempeño organizacional. Es vital la evaluación de la relación

entre la gestión directiva y el rendimiento de la organización. Esto permitió proponer estrategias que contribuyeron a mejorar la gestión directiva para que tenga un impacto positivo en la eficacia organizativa, con el objetivo de fomentar el bienestar de los estudiantes.

Frente a estas situaciones problematizadas, se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023? Y los problemas específicos se estructuran de la siguiente manera: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional?, (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional?, (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional?

Teóricamente, se justificó en base a la importancia de comprender el vínculo entre la administración de liderazgo y el rendimiento general de la organización en el entorno educativo de la institución escolar. La gestión de las I.E fue crucial para desarrollar políticas, estrategias y estructuras que impacten en la educación y el bienestar del personal. Existe una amplia base teórica que apunta a una gestión eficaz suele presentarse de manera positivista en el rendimiento del personal y por ende en el aprendizaje del alumnado. Estudios previos en este campo resaltaron la relevancia del buen rendimiento organizativo para elevar los logros educativos.

Desde lo práctico, este estudio se justificó porque brindó información valiosa a la IE. Los hallazgos de la indagación se pudieron emplear para tomar decisiones informadas sobre políticas, programas de desarrollo profesional y estrategias de gestión. Esto pudo mejorar el desempeño del personal y, por último, el rendimiento del alumnado. Además, esta investigación pudo ayudar a identificar áreas específicas para mejorar la gestión directiva y beneficiar a toda la institución educativa.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se justificó por el uso de métodos de investigación rigurosos y apropiados para recolectar y analizar datos relacionados con ambas variables. La recopilación de datos implicó la aplicación de encuestas; de forma que, su diseño cumplió con el propósito de la investigación y garantizó la validez y confiabilidad de los resultados.

Respecto al objetivo primordial, se elaboró de la siguiente forma: Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador 2023. Y los específicos son: (a) Determinar la relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional, (b) Determinar la relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional, 2023, (c) Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional. Y la hipótesis de investigación se organizan de la siguiente forma: Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023. Y las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional. (b) Existe relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional. (c) Existe relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Se efectuó la exploración de la documentación bibliográfica en el dominio nacional, encontrando estudios como Cruz y Cerna (2023) quienes elaboraron una investigación con el fin de analizar si el liderazgo de los directivos afecta en el rendimiento tanto docente como administrativo en una I.E. El método fue cuantitativo, observacional y comparativo. Se analizó 91 estudiantes que estaban en su último año de matrícula, mientras que, para recopilar datos, se empleó una encuesta. Los hallazgos mostraron una alta consistencia interna (α Cronbach=0,947) y una validez de constructo (KMO = 0,898; Sig.<1%). Además, la asociación estadística y directa entre el liderazgo directivo ($p=0.000$, Rho=0.473) y sus componentes, como la motivación inspiradora ($p=0.000$, Rho=0.441), la consideración individualizada ($p=0.000$, Rho=0.441) y la estimulación intelectual ($p=0.000$, Rho=0.443), con el desempeño tanto docente como administrativo. En resumen, se concluyó que un liderazgo sólido está asociado a un mejor rendimiento de los educadores, y viceversa.

Alberca (2022) condujo una indagación con la finalidad de comprender el nexo entre las habilidades liderazgo en el directivo y el funcionamiento global de la institución ubicado en Comas. Fue básico, observacional, descriptivo - correlacional y cuantitativo. Este estudio se basó en 70 educadores pertenecientes al colegio antes mencionado. Se utilizó como instrumento a los cuestionarios con ítems relacionados a las variables de interés. Los hallazgos señalaron que las variables tienen una asociación de 0.984. En conclusión, los hallazgos respaldaron la presencia de una fuerte relación directa entre las habilidades directivas y el funcionamiento organizacional.

Buendía (2022) realizó un estudio cuyo fin consistía en demostrar el nexo entre la gestión del supervisor y la calidad en los servicios ofrecidos. Para lograrlo, el método fue básico, observacional. Además, se utilizó la observación como técnica. La muestra fue 45 alumnos del colegio Albert Einstein en el año 2019. Los hallazgos del estudio indican una asociación estadística entre ambas variables, respaldada a través de la prueba del Chi cuadrado ($\chi^2 = 17.696$). Se concluyó que el nexo evidenció en cada una de las dimensiones analizadas, lo que subrayó su relevancia significativa.

Fernández (2022) en su investigación con el fin de conocer si la gestión gerencial está vinculada con el rendimiento en la USP en Arequipa. La indagación fue cuantitativa y relacional. La población de estudio consistió en docentes y personal administrativo. Para recopilar datos, se empleó la encuesta. Se evidenció que el 43% del personal docente y personal administrativo mostró un bajo rendimiento y baja gestión gerencial respectivamente. Asimismo, existió una asociación significativa entre la gestión ($p=0.043$), sus dimensiones: Planeación ($p=0.041$), organización ($p=0.047$) y la variable desempeño, En resumen, la gestión gerencial tuvo un impacto directo en el rendimiento en la USP. En otras palabras, la calidad en la gestión gerencial estuvo estrechamente ligada con el rendimiento general de la institución.

Muñoz et al. (2022) publicaron un estudio que tuvo como finalidad establecer el nexo entre las capacidades directivas y el rendimiento educador de una organización educativa en un distrito de Lima. Tuvo un marco metodológico cuantitativo, observacional, y relacional. Participaron en la muestra 72 formadores educativos. Se emplearon dos documentos instrumentales por cada variable, con altos valores de validez y confiabilidad. Los hallazgos mostraron, que las habilidades directivas y el desempeño docente tienen un nexo significativo ($r=0.762$, $p<0.05$). Asimismo, el análisis a nivel de dimensiones, expuso que las habilidades personales ($r=0.694$, $p<0.05$); las habilidades interpersonales ($r=0.751$, $p<0.05$) y las habilidades grupales ($r=0.628$, $p<0.05$) se vincularon de forma significativa con el rendimiento docente. Se concluyó, que las habilidades directivas presentaron una conexión con el rendimiento docente en una organización de Lima.

Portocarrero (2022) elaboró una investigación con el fin de evaluar la asociación entre la gestión directiva y el nivel de rendimiento. Este estudio se enmarcó por ser cuantitativo, de tipo básico, descriptivo-relacional, con una muestra basada en 19 instituciones educativas con 61 profesores. Se llevaron a cabo 2 encuestas. Los hallazgos del estudio revelaron que, en las áreas de liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa, se alcanzaron puntuaciones consideradas como muy altas. Los hallazgos del estudio indicaron que, la dimensión rendimiento también mostró un nivel superior. Sin embargo, los resultados no respaldaron una asociación significativa ($p=0.180$). En resumen,

aunque se observó un alto nivel en las dimensiones, la investigación no encontró una relación significativa entre ambas variables.

Hernández (2021) desarrolló una indagación con el fin de conocer el nexo entre la gestión y el clima de aprendizaje en una organización educativa de Piura. El estudio tuvo un marco metodológico cuantitativo, confirmatorio y campo. Participaron en la muestra 42 formadores educativos y 4 directivos. Se emplearon dos documentos instrumentales por cada variable, válidos y confiables. Los hallazgos mostraron, que la gestión del director y el clima de aprendizaje tienen un nexo significativo ($r=0.359$, $p<0.05$). Asimismo, el análisis a nivel de dimensiones, expuso que las relaciones interpersonales ($r=0.406$, $p<0.05$) y los ambientes de aprendizaje acogedores ($r=0.380$, $p<0.05$) se vincularon. Sin embargo, los ambientes saludables de aprendizaje ($r=0.130$, $p>0.05$) no se vincularon de forma significativa con la gestión del rector. Se concluyó, que la gestión del rector estuvo relacionada de forma significativa con el clima de aprendizaje en una organización educativa de Piura.

Segil (2021) elaboró una indagación con el objetivo de establecer el nexo entre el liderazgo directivo y el rendimiento en las escuelas secundarias de I.E.P en Perú. En términos metodológicos, se realizó un tipo básico, correlacional, observacional. La muestra fue de 24 directores y 72 maestros. Los resultados de la investigación revelaron que la relación de Pearson fue $r=0,826$, lo que se consideró un nexo fuerte. Esto comprobó la hipótesis, es decir, existe una asociación entre las dos variables en estudio. En resumen, se demostró de forma significativa el nexo entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Quispe-Pareja (2020) desarrolló un estudio para conocer la concordancia entre la dirección y el rendimiento de sus docentes en una organización educativa de Lima. El estudio tuvo un marco metodológico cuantitativo, transversal, y correlacional. Participaron en la muestra 49 formadores educativos, 9 directivos y 234 educandos. Se emplearon dos documentos instrumentales por cada variable, válidos y confiables. Los hallazgos mostraron un nexo significativo ($r=0.576$, $p<0.05$). Asimismo, el análisis a nivel de dimensiones, expuso que la planeación de la gestión pedagógica ($r=0.429$, $p<0.05$), la organización de la gestión pedagógica ($r=0.244$, $p<0.05$) y la dirección y control de la gestión pedagógica ($r=0.530$, $p<0.05$) se vinculan de manera significativa y directa con el rendimiento. Se concluyó, que

la gestión pedagógica del director estuvo relacionada de forma significativa con la productividad en una organización educativa de Lima.

Soldevilla y Huaranga (2020) realizaron un estudio con el fin de establecer el nexo entre la dirección y el rendimiento. Se utilizó un diseño relacional y la muestra fue 100 alumnos, región de Ucayali. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. Los hallazgos del estudio revelaron que el 58,0% de los encuestados consideraron un nivel medio de gestión, mientras que el 42,0% los percibió como altamente competentes en gestión. Además, el 58,0% calificó el rendimiento del profesor en un nivel medio, mientras que el 42,0% lo calificó como alto. En resumen, el estudio encontró una asociación entre la gestión directiva y el desempeño docente en el distrito de Callería en el año 2017. Esto sugirió que la calidad de la gestión directiva estaba vinculada de manera importante con el rendimiento de los docentes en esta área geográfica.

En el ámbito internacional, Aquino (2023) realizó una indagación con el fin de evaluar las capacidades de gestión y el rendimiento global de los directores de instituciones educativas. El enfoque del estudio fue cuantitativo, observacional y transversal. Basado en 30 directores de centros escolares. Los resultados indicaron a través de un análisis de Chi-cuadrado, no se encontró una asociación significativa entre el perfil de los directores y sus habilidades de gestión y rendimiento organizativo. Por otra parte, al utilizar Pearson, se demostró que no existía un nexo significativo entre el grado de competencia directiva y el rendimiento organizacional. En resumen, en lo que respecta a las áreas de planificación, organización, dirección y control, los directores demostraron ser altamente competentes, aunque hubo variaciones según su nivel educativo, el cargo que ocupaban y su experiencia en el puesto.

Almanza (2021) efectuó un proyecto de investigación con el fin de identificar la asociación la dirección y calidad educativa en una escuela pública de educación media denominada Santa Catalina de Siena, ubicada en Maicao, Guajira. Fue cuantitativo, descriptivo, transeccional, observacional., basada en 2 directivos y 12 docentes. Los hallazgos demostraron desatinos en los directivos para promover el proceso usado para evaluar, creando la necesidad de fortalecer competencias directivas. Además, se observó una vinculación significativamente sólida entre las variables dentro del ámbito de investigación (Gestión directiva y calidad educativa:

$r=0.8735$, $p<0.05$). En otras palabras, un mayor grado de gestión administrativa directiva estaba estrechamente relacionada con un nivel superior de calidad educativa.

Coello et al. (2021) realizaron un proyecto con el objetivo de determinar si las habilidades de gestión afectan en los logros de la institución. Se elaboró un estudio cuantitativo, correlacional y observacional. El estudio se llevó a cabo considerando a 20 docentes, utilizando un cuestionario como herramienta. Los resultados revelaron un valor de $r=0.136$ entre las habilidades de gestión y los resultados, el cual el p-valor fue superior a 0.005. En resumen, los resultados sugirieron que no se encontraba una conexión importante entre las variables examinadas en la investigación.

Navarro (2021) en su artículo buscó la asociación entre el ambiente de trabajo dentro de la organización y el rendimiento de los empleados en una IE Colomboy, situada en Córdoba. El estudio se caracterizó por su enfoque cuantitativo, su naturaleza descriptiva, su diseño transversal y su análisis correlacional. El estudio se basó en trabajadores relacionados contractualmente al colegio mencionado. En los hallazgos se observó que hay un buen clima organizacional, con una media de 5.61, que fue favorable al desempeño laboral, con una media de 7.15. Aunado a ello, las variables de estudio tuvieron un coeficiente Rho de Spearman de 0.379 junto a un $p=0.02$. En conclusión, las variables presentaron correlación débil entre sí.

Zambrano et al. (2020) ejecutó un estudio con la finalidad de examinar la cultura y el rendimiento empresarial dentro de la entidad llamada "Arco Iris" en la localidad de Portoviejo durante el 2018 y 2019. Metodológicamente fue mixta, observacional y relacional, con 57 participantes. Se aplicó un cuestionario para medir las variables de interés y una ficha documental. Los hallazgos indicaron que la organización poseía una cultura institucional bien definida por su personal, lo que simplificó el logro de las metas acordadas. Además, los líderes de la organización plantearon nuevos desafíos para garantizar el logro del éxito deseado. En resumen, existió una relación entre las características culturales y los indicadores de la institución, con la excepción de los aspectos de rentabilidad, retorno de activos, ingresos y ventas, que se atribuyeron a una economía débil durante el periodo de estudio.

A continuación, se proporcionan las explicaciones detalladas de las bases teóricas asociadas a las variables del presente proyecto de investigación:

Refiriéndonos a la gestión directiva, Martínez et al. (2019), lo definen como el conjunto de actividades destinadas a alcanzar los objetivos de una institución educativa, centrándose en la gestión (Ramos, et al., 2020). En esta administración, los responsables no solamente suministran los elementos principales, sino que también administran los recursos necesarios para crear un entorno apropiado.

Por su parte, Pintag y Siong-Tay (2021) define la gestión directiva como la acción cuya principal finalidad es identificación de estrategias y acciones para desarrollar una comunidad educativa a través de la aplicación de tareas y actividades específicas. Estas acciones tienen como objeto lograr los propósitos establecidos por la institución educativa.

Otros autores como López et al. (2019), sostienen que la dirección gerencial se caracteriza por su capacidad para establecer una conexión idónea entre la estructura, los sistemas, la filosofía, las competencias, el equipo y los objetivos fundamentales de la empresa en cuestión. Lo que significa saber cómo incide la gestión directiva en la manera como la I.E es orientada, tomando en cuenta aspectos como la conducción estratégica, el clima institucional y su cultura. Por otro lado, los modelos teóricos referentes a la gestión directiva son diversos, en esta investigación se abordará el modelo teórico de Robert Katz y el modelo teórico de Herzberg.

El modelo teórico Robert Katz o también conocido como el enfoque de las tres habilidades, sostiene que la responsabilidad ejecutiva de una gestión consiste en compartir políticas y planes, mientras que la dirección implica llevar a cabo estas políticas y planes compartidos de manera efectiva, de acuerdo con las normativas de la organización para lograr los resultados deseados. El gerente, como líder, se encomienda de todos los aspectos, incluyendo los recursos disponibles. Es imprescindible que el líder posea destrezas gerenciales sólidas, que comprendan habilidades conceptuales, técnicas e interpersonales (Laghari y Jafri, 2022).

La teoría de Katz, en el contexto educativo revela que la labor de los funcionarios guarda una estrecha asociación con el rendimiento de los docentes, lo que impactará en las necesidades, metas, deseos o incentivos, y busca que se preserven las actividades voluntarias de los actores organizacionales de una I.E

para conseguir las metas organizacionales, metas y posiciones competentes (Nadeem, 2018). Esto significa, que en entornos educativos donde los directivos de las instituciones tienen habilidades gerenciales efectivas se produce un mejor desempeño del personal docente. Depende de la habilidad conceptual, técnica e interpersonal del director, de su personalidad creativa, innovadora, motivada e inspiradora, lo que realmente resultará en mejores logros institucionales (Laghari y Jafri, 2022), en consecuencia, en un mejor desempeño organizacional.

Respecto al modelo teórico de Herzberg, o llamada también teoría de los dos factores, establece que hay dos elementos que influyen en la satisfacción y la insatisfacción laboral del empleado, cada uno de los cuales consiste en su propio estímulo. Uno es el factor de motivación mientras que el otro es el factor de higiene. El estímulo o motivación contribuye a elevar el nivel de gozo entre los colaboradores, mientras que el otro es el factor de higiene, cuya presencia disminuye la satisfacción laboral (Laghari y Jafri, 2022).

El aporte la motivación de dos componentes de Herzberg indica a los líderes y organizaciones que el empleado necesita un ambiente seguro y adecuado en el lugar de trabajo, donde obtiene fácilmente el derecho básico primero y se podría mejorar la capacidad de trabajo y aprovechar la fuente de inspiración. En tal situación, la capacidad de trabajo de los empleados aumenta, lo que enriquece la productividad. Al mismo tiempo, en los centros educativos los líderes, de esta manera deben centrarse primero en enriquecer el ambiente institucional con instalaciones básicas, de manera similar el apoyo de los empleados en todos los niveles puede mejorar el desempeño del empleado (Bevins, 2018).

Según la Resolución Viceministerial N° 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), la valoración de rendimiento en los directivos de una I.E de educación básica está determinado por tres dimensiones o componentes, que se utilizarán para evaluar la gestión directiva en esta investigación. Las actividades realizadas por el director son un factor determinante en los procesos educativos para asegurar la programación del currículo por parte del personal, la supervisión de su enseñanza en la clase, el desarrollo de las habilidades y monitorear el progreso de los alumnos (Ministerio de Educación, 2022).

La gestión del bienestar está determinada por las actividades que el líder ejecuta con el propósito de promover relaciones interpersonales positivas en la

institución educativa, administrar un ambiente escolar pacífico y promover la involucración activa de todos de la comunidad estudiantil. (Ministerio de Educación, 2022). La gestión de las condiciones operativas, son las actividades que el líder lleva a cabo para asegurar entornos seguros y saludables en el centro educativo, supervisar el uso correcto de los recursos pedagógicos disponibles, asegurar la admisión de estudiantes sin limitaciones, preservando su derecho a la enseñanza educativa, y administrar los recursos financieros de la I.E de manera transparente (Ministerio de Educación, 2022).

En cuanto al desempeño organizacional, Trincado et al. (2020) lo definen como el compromiso en el desempeño laboral, orientado en sus responsabilidades, con un fuerte enfoque en el crecimiento y el aprendizaje a través del desarrollo cognitivo, el logro exitoso de los objetivos laborales, y es relevante destacar que la retroalimentación positiva en la organización tiene un impacto en la satisfacción del personal y, como resultado, repercute en la satisfacción del cliente. Barradas et al. (2021) lo describen como el conjunto de medidas multidimensionales que abarcan aspectos financieros y no financieros, así como indicadores vinculados a factores de rendimiento tanto internos como externos. Estos indicadores permiten evaluar de manera cuantitativa los objetivos logrados y anticipar posibles escenarios futuros.

De otro modo, Soto e Inga (2019) sostienen que el desempeño organizacional envuelve la valoración de las acciones y actitudes de los diferentes niveles escalonados, lo que puede llevar a resultados favorables o desfavorables, y esto tiene un impacto directo en el funcionamiento general de la organización. Por lo tanto, para un progreso efectivo, es esencial tener en cuenta el factor humano, ya que constituye una parte fundamental de cualquier organización, y su desempeño influye en la consecución de los resultados esperados.

El desempeño organizacional, en una unidad institucional incluye el alcance de sus funciones, deberes y responsabilidades, y la confianza que les brinda su superior o el jefe de oficina como base para ascensos, beneficios e incentivos. En una organización como una escuela, el papel del director de la escuela es muy importante para abordar las necesidades de la escuela centrándose en las diferentes áreas de interés en términos de acceso, calidad y gobernanza. La gestión basada en la escuela es una vía para mostrar y probar el nivel de habilidades,

conocimientos y competencias del director de la escuela en la gestión de las operaciones, programas y servicios de la escuela relacionados con los estudiantes, el personal de la escuela y las partes involucradas (Aquino, 2023). Por otro lado, los modelos teóricos que hacen referencia al desempeño organizacional son diversos, en esta investigación se abordará la Teoría de la Gestión de Consistencia y el modelo teórico de Quinn y Rohrbaugh.

La Teoría de Gestión de Consistencia, descrita por Harney's en el 2016, sostiene que el desempeño organizacional en un contexto educativo está determinado por tres componentes: las habilidades gerenciales, el desempeño organizacional propiamente dicho y el perfil de los directores. En cuanto a las habilidades gerenciales, este busca responder y analizar las destrezas de los directores en términos como: planificación, organización, liderazgo y control. El desempeño organizacional, busca dar respuesta a la evaluación de aspectos como: acceso, calidad y gobernanza. Por último, el tercer componente, perfil de los directores, está enfocado en la evaluación de los logros educativos más altos, posición directiva y número de años en el puesto directivo (Aquino, 2023).

El modelo teórico de Quinn y Rohrbaugh desarrollado en la década de los 80, evalúa el desempeño de una organización a través de cuatro perspectivas de análisis que representan el equilibrio que las organizaciones deben lograr entre la supervisión y la adaptabilidad, mientras cumplen con metas tanto externas como internas (García et al., 2020).

Dentro del marco de Quinn y Rohrbaug, se identifican cuatro submodelos que incluyen el modelo de relaciones humanas, el modelo de sistema abierto, el modelo de procesos internos y el modelo racional. El submodelo de relaciones humanas se concentra en aspectos como la motivación y satisfacción de los trabajadores, la reducción de la rotación de personal y la minimización del ausentismo en el trabajo. En el modelo de sistema abierto, la atención se dirige hacia el gozo de los clientes, la adaptación rápida a las demandas del mercado y la percepción tanto de la empresa como de sus productos o servicios. El modelo de procesos internos se enfoca en la calidad de los productos o servicios, la eficiencia en los procesos operativos internos y la organización de las tareas del personal. Por último, el modelo racional considera el aumento de la cuota de mercado, la rentabilidad y la productividad (García et al., 2020). Para esta investigación, se

tomará en cuenta las dimensiones expuestas por Coaquira (2018) para medir el rendimiento organizacional, se han identificado tres componentes clave.

La gestión de calidad, se refiere a la característica que asegura la uniformidad de un producto o servicio, pero no necesariamente implica una alta calidad. Su principal propósito es evitar la repetición de fallas en los procesos de producción y en la entrega de servicios (Coaquira, 2018). A ello, autores como Aguado et al. (2022) añaden que esta gestión de la calidad tiene como principales elementos clave a la instalación de novedosas formas de liderazgo, involucramiento de toda la organización, manejo de la calidad como proceso y la superación de expectativas del cliente.

La gestión del conocer se refiere a un conjunto de métodos y actividades diseñadas con el propósito de fomentar la transferencia de datos entre los integrantes de una entidad, destacando la importancia de la comunicación y la experiencia. Estos componentes juegan un papel crucial en la mejora del rendimiento de la empresa. Los elementos de los empleados para evaluar esta dimensión incluyen la información y la comunicación (Coaquira, 2018). Esto quiere decir, que el desempeño también abarca la gestión del conocimiento, la cual para De la Torre et al. (2022) tienen también la capacidad de incidir sobre las prácticas reflexivas docentes.

Liderazgo transformacional, implica la responsabilidad de inspirar a los educadores y de mejorar sus condiciones de trabajo para que puedan influir positivamente en ellos. Esto conduce a una mejora en las relaciones interpersonales y, en consecuencia, beneficia a la institución educativa. Los indicadores de esta dimensión incluyen la motivación y el desarrollo personal (Coaquira, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación se clasificó como básica, dado que tenía como intención abordar una necesidad o desafío mediante la obtención de un conocimiento profundo del fenómeno de estudio, aplicando principios teóricos, conforme a las directrices de CONCYTEC (2018). En este caso, se buscó aclarar la asociación entre la gestión directiva y el desempeño institucional.

3.1.2 Diseño de investigación

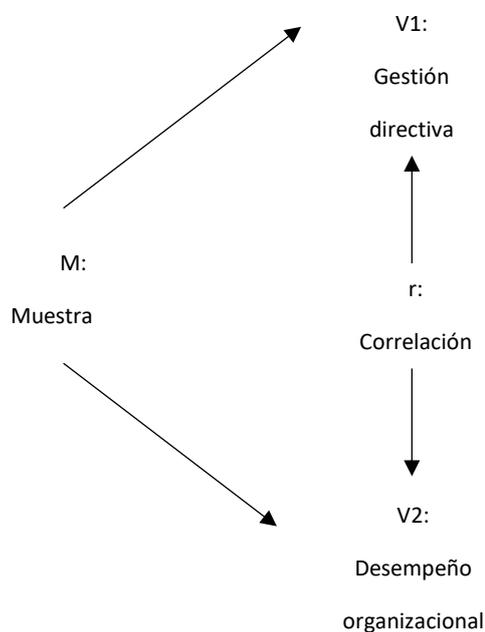
Caracterizado por ser de naturaleza no experimental, ya que el investigador solamente observó y recolectó datos sin llevar a cabo una manipulación deliberada o intervención en las variables de estudio. En otras palabras, no se realizaron cambios controlados en las condiciones o variables para evaluar su efecto sobre un resultado (Ñaupas et al., 2018). De esta manera, este proyecto de investigación se enfocó en observar las variables o conceptos del estudio en su entorno natural, sin que el investigador intervenga directamente.

El alcance que se utilizó en este estudio fue correlacional, puesto que se orientó a medir la magnitud del nexo entre dos conceptos que se evaluaron (Ñaupas et al., 2018). En este estudio se examinó el nivel de asociación o grado de vínculo entre gestión directiva y desempeño organizacional.

En este estudio se utilizó un enfoque de naturaleza cuantitativa, ya que se recolectó y analizó datos numéricos que pueden ser cuantificados, lo que implicó a responder preguntas que representaron la medición de variables, identificación de relaciones estadísticas y la cuantificación de algún fenómeno en estudio (Ñaupas et al., 2018). Esto significa que se realizó la evaluación e interpretación del conjunto de datos cuantitativos, para alcanzar conclusiones y responder los objetivos del estudio.

A continuación, se presentó el diseño del estudio en forma esquemática:

Figura 1: *Diagrama correlacional*



3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Gestión directiva

Definición conceptual: Martínez et al. (2019), lo definen como el conjunto de tareas orientadas a lograr los objetivos de una I.E, con un enfoque en la gestión. Durante esta administración, los encargados no solamente proporcionaron los elementos necesarios, sino que también gestionaron los recursos requeridos para establecer un ambiente adecuado.

Definición operacional: Según la Resolución Viceministerial N° 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), la evaluación de desempeño de los directores de una I.E de educación básica está determinado por tres dimensiones o componentes: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas, que se utilizaron para evaluar la gestión directiva en esta investigación.

Indicadores: Los elementos para la dimensión gestión de las etapas pedagógicas fueron cuatro, los indicadores para la dimensión gestión del bienestar fueron tres, y los indicadores para el componente gestión de las condiciones operativas fueron cuatro.

Escala de medición: La escala de medición que se empleó en esta investigación fue ordinal, tipo Likert de 5 categorías

Variable: Desempeño organizacional

Definición conceptual: Trincado et al. (2020), lo definieron como el compromiso en el desempeño laboral, orientado en sus responsabilidades, con un fuerte enfoque en el crecimiento y el aprendizaje a través del desarrollo cognitivo, lo que facilitó el logro exitoso de las metas laborales.

Definición operacional: Para esta investigación, se tomaron en cuenta las dimensiones expuestas por Coaquira (2018) para el desempeño organizacional, demarcadas por tres componentes que son gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión gestión de calidad fueron cuatro, los indicadores para la dimensión gestión del conocimiento fueron tres, y los indicadores para la dimensión liderazgo transformacional fueron dos.

Escala de medición: La escala de medición que se empleó en esta investigación será ordinal, tipo Likert y está expresado por 5 categorías.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Abarcó a los individuos que son el enfoque para adquirir información o conocimiento (Hadi et al., 2023). En esta investigación, el conjunto de individuos de la población estuvo conformado 191 docentes, distribuidos por 71 docentes de la Institución Educativa 6065 “Perú Inglaterra”, de los cuales 11 de Inicial, 28 de Primaria y 32 de Secundaria; también se contó con 120 docentes de la Institución Educativa 6066, de los cuales 47 son de primaria y 73 de secundaria en el distrito de Villa El Salvador.

Criterios de inclusión en la población

- Docentes de ambos sexos.
- Docente de los tres niveles de educación.
- Docentes con contrato actual o nombrado.

Criterios de exclusión en la población

- Docente que no desea participar.
- Docente con descanso médico u otro motivo relacionado.

3.3.2 Muestra

La muestra de investigación consistió en un grupo de individuos o elementos seleccionados de una población con el objetivo de llevar a cabo estudios. La muestra se consideró representativa de la población en su conjunto, y los resultados obtenidos se utilizaron para realizar inferencias o generalizaciones sobre el total de la población (Hadi et al., 2023). Debido a que la cantidad de docentes, se evaluó a 100 docentes de dos instituciones educativas de Villa El Salvador, tomando en cuenta los criterios de investigación.

3.3.3 Muestreo

El muestreo fue un procedimiento empleado en la investigación para elegir un grupo de individuos o elementos de un conjunto poblacional con el fin de adquirir información acerca de esa población (Hadi et al., 2023). En este estudio, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple de cada una de las instituciones educativas hasta determinar el número de la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis:

Docentes de ambos colegios de Villa El Salvador que cumplieron con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El procedimiento técnico para el acopio de datos fue la encuesta. Este elemento denominado encuesta es la herramienta técnica que nos permitió recopilar datos de los participantes mediante un conjunto de preguntas aplicadas a un grupo de individuos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El instrumento que se usó en esta indagación es el cuestionario. El instrumento fue una herramienta fundamental en el recojo de datos en investigaciones, encuestas y estudios, ya que permitió obtener información estructurada y cuantitativa de manera eficiente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En la presente indagación se utilizó dos cuestionarios: el cuestionario de gestión directiva y el cuestionario de desempeño organizacional. El Cuestionario de

Gestión Directiva estuvo basado en los lineamientos de la Resolución Viceministerial N° 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), y se tomó el cuestionario desarrollado por Salazar (2022), el cual fue válido y confiable. En total constó de 25 preguntas. El formato del cuestionario fue dividido en tres partes (dimensiones): gestión de los procesos pedagógicos (9 preguntas), gestión del bienestar (8 preguntas) y gestión de las condiciones operativas (8 preguntas). Para la construcción de los niveles que representaron a la variable, se empleó el puntaje total de las respuestas de las encuestas, haciendo uso de percentiles del valor 50 y 75:

- Buena (101 a 125 puntos)
- Regular (75 a 100 puntos)
- Mala (25 a 74 puntos)

El segundo cuestionario Desempeño organizacional estuvo basado en el modelo teórico propuesto por Coaquira (2018), y adaptado y validado por Alberca (2022). En total constó de 20 preguntas. El formato del cuestionario estuvo dividido en tres partes (dimensiones): gestión de calidad (8 preguntas), gestión del conocimiento (9 preguntas) y liderazgo transformacional (3 preguntas). Para la construcción de los niveles que representaron a la variable, se empleó el puntaje total de las respuestas de las encuestas, haciendo uso de percentiles del valor 50 y 75:

- Bueno (81 a 100 puntos)
- Regular (60 a 80 puntos)
- Malo (20 a 59 puntos)

Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez se relacionó con la habilidad de un método o técnica para medir de manera precisa lo que se pretende evaluar. Esto significó que los resultados obtenidos al utilizar el instrumento debieron demostrar que efectivamente se midió lo que se busca medir de manera correcta. Por otro lado, la fiabilidad se vinculó con el aporte del instrumento para generar resultados consistentes cuando se utilizó nuevamente en situaciones que sean comparables a las anteriores. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En este estudio, se realizó una valoración de la validez de los instrumentos mediante un análisis llevado a cabo por un grupo de especialistas o expertos. Además, se evaluó la confiabilidad de ambos instrumentos a través de una prueba piloto, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para su cálculo. Si este coeficiente es igual o mayor a 0.7, se consideró que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Se solicitó la aprobación a la directiva de las I.E de Villa El Salvador para la ejecución de la encuesta. Luego, se procedió a comunicar a los docentes sobre la realización de la toma de información, y las ventajas de su participación. La recolección fue de dos formas vía remota o presencial, para ello el investigador envió el formulario digital para su llenado y coordinó con los docentes la fecha y hora del trabajo de campo. Posterior al acopio de los datos, se realizó un control inicial de calidad de los datos, antes de su registro y análisis de la información.

3.6. Método de análisis de datos

Para el proceso de recojo, se registró en una base tipo estadística como el SPSS versión 25. Como ya se señaló, previo al análisis de la información se realizó la consistencia de los datos. Para realizar el análisis descriptivo, este consistió en la inclusión de tablas, acompañadas de figuras que la esquematizaran. Para el análisis bivariado, es decir demostró el nexo entre las variables, se recurrió a la prueba Spearman, con un parámetro de confianza del 95%, donde se verificó el nexo significativo cuando el p-valor sea inferior a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

Se siguieron las normas establecidas por la UCV, así como las señaladas en el reglamento de trabajos de investigación. Se garantizó la confidencialidad de la información, sin vulnerar algún derecho que asiste al participante. Además, se citaron y referenciaron la literatura utilizada para cumplir con el respeto a los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Características generales de los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023

Características generales	N	%
Edad Me (RI)	51 (17)	
≤ 40 años	24	24.0%
>40 años	76	76.0%
Sexo		
Femenino	67	67.0%
Masculino	33	33.0%
Nivel		
Inicial	8	8.0%
Primaria	46	46.0%
Secundaria	46	46.0%
Tiempo laboral		
1 año	13	13.0%
2 años	24	24.0%
3 años	62	62.0%
4 años	1	1.0%
Total	100	100%

Me: Mediana/ RI: Rango intercuartílico

La tabla 1 mostró que al menos el 50% de docentes tenía 51 años, el 67% fueron mujeres, el 46% enseñaba en los niveles de primaria y secundaria y el 62% tenían hasta 3 años de tiempo laboral.

Tabla 2

Gestión directiva percibida por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023

Gestión directiva	N	%
Bueno	21	21.0%
Regular	62	62.0%
Malo	17	17.0%
Total	100	100%

De acuerdo a los resultados en la tabla 2 se apreció que el 62%, equivale a 62 de los docentes que argumentaron que la gestión directiva se ubicó en un nivel medio. Es decir, la gran parte de los docentes consideraron que el apoyo, la planificación curricular y la implementación de estrategias de fortalecimiento se dieron manera regular. El 21% de docentes percibió una buena gestión directiva y el 17% un mal nivel en esta variable.

Tabla 3

Dimensiones de la gestión directiva percibidas por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023

Dimensiones	Gestión de los procesos pedagógicos		Gestión del bienestar		Gestión de las condiciones operativas	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	22	22.0%	25	25.0%	17	17.0%
Regular	52	52.0%	65	65.0%	68	68.0%
Malo	26	26.0%	10	10.0%	15	15.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

La tabla 3 mostró que predominan los docentes con un nivel medio de gestión de los procesos pedagógicos (52%), donde consideraron que el trabajo colaborativo y el monitoreo de los procesos de aprendizaje se dio de manera regular. Además; evidenciaron un nivel regular en la gestión del bienestar (65.0%), debido a que no se promovió de manera adecuada la participación de las familias, al igual que las alianzas estratégicas. De la misma manera, el 68.0% manifestaron un nivel regular en la gestión de las condiciones operativas, debido a que no se realizaron adecuadamente la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la organización educativa

Tabla 4

Desempeño organizacional percibido por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023

Desempeño organizacional	N	%
Bueno	25	25.0%
Regular	24	24.0%
Malo	51	51.0%
Total	100	100%

De acuerdo a los resultados en la tabla 4 se apreció que el 51%, que equivale a 51 de los docentes manifestaron que su desempeño organizacional se ubicó en un nivel malo. Es decir, la gran mayoría de los docentes no asistieron de manera constante a eventos formativos, no revisaron manuales o guías acerca de estrategias pedagógicas. Además, el 25% de docentes percibió un buen desempeño laboral y el 24% un regular nivel en esta variable.

Tabla 5

Dimensiones del desempeño organizacional percibidas por los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, 2023

Dimensiones	Gestión de calidad		Gestión del conocimiento		Liderazgo transformacional	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	24	24.0%	23	23.0%	15	15.0%
Regular	25	25.0%	27	27.0%	32	32.0%
Malo	51	51.0%	50	50.0%	43	53.0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

La tabla 5 mostró el predominio de los docentes con un nivel malo en la gestión de calidad (51%), donde los docentes mencionaron que no participaron de manera constante en las evaluaciones que realizaron los directivos para medir su desempeño y algunas veces participaron en los talleres. Asimismo, fue en la dimensión de la gestión del conocimiento, el cual reflejó el 50.0 %, manifestando que casi nunca propiciaron ideas innovadoras, compartieron experiencias con el equipo de trabajo y comunicaron los problemas presentados en el desarrollo del trabajo. De la misma manera, en la dimensión liderazgo transformacional (53% de nivel malo), donde la mayoría de docentes casi nunca o nunca publicaron el boletín interno, recibieron el reconocimiento por parte de los directivos y tampoco realizaron actividades de integración.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad entre la gestión directiva y el desempeño organizacional

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	0.106	100	0.008
Gestión de los procesos pedagógicos	0.124	100	0.001
Gestión del bienestar	0.125	100	0.001
Gestión de las condiciones operativas	0.113	100	0.003
Desempeño organizacional	0.066	100	0.200

La tabla 6 mostró la suma de variables de interés (gestión directiva, sus dimensiones y desempeño organizacional) evidenciaron un p-valor < 0.05 , es decir, que la distribución de los datos fue diferente a la normal. Finalmente, para dar respuesta a las hipótesis de estudio se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en una institución educativa de Villa El Salvador, 2023

Hi: Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en una institución educativa de Villa El Salvador, 2023

Tabla 7

Relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional

			Gestión directiva	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Gestión directiva	Índice de correlación	1,000	0.409**
		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Desempeño organizacional	Índice de correlación	0.409**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

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

La tabla 7 mostró un p-valor =0.000<0.05, que indicó relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño organizacional, aceptando la hipótesis del investigador (Hi) y rechazando la nula (Ho). Asimismo, de acuerdo con el coeficiente de Spearman las variables se relacionaron directa y moderadamente (Rho=0.409), en otras palabras, una alta gestión directiva implicó alto desempeño organizacional y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en una institución educativa de Villa El Salvador, 2023

Hi: Existe relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en una institución educativa de Villa El Salvador, 2023

Tabla 8

Relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional

			Gestión de los procesos pedagógicos	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Gestión de los procesos pedagógicos	Índice de correlación	1,000	0.457**
		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Desempeño organizacional	Índice de correlación	0.457**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

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

La tabla 8 mostró un p-valor =0.000<0.05, que indicó relación significativa entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional, aceptando la hipótesis del investigador (Hi) y rechazando la nula (Ho). Asimismo, de acuerdo con el coeficiente de Spearman las variables se relacionaron directa y moderadamente (Rho=0.457), en otras palabras, una alta gestión de los procesos pedagógicos implicó alto desempeño organizacional y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Hi: Existe relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Tabla 9

Relación entre la gestión del bienestar pedagógicos y el desempeño organizacional

			Gestión de bienestar	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Gestión de bienestar	Índice de correlación	1,000	0.364**
n		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Desempeño organizacional	Índice de correlación	0.364**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

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

La tabla 9 mostró un p-valor =0.000<0.05, que indicó relación significativa entre la gestión de bienestar y el desempeño organizacional, aceptando la hipótesis del investigador (Hi) y rechazando la nula (Ho). Asimismo, de acuerdo con el coeficiente de Spearman las variables se relacionaron directa y con un nivel bajo (Rho=0.364), en otras palabras, una alta gestión de bienestar implicó alto desempeño organizacional y viceversa.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Hi: Existe relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Tabla 10

Relación entre la gestión de condiciones operativas y el desempeño organizacional

			Gestión de las condiciones operativas	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones operativas	Índice de correlación	1,000	0.393**
		Significancia	.	,000
		N	100	100
	Desempeño organizacional	Índice de correlación	0.393**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	100	100

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

La tabla 10 mostró un p-valor =0.000<0.05, lo que indicó relación significativa entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional, aceptando la hipótesis del investigador (Hi) y rechazando la nula (Ho). Asimismo, de acuerdo con el coeficiente de Spearman las variables se relacionaron directa y bajo (Rho=0.393), en otras palabras, una alta gestión de las condiciones operativas implicó alto desempeño organizacional y viceversa.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación la gestión directiva se percibió de forma regular (62.0%) por la mayor parte los docentes de instituciones educativas en Villa El Salvador, y en cuanto a sus componentes estos también tuvieron similar comportamiento, percibiéndose como regular en sus tres componentes: gestión de los procesos pedagógicos (52.0%), gestión del bienestar (65.0%) y gestión de las condiciones operativas (68.0%). Estos resultados coinciden con Alberca (2022), donde la evaluación de las habilidades directivas obtuvo una calificación de regular (38.6%). También es congruente, con los resultados reportados por Cruz y Cerna (2023), donde el liderazgo directivo fue percibido como regular (45.1%). En los resultados de este autor, también la planeación pedagógica alcanzó un nivel regular (42.9%), muy similar a la gestión de los procesos pedagógicos de esta investigación. Asimismo, las técnicas personales evaluadas como componente de las habilidades directivas también alcanzaron un nivel regular (38.6%), componente que puede ser muy congruente a la gestión de las condiciones operativas (68.0%) examinadas por Alberca (2022).

Estos resultados evidenciaron ciertas deficiencias en la gestión directiva de las instituciones educativas en Villa El Salvador, lo que se diferencia por lo señalado por Gento et al. (2020), quien sostiene que las características intrínsecas de un líder directivo en el ámbito de la pedagogía se manifiestan a través de una serie de atributos específicos esenciales para elevar la calidad en las instituciones educativas. Este líder debe ser capaz de diseñar y planificar estrategias dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, adaptándose a las diversas necesidades y ritmos de sus estudiantes. En consecuencia, un líder pedagógico eficaz guía a su equipo hacia el logro de objetivos mediante la motivación derivada de un compromiso sólido y la fomentación de la construcción de significados, compartiendo un destino común con procesos de cambio.

En cuanto al desempeño organizacional, la mayor parte de docentes lo percibió de forma negativa (51.0%), y respecto a cada componente del desempeño organizacional, estos también fueron calificados de forma desfavorable: gestión de calidad (51.0%), gestión del conocimiento (50.0%) y liderazgo transformacional (53.0%). Estos resultados coinciden parcialmente con Alberca (2022), donde el

desempeño organizacional en una escuela de Lima, fue calificado por la mayoría de docentes como regular (40.0%) sin embargo la tendencia de las opiniones negativa o desfavorable. A nivel de componentes, el liderazgo transformacional tuvo un resultado similar al de esta investigación, con una percepción deficiente en el 48.6% de los docentes. En el caso de los componentes gestión de calidad y gestión del conocimiento, estos fueron calificados en un nivel regular por la mayor parte de docentes, con una tendencia negativa o desfavorable. Resultado que coincide parcialmente con los de esta investigación.

El objetivo de esta investigación buscó determinar el nexo entre la gestión directiva y el desempeño organizacional, comprobándose la existencia de ese vínculo de forma positiva y nivel moderado ($p=0.000$; $\rho=0.409$), en una organización educativa ubicada en Villa El Salvador, 2023. Estos resultados coincidirían con Alberca (2022) quien también encontró un vínculo significativo entre las habilidades directivas y el desempeño organizacional en una organización educativa básica ($p=0.000$; $\rho=0.984$), y cuya intensidad es mucho más alta pero también de forma positiva. Es decir que a una mejor gestión directiva se mejoraría el desempeño organizacional, y en forma contraria también se mostraría este resultado. Ahora en la literatura, hay variables que son afines y que podrían tener un comportamiento equivalente o un efecto similar, al desempeño organizacional, como el desempeño docente. El desempeño docente tiene un impacto directo en la calidad de la forma de enseñar y, por ende, en los hallazgos académicos de los educandos. Los logros académicos pueden afectar la reputación y la percepción de la institución educativa, lo que a su vez influye en su desempeño organizacional.

En ese sentido, se han mostrado resultados congruentes al alcanzado en este estudio, como Cruz y Cerna (2023) quien encontró un nexo significativo entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($p=0.000$, $\rho=0.473$). Asimismo, Muñoz et al. (2022) también encontró relación entre las habilidades directivas y el desempeño docente ($p=0.000$, $\rho=0.762$). Otros estudios como Burga (2023) demostraron que la gestión directiva también tenía incidencia en la calidad educativa ($p<0.05$). La calidad educativa es otra variable que también tendría un impacto en el desempeño organizacional, ya que se refiere a la efectividad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por el contrario, hubo otros estudios que no demostraron esta relación como el reportado por Fernández (2022), donde demostró que no existe vínculo significativo entre la gestión directiva y el desempeño organizacional ($p > 0.05$). Igualmente, Aquino (2022), no encontró una relación significativa entre las habilidades gerenciales de directores de escuelas de Filipinas y el desempeño organizacional ($p = 0.11$).

Los hallazgos de esta investigación se corresponderían con lo señalado por la UNESCO (2020), donde una mala gestión en los sistemas educativos no garantizaría una equidad en el acceso a una educación de calidad y el desempeño organizacional. En ese sentido, Aquino (2023), sostiene que las habilidades gerenciales y las competencias de liderazgo son elementos inseparables para una institución académica, ya que están intrínsecamente vinculados tanto a la calidad educativa como a la gestión organizacional y las operaciones que involucran el desempeño del director de la escuela. La calidad de la educación se refleja en los logros de los estudiantes y actúa como un indicador del rendimiento organizacional de la institución académica, siendo los docentes una influencia significativa en dicho desempeño. En este contexto, las habilidades de gestión y liderazgo del director de la escuela son fundamentales para liderar eficazmente la organización en aspectos tanto académicos como de gestión. Además, Aquino (2023), reafirmó que las habilidades gerenciales se definen como la capacidad para controlar, dirigir, liderar y organizar, lo que implica la habilidad del director para influir en sus miembros y equiparlos con competencias de liderazgo, incluyendo la actitud, el conocimiento y las habilidades adecuadas para preservar los valores fundamentales de la educación.

Una vez más, una gestión directiva adecuada implica que el director posea las competencias o habilidades de liderazgo, el director como gestor ejecutivo de la escuela es el catalizador humano que influye intencionalmente en la interacción, proporciona liderazgo educativo mediante la coordinación de programas curriculares y extracurriculares y también es responsable de la administración general del sistema escolar. Por implicación, el director es un planificador, director, controlador, coordinador, organizador, asesor y solucionador de problemas (Giarni y Obiechina, 2019).

En consecuencia, corresponde al director llevar a cabo la ejecución de las políticas educativas en la escuela, haciendo un uso consciente y eficiente de los recursos humanos y materiales, con el fin de alcanzar las metas y objetivos escolares. En particular, las responsabilidades del director abarcan la creación de un ambiente y cultura escolares positivos, el desarrollo y perfeccionamiento del plan de estudios e instrucción, la provisión y conservación de las instalaciones escolares, así como la supervisión de la enseñanza (Giami y Obiechina, 2019).

En cuanto al desempeño organizacional, cada entidad cuenta con criterios específicos para evaluar el desempeño de sus empleados, considerando aspectos como el alcance de sus funciones, deberes y responsabilidades, así como la confianza otorgada por sus superiores o jefes de oficina, que sirve de base para ascensos, beneficios e incentivos. Cada empleado tiene la responsabilidad de comprender, seguir y acatar las normas, regulaciones y políticas estándar de la organización. En contextos organizativos como el de una escuela, la función del director es de suma importancia para abordar las necesidades de la institución, focalizándose en distintas áreas de interés en términos de acceso, calidad y gobernanza. La gestión basada en la escuela se presenta como una vía para demostrar y evaluar las habilidades, conocimientos y competencias del director en la gestión de las operaciones, programas y servicios escolares relacionados con los estudiantes, el personal y las partes interesadas (Aquino, 2023).

En cuanto a la primera hipótesis específica, se demostró que existe relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional ($p=0.000$, $\rho=0.457$), cuya magnitud es moderada y positiva. En la literatura, no hay estudios con las mismas dimensiones, pero sí con componentes equivalentes como la planeación pedagógica, donde Alberca (2022), demostró relación significativa de esta dimensión con el desempeño organizacional ($p=0.000$, $\rho=0.934$), cuyo grado de relación es alto y positivo. Por su parte, Cruz y Cerna (2023) encontró nexo de forma significativa entre estimulación intelectual y desempeño docente-administrativo ($p=0.000$, $\rho=0.413$); donde la estimulación intelectual estaría vinculada con los procesos pedagógicos. La planeación sería otro elemento vinculado a los procesos pedagógicos, y en este caso estaría relacionado con el desempeño docente ($p=0.041$, $\rho=0.572$).

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se demostró que existe relación entre la gestión de bienestar y el desempeño organizacional ($p=0.000$, $\rho=0.364$), cuya magnitud es baja y positiva. En la literatura, tampoco hay estudios con esta dimensión, pero si componentes equivalentes como las habilidades personales y las habilidades interpersonales como el estudio realizado por Fernández (2022), quien encontró que las habilidades personales ($p=0.000$, $\rho=0.694$) y las habilidades interpersonales ($p=0.000$, $\rho=0.751$) estarían vinculadas de forma significativa con el desempeño docente. Otra variable afín es la motivación inspiradora, que estaría vinculada de forma significativa con el desempeño docente-administrativo ($p=0.000$, $\rho=0.441$).

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se demostró que existe relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional ($p=0.000$, $\rho=0.393$), cuya magnitud es baja y positiva. En la literatura, tampoco hay estudios con esta dimensión, pero sin componentes equivalentes como las técnicas personales donde Alberca (2022), encontró que las técnicas personales ($p=0.000$, $\rho=0.940$) estarían vinculadas de forma significativa con el desempeño organizacional, este si de magnitud alta y positiva.

Es evidente realizar estudios complementarios que confirmen o verifiquen la evaluación de estas dimensiones o sus equivalentes, y que reafirmen los resultados de esta investigación. Esto apoyará al planteamiento de medidas estratégicas que optimicen el desempeño directivo para que incidan en el mejoramiento del desempeño organizacional. La gestión directiva en una organización educativa juega un papel crucial en la formación y dirección del camino que la organización seguirá. El nexo entre la gestión directiva y el desempeño organizacional es intrínseca y compleja, ya que las decisiones y acciones de los líderes educativos tienen un impacto directo en el funcionamiento general de la institución. La gestión directiva efectiva implica no solo la administración eficiente de recursos y la toma de decisiones estratégicas, sino también la capacidad de liderar, inspirar y empoderar a los miembros del personal y a los estudiantes.

La mejora del desempeño organizacional en el sector educativo implica plantear estrategias alineadas a mejorar la gestión de la calidad, ya que el usuario, ya sea padre de familia y estudiante son más exigentes. Sin embargo, no es suficiente simplemente desarrollar prácticas de gestión de la calidad centradas en

la satisfacción del cliente y la mejora continua. Estas prácticas también deberían ser concebidas como un respaldo para los procesos de gestión del conocimiento y liderazgo directivo. Además de contribuir a los objetivos específicos de la gestión de la calidad, estas prácticas sirven como una infraestructura crucial para el desarrollo posterior de la organización educativa (Coaquira, 2018).

Una gestión directiva efectiva comienza con una visión clara y un liderazgo inspirador. Los líderes del ámbito educativo deben articular una perspectiva o visión que resuene con la comunidad educativa y motive a todos los miembros hacia objetivos comunes. La inversión en el desarrollo profesional del personal es esencial. La gestión directiva exitosa implica la creación de oportunidades para el crecimiento y la capacitación continua del personal, reconociendo que un personal bien capacitado contribuye significativamente al desempeño organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En esta investigación se puede determinar la correlación entre gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023, con valores de significancia menor a 0.05, y con un indicador de correlación $Rho=0.409$, que expresa una relación positiva y moderada.
- Segunda:** Se logra establecer la relación significativa entre gestión de los procesos pedagógicos y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023, con valores de significancia menor a 0.05, y con un indicador de correlación $Rho=0.457$, que expresa una relación positiva y moderada.
- Tercera:** Se consigue determinar que existe una relación significativa entre gestión del bienestar y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023, con valores de significancia menor a 0.05, y con un indicador de correlación $Rho=0.364$, que expresa una relación positiva y baja.
- Cuarta:** Se alcanza verificar que existe una relación significativa entre gestión de las condiciones operativas y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023, con valores de significancia menor a 0.05, y con un indicador de correlación $Rho=0.393$, que expresa una relación positiva y baja.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los directivos adoptar un enfoque de liderazgo transformacional que inspire y motive a los miembros del personal, que fomente la creatividad, la toma de decisiones compartida y el desarrollo profesional, promoviendo una cultura organizacional positiva que fomente la colaboración, la innovación y el compromiso.
- Segunda:** Se recomienda a los docentes fomentar la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras que promuevan la participación activa de los estudiantes, el pensamiento crítico y la aplicación práctica de conocimientos, estableciendo claramente roles y responsabilidades en relación con los procesos pedagógicos.
- Tercera:** Se recomienda a los docentes desarrollar sistemas de tutoría y apoyo académico para estudiantes que necesiten ayuda adicional contribuyendo a mejorar las tasas de retención y el rendimiento académico, en consecuencia, el desempeño organizacional.
- Cuarta:** Se recomienda a la comunidad educativa incorporar la tecnología de manera efectiva para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, incluyendo el uso de plataformas en línea, recursos digitales y herramientas interactivas.

REFERENCIAS

- Ahmed, T., Khan, MS, Thitivesa, D., Siraphatthada, Y. y Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Gestión de Sistemas Humanos*, 39 (4), 589-601. doi: 10.3233/HSM-201052
- Aguado, A., García, B., Malpartida, J., Garivay, F. (2022). Gestión de calidad en pequeñas y medianas empresas de Pasco, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 709-726. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.46>
- Alberca, D. (2022). *Habilidades directivas y desempeño organizacional en la IE. 5178 Víctor Andrés Belaúnde UGEL 04 - Comas, 2022* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95790>
- Aliazas, J. V., Panoy, J. F., Del Rosario, A. L., y Madrideo, J. (2021). Critical Success Factors of the Flexible Learning Delivery as Organizational Innovation of One State University in the Philippines. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 2(3), 61-77. <https://iari.org/wp-content/uploads/2021/09/ijemds.v2.3.176.pdf>
- Almanza, M. (2021). *Gestión directiva y calidad educativa media pública en la institución educativa n°3 Santa Catalina de Siena Maicao-Guajira* [tesis de Maestría]. Universidad Católica de Manizales. https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3997/1/Alex_Javier_Almanza_Vides_2022.pdf
- Aquino, S. (2023). Managerial Skills and Organizational Performance among School Heads: A Contingency Management Action Plan. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(3), 890-895. <https://ijrpr.com/uploads/V4ISSUE3/IJRPR10405.pdf>
- Barradas, M., Rodríguez, J., y Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, (28), 21-40. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>

- Bevins, D. (2018). Herzberg's Two Factor Theory of Motivation: A Generational Study. *Encompass*, 1–47. https://encompass.eku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1547&context=honors_theses
- Buendía, A. (2022). *La gestión del director y la calidad en los servicios educativos en el colegio científico Albert Einstein, 2019* [tesis de Doctorado]. Universidad Nacional Federico Villarreal. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6221>
- Burga, M. (2023). *Gestión directiva y calidad educativa en una institución educativa del nivel secundario de Pueblo Nuevo – Ferreñafe* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105794>
- Coaquira, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 57-76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2022). *Reglamento de Calificación Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. Lima, Perú: CONCYTEC. <https://servicio-renacyt.concytec.gob.pe/wp-content/uploads/2022/03/REGLAMENTO-RENACYT-2022.pdf>
- Cruz, Y. y Cerna, G. (2023). Liderazgo directivo en el desempeño docente y administrativo de un Instituto Superior. *Revista Científica Yachaq*, 6(2), 143-155. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v6i2.6>
- De la Torre, R., Ramirez, J., Garay, J., Mayorga, J., Centurión, A. (2022). Knowledge management, digital competence and reflective teaching practice in the Covid-19 context. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E48), 219-230. <https://www.risti.xyz/issues/ristie48.pdf>
- Da Cruz Martins, S., Capucha, L., y Sebastiao, J. (2019). *School autonomy, organization and performance in Europe. A comparative analysis for the period from 2000 to 2015*. Lisboa, CIES-Iscte.

- https://www.researchgate.net/publication/339595941_School_Autonomy_Organization_and_Performance_in_Europe
- Estermann, T. y Bennetot Pruvot, E. (2020). Institutional Autonomy in Higher Education. The International Encyclopedia of Higher Education Systems and Institutions Dordrecht: Springer Países Bajos, pp 1732-1740. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8905-9_136
- Fernández, P. (2022). *Influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur Arequipa, 2021* [tesis de Grado]. Universidad José Carlos Mariátegui. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1618>
- García, M., Salas, L., y Orozco, H. (2020). El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. *Entramado*, 16(1), 12-26. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062>
- Giami, C., y Obiechina, F. (2019). Principals' Managerial Skills And Teachers' Job Performance In Public Secondary Schools In Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 7(2), 97-104. <https://seahipaj.org/journals-ci/june-2019/IJIPSD/full/IJIPSD-J-13-2019.pdf>
- Guitert, M., Romeu, T., y Baztán, P. (2021). The digital competence framework for primary and secondary schools in Europe. *European Journal of Education*, 56(1), 133-149. <https://doi.org/10.1111/ejed.12430>
- Guru, P., y Al-Hilal, S. T. (2022). How to Improve the quality of learning for early childhood? An implementation of education management in the industrial revolution era 4.0. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 5437-5446. <https://obsesi.or.id/index.php/obsesi/article/view/2979/pdf>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, E. (2021). Relación entre el clima de aprendizaje en la institución educativa y la gestión directiva. *Revista de Educación Mérito*, 3(8), 76-91. <https://doi.org/10.33996/merito.v3i8.591>

- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Holmén, J. (2022). The autonomy of higher education in Finland and Sweden: global management trends meet national political culture and governance models. *Educación Comparada*, 58 (2), 147-163. <https://doi.org/10.1080/03050068.2021.2018826>
- Katawazai, R. (2021). Implementing outcome-based education and student-centered learning in Afghan public universities: the current practices and challenges. *Heliyon*, 7 (5). <https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S2405-8440%2821%2901179-8>
- Laghari, M., y Jafri, I. (2022). Headteachers' Managerial Skills and Teachers' Performance at Public Secondary Schools. *International Research Journal of Education and Innovation*, 3(1), 66-75. <https://pdfs.semanticscholar.org/5534/fbf9461359d7dac0b2639d88a50981ff45a5.pdf>
- López, E., García, L., y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. https://www.researchgate.net/publication/333207632_La_gestion_directiva_como_potenciadora_de_la_mejora_del_clima_organizacional_y_la_convivencia_en_las_instituciones_de_educacion_media_superior
- Lozano, R., y Barreiro-Gen, M. (2019). Analysing the factors affecting the incorporation of sustainable development into European Higher Education Institutions' curricula Europeas de Educación Superior. *Desarrollo Sostenible*, 27 (5), 965-975. <https://doi.org/10.1002/sd.1987>
- Martínez, J., Tobón, S., y López, E. (2019). Currículo: un análisis desde un enfoque socioformativo. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(18), 43-63. <https://doi.org/10.33010/ierierediech.v10i18.200>
- Ministerio de Educación (2022). *Resolución Viceministerial N° 122-2022. Norma que regula la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Educación*

Técnico-Productiva 2022, en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial. Lima, Perú: MINEDU.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3711784/RVM_N%C2%B0122-2022-MINEDU.pdf.pdf?v=1664554353

Muñoz, R., Cárdenas, E., Huamán, D., y Pinedo, F. (2022). Habilidades directivas y desempeño docente en el Perú. *Revista Franz Tamayo*, 4(10), 84-99.
<http://repositorio.editorialrele.org/jspui/handle/24251239/206>

Nadeem, A. (2018). *Managing Higher Education Quality Enhancement in Pakistan: Investigating Crucial Factors Towards International Opportunities* [thesis Doctoral]. Qurtuba University of Science & Information Technology.
https://www.qurtuba.edu.pk/jms/default_files/JMS/12_2/JMS%202018/05%20JMS%20XII0208%20Amir%20Nadeem.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Navarro, M. (2021). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa Colomboy (Sahagún, Córdoba)*. [tesis de Maestría]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Repositorio institucional. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/47657>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2020). *An analysis of educational quality management practices. Support for education quality management. Methodological Guide*. UNESCO Dakar.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381363/PDF/381363eng.pdf.multi>

Pintag, L., y Siong-Tay, P. (2021). Analysis of the directive management model in the labor effectiveness of teachers in a fiscal institution. *Digital Publisher*, 6(1), 47-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>

Portocarrero, L. (2022). *La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín*

- Lanchipa de Tacna, 2021* [tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4475>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. https://www.researchgate.net/publication/338929981_La_gestion_pedagogica_en_la_mejora_del_desempeno_docente
- Ramos, P., Barco, L., Mariscal, N., Quiroz, R., y Lira, L. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Artseduca*, (28), 82-97. <http://hdl.handle.net/10234/194057>
- Salazar, D. (2022). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021* [tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84273>
- Salendab, F., y Dapitan, Y. (2021). Performance of Private Higher Education Institutions and the School Heads' Supervision in South Central Mindanao. *Psicología y Educación*, 58 (3), 3980-3997. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i3.4603>
- Segil, M. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en nivel secundaria de instituciones educativas públicas del Perú. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 4(7), 75-84. <https://doi.org/10.35381/e.k.v4i7.1171>
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F. y Mugiono, M. (2023). To improve the quality management of children welfare institutions and provide better services, 24 (195), 295-302. <https://www.proquest.com/openview/b46c906627a5149a76cd3a65ba62d957/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- Soldevilla, J., y Huaranga, H. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería. *Revista Sendas*, 1(4), 29-37. <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.50>
- Soto, C., y Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3C Empresa. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>

- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., et al. (2020). Effect of e-Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian School Performance. *Sistema. Rev. Pharm*, 11, 472-481. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.819>
- Trincado, F., Valenzuela, L., y Hebles, M. (2020). The role of organizational justice in the customer orientation-performance relationship. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 33(2), 277-297.
- Ushiña, G., y Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100/126>
- Vásquez, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018* [tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>
- Vera, J. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita* [tesis de Doctorado] Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>
- Vera, J., Alanya-Beltrán, J., y Menacho, I. (2021). Directive management and organizational climate in the Educational Institutions of Latin America. *Journal of Business and entrepreneurial*, 1-12. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.206>
- Zambrano, G., Ruiz, A., y Navas, W. (2020). *Cultura y desempeño organizacional de la Unidad Educativa Arco Iris Portoviejo, Manabí, Ecuador*. *RECUS: Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 5(3), 1-10. <https://doi.org/10.33936/recus.v5i3.2742>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023							
Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables y Dimensiones				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador 2023.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023. 2. Determinar la relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023. 3. Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la gestión directiva y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe relación entre la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023. 2. Existe relación entre la gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023. 3. Existe relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.</p>	Variable 1: Gestión directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Gestión de los procesos pedagógicos	Planificación curricular	1,2,3	Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Buena (mayor P75: puntaje 101 a 125); Regular (P50 a P75: puntaje 75 a 100); Mala (menor P50: puntaje 25 a 74)
				Monitoreo de la práctica pedagógica en el aula	4,5		
				Fortalecimiento del trabajo docente	6,7		
				Seguimiento de los aprendizajes	8,9		
			Gestión del bienestar	Participación de la comunidad educativa	10,11		
				Relaciones interpersonales en la institución educativa	12,13,14		
				Gestión de la convivencia escolar	15,16,17		
			Gestión de las condiciones operativas	Seguridad y salubridad	18,19		
Gestión de los recursos educativos	20,21						
Matrícula y preservación del derecho a la educación	22,23						
Gestión transparente de los recursos financieros	24,25						
Variable 2: Desempeño organizacional							
Gestión de calidad	Acciones para mejorar desempeño	1,2	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi	Buena (mayor P75: puntaje 81 a 100);			
	Cumplimiento de normas	3					

				Empleo de herramientas de evaluación al estudiante	4,5,6	siempre (4), Siempre (5)	Regular (P50 a P75: puntaje 60 a 80); Mala (menor P50: puntaje 20 a 59)
				Comunicación asertiva con estudiantes	7,8		
			Gestión del conocimiento	Acciones formativas	9,10		
				Acciones cooperativas entre pares y personal administrativo	11,12,13,14		
				Acciones comunicativas	15,16,17		
			Liderazgo transformacional	Reconocimiento docente	18,19		
				Motivación	20		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: Básico	Población: La población estuvo conformada por 191 docentes de instituciones educativas de Villa El Salvador. Por un lado, los docentes son de los tres niveles de educación.	Variable 1: Gestión directiva Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ámbito aplicación: Institución educativa de Villa El Salvador.	Validación de instrumentos: Juicio de expertos Confiability de instrumentos: Alfa de Cronbach				
Diseño: No experimental, correlacional, cuantitativo	Muestra: La muestra estuvo conformada por 100 docentes de dos instituciones educativas de Villa El Salvador.	Variable 2: Desempeño organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ámbito aplicación: Institución educativa de Villa El Salvador.	<p>Análisis descriptivo Consistirá en la inclusión de tablas de frecuencias y porcentajes, acompañados de figuras que la esquematicen</p> <p>Análisis bivariado Para el análisis bivariado, es decir demostrar la relación entre las variables de investigación se recurrirá a la prueba de correlación de Spearman, con un parámetro de confianza del 95%, donde se verificará el nexo significativo cuando el p-valor sea inferior a 0.05.</p>				

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Gestión directiva	Martínez et al. (2019), lo definen como el conjunto de actividades destinadas a alcanzar los objetivos de una institución educativa, centrándose en la gestión. En esta gestión, los responsables no solo habilitan los elementos requeridos, sino que también administran los recursos necesarios para crear un entorno apropiado.	Según la Resolución Viceministerial N° 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), la evaluación de desempeño de los directivos de una institución educativa de educación básica está determinado por tres dimensiones o componentes: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas, que se utilizarán para evaluar la gestión directiva en esta investigación.	Gestión de los procesos pedagógicos	Planificación curricular	1,2,3	Escala Ordinal - Tipo Likert Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo ni de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.	Buena, Regular, Mala
				Monitoreo del trabajo docente en aula	4,5		
				Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente	6,7		
				Seguimiento de los aprendizajes	8,9		
			Gestión del bienestar	Participación de la comunidad educativa	10,11		
				Relaciones interpersonales en la institución educativa	12,13,14		
				Gestión de la convivencia escolar	15,16,17		
			Gestión de las condiciones operativas	Seguridad y salubridad	18,19		
				Gestión de recursos educativos	20,21		
				Matricula y preservación del derecho a la educación	22,23		
Gestión transparente de los recursos financieros	24,25						

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Desempeño organizacional	Trincado et al. (2020), lo definen como el compromiso en el desempeño laboral, orientado en sus responsabilidades, con un fuerte enfoque en el crecimiento y el aprendizaje a través del desarrollo cognitivo, lo que facilita el logro exitoso de las metas laborales.	Para esta investigación, se tomará en cuenta las dimensiones expuestas por Coaquira (2018) para el desempeño organizacional, demarcadas por tres componentes: gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional.	Gestión de calidad	Acciones para mejorar desempeño	1,2	Escala Ordinal - Tipo Likert Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	Bueno, Regular, Malo
				Cumplimiento de normas	3		
				Empleo de herramientas de evaluación al estudiante	4,5,6		
				Comunicación asertiva con estudiantes	7,8		
			Gestión del conocimiento	Acciones formativas	9,10		
				Acciones cooperativas entre pares y personal administrativo	11,12,13,14		
				Acciones comunicativas	15,16,17		
			Liderazgo transformacional	Reconocimiento docente	18,19		
Motivación	20						

Instrumentos de recolección de datos

Gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023

INSTRUCCIONES: Estimado/a docente, la finalidad de este estudio es conocer su opinión en relación a la gestión directiva y el desempeño organizacional. Por este motivo, lo invitamos a responder con total sinceridad, valorando su colaboración. A continuación, marque con una "X" en la opción que crea conveniente.

A. Datos personales:

Edad: _____ años Sexo: Femenino () Masculino ()

Nivel: _____

Tiempo laboral: _____

B. Cuestionario de Gestión directiva

Marca con una "X" la respuesta que consideras correcta

Preguntas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Gestión de los procesos pedagógicos					
1. El director/a promueve a través de un trabajo colegiado el conocimiento y comprensión de los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	1	2	3	4	5
2. El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría quincenal por niveles para realizar la planificación curricular.	1	2	3	4	5
3. En la institución educativa, se fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	1	2	3	4	5
4. El director/a planifica y ejecuta el monitoreo de la práctica pedagógica según el PAT.	1	2	3	4	5
5. Luego del monitoreo, el director/a sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.	1	2	3	4	5
6. En la institución educativa se implementan estrategias de fortalecimiento docente fomentando la libre expresión, el intercambio de experiencias y saberes, trasmisión de emociones, otros, que incluye la labor administrativa.	1	2	3	4	5
7. En la institución educativa se fomenta el trabajo colaborativo	1	2	3	4	5
8. El director realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	1	2	3	4	5
9. En la institución educativa se elaboran y ejecutan planes de mejora a partir del diagnóstico de aprendizajes preciso y detallado considerando estrategias de intervención.	1	2	3	4	5
Gestión del bienestar					
10. En la institución educativa se promueve la participación de las familias en la promoción de actividades que permitan a las y los estudiantes aplicar lo aprendido.	1	2	3	4	5

11. El director/a expresa su liderazgo democrático promoviendo la participación docente en el desarrollo del proyecto educativo institucional.	1	2	3	4	5
12. El directivo trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
13. En la institución educativa se promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	1	2	3	4	5
14. En la institución educativa se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
15. En la institución educativa se promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia entre los estudiantes.	1	2	3	4	5
16. La institución educativa realiza acciones de prevención contra la violencia escolar.	1	2	3	4	5
17. La institución educativa atiende oportuna y apropiadamente situaciones de violencia escolar.	1	2	3	4	5
Gestión de las condiciones operativas					
18. La institución educativa está acondicionada para realizar la evacuación frente a alguna posibilidad de desastres naturales.	1	2	3	4	5
19. La institución educativa promueve y formaliza alianzas estratégicas efectivas para prevenir y atender posibles situaciones de riesgo.	1	2	3	4	5
20. Los materiales educativos son proporcionados oportunamente a los estudiantes.	1	2	3	4	5
21. Los materiales educativos proporcionados por el MINEDU se facilitan a los docentes para el trabajo con los estudiantes.	1	2	3	4	5
22. Se da cumplimiento a las horas lectivas pedagógicas.	1	2	3	4	5
23. Se implementa estrategias de apoyo al estudiante en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la institución educativa.	1	2	3	4	5
24. Existe transparencia en la captación y uso de recursos financieros propios de la institución educativa.	1	2	3	4	5
25. Se realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	1	2	3	4	5

C. Cuestionario de Desempeño organizacional

Marca con una "X" la respuesta que consideras correcta

Preguntas	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
Gestión de calidad					
1. Participo en las evaluaciones que realizan los directivos para medir mi desempeño docente o administrativo en beneficio de los estudiantes.	1	2	3	4	5
2. Participo en talleres de interaprendizaje entre docentes con el fin de mejorar mi desempeño.	1	2	3	4	5
3. Cumpló las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual del sector.	1	2	3	4	5
4. Aplico los instrumentos de evaluación elaborados rigurosamente para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
5. Propicio situaciones para generar oportunidades de aprendizaje en el estudiante y mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
6. Evalúo a los y las estudiantes de manera formativa teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	1	2	3	4	5
7. Se da a conocer a los estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión / los procedimientos administrativos adecuados.	1	2	3	4	5

8. Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, permitiendo mejorar el clima del aula.	1	2	3	4	5
Gestión del conocimiento					
9. Reviso artículos, manuales, guías o libros acerca de estrategias pedagógicas o administrativas para mejorar su desenvolvimiento laboral.	1	2	3	4	5
10. Asisto a eventos formativos con regularidad para actualizar mis conocimientos.	1	2	3	4	5
11. Propicio ideas innovadoras para dar soluciones a problemas que se presentan con el equipo laboral dentro de la I.E.	1	2	3	4	5
12. Comparto experiencias pedagógicas o administrativas con los colegas de la I.E.	1	2	3	4	5
13. Socializo experiencias exitosas con mi equipo del área (trabajo colegiado, GIA).	1	2	3	4	5
14. Promuevo la cooperación entre todo el personal para la realización de las actividades organizativas.	1	2	3	4	5
15. Elaboro informes sobre las dificultades que presentan los estudiantes en sus procesos de aprendizaje o actividades académicas.	1	2	3	4	5
16. Comunico a los coordinadores los problemas presentados en el desarrollo del trabajo docente para encontrar las soluciones pertinentes.	1	2	3	4	5
17. Demuestro capacidades de comunicación de forma precisa y clara con los directivos ante un problema de aprendizaje estudiantil o actividades académicas.	1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional					
18. Los directivos publicitan en su plataforma digital, boletín interno o panel los logros alcanzados por los docentes de la I.E.	1	2	3	4	5
19. Recibo reconocimientos de parte de los directivos de la I.E. producto de su desempeño laboral, siendo esta manera un factor estimulante para su mejora constante.	1	2	3	4	5
20. Los directivos de la I.E. organizan actividades de integración entre los docentes con el fin de motivar su desempeño e interactuar con sus colegas.	1	2	3	4	5

Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula para población conocida o finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * P * Q}{(N - 1) d^2 + Z_{\alpha/2}^2 * P * Q}$$

Donde:

Tamaño total de población:	N = 191
Nivel de confianza (95%):	Z α = 1.96
Proporción favorable:	P = 0.50
Proporción no favorable:	Q = 0.50
Error o nivel de precisión:	D = 0.068
Tamaño de la muestra:	n = 100

ID	GD1	GD2	GD3	GD4	GD5	GD6	GD7	GD8	GD9	GD10	GD11	GD12	GD13	GD14	GD15	GD16	GD17	GD18	GD19	GD20	GD21	GD22	GD23	GD24	GD25
45	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4
46	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
47	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
48	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
49	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4
50	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
52	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
53	1	1	1	4	4	1	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1
54	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	4	3	1	1
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4
56	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	3
57	1	1	1	1	1	3	4	1	5	3	1	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	5	2	1	1
58	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	5	3	1	2
59	1	1	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	2	4	5	4	2	1
60	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3
61	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
62	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
63	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
64	2	2	5	5	3	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	1
65	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
67	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
68	4	4	5	5	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4
69	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	5	4	5	5
70	4	1	4	1	1	2	2	1	3	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	1	1
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
72	2	2	2	1	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	2	4	1	5	4	4	4
73	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
74	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
75	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4
76	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	2
78	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4
79	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
80	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4

ID	GD1	GD2	GD3	GD4	GD5	GD6	GD7	GD8	GD9	GD10	GD11	GD12	GD13	GD14	GD15	GD16	GD17	GD18	GD19	GD20	GD21	GD22	GD23	GD24	GD25
81	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
83	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3
84	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3
85	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	4	1	1	1
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	5	4	3	3	1	1	4	1	1	1
87	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	5	5	5	5
89	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
90	4	3	2	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3
91	3	2	2	5	5	2	2	2	2	2	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	2	2
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
93	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2
94	4	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	5	4	1	4	3	3	2	3	1	1	5	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
96	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
97	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4
99	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
100	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3

ID	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D010	D011	D012	D013	D014	D015	D016	D017	D018	D019	D020
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1	1
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2
5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	2	1	3
6	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1
8	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
13	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	2	2
14	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	1	3
15	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3
17	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	5	2	2	4	4	3	3
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
21	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	1	1
22	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
37	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
38	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
41	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2
42	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

ID	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D010	D011	D012	D013	D014	D015	D016	D017	D018	D019	D020
81	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	3	5	3	3	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
84	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3
85	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1
86	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	1	1	3
88	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
89	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
90	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
91	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	2	2	2
92	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2
93	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3	2
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	1	1	1
95	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
96	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
97	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
98	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
100	4	3	3	2	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

Validación y confiabilidad de instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión directiva”. 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 quehacer psicopedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edith Marisol Ccasa Ancasi
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Institución Educativa N°6065 “Perú Inglaterra”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión directiva
Autor (a):	Diana Salazar Ore
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°6065 “Perú Inglaterra” de Villa El Salvador Institución Educativa N ° 6066 de Villa El Salvador
Significación:	El cuestionario tiene por objetivo medir la variable de gestión directiva. Presenta dimensiones de gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas.

4. Soporte teórico

De acuerdo a Martínez et al. (2019), la gestión directiva es el conjunto de actividades destinadas a alcanzar los objetivos de una institución educativa, centrándose en la gestión. En esta directiva, los responsables no solo habilitan los elementos requeridos, sino que también administran los recursos necesarios para crear un entorno apropiado.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión directiva	Gestión de procesos pedagógicos Gestión del bienestar Gestión de las condiciones operativas	Según la Resolución Viceministerial N.º 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), la evaluación de desempeño de los directores de una I.E de educación básica está determinado por tres dimensiones o componentes: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas, que se utilizarán para evaluar la gestión directiva en esta investigación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión directiva elaborado por Dania Salazar Ore y publicado en el año 2019. 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 sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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: Cuestionario de gestión directiva

- Primera dimensión: Gestión de los procesos pedagógicos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

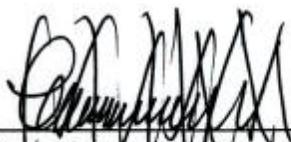
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. El director/a promueve a través de un trabajo colegiado el conocimiento y comprensión de los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	1				X				X				X	
2. El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría quincenal por niveles para realizar la planificación curricular.	2				X				X				X	
3. En la institución educativa, se fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	3				X				X				X	
4. El director/a planifica y ejecuta el monitoreo de la práctica pedagógica según el PAT.	4				X				X				X	
5. Luego del monitoreo, el director/a sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.	5				X				X				X	
6. En la institución educativa se implementan estrategias de fortalecimiento docente fomentando la libre expresión, el intercambio de experiencias y saberes, trasmisión de emociones, otros, que incluye la labor administrativa.	6				X				X				X	
7. En la institución educativa se fomenta el trabajo colaborativo	7				X				X				X	
8. El director realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	8				X				X				X	
9. En la institución educativa se elaboran y ejecutan planes de mejora a partir del diagnóstico de aprendizajes preciso y detallado considerando estrategias de intervención.	9				X				x				X	

- Segunda dimensión: Gestión del bienestar
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
10. En la institución educativa se promueve la participación de las familias en la promoción de actividades que permitan a las y los estudiantes aplicar lo aprendido.	10				X				X				X	
11. El director/a expresa su liderazgo democrático promoviendo la participación docente en el desarrollo del proyecto educativo institucional.	11				X				X				X	
12. El directivo trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	12				X				X				X	
13. En la institución educativa se promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	13				X				X				X	
14. En la institución educativa se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	14				X				X				X	
15. En la institución educativa se promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia entre los estudiantes.	15				X				X				X	
16. La institución educativa realiza acciones de prevención contra la violencia escolar.	16				X				X				X	
17. La institución educativa atiende oportuna y apropiadamente situaciones de violencia escolar.	17				x				X				X	

- Tercera dimensión: Gestión de las condiciones operativas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
18. La institución educativa está acondicionada para realizar la evacuación frente a alguna posibilidad de desastres naturales.	18				X				X				X	
19. La institución educativa promueve y formaliza alianzas estratégicas efectivas para prevenir y atender posibles situaciones de riesgo	19				X				X				X	
20. Los materiales educativos son proporcionados oportunamente a los estudiantes.	20				X				X				X	
21. Los materiales educativos proporcionados por el MINEDU se facilitan a los docentes para el trabajo con los estudiantes.	21				X				X				X	
22. Se da cumplimiento a las horas lectivas pedagógicas.	22				X				X				X	
23. Se implementa estrategias de apoyo al estudiante en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la institución educativa.	23				X				X				X	
24. Existe transparencia en la captación y uso de recursos financieros propios de la institución educativa.	24				X				X				X	
25. Se realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	25				X				X				X	



Firma del evaluador:

DNI: 09719778

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión directiva". 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 quehacer psicopedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nancy Maria Delgado de la Cruz
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UGEL 01
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión directiva
Autor (a):	Diana Salazar Ore
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°6065 "Perú Inglaterra" de Villa El Salvador Institución Educativa N ° 6066 de Villa El Salvador
Significación:	El cuestionario tiene por objetivo medir la variable de gestión directiva. Presenta dimensiones de gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas.

4. Soporte teórico

De acuerdo a Martínez et al. (2019), la gestión directiva es el conjunto de actividades destinadas a alcanzar los objetivos de una institución educativa, centrándose en la gestión. En esta directiva, los responsables no solo habilitan los elementos requeridos, sino que también administran los recursos necesarios para crear un entorno apropiado.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión directiva	Gestión de procesos pedagógicos Gestión del bienestar Gestión de las condiciones operativas	Según la Resolución Viceministerial N.º 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), la evaluación de desempeño de los directores de una I.E de educación básica está determinado por tres dimensiones o componentes: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas, que se utilizarán para evaluar la gestión directiva en esta investigación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión directiva elaborado por Dania Salazar Ore y publicado en el año 2019. De acuerdo con los siguientes

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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: Cuestionario de gestión directiva

- Primera dimensión: Gestión de los procesos pedagógicos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. El director/a promueve a través de un trabajo colegiado el conocimiento y comprensión de los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	1				X				X				X	
2. El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría quincenal por niveles para realizar la planificación curricular.	2				X				X				X	
3. En la institución educativa, se fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	3				X				X				X	
4. El director/a planifica y ejecuta el monitoreo de la práctica pedagógica según el PAT.	4				X				X				X	
5. Luego del monitoreo, el director/a sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.	5				X				X				X	
6. En la institución educativa se implementan estrategias de fortalecimiento docente fomentando la libre expresión, el intercambio de experiencias y saberes, trasmisión de emociones, otros, que incluye la labor administrativa.	6				X				X				X	
7. En la institución educativa se fomenta el trabajo colaborativo	7				X				X				X	
8. El director realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	8				X				X				X	
9. En la institución educativa se elaboran y ejecutan planes de mejora a partir del diagnóstico de aprendizajes preciso y detallado considerando estrategias de intervención.	9				X				x				X	

- Segunda dimensión: Gestión del bienestar
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
10. En la institución educativa se promueve la participación de las familias en la promoción de actividades que permitan a las y los estudiantes aplicar lo aprendido.	10				X				X				X	
11. El director/a expresa su liderazgo democrático promoviendo la participación docente en el desarrollo del proyecto educativo institucional.	11				X				X				X	
12. El directivo trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	12				X				X				X	
13. En la institución educativa se promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	13				X				X				X	
14. En la institución educativa se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	14				X				X				X	
15. En la institución educativa se promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia entre los estudiantes.	15				X				X				X	
16. La institución educativa realiza acciones de prevención contra la violencia escolar.	16				X				X				X	
17. La institución educativa atiende oportuna y apropiadamente situaciones de violencia escolar.	17				X				X				X	

- Tercera dimensión: Gestión de las condiciones operativas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
18. La institución educativa está acondicionada para realizar la evacuación frente a alguna posibilidad de desastres naturales.	18				X				X				X	
19. La institución educativa promueve y formaliza alianzas estratégicas efectivas para prevenir y atender posibles situaciones de riesgo	19				X				X				X	
20. Los materiales educativos son proporcionados oportunamente a los estudiantes.	20				X				X				X	
21. Los materiales educativos proporcionados por el MINEDU se facilitan a los docentes para el trabajo con los estudiantes.	21				X				X				X	
22. Se da cumplimiento a las horas lectivas pedagógicas.	22				X				X				X	
23. Se implementa estrategias de apoyo al estudiante en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la institución educativa.	23				X				X				X	
24. Existe transparencia en la captación y uso de recursos financieros propios de la institución educativa.	24				X				X				X	
25. Se realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	25				X				X				X	



Firma del evaluador:

DNI: 09289090

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión directiva". 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 quehacer psicopedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Neyma Zavaleta Apaza
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Institución Educativa N°6065 "Perú Inglaterra"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión directiva
Autor (a):	Diana Salazar Ore
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°6065 "Perú Inglaterra" de Villa El Salvador Institución Educativa N° 6066
Significación:	El cuestionario tiene por objetivo medir la variable de gestión directiva. Presenta dimensiones de gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas.

4. Soporte teórico

De acuerdo a Martínez et al. (2019), la gestión directiva es el conjunto de actividades destinadas a alcanzar los objetivos de una institución educativa, centrándose en la gestión. En esta directiva, los responsables no solo habilitan los elementos requeridos, sino que también administran los recursos necesarios para crear un entorno apropiado.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión directiva	Gestión de procesos pedagógicos Gestión del bienestar Gestión de las condiciones operativas	Según la Resolución Viceministerial N.º 122-2022 del Ministerio de Educación (2022), la evaluación de desempeño de los directores de una I.E de educación básica está determinado por tres dimensiones o componentes: gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas, que se utilizarán para evaluar la gestión directiva en esta investigación.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión directiva elaborado por Dania Salazar Ore y publicado en el año 2019. De acuerdo con los siguientes

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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: Cuestionario de gestión directiva

- Primera dimensión: Gestión de los procesos pedagógicos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. El director/a promueve a través de un trabajo colegiado el conocimiento y comprensión de los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	1				X				X				X	
2. El director/a brinda apoyo pedagógico y asesoría quincenal por niveles para realizar la planificación curricular.	2				X				X				X	
3. En la institución educativa, se fomenta grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender los fundamentos teóricos para la planificación curricular.	3				X				X				X	
4. El director/a planifica y ejecuta el monitoreo de la práctica pedagógica según el PAT.	4				X				X				X	
5. Luego del monitoreo, el director/a sistematiza y fomenta la reflexión sobre la práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.	5				X				X				X	
6. En la institución educativa se implementan estrategias de fortalecimiento docente fomentando la libre expresión, el intercambio de experiencias y saberes, trasmisión de emociones, otros, que incluye la labor administrativa.	6				X				X				X	
7. En la institución educativa se fomenta el trabajo colaborativo	7				X				X				X	
8. El director realiza el seguimiento de los procesos de aprendizaje y promoción de espacios de reflexión crítica.	8				X				X				X	
9. En la institución educativa se elaboran y ejecutan planes de mejora a partir del diagnóstico de aprendizajes preciso y detallado considerando estrategias de intervención.	9				X				x				X	

- Segunda dimensión: Gestión del bienestar
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
10. En la institución educativa se promueve la participación de las familias en la promoción de actividades que permitan a las y los estudiantes aplicar lo aprendido.	10				X				X				X	
11. El director/a expresa su liderazgo democrático promoviendo la participación docente en el desarrollo del proyecto educativo institucional.	11				X				X				X	
12. El directivo trata con respeto a todos los miembros de la comunidad educativa.	12				X				X			X		
13. En la institución educativa se promueve el desarrollo de acciones para preservar o mejorar el clima escolar.	13				X				X				X	
14. En la institución educativa se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	14				X				X				X	
15. En la institución educativa se promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia entre los estudiantes.	15				X				X				X	
16. La institución educativa realiza acciones de prevención contra la violencia escolar.	16				X				X				X	
17. La institución educativa atiende oportuna y apropiadamente situaciones de violencia escolar.	17				x				X				X	

- Tercera dimensión: Gestión de las condiciones operativas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
18. La institución educativa está acondicionada para realizar la evacuación frente a alguna posibilidad de desastres naturales.	18				X				X				X	
19. La institución educativa promueve y formaliza alianzas estratégicas efectivas para prevenir y atender posibles situaciones de riesgo	19				X				X				X	
20. Los materiales educativos son proporcionados oportunamente a los estudiantes.	20				X				X				X	
21. Los materiales educativos proporcionados por el MINEDU se facilitan a los docentes para el trabajo con los estudiantes.	21				X				X				X	
22. Se da cumplimiento a las horas lectivas pedagógicas.	22				X				X			X		
23. Se implementa estrategias de apoyo al estudiante en situaciones de vulnerabilidad para su permanencia en la institución educativa.	23				X				X				X	
24. Existe transparencia en la captación y uso de recursos financieros propios de la institución educativa.	24				X				X				X	
25. Se realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa.	25				X				X				X	



Firma del evaluador: *Norma Zavolota Apaza*
DNI: 43039925

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de desempeño organizacional”. 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 quehacer psicopedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edith Marisol Ccasa Ancasi
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Institución Educativa N°6065 “Perú Inglaterra”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño organizacional
Autor (a):	Deysi Alberca Rios
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°6065 “Perú Inglaterra” de Villa El Salvador Institución Educativa N°6066 de Villa El Salvador
Significación:	El cuestionario tiene por objetivo medir la variable de desempeño organizacional. Presenta dimensiones de gestión de calidad, gestión del conocimiento y desempeño organizacional.

4. Soporte teórico

De acuerdo a Trincado et al. (2020), lo definen como el compromiso en el desempeño laboral, orientado en sus responsabilidades, con un fuerte enfoque en el crecimiento y el aprendizaje a través del desarrollo cognitivo, lo que facilita el logro exitoso de las metas laborales.

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Gestión de calidad Gestión del conocimiento Liderazgo transformacional	Para esta investigación, se tomará en cuenta las dimensiones expuestas por Coaquira (2018) para el desempeño organizacional, demarcadas por tres componentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño organizacional elaborado por Deysi Alberca Rios y publicado en el año 2022. De acuerdo con los

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple 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 conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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.

siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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: Cuestionario de desempeño organizacional

- Primera dimensión: Gestión de calidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

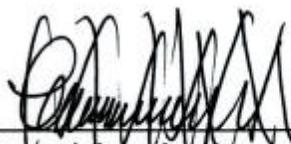
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participo en las evaluaciones que realizan los directivos para medir mi desempeño docente o administrativo en beneficio de los estudiantes.	1				X				X				X	
Participo en talleres de interaprendizaje entre docentes con el fin de mejorar mi desempeño.	2				X				X				X	
Cumplo las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual del sector.	3				X				X				X	
Aplico los instrumentos de evaluación elaborados rigurosamente para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.	4				X				X				X	
Propicio situaciones para generar oportunidades de aprendizaje en el estudiante y mejorar su desempeño.	5				X				X				X	
Evalúo a los y las estudiantes de manera formativa teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	6				X				X				X	
Se da a conocer a los estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión / los procedimientos administrativos adecuados.	7				X				X				X	
Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, permitiendo mejorar el clima del aula.	8				X				X				X	

- Segunda dimensión: Gestión del conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reviso artículos, manuales, guías o libros acerca de estrategias pedagógicas o administrativas para mejorar su desenvolvimiento laboral.	9				X				X				X	
Asisto a eventos formativos con regularidad para actualizar mis conocimientos.	10				X				X				X	
Propicio ideas innovadoras para dar soluciones a problemas que se presentan con el equipo laboral dentro de la I.E.	11				X				X				X	
Comparto experiencias pedagógicas o administrativas con los colegas de la I.E.	12				X				X				X	
Socializo experiencias exitosas con mi equipo del área (trabajo colegiado, GIA).	13				X				X				X	
Promuevo la cooperación entre todo el personal para la realización de las actividades organizativas.	14				X				X				X	
Elaboro informes sobre las dificultades que presentan los estudiantes en sus procesos de aprendizaje o actividades académicas.	15				X				X				X	
Comunico a los coordinadores los problemas presentados en el desarrollo del trabajo docente para encontrar las soluciones pertinentes.	16				X				X				X	
Demuestro capacidades de comunicación de forma precisa y clara con los directivos ante un problema de aprendizaje estudiantil o actividades académicas.	17				X				X				X	

- Tercera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Los directivos publicitan en su plataforma digital, boletín interno o panel los logros alcanzados por los docentes de la I.E.	18				X				X				X	
Recibo reconocimientos de parte de los directivos de la I.E. producto de su desempeño laboral, siendo esta manera un factor estimulante para su mejora constante.	19				X				X				X	
Los directivos de la I.E. organizan actividades de integración entre los docentes con el fin de motivar su desempeño e interactuar con sus colegas.	20				X				X				X	



Firma del evaluador:

DNI: 09719778

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de desempeño organizacional”. 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 quehacer psicopedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nancy Maria Delgado de la Cruz
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UGEL 01
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño organizacional
Autor (a):	Deysi Alberca Rios
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°6065 “Perú Inglaterra” de Villa El Salvador Institución Educativa N°6066 de Villa El Salvador
Significación:	El cuestionario tiene por objetivo medir la variable de desempeño organizacional. Presenta dimensiones de gestión de calidad, gestión del conocimiento y desempeño organizacional.

4. Soporte teórico

De acuerdo a Trincado et al. (2020), lo definen como el compromiso en el desempeño laboral, orientado en sus responsabilidades, con un fuerte enfoque en el crecimiento y el aprendizaje a través del desarrollo cognitivo, lo que facilita el logro exitoso de las metas laborales.

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Gestión de calidad Gestión del conocimiento Liderazgo transformacional	Para esta investigación, se tomará en cuenta las dimensiones expuestas por Coaquira (2018) para el desempeño organizacional, demarcadas por tres componentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño organizacional elaborado por Deysi Alberca Rios y publicado en el año 2022. De acuerdo con los

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 esencialmente 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.

siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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: Cuestionario de desempeño organizacional

- Primera dimensión: Gestión de calidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participo en las evaluaciones que realizan los directivos para medir mi desempeño docente o administrativo en beneficio de los estudiantes.	1				X				X				X	
Participo en talleres de interaprendizaje entre docentes con el fin de mejorar mi desempeño.	2				X				X				X	
Cumplo las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual del sector.	3				X				X				X	
Aplico los instrumentos de evaluación elaborados rigurosamente para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.	4				X				X				X	
Propicio situaciones para generar oportunidades de aprendizaje en el estudiante y mejorar su desempeño.	5				X				X				X	
Evalúo a los y las estudiantes de manera formativa teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	6				X				X				X	
Se da a conocer a los estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión / los procedimientos administrativos adecuados.	7				X				X				X	
Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, permitiendo mejorar el clima del aula.	8				X				X				X	

- Segunda dimensión: Gestión del conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reviso artículos, manuales, guías o libros acerca de estrategias pedagógicas o administrativas para mejorar su desenvolvimiento laboral.	9				X				X				X	
Asisto a eventos formativos con regularidad para actualizar mis conocimientos.	10				X				X				X	
Propicio ideas innovadoras para dar soluciones a problemas que se presentan con el equipo laboral dentro de la I.E.	11				X				X				X	
Comparto experiencias pedagógicas o administrativas con los colegas de la I.E.	12				X				X				X	
Socializo experiencias exitosas con mi equipo del área (trabajo colegiado, GIA).	13				X				X				X	
Promuevo la cooperación entre todo el personal para la realización de las actividades organizativas.	14				X				X				X	
Elaboro informes sobre las dificultades que presentan los estudiantes en sus procesos de aprendizaje o actividades académicas.	15				X				X				X	
Comunico a los coordinadores los problemas presentados en el desarrollo del trabajo docente para encontrar las soluciones pertinentes.	16				X				X				X	
Demuestro capacidades de comunicación de forma precisa y clara con los directivos ante un problema de aprendizaje estudiantil o actividades académicas.	17				X				X				X	

- Tercera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Los directivos publicitan en su plataforma digital, boletín interno o panel los logros alcanzados por los docentes de la I.E.	18				X				X				X	
Recibo reconocimientos de parte de los directivos de la I.E. producto de su desempeño laboral, siendo esta manera un factor estimulante para su mejora constante.	19				X				X				X	
Los directivos de la I.E. organizan actividades de integración entre los docentes con el fin de motivar su desempeño e interactuar con sus colegas.	20				X				X				X	



Firma del evaluador:

DNI: 09289090

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de desempeño organizacional". 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 quehacer psicopedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Neyma Zavaleta Apaza
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Institución Educativa N°6065 Perú Inglaterra
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño organizacional
Autor (a):	Deysi Alberca Rios
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa N°6065 "Perú Inglaterra" de Villa El Salvador Institución Educativa N°6066 de Villa El Salvador
Significación:	El cuestionario tiene por objetivo medir la variable de desempeño organizacional. Presenta dimensiones de gestión de calidad, gestión del conocimiento y desempeño organizacional.

4. Soporte teórico

De acuerdo a Trincado et al. (2020), lo definen como el compromiso en el desempeño laboral, orientado en sus responsabilidades, con un fuerte enfoque en el crecimiento y el aprendizaje a través del desarrollo cognitivo, lo que facilita el logro exitoso de las metas laborales.

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Gestión de calidad Gestión del conocimiento Liderazgo transformacional	Para esta investigación, se tomará en cuenta las dimensiones expuestas por Coaquira (2018) para el desempeño organizacional, demarcadas por tres componentes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño organizacional elaborado por Deysi Alberca Rios y publicado en el año 2022. De acuerdo con los

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 esencialmente 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.

siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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: Cuestionario de desempeño organizacional

- Primera dimensión: Gestión de calidad
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la gestión de los procesos pedagógicos y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participo en las evaluaciones que realizan los directivos para medir mi desempeño docente o administrativo en beneficio de los estudiantes.	1				X				X				X	
Participo en talleres de interaprendizaje entre docentes con el fin de mejorar mi desempeño.	2				X				X				X	
Cumplo las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual del sector.	3				X				X				X	
Aplico los instrumentos de evaluación elaborados rigurosamente para evaluar el aprendizaje de los estudiantes.	4				X				X				X	
Propicio situaciones para generar oportunidades de aprendizaje en el estudiante y mejorar su desempeño.	5				X				X				X	
Evalúo a los y las estudiantes de manera formativa teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	6				X				X				X	
Se da a conocer a los estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión / los procedimientos administrativos adecuados.	7				X				X				X	
Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, permitiendo mejorar el clima del aula.	8				X				X				X	

- Segunda dimensión: Gestión del conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre gestión del bienestar y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reviso artículos, manuales, guías o libros acerca de estrategias pedagógicas o administrativas para mejorar su desenvolvimiento laboral.	9				X				X				X	
Asisto a eventos formativos con regularidad para actualizar mis conocimientos.	10				X				X				X	
Propicio ideas innovadoras para dar soluciones a problemas que se presentan con el equipo laboral dentro de la I.E.	11				X				X				X	
Comparto experiencias pedagógicas o administrativas con los colegas de la I.E.	12				X				X				X	
Socializo experiencias exitosas con mi equipo del área (trabajo colegiado, GIA).	13				X				X				X	
Promuevo la cooperación entre todo el personal para la realización de las actividades organizativas.	14				X				X				X	
Elaboro informes sobre las dificultades que presentan los estudiantes en sus procesos de aprendizaje o actividades académicas.	15				X				X				X	
Comunico a los coordinadores los problemas presentados en el desarrollo del trabajo docente para encontrar las soluciones pertinentes.	16				X				X				X	
Demuestro capacidades de comunicación de forma precisa y clara con los directivos ante un problema de aprendizaje estudiantil o actividades académicas.	17				X				X				X	

- Tercera dimensión: Liderazgo transformacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la gestión de las condiciones operativas y el desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Los directivos publicitan en su plataforma digital, boletín interno o panel los logros alcanzados por los docentes de la I.E.	18				X				X				X	
Recibo reconocimientos de parte de los directivos de la I.E. producto de su desempeño laboral, siendo esta manera un factor estimulante para su mejora constante.	19				X				X				X	
Los directivos de la I.E. organizan actividades de integración entre los docentes con el fin de motivar su desempeño e interactuar con sus colegas.	20				X				X				X	



Firma del evaluador: Neyma Zavaleta Apaza
DNI: 43039925

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Gestión directiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.962	25

Desempeño organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.869	20

Autorización

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 23 de octubre de 2023
Carta P. 0642-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
Agustina Ore Gonza
Directora
Institución educativa pública N 6065 Perú Inglaterra

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Hernandez Echegaray , Marita ; identificada con DNI N° 10448520 y con código de matrícula N° 7002832868; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y desempeño organizacional en una institución educativa de Villa El Salvador, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Hernandez Echegaray , Marita asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6065

“Perú Inglaterra”

DISCIPLINA – ESTUDIO - TRABAJO



“Año de la unidad, paz y el desarrollo”

Villa El Salvador, 06 de Noviembre del 2023.

OFICIO N° 226-2023/DIE N° 6065 P.I.

DRA.
HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO-UCV
FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA LA ESTUDIANTE: HERNÁNDEZ ECHEGARAY,
MARITA EN LA I.E. N° 6065 “PERÚ INGLATERRA” DE
VILLA EL SALVADOR.

REF: : CARTA P. 0642-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Institución Educativa N° 6065 “Perú Inglaterra” ubicado en el Sector 2 Grupo 13 del distrito de Villa El Salvador.

Me dirijo a su digno despacho para manifestarle en atención a la Carta de Presentación N° 0642-2023-UCV-VA-EPG-F01/J del Centro de Post grado de la Universidad César Vallejo, en tal sentido se le concede la autorización para la realización del trabajo de investigación científica de TESIS a la estudiante: HERNANDEZ ECHEGARAY, MARITA.

Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Agú.
Mg. Agustina Oré Gonza
DIRECTORA
I.E. 6065 PERU INGLATERRA

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 30 de octubre de 2023
Carta P. 0747-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg
Maria E. Candelario Huisacayna
Directora
Institución educativa pública N 6066

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Hernandez Echegaray , Marita ; identificada con DNI N° 10448520 y con código de matrícula N° 7002832868; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión directiva y desempeño organizacional en instituciones educativas de Villa El Salvador, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Hernandez Echegaray , Marita asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



PERÚ

Ministerio
de Educación

UGEL 01

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 6066

“VILLA EL SALVADOR”

R.J.N° 0568-ED-2-12-71 R.D.Z. 1125-74-ED-11-06-1974 R.M. 0343-2011-ED

DISCIPLINA - EFICIENCIA - PRODUCCIÓN
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



Villa El Salvador, 12 de diciembre de 2023

OFICIO N°360-2023/DIE N°6066 P.I.

DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV
FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS
PRESENTE

ASUNTO: AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA LA ESTUDIANTE HERNANDEZ ECHEGARAY, MARITA EN LA I.E. N° 6066 DE VILLA EL SALVADOR.

REF: CARTA P. 0747-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Institución Educativa N° 6066 ubicada en el sector 2, Avenida Los Álamos del distrito de Villa El Salvador.

Me dirijo a su digno despacho para manifestarle en atención a la Carta de Presentación N° 0747-2023-UCV-VA-EPG-F01/J. del centro de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en tal sentido se le concede la autorización para la realización del trabajo de investigación científica de TESIS a la estudiante: HERNANDEZ ECHEGARAY, MARITA.

Sin otro asunto en particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mg. María E. Candelario Huisacayna
Directora
Institución Educativa Pública N°6066

Ficha técnica

Ficha técnica: Cuestionario de Gestión directiva

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Gestión directiva
Autor	: Dania Salazar Ore publicado en 2019
Lugar	: Lima, Perú
Modo de aplicación	: Individual
Tiempo de duración	: 25 minutos
Cantidad de preguntas	: 25
Escala de medida	: Escala ordinal de tipo Likert
Validez y confiabilidad	: El cuestionario ha pasado por un proceso de validación a través de la evaluación de expertos, y su nivel de confiabilidad es alto, alcanzando un valor de 0.983.
Dimensiones	: Gestión de los procesos pedagógicos, gestión del bienestar y gestión de las condiciones operativas.

Ficha técnica: Cuestionario de Desempeño organizacional

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Desempeño organizacional
Autor	: Deysi Alberca Ríos publicado en 2022
Lugar	: Lima, Perú
Modo de aplicación	: Individual
Tiempo de duración	: 25 minutos
Cantidad de preguntas	: 20
Escala de medida	: Escala ordinal de tipo Likert
Validez y confiabilidad	: El cuestionario ha pasado por un proceso de validación a través de la evaluación de expertos, y su nivel de confiabilidad es alto, alcanzando un valor de 0.788.
Dimensiones	: Gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional.