



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la
percepción docente de dos instituciones educativas públicas de
Huancané Puno 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Ponce Galvez, Efrain Dario (orcid.org/0009-0005-3308-6685)

ASESORA:

Mg. Chavez Cornejo, Margarita Angelica (orcid.org/0000-0001-8956-9890)

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

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024", cuyo autor es PONCE GALVEZ EFRAIN DARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ CORNEJO MARGARITA ANGELICA DNI: 09742873 ORCID: 0000-0001-8956-9890	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZC1 el 17- 07-2024 22:48:25

Código documento Trilce: TRI - 0769037

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PONCE GALVEZ EFRAIN DARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024", 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
EFRAIN DARIO PONCE GALVEZ DNI: 02046129 ORCID: 0009-0005-3308-6685	Firmado electrónicamente por: EPONCEGA27 el 22- 06-2024 20:35:41

Código documento Trilce: TRI - 0769058

DEDICATORIA

A mis seres queridos, cuyo apoyo y comprensión han sido mi mayor fortaleza en este camino de investigación. A ellos, por su amor incondicional y su constante aliento, les dedico este trabajo con profundo agradecimiento

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de alguna manera a la realización de esta investigación. Agradezco especialmente a mi asesora de tesis por su orientación invaluable y su apoyo constante a lo largo de este proceso

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población y muestra	13
Tabla 2	Validez de instrumentos.....	14
Tabla 3	Cuestionario de desempeño directivo.....	14
Tabla 4	Cuestionario de gestión administrativa	15
Tabla 5	Baremos de la variable desempeño directivo	17
Tabla 6	Nivel de desempeño directivo	18
Tabla 7	Dimensión procesos pedagógicos	19
Tabla 8	Dimensión cultura escolar.....	20
Tabla 9	Dimensión gestión escolar	21
Tabla 10	Dimensión gestión organizacional	22
Tabla 11	Baremos de la variable gestión administrativa.....	23
Tabla 12	Nivel de la variable gestión administrativa	24
Tabla 13	Dimensión planificación	25
Tabla 14	Dimensión organización.....	26
Tabla 15	Dimensión dirección.....	27
Tabla 16	Dimensión control	28
Tabla 17	Tabla cruzada entre gestión administrativa y desempeño directivo.....	29
Tabla 18	Resumen modelo (Variable desempeño directivo y variable gestión administrativa).....	30
Tabla 19	Prueba de hipótesis general	30
Tabla 20	Resumen modelo (Procesos pedagógicos y variable gestión administrativa).....	31
Tabla 21	Prueba de hipótesis específica 1	31
Tabla 22	Resumen modelo (Cultura escolar y variable gestión administrativa).....	33
Tabla 23	Prueba de hipótesis específica 2	33
Tabla 24	Resumen modelo (gestión escolar y variable gestión administrativa).....	34
Tabla 25	Hipótesis específica 3	34
Tabla 26	Resumen modelo (gestión organizacional y variable gestión administrativa).....	36
Tabla 27	Hipótesis específica 4	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de desempeño directivo	18
Figura 2 Dimensión procesos pedagógicos.....	19
Figura 3 Dimensión cultura escolar	20
Figura 4 Dimensión gestión escolar	21
Figura 5 Dimensión gestión organizacional.....	22
Figura 6 Nivel de la variable gestión administrativa	24
Figura 7 Dimensión planificación.....	25
Figura 8 Dimensión organización	26
Figura 9 Dimensión dirección	27
Figura 10 Dimensión control.....	28
Figura 11 Gráfico de dispersión de la variable desempeño directivo y gestión administrativa	30
Figura 12 Gráfico de la dispersión de la variable gestión administrativa y dimensión procesos pedagógicos	32
Figura 13 Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y gestión cultura escolar	33
Figura 14 Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y gestión escolar	35
Figura 15 Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y dimensión gestión organizacional	36

RESUMEN

La investigación busca determinar la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané, Puno, 2024. Asimismo, es de tipo aplicada, diseño explicativo y método hipotético-deductivo, asimismo, se aplicó dos cuestionarios (desempeño directivo y gestión administrativa) en una población de 90 docentes, que pertenecen a dos instituciones educativas públicas de Huancané. Se recoge que, un 57.8% (52 docentes), percibe el desempeño directivo como medio, es decir, los directivos cumplen con sus funciones de manera aceptable, aún existen áreas de mejora que podrían potenciar su desempeño hacia un nivel considerado alto, asimismo, el 36.7% (33 docentes) considera que la gestión escolar es de nivel alto. Este porcentaje significativo refleja una percepción positiva de las prácticas administrativas y de liderazgo dentro de las instituciones. Se concluye que, existe influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, evidenciada por un coeficiente de determinación (R^2) de 0.026, lo que indica que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la variable desempeño directivo.

Palabras clave: desempeño directivo, gestión administrativa, gestión escolar.

ABSTRACT

The research seeks to determine the influence of managerial performance on administrative management from the teaching perception of two public educational institutions in Huancané, Puno, 2024. Likewise, it is of an applied type, explanatory design and hypothetical-deductive method, likewise, two questionnaires were applied. (directive performance and administrative management) in a population of 90 teachers, who belong to two public educational institutions in Huancané. It is noted that 57.8% (52 teachers) perceive the managerial performance as average, that is, the managers fulfill their functions in an acceptable manner, there are still areas for improvement that could enhance their performance towards a level considered high, likewise, 36.7% (33 teachers) consider that school management is of a high level. This significant percentage reflects a positive perception of administrative and leadership practices within the institutions. It is concluded that there is an influence of managerial performance on administrative management from the teaching perception of two public educational institutions in Huancané Puno 2024, evidenced by a coefficient of determination (R squared) of 0.026, which indicates that approximately 2.6% of the Variability in the administrative management variable can be explained by the managerial performance variable.

Keywords: managerial performance, administrative management, school management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, alcanzar un rendimiento óptimo en la labor educativa mediante la mejora del desempeño directivo requiere una gestión eficaz que abarque una planificación institucional adecuada, condiciones operativas favorables y un enfoque pedagógico sólido. Esto implica que los directivos se comprometan con su función, obteniendo resultados y cumpliendo metas en el procedimiento administrativo. En los tiempos recientes, se evidencia el incremento de directivos en Latinoamérica que necesitan mejorar en el desempeño de sus funciones, con más del 70% de los directores identificados con habilidades que necesitan ser perfeccionadas, según Vaillant (2019).

Por otro lado, Vivas y Saavedra (2019) llevaron a cabo un estudio en Chile que analizó la comunicación dentro de la organización, la estructura y la calidad sobresaliente en la administración con la participación de 75 docentes. Descubrieron que el 41% de los asistentes consideraban que la comunicación interna era efectiva, mientras que el 59% restante lo percibía como ineficaz. Sobre similar problemática Córdor y Remache (2019), manifiesta que la naturaleza de la educación, necesita considerar como política de estado brindar una adecuada formación del directivo, se observa que actualmente los directivos demandan su tiempo en acciones que no conllevan al logro de aprendizajes, para tal fin se requiere efectivizar una labor conjunta con la comunidad educativa ecuatoriana.

Se debe agregar que Pacheco-Granados et al. (2018), dan cuenta sobre una encuesta realizada en Colombia, estableciendo cuatro niveles de apreciación, con los siguientes resultados: en el primer nivel denominado de existencia están ubicados el 20,9% donde la gestión administrativa es crítica; el 33,0% en el nivel de apropiación, desarrollando su labor el directivo de manera elemental; 24,7% en el nivel de pertinencia en el que el directivo evidencia congruencia en su labor y el 21,4% en el nivel de mejoramiento continuo la que garantiza un eficiente desempeño administrativo en salvaguarda de los intereses institucionales.

En el entorno nacional se refleja similitud de problemas, como es el caso de un estudio realizado por Soria et al., (2022), en la provincia de Aymaraes sobre gestión directiva, donde se evidenció que el 34,7% de directivos tienen un desenvolvimiento bajo, el 46,7% nivel de desenvolvimiento medio y solamente el 18,7% evidencian un nivel alto de desempeño, lo que evidencia las limitaciones de algunos directivos en su labor funcional, la misma que repercute en la gestión

administrativa institucional. Se ha comprobado que al aplicar un desempeño directivo efectivo en la región Lambayeque, se lograron mejoras en el aprendizaje de los estudiantes; tras su implementación, se observaron avances significativos en los niveles de logro académico, según lo indicado por Chero (2022).

También Ruiz (2020), en su trabajo de investigación, manifiesta que los directivos de Villa el Salvador, evidencian conflictos para el cumplimiento de lo formulado en el Marco del Buen Desempeño Directivo, las actitudes más marcadas en cuanto a flaquezas de labor directriz son su poca destreza para desarrollar trabajo compartido de forma asociada, no fortalecer los vínculos de confianza las que permitirían un mayor acercamiento y confiabilidad con los actores educativos, como también el sinceramiento del manejo de las fuentes financieras y el acervo documentario, manifiesta que el desempeño directivo se está trastocando al solo cumplimiento de aspectos legales, la que da lugar al quebrantamiento y malestar en las acciones de gestión administrativa como pedagógica.

El estudio pone de manifiesto una problemática presente en dos instituciones de Huancané, Puno. Destaca la necesidad apremiante de mejorar ciertos aspectos del proceso educativo, la gestión cultural y administrativa, así como los indicadores de desempeño directivo para abordar las deficiencias en la tarea administrativa. Se advierte una falta de comunicación efectiva en la comunidad educativa, lo que genera un ambiente autoritario en la conducción institucional. A pesar de ello, con el paso del tiempo, estas instituciones educativas han ganado reconocimiento como líderes en la jurisdicción, atrayendo un mayor número de estudiantes y obteniendo éxitos en eventos provinciales, regionales y nacionales.

Por otro lado, esta problemática está directamente relacionada con el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. En esa misma línea, se busca la mejora de los procesos pedagógicos, la promoción de una cultura escolar inclusiva, la eficacia de la gestión escolar y organizacional, todos los cuales son fundamentales para garantizar una educación de calidad y equitativa.

En tal virtud, la interrogante del problema de investigación es: ¿Cómo influye el desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?, como preguntas específicas tenemos, (a) ¿Cómo influye los procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas

de Huancané Puno 2024?, (b) ¿Cómo influye la cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?, (c) ¿Cómo influye la gestión escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?, (d) ¿Cómo influye la gestión organizacional en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?.

En la justificación, se han considerado fundamentos teóricos que han permitido reunir los elementos necesarios para analizar y explicar la función directiva y la gestión administrativa en relación con el cumplimiento de los deberes educativos y el logro de aprendizajes de calidad. Este enfoque será de utilidad para investigaciones futuras. La justificación práctica es fundamental, ya que tendrá un efecto positivo en el ámbito educativo al ayudar a identificar que los directivos comprometidos con la institución promueven prácticas docentes innovadoras de calidad, lo que conducirá a una mejora en la educación.

En términos metodológicos, se hará hincapié en la utilización de instrumentos validados y procesos didácticos bien establecidos para obtener resultados consistentes dentro del marco del positivismo, se realizará utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de nivel explicativo, de naturaleza aplicada y siguiendo el método hipotético-deductivo. Desde la perspectiva social, el presente estudio se adhiere a la responsabilidad social universitaria, permite cumplir a la Universidad César Vallejo con su compromiso ético y moral de contribuir al bienestar de la sociedad en su conjunto. Al integrar prácticas y valores de responsabilidad social en sus actividades académicas, investigativas y de extensión, las universidades pueden generar un impacto positivo en la comunidad local y global (Universidad César Vallejo, [UCV] 2023).

En cuanto al objetivo general se plantea: determinar la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024. Asimismo, entre los objetivos específicos se plantea: (a) establecer el nivel de influencia de la dimensión procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, (b) establecer el nivel de influencia de la dimensión cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, (c) establecer el nivel de influencia de la dimensión gestión escolar con la

gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, (d) establecer el nivel de influencia entre la dimensión gestión organizacional con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.

A nivel internacional Siñani (2021), describe la gestión administrativa involucrada con la eficacia formativa en la enseñanza del estudiante de una entidad formativa boliviana, donde participaron 10 docentes y un director en un abordaje asociado. Según la encuesta, el 80% de los encuestados informó que el director ha visitado su salón de clases más de 15 veces y es responsable de verificar la planificación (100%) y las herramientas educativas (20%). En relación al desenvolvimiento del educador, el 48% son sobresalientes.

De la misma manera Vivas y Saavedra (2019), en Chile, informaron que el 41% de los encuestados en el estudio encontró que la comunicación interna era favorable para la eficacia del manejo administrativo entre 75 educadores. La tasa de efectividad fue del 59%, mientras que el resto fueron ineficaces. Un índice de 0,953 indicó que las variables estaban de acuerdo con las examinadas. En Ecuador, Gioconda (2018) encuestó a una muestra de 80 docentes para evaluar su liderazgo instruccional y desempeño docente, y encontró que el 38% calificó su progreso en liderazgo instruccional como bajo, el 50% como moderado; el 12,5% lo calificó como un alto nivel. Se localizó una coincidencia ponderada entre las variables ($Rho=0,783$).

Por otro lado, Pacheco et al. (2018), analizaron las operaciones de gestión en instituciones educativas rurales de Colombia, considerando específicamente los métodos de gestión, los niveles de gestión y el empleo de la indagación operacional en la educación, lo cual concluye que, no existe un procedimiento de gestión preponderante y la utilización de técnicas de indagación operacional en la gestión escolar.

En el ámbito nacional, Checa (2022) analizó la administración y desempeño de un establecimiento educativo público rural de Lambayeque, mediante información suministrada por veinte docentes, mostrando un nivel de administración alto, planificación, organización y control eficiente, normal e inadecuado. Igualmente, el cumplimiento docente fue valorado como normal y bueno, deduciendo la concurrencia de una marcada correspondencia entre las variables ($r=0,917$).

Por otro lado, cuando Flores (2022) al estudiar las prácticas directivas y el desempeño de 38 docentes en un centro educativo, se encontró que el 55.3% de los docentes demostraron un rendimiento destacado, mientras que el 21.1% se

encuentran en proceso de mejora. Como resultado, se observó que los docentes perciben una falta de alineación entre las prácticas directivas y el ejercicio docente ($Rho=0.122$). Por otro lado, Quiroz y Vega (2020) llevaron a cabo un estudio en Otuzco para examinar la gestión administrativa y su impacto en el ejercicio docente. Este estudio incluyó la participación de 40 personas, entre directivos y docentes. Las conclusiones revelaron discrepancias en relación con la planificación (23%), la capacitación administrativa (50%), así como en las dimensiones de orientación (65%). Se identificó una correlación significativa entre estas variables.

En Puno, Kcahui et al., (2022) afirmaron que la ocupación gerencial fue bueno y satisfactorio (95%), asimismo identificaron una correspondencia efectiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño gerencial con una significancia menor al 5% ($Rho= 0.401$). Caipo y Palacio (2023), busco conocer la asociación entre gestión administrativa y coaching educativo, se estableció que existía una correspondencia regular entre variables ($Rho=0,535$). Fernández (2021) valoró la gestión administradora y la ocupación profesional de 28 docentes en un establecimiento educativo de Arequipa, quienes demostraron una gestión administrativa ordenada (71,4%) y un alto nivel de ejecución de labores (75%). Se encontró que había una asociación significativa ($Rho=0,834$) con una relevancia inferior al 5%.

La problemática local es de similar característica puntualizadas en las esferas extranjeras como internas, se evidencia directivos con limitaciones formacionales para el buen cumplimiento de su gestión al frente de una institución, la misma que se complementa con la recargada labor administrativa, distanciándose de cumplir su labor de líder pedagógico; la misma que se refleja en los reportes de la UGEL Huancané, donde dan cuenta que en el proceso de monitoreo al desempeño directivo, se presenta dificultades en el cumplimiento de gestión escolar en lo que concierne al currículo contextualizado.

De igual manera en el eje de herramientas para el desarrollo de competencias, como también en salud y bienestar socioemocional en la comunidad educativa, de igual forma en investigación, innovación y buenas prácticas y finalmente en lo concerniente a monitoreo y acompañamiento; debilidad que repercute directamente en la gestión administrativa. Se pretende sostener que el desempeño directivo debe optimizarse y encaminarlo a una correcta orientación pedagógica, para una apropiada gestión administrativa; tomar en cuenta la relevancia del desempeño directivo con la sola finalidad de alcanzar una gestión administrativa acorde a las exigencias y necesidades institucionales.

El problema formulado se presenta en casi todos los centros de Huancané, por lo que amerita tomar determinaciones para mejorar las acciones educativas acorde a nuestro contexto, y los parámetros de la labor directiva conducentes a superar las deficiencias en las acciones administrativas. Estudio referenciado en el postulado de las relaciones humanas de Elton Mayo, que sugiere que los recursos humanos son cruciales en cualquier organización para lograr cualquier objetivo independientemente del tiempo de planificación; por eso es importante reconocer a los empleados no solamente por su economía, también amerita por su identificación con la institución.

Por tanto, todo empleado está obligado en tener conocimiento de los objetivos de la institución, conocer su planificación, conocer cómo es la organización y cómo encaja en su ocupación (Agüero, 2019). La teoría de Fayol (citada en Barreno, 2019, p. 62) está orientada primordialmente hacia las organizaciones formales; por tanto, el enfoque es normativo y prescriptivo. Debido a su estructura formal, se desarrollan una serie de dependencias, cargos y tareas.

Por otro lado, como indica el MINEDU (2015) en la Ley General de Educación considera a los directores y funcionarios gubernamentales como actores naturales de los establecimientos educativos; es responsable de cuidar la comodidad y la pulcritud del establecimiento de formación, implementar responsablemente los procesos pedagógicos y administrativos y cuidar por la enseñanza y eficacia de sus docentes con el fin de optimizar el proceso de enseñanza y formación.

Según Leal et al., (2022) el liderazgo se ha transformado en un dispositivo primordial para el avance de las estructuras educativas. En tal virtud, una persona se siente cómoda coordinando sus acciones de manera conjunta con todos los integrantes del establecimiento, de la misma manera, las personas deberán ser comprometidos en determinar la marcha de la organización y los fines a lograr, equilibrando los beneficios institucionales con los requerimientos y expectativas de los empleados que allí trabajan.

Por esta razón, liderazgo es vital para una eficiente labor gerencial y guiar a los docentes en el logro de sus objetivos (Moreno-Domínguez et al., 2023). Así, el liderazgo ejerce influencia interpersonal en situaciones conducente a lograr una o más metas específicas, en una organización mediante el mecanismo comunicacional humano (Chiavenato, 2018). Para Ruiz et al., (2020) es una acción efectuada por la persona que sobresale y que está en la capacidad de asumir determinaciones adecuadas para un establecimiento y motivar a los demás a obtener un resultado

habitual. Es decir, es un asunto en el que una persona o un conjunto de ellos, influye en otros para lograr objetivos establecidos, motiva y ayuda a sus colegas a trabajar con entusiasmo para lograr objetivos comunes (Medina et al., 2022).

La eficacia de la gestión se refleja en la superación de problemas y dificultades, donde la capacidad directiva, la capacidad de empatizar y escuchar, facilitar la comunicación en relación a compañeros y crear un marcado equipo laboral son fundamentales (Toro-Flores et al, 2017). Para una buena eficiencia en la gestión, un aspecto importantesin duda es el aspecto pedagógico, donde al planificar y evaluar las lecciones se tiene en cuenta, primero la necesidad de que los estudiantes conozcan el curso que están tomando; también cultura escolar trata de la acumulación de normas y valores que intervienen como una red de posibilidades y doctrinas sociales, moldeando la manera en que pensamos, sentimos y nos comportamos.

En relación a la dimensión procesos pedagógicos, desde una perspectiva de medición, son las acciones intencionales de los docentes para brindar un aprendizaje significativo a los estudiantes (Meroño, 2021). Por tanto, la calidad de los servicios educativos se expresa a través de la instrucción, aspecto en el que intervienen docentes y estudiantes, pero que necesita ser monitoreado por los administradores (Hervas, 2023).

Por tanto, el proceso educativo incluye todas las actividades que debe realizar un docente para actuar como docente y mentor de los estudiantes, brindarles conocimientos y aprendizajes, motivarlos, animarlos a continuar en su camino profesional. Este proceso debe ir acompañado de un clima saludable de comprensión, una actitud positiva y ganas de aprender (Fernandez-Rio et al. 2022). Este proceso mejora las prácticas docentes y aumenta la atención al desarrollo de los estudiantes.

La segunda dimensión, la cultura escolar, define los comportamientos, actitudes y valores que cada miembro, o comunidad educativa, práctica dentro de la escuela. Esto suele ser político e histórico (Vivas, 2024). El significado también se transmite a través de las expresiones faciales, la vestimenta, las creencias, las tradiciones y la forma en que las personas hablan y se expresan. A menudo definen y expresan la conducta y la manera de vida personal, centrándose en su comportamiento de dos maneras, estáticas o dinámicas en relación con la situación en la que se encuentra la persona (Méndez & Hevia, 2022).

La tercera dimensión, la gestión de las condiciones de enseñanza y

aprendizaje, es parte de un proceso en el que cada determinación que se asume, se considera frente a un abanico de posibilidades. Contribuye a la comprensión y adquisición de habilidades, la exploración de experiencias y el aprendizaje. Se alimentan de sus conocimientos, permitiéndoles enfrentar los problemas que se generan en la sociedad, pero al ser un sistema abierto nunca dejan de aprender (Vargas & Brito, 2021).

La gestión de las condiciones de la enseñanza y el aprendizaje, desde una mirada disciplinar como pedagógico, enfatiza la responsabilidad social que se ejercea través de la tutoría y la transmisión de los aprendizajes, lo que en cierto sentido conduce al llamado aprendizaje permanente o transferencia de conocimientos (Andrade & Wiese, 2021). Esta causa que promueve la educación es muy importante, no sólo por la motivación del alumno, sino también la estrategia utilizada por el profesor, su desenvolvimiento, la motivación profesional, su poder de influir en las personas, impartir conocimientos y generar buenas relaciones (Montoya- Carmelo 2021).

La cuarta dimensión, gestión escolar, es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales (Marambio, 2018). En el presente, se destaca la importancia de una gestión efectiva para el logro del éxito en las instituciones educativas, dado su influencia en el ambiente escolar, la planificación, los estilos de liderazgo, la utilización óptima de los recursos y del tiempo, la eficacia y, en consecuencia, la calidad de los procesos educativos.

La base teórica para la segunda variable es la teoría de la gestión sustentada por Chiavenato (2018). Esta teoría afirma que cuando existe liderazgo, es decir, cuando las personas saben dirigir y controlar todas las acciones y esfuerzos dentro de una organización hacia todos los fines, entonces ésta se puede gestionar administrativamente. Para ello, es necesario destacar el desempeño del equipo humano, su desarrollo y la identificación con su trabajo, sin embargo, los recursos humanos requieren habilidades como organizar, planificar, dirigir y monitorear.

De manera similar, Ojeda-Ojeda y Rodríguez-Pillaga (2022) señala que las personas utilizan la planificación, organización, coordinación y control de procesos para lograr resultados en diversas tareas. El término "administrar" incluye los aspectos y funciones personales conducentes a la capacidad de administrar los recursos disponibles, ser organizado, planificado, funcional y simplificar asumir

determinaciones para lograr las metas propuestas (Masaquiza et al., 2020).

Además, los administradores educativos deben tener conocimiento del plan de estudios establecido a nivel nacional y de las funciones requeridas para gestionar las instituciones educativas, y tener capacidad suficiente para satisfacer las necesidades y requerimientos del sector. La dirección y gestión es un elemento formado por planes y estrategias organizacionales para coordinar mejor el trabajo del personal y motivarlo para alcanzar las metas de la institución (Haro y Villacrés, 2021).

En cuanto al aspecto de control de gestión, la primera variable es la encargada de definir metas y capacitación, decidir qué hacer, cómo hacerlo, qué medios y estrategias utilizar (Mandes y Arteaga, 2021). Pastora y Fuentes (2021) también lo definen como una herramienta didáctica básica. Esto se debe a que permite establecer objetivos para cada actividad que se ofrece en el aula, conduce al desarrollo integral y a la difusión efectiva del aprendizaje de los estudiantes y brinda oportunidades para la resolución de problemas.

De igual forma, Bravo y Cieza (2022) la describen como una actividad que implica el uso de múltiples procesos, entre ellos la racionalidad y la organización de funciones y acciones encaminadas a influir en situaciones y hechos particulares. Igualmente, Aukkapuri et al. (2021) sugieren que los planes codifican metas de mediano plazo para las instituciones educativas.

Una planificación adecuada también es importante para una educación eficaz y eficiente. González (2021) plantea como segunda dimensión la organización, que son los medios que posibilitan las actividades educativas, la enseñanza y la imaginación del conocimiento. Esto abarca comprender las reglas, conocimientos de la administración, controles y sistemas administrativos necesarios para que las escuelas cumplan con sus misiones educativas y organizativas. Sosa (2022) define este como una labor primordial en el campo de la educación. Fomentar la colaboración entre todos los profesionales implicados en el aprendizaje de los estudiantes.

De igual forma, Soria (2022) afirma que una organización consta de distintas ocupaciones que el sistema gestiona en el proceso educativo, teniendo en cuenta los contenidos y métodos para alcanzar objetivos específicos. La tercera dimensión, la dirección, describe la eficacia y el impacto de la instrucción, es decir, el desarrollo de habilidades de planificación, organización, liderazgo y gestión (Abad, 2021). De manera similar, Avendaño et al., (2021) apunta a la ejecución de

determinados lineamientos en la planificación y organización. Si no tomamos ninguna medida, esas acciones seguirán siendo meros sueños y fantasías.

Espinoza (2021) manifiesta que el efecto interpersonal es la forma en que los subordinados alcanzan los fines organizacionales mediante una adecuada supervisión, comunicación y motivación. Para alcanzar con éxito los objetivos organizacionales se requiere saber cómo es el comportamiento personal y grupal. Y la cuarta y última dimensión del control es lo que García y Nicolás (2021) llaman la capacidad de planificar, organizar, ordenar, monitorear y establecer reglas, protocolos o lineamientos que se siguen.

Es un proceso que implica garantizar que los objetivos establecidos se alcancen en momentos específicos; entre sus funciones destaca la capacidad de poner de relieve errores y desequilibrios existentes en la organización con el fin de tomar decisiones correctivas y evitar su repetición. De manera similar, Ocando (2017) se centra en el trabajo de los directivos para lograr la difícil tarea de garantizar una enseñanza y un aprendizaje de calidad. Para hacer esto, debe comprender las actividades involucradas en su función y ser capaz de coordinar, liderar y tomar decisiones en una variedad de situaciones educativas.

Por último, se plantea como hipótesis general: existe influencia significativa entre el desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024. Hipótesis específicas: (a) existe influencia significativa entre el proceso pedagógico en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, (b) existe influencia significativa entre la cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024,

Asimismo, las últimas dos hipótesis son: (c) existe influencia significativa entre la gestión escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, (d) existe influencia significativa entre la gestión organizacional en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación se basó en el paradigma positivista, que enfatiza la observación directa y la experimentación como métodos clave para adquirir conocimiento. Según Miles (2014), el positivismo sostiene que el conocimiento debe ser verificable mediante la experiencia y la evidencia empírica, rechazando la metafísica y cualquier forma de conocimiento no verificable. Aboga por la supremacía del enfoque científico, donde el pensamiento se fundamenta en la observación y la evidencia, centrándose en la formulación de hipótesis, la recopilación de datos empíricos y la formulación de leyes generales basadas en la observación y la experimentación.

El tipo de investigación utilizado fue el aplicado, que se centra en implementar los resultados y generar cambios para beneficiar a las dos instituciones educativas públicas de Huancané, al modificar la gestión administrativa. Este enfoque busca resolver problemas en los procesos de creación, distribución, circulación y uso de bienes y servicios en cualquier actividad humana (Nieto, 2018).

De igual forma, el estudio actual fue de naturaleza explicativa ya que estableció las relaciones causales entre el liderazgo educativo y los estilos de gestión del directivo a partir de la percepción del docente en el aula, establecieron las relaciones causales entre el liderazgo educativo y los estilos de gestión en los directivos a partir de la percepción del docente en el aula. Asimismo, se consideró como meta conocer las causas de una determinada circunstancia y, a la inversa, determinar una explicación de las causas y efectos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El enfoque fue cuantitativo ya que se desarrollaron programas y pruebas estadísticas de las variables, es decir, liderazgo educativo y estilos de gestión, para verificar la hipótesis planteada. El objetivo era comprender plenamente la realidad externa que se estaba estudiando o, al menos, acercarse lo más posible a ella. Para ello, las hipótesis deben encajar en esa realidad y no al revés, y cuando ellos son inconsistentes, es necesario cambiar la hipótesis (Valderrama, 2015).

El método hipotético-deductivo, consiste en extraer conclusiones a partir de hipótesis planteadas y confirmar su validez. Este enfoque, relacionado con el método científico, se basa en un proceso lógico y deductivo, comenzando con la formulación de hipótesis que deben ser verificadas mediante métodos estadísticos aplicados a la

realidad (Sánchez et al., 2018). Por ende, en la investigación se contrastó las hipótesis, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa general.

En el diseño de la investigación, no se llevaron a cabo experimentos en las variables ni se realizaron ajustes; en su lugar, se empleó la recopilación de datos para investigar si los estilos de dirección están vinculados con la gestión educativa. Desde una perspectiva temporal, es de tipo transversal, lo que significa que la recopilación de datos se realizó durante un periodo de tiempo determinado (Ñaupas et al., 2017).

$X \longrightarrow Y$

Donde: 'X' es la variable independiente y desempeño directivo 'Y', es la variable dependiente: gestión administrativa

(--->) = Influencia de X en Y.

En lo que respecta a las variables y su operacionalización, la variable independiente de desempeño directivo emerge como un principio fundamental en la edificación del sistema escolar, permitiendo la formulación de competencias esenciales para la formación y el establecimiento de indicadores para su evaluación (MINEDU, 2019). Esta variable se materializa a través del desempeño directivo, el cual abarca aspectos pedagógicos y resalta la cultura escolar, así como la gestión de acuerdo a las condiciones de enseñanza, con dimensiones que incluyen la planificación conforme al diseño curricular, el monitoreo continuo, el apoyo, la participación en resultados, la seguridad y la gestión de recursos educativos.

La variable dependiente, gestión administrativa, se refiere a las destrezas y competencias individuales de los empleados en sus roles laborales, demostrando habilidades profesionales que facilitan el avance dentro de la empresa y están orientadas hacia el logro de metas establecidas (Saavedra y Delgado, 2020). La operacionalización se refiere al proceso que se responsabiliza de trasladar una evaluación hacia la planificación, abordando cómo se estructura, dirige y controla dentro de un entorno empresarial.

Sus dimensiones se ocupan de guiar la evaluación hacia la planificación, así como de organizarla, dirigirla y controlarla dentro de dicho ámbito empresarial. Los indicadores que se presentan, incluyen la planificación de aspectos tanto operativos como administrativos, así como también la contribución a la toma de decisiones, un mayor compromiso con el trabajo, una percepción mejorada de la infraestructura, una mayor motivación y una optimización de los recursos.

Según Cárdenaz (2018), la población consiste en un grupo de entidades o personas que comparten atributos comunes y se utilizan como objeto de estudio para abordar cuestiones dirigidas a la investigación. En la presente investigación la población estará constituida por 90 docentes, que pertenecen a dos instituciones educativas públicas de Huancané.

Tabla 1

Distribución de la población y muestra

IIEE	IE 1	IE 2	Total
Secundaria	55	35	90
Total	55	35	90

Nota: IIEE (Instituciones educativas), IE (Institución educativa)

La investigación utiliza una muestra censal, lo que significa que se incluye a todos los individuos de la población en el estudio, en lugar de seleccionar solo una sección representativa de dicha población, asimismo, respecto a los criterios de inclusión, se incluye a docente que trabajen tiempo completo, experiencia laboral mayor a 5 años, docentes que figuren en servicio activo para la enseñanza, por otro lado, respecto a los criterios de exclusión, docentes que laboren tiempo parcial, docentes que no firmen el consentimiento informado, docentes que no laboren en ninguna de las dos instituciones pública de Huancané.

Para la recolección de datos en este estudio, se emplearon la encuesta y el cuestionario como técnicas e instrumentos respectivamente. La encuesta, ampliamente reconocida en la investigación científica, permitió obtener información detallada sobre comportamientos, opiniones y percepciones según lo destacado por Arias et al. (2022). Por otro lado, el cuestionario se utilizó como método estructurado y sistemático para formular preguntas específicas relacionadas con el desempeño directivo y la gestión administrativa en instituciones educativas. Esta metodología aseguró la obtención precisa de datos necesarios para analizar la influencia de estos factores en el contexto particular estudiado.

Cuestionario denominado 'desempeño directivo', este cuestionario consta de 31 ítems distribuidos en cuatro dimensiones principales: procesos pedagógicos (10 ítems), cultura escolar (9 ítems), gestión de recursos (8 ítems) y gestión organizacional (4 ítems). Cada ítem está formulado de manera clara y precisa, utilizando escalas de valoración tipo Likert de 5 puntos para medir la percepción de

los participantes respecto a diferentes aspectos del liderazgo educativo.

Cuestionario para evaluar la gestión administrativa, este cuestionario, consta de 32 ítems organizados en cuatro dimensiones: planificación (9 ítems), organización (9 ítems), dirección (6 ítems) y control (8 ítems). Las preguntas están diseñadas para obtener información sobre la efectividad de las prácticas de gestión administrativa en las instituciones educativas, utilizando escalas de valoración tipo Likert de 5 puntos para registrar las respuestas de los participantes. El instrumento ha sido validado por expertos y se considera apropiado y adecuado para su uso en la investigación.

Por otro lado, respecto a la validación de contenido, se encarga de verificar si las interrogantes formuladas presentan estrecha vinculación con el objetivo u contenido de la investigación (Ñaupas et al., 2018). Es relevante que la actual investigación se encuentre armonizado tanto en las dimensiones, revisión literaria, operacionalización de variables y objetivos, por ende, se ejecutó la apreciación de expertos respecto a los dos cuestionarios.

Tabla 2

Validez de instrumentos

Experto	Grado académico	Dictamen
Teodoro López Mamani	Maestro en informática educativa:	Aplicable
Rigoberto Juan Salazar Mamani	Maestro en ciencias de la educación:	Aplicable
Sabino Elías Quispe Sortija	Magister en investigación y docencia en Educación Superior:	Aplicable

Nota. Elaboración propia.

Ñaupas et al., (2018) afirma que el coeficiente alfa de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la confiabilidad de un conjunto de ítems o preguntas presentes en un cuestionario o instrumento de medición. Este coeficiente, que oscila entre 0 y 1, proporciona información sobre la consistencia interna de los ítems que forman parte del instrumento. Se considera que un valor superior a 0.66 indica una confiabilidad muy confiable del instrumento

Tabla 3

Cuestionario de desempeño directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	31

Nota. Elaboración propia.

Respecto al instrumento de medición del cuestionario 'gestión administrativa',

tras la aplicación del cuestionario a una muestra piloto conformada por 25 docentes, que pertenecen a dos instituciones educativas públicas de Huancané en Puno, año 2024, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.915. Dado que este valor supera el umbral de 0.66, se confirma una sólida fiabilidad del instrumento, indicando una consistencia interna adecuada en las preguntas utilizadas

Tabla 4

Cuestionario de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.810	32

Nota. Elaboración propia.

Respecto al instrumento de medición del cuestionario 'gestión administrativa', tras la aplicación del cuestionario a una muestra piloto conformada por 25 docentes, que pertenecen a dos instituciones educativas públicas de Huancané en Puno, año 2024, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.810. Dado que este valor supera el umbral de 0.66, se confirma una sólida fiabilidad del instrumento, indicando una consistencia interna adecuada en las preguntas utilizadas

Por otro lado, respecto a la recolección de datos, en las instituciones educativas se empleó un instrumento para recopilar información sobre las variables de investigación. Se realizó una solicitud dirigida a los directores para obtener los permisos necesarios. Se utilizaron los instrumentos mencionados, los cuales fueron aplicados después de obtener autorización y coordinación con la dirección y el cuerpo docente de cada institución educativa. Los datos se recopilaron en formatos matriciales y a escala de Likert.

Para la técnica de análisis de los datos, se utilizó el software de aplicación estadística SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, versión 29.0) para hallar, procesar y determinar si existe un grado de influencia significativa entre las variables de estudio, asimismo, se exploraron los datos a través del análisis descriptivo y la visualización de datos por variable. También se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para comprobar si presentan una distribución normal o no normal. Además, se llevó a cabo el análisis de regresión y el ANOVA, por último, se elaboró las tablas y gráficos correspondientes.

Respecto a los aspectos éticos, se garantizó un trato justo y atención

adecuada a las docentes que contribuyan con datos sobre las variables durante la recolección, análisis y difusión de estos. El estudio respetó la integridad científica de acuerdo con los lineamientos del Código de Ética de la Universidad César Vallejo, artículo 3, que establece pautas para la gestión del proceso de diseño, desarrollo y elaboración.

Además, se tomaron en consideración la opción de participar o no en la investigación bajo el principio de autonomía. Se aseguró un trato equitativo a todas las partes interesadas en la investigación y se presentarán los resultados con honestidad. Los derechos de autor o propiedad intelectual fueron respetados, y se mantuvo la transparencia y la confidencialidad, especialmente en relación con los resultados de los estudios, para facilitar la publicación de la investigación.

III. RESULTADOS

El análisis descriptivo constituye una fase esencial en la exploración estadística, dedicada a comprender y resumir las características esenciales de un conjunto de datos. A diferencia del análisis inferencial, que busca inferir conclusiones más profundas sobre la población, el análisis descriptivo se enfoca en detallar los datos observados en sí mismos. En marco de la variable desempeño directivo, para realizar la tabulación de datos por medio de los baremos, se procedió a ejecutar el siguiente análisis.

En primer lugar, se consideró los valores del puntaje mínimo (31) y máximo (155) que puede tomar la variable en este proceso. En segundo lugar, se determinó el rango, que es la diferencia entre los dos límites de los valores de sus puntajes, resultando (124). En tercer lugar, se estableció la amplitud del intervalo, dividiendo el rango entre los tres niveles definidos (bajo, medio y alto), teniendo un resultado de 41. Finalmente, el baremo se establece de la siguiente manera: (31-72, bajo), (73-114, medio) y (115-155, alto). De forma similar, las dimensiones de la variable mencionada siguieron el mismo proceso, asimismo, los valores se visualizan en la tabla 5.

Tabla 5

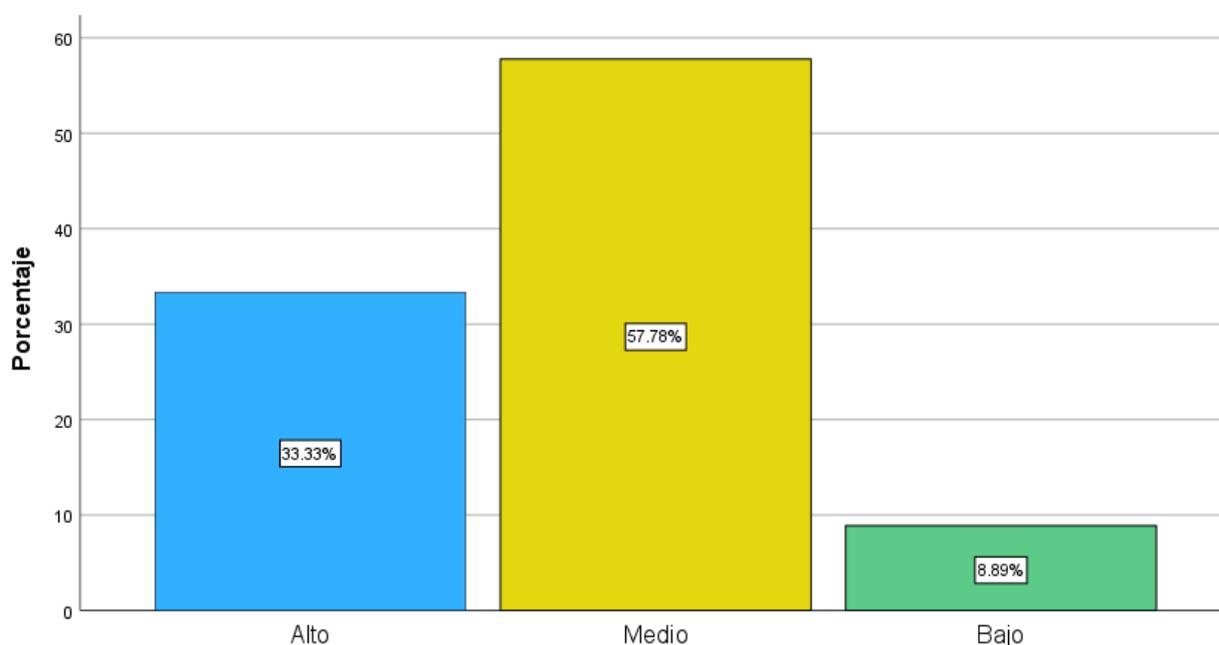
Baremos de la variable desempeño directivo

Variable	Desempeño directivo	Procesos pedagógicos	Cultura escolar	Gestión escolar	Gestión organizacional
Valor mínimo = (V mín)	31	10	9	8	4
Valor máximo = (V máx)	155	50	45	40	20
Rango = R	124	40	36	32	16
Amplitud (k) = R/Q	41	13	11	10	5
Baremo	Bajo [31- 72]	[10-23]	[9- 21]	[8-18]	[4- 9]
	Medio [73- 114]	[24 - 37]	[22- 33]	[19- 29]	[10- 15]
	Alto [115 - 155]	[38 - 50]	[34 - 45]	[30-40]	[16- 20]

Nota. Elaboración propia

Tabla 6*Nivel de desempeño directivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	30	33.3	33.3
Medio	52	57.8	91.1
Bajo	8	8.9	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.**Figura 1***Nivel de desempeño directivo**Nota.* Elaboración propia.

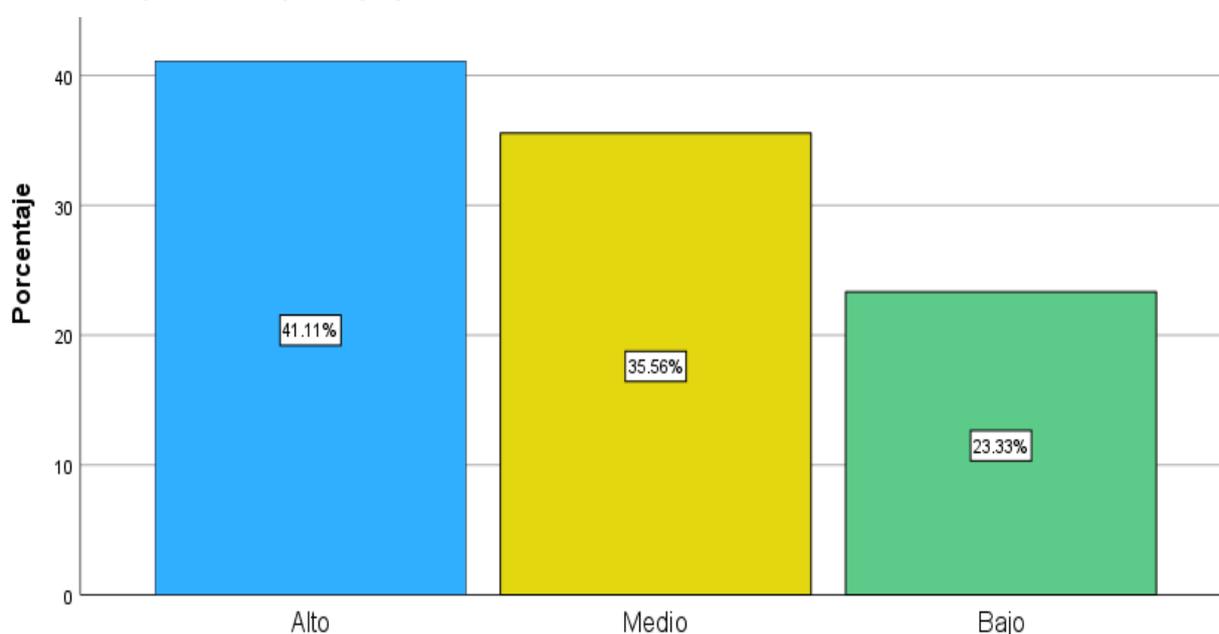
La Tabla 6 Y Figura 1 refleja el nivel de desempeño directivo percibido por 90 docentes de dos instituciones educativas públicas en Huancané, distribuyéndose de la siguiente manera: el 33.3% (30 docentes), considera que el desempeño directivo en sus instituciones es alto. Estos docentes valoran positivamente las acciones y decisiones tomadas por los directivos, lo cual sugiere un reconocimiento de sus capacidades para dirigir y gestionar eficazmente las instituciones.

Por otro lado, un 57.8% (52 docentes), percibe el desempeño directivo como medio. Este dato sugiere que, aunque los directivos cumplen con sus funciones de manera aceptable, aún existen áreas de mejora que podrían potenciar su desempeño hacia un nivel considerado alto. Finalmente, un pequeño porcentaje de los docentes 8.9% (8 docentes) califica el desempeño directivo como bajo.

Tabla 7*Dimensión procesos pedagógicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	37	41.1	41.1
Medio	32	35.6	76.7
Bajo	21	23.3	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 2*Dimensión procesos pedagógicos*

Nota. Elaboración propia.

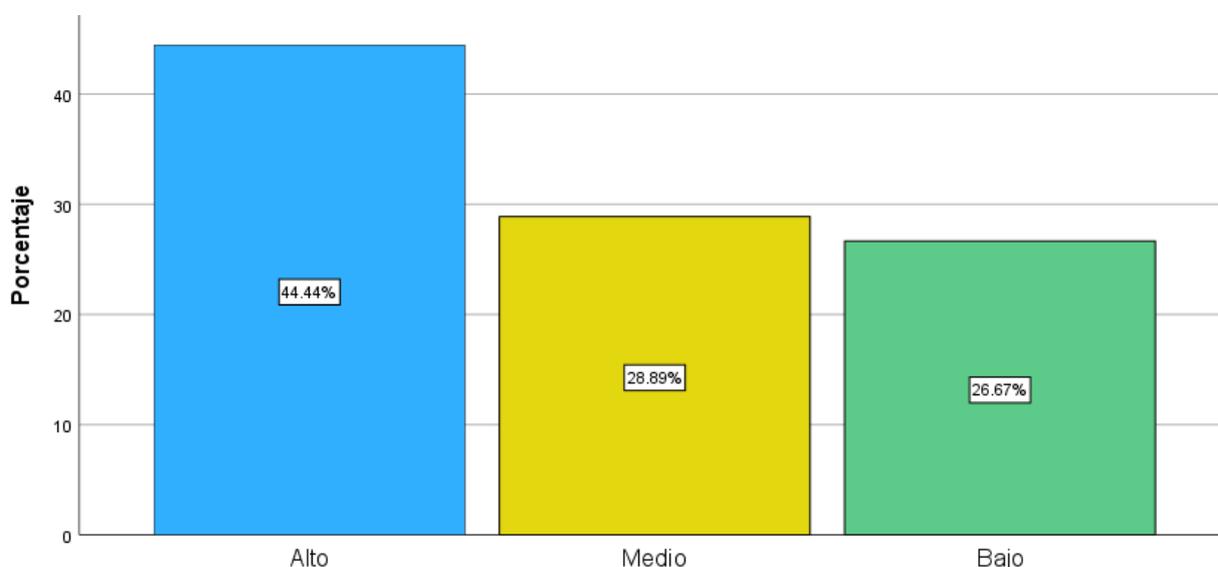
La Tabla 7 y la Figura 2 presentan la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de procesos pedagógicos en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Los datos revelan que el 41.1% (37 docentes) considera que los procesos pedagógicos tienen un nivel alto, lo que indica que una parte significativa del personal docente percibe una implementación efectiva y bien estructurada de estos procesos, contribuyendo a una enseñanza de alta calidad.

Sin embargo, el 35.6% (32 docentes) evalúa los procesos pedagógicos como nivel medio. Este grupo sugiere que, aunque los procesos son satisfactorios y cumplen con los objetivos educativos, existen áreas que pueden mejorarse para alcanzar un nivel más alto de calidad. Por otro lado, un 23.3% (21 docentes) de los docentes considera que los procesos pedagógicos son de nivel bajo, lo que refleja preocupaciones significativas en casi una cuarta parte del personal docente.

Tabla 8*Dimensión cultura escolar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	40	44.4	44.4
Medio	26	28.9	73.3
Bajo	24	26.7	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 3*Dimensión cultura escolar*

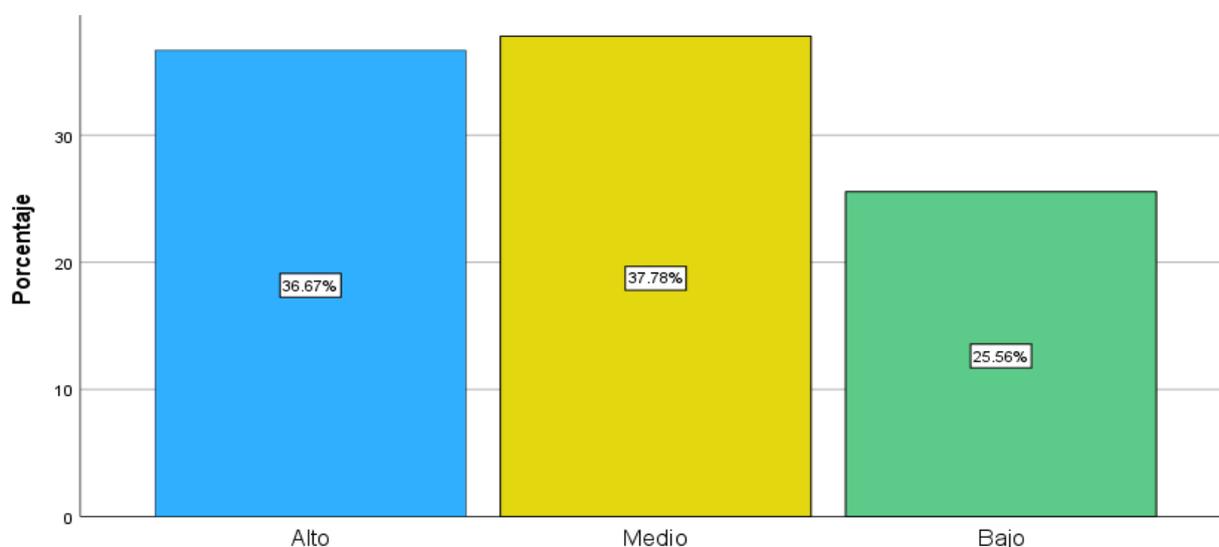
Nota. Elaboración propia.

La Tabla 8 y la Figura 3 muestran la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de cultura escolar en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Los datos indican que el 44.4% (40 docentes) considera que la cultura escolar en sus instituciones es de alto, lo cual refleja una percepción positiva y un entorno escolar que probablemente fomente valores, normas y comportamientos que apoyan el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Un 28.9% de los docentes evalúa la cultura escolar como nivel medio. Esto sugiere que, aunque existen elementos positivos en la cultura escolar, también hay áreas que podrían beneficiarse de mejoras. Finalmente, un 26.7% (24 docentes) considera que la cultura escolar es de nivel bajo, lo que indica que más de una cuarta parte del personal docente percibe deficiencias significativas en este aspecto.

Tabla 9*Dimensión gestión escolar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	33	36.7	36.7
Medio	34	37.8	74.4
Bajo	23	25.6	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.**Figura 4***Dimensión gestión escolar**Nota.* Elaboración propia.

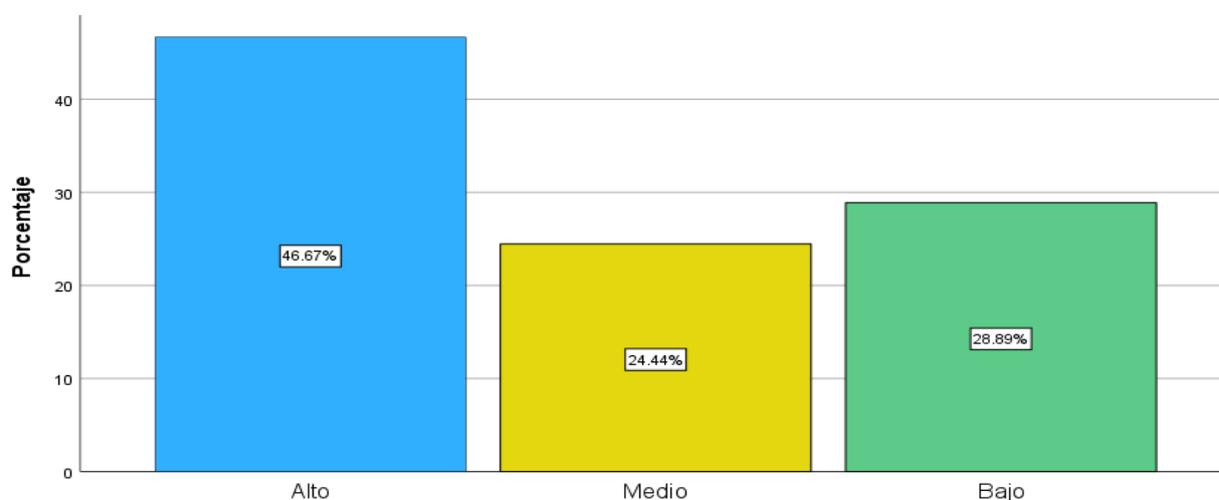
La Tabla 9 y la Figura 4 presentan la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de gestión escolar en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Los datos indican que el 36.7% (33 docentes) considera que la gestión escolar es de nivel alto. Este porcentaje significativo refleja una percepción positiva de las prácticas administrativas y de liderazgo dentro de las instituciones, sugiriendo que una parte considerable del personal docente valora la eficiencia y efectividad con la que se gestionan los recursos y procesos escolares.

Un 37.8% (34 docentes) evalúa la gestión escolar como nivel medio. Esta evaluación sugiere que, aunque las prácticas de gestión son adecuadas y cumplen con los objetivos básicos, hay áreas que pueden mejorarse para alcanzar un nivel de excelencia. Por otro lado, un 25.6% (23 docentes) considera que la gestión escolar es de nivel bajo. Estas deficiencias podrían estar relacionadas con problemas administrativos, falta de recursos, o una gestión ineficaz.

Tabla 10*Dimensión gestión organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	42	46.7	46.7
Medio	22	24.4	71.1
Bajo	26	28.9	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 5*Dimensión gestión organizacional*

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 10 y la Figura 5 presentan la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de gestión organizacional en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Según los datos, el 46.7% (42 docentes) considera que la gestión organizacional es de nivel alto. Este porcentaje considerable sugiere que casi la mitad del personal docente valora positivamente la estructura y los procesos organizacionales de sus instituciones, lo cual implica una gestión eficiente que probablemente contribuye a un entorno de trabajo ordenado y productivo.

Un 24.4% (22 docentes) percibe la gestión organizacional como nivel medio. Los docentes en esta categoría pueden observar que la organización y los procesos son adecuados pero que hay potencial para optimizar y fortalecer la cohesión y la coordinación dentro de la institución. Finalmente, un 28.9% (26 docentes) considera que la gestión organizacional es de nivel bajo. Estas deficiencias podrían incluir problemas de comunicación, falta de claridad en roles y responsabilidades, o ineficiencia en la administración de recursos.

En marco de la segunda variable 'gestión administrativa', para realizar la tabulación de datos por medio de los baremos, se procedió a ejecutar el siguiente análisis. En primer lugar, se consideró los valores del puntaje mínimo (32) y máximo (160) que puede tomar la variable en este proceso. En segundo lugar, se determinó el rango, que es la diferencia entre los dos límites de los valores de sus puntajes, resultando 128. En tercer lugar, se estableció la amplitud del intervalo, dividiendo el rango entre los tres niveles definidos (bajo, medio y alto), teniendo un resultado de 42. Finalmente, el baremo se establece de la siguiente manera: (14-41, bajo), (42-69, medio) y (70-98, alto).

Tabla 11

Baremos de la variable gestión administrativa

Variable	Gestión administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	
Valor mínimo = (V mín)	32	9	9	6	8	
Valor máximo = (V máx)	160	35	35	30	40	
Rango = R	128	26	26	24	32	
Amplitud (k) = R/Q	42	8	8	7	10	
Baremo	Bajo	[32-74]	[9- 17]	[9- 17]	[6- 13]	[8- 18]
	Regular	[75- 117]	[18- 26]	[18- 26]	[14- 21]	[19- 29]
	Alto	[118 -160]	[27 - 35]	[27 - 35]	[22 - 30]	[30 - 40]

Nota. Elaboración propia

Asimismo, respecto a la dimensión planificación, valores de 9 a 17 indican insuficiencia, de 18 a 26 sugieren adecuación con margen de mejora, y de 27 a 35 reflejan excelencia. En organización, valores de 9 a 17 señalan deficiencias, de 18 a 26 indican aceptabilidad con oportunidades de optimización, y de 27 a 35 muestran eficiencia sólida. En dirección, valores de 6 a 13 sugieren falta de liderazgo, de 14 a 21 implican competencia básica, y de 22 a 30 demuestran liderazgo efectivo. En control, valores de 8 a 18 revelan deficiencias, de 19 a 29 indican supervisión adecuada pero mejorable, y de 30 a 40 muestran un control robusto y eficaz. Estos baremos permiten identificar áreas de mejora y destacar fortalezas en la gestión administrativa.

Tabla 12

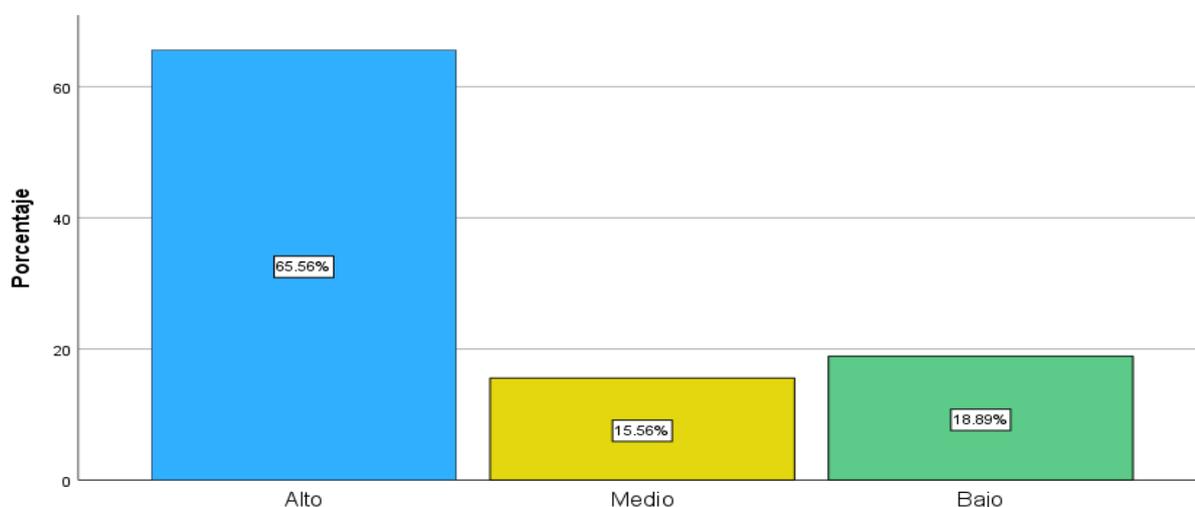
Nivel de la variable gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	59	65.6	65.6
Medio	14	15.6	81.1
Bajo	17	18.9	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Nivel de la variable gestión administrativa



Nota. Elaboración propia.

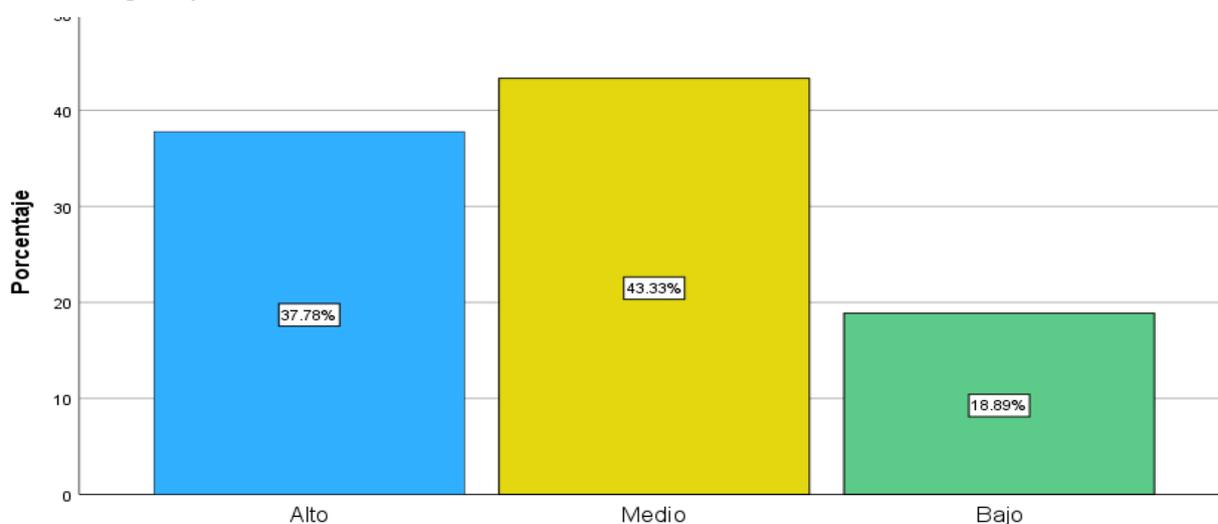
La Tabla 12 y la Figura 6 presentan la percepción de 90 docentes sobre el nivel de la variable gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Los datos muestran que el 65.6% de los docentes considera que la gestión administrativa es de nivel alto. Este elevado porcentaje indica que una mayoría significativa del personal docente percibe positivamente la administración de sus instituciones, sugiriendo una gestión eficiente y efectiva de los recursos, la planificación y las actividades administrativas.

Un 15.6% de los docentes califica la gestión administrativa como nivel medio. Los docentes en esta categoría podrían estar experimentando algunos desafíos administrativos que, aunque no son críticos, impiden que la gestión sea completamente óptima. Por otro lado, un 18.9% de los docentes considera que la gestión administrativa es de bajo, estas deficiencias pueden estar relacionadas con problemas de organización, ineficiencia en la utilización de recursos o falta de apoyo administrativo adecuado.

Tabla 13*Dimensión planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	34	37.8	37.8
Medio	39	43.3	81.1
Bajo	17	18.9	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 7*Dimensión planificación*

Nota. Elaboración propia.

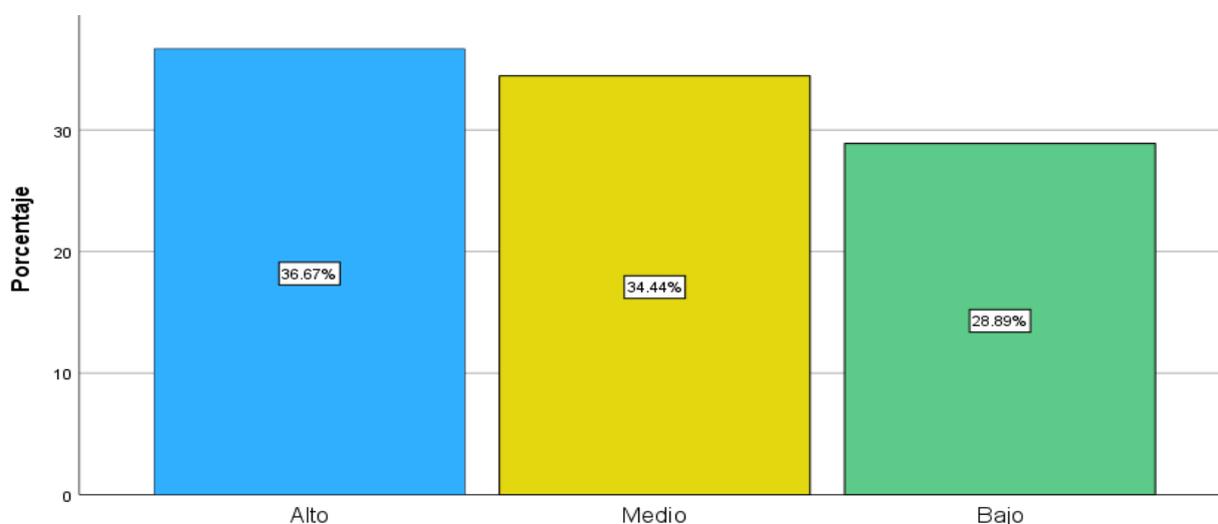
La Tabla 13 y la Figura 7 presentan la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de planificación en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Los datos revelan que el 37.8% de los docentes considera que la planificación es de nivel alto. Este porcentaje significativo indica que una parte considerable del personal docente percibe que las actividades de planificación en sus instituciones están bien estructuradas y efectivamente implementadas, contribuyendo a una organización y desarrollo educativo eficiente.

Un 43.3% de los docentes evalúa la planificación como media. Este grupo sugiere que, aunque la planificación es adecuada y cumple con los objetivos necesarios, existen áreas que podrían mejorarse. Por otro lado, un 18.9% de los docentes considera que la planificación es de bajo, estas deficiencias podrían estar relacionadas con una falta de claridad en los objetivos, insuficiente participación del personal docente en el proceso de planificación o recursos inadecuados para la implementación de los planes.

Tabla 14*Dimensión organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	33	36.7	36.7
Medio	31	34.4	71.1
Bajo	26	28.9	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 8*Dimensión organización*

Nota. Elaboración propia.

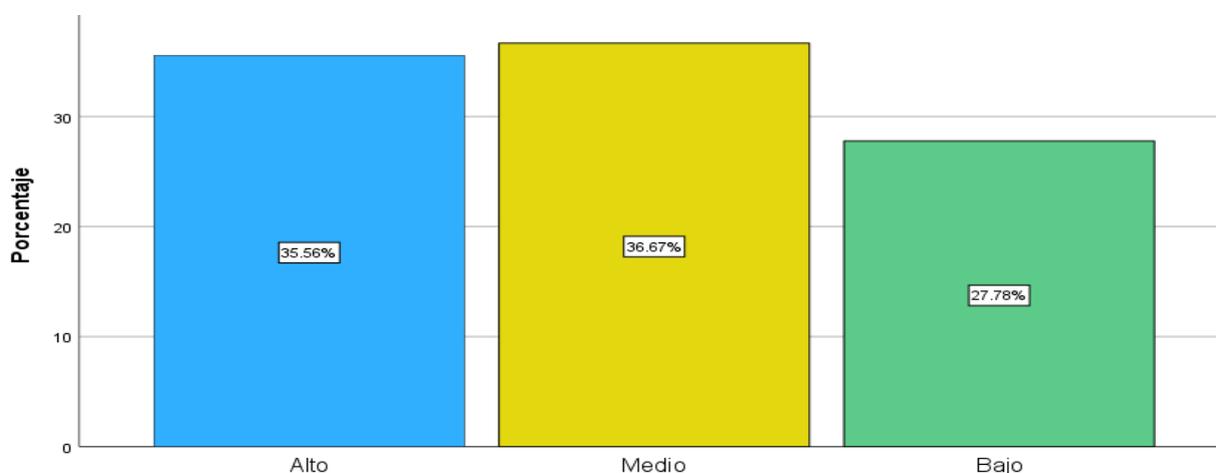
La Tabla 14 y la Figura 8 presentan la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de organización en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Según los datos, el 36.7% de los docentes considera que la organización es de nivel alto. Este porcentaje indica que una parte significativa del personal docente percibe que las estructuras organizativas en sus instituciones están bien diseñadas y gestionadas de manera eficiente, facilitando un entorno de trabajo ordenado y efectivo.

Un 34.4% de los docentes evalúa la organización como nivel medio, los docentes en esta categoría pueden percibir que, aunque las estructuras organizativas son adecuadas, hay oportunidades para optimizar procesos y mejorar la coordinación entre los diferentes aspectos de la gestión escolar. Por otro lado, un 28.9% de los docentes considera que la organización es de nivel bajo, estas deficiencias pueden incluir problemas de comunicación, falta de claridad en roles y responsabilidades, o una gestión ineficiente de recursos.

Tabla 15*Dimensión dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	32	35.6	35.6
Medio	33	36.7	72.2
Bajo	25	27.8	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 9*Dimensión dirección*

Nota. Elaboración propia.

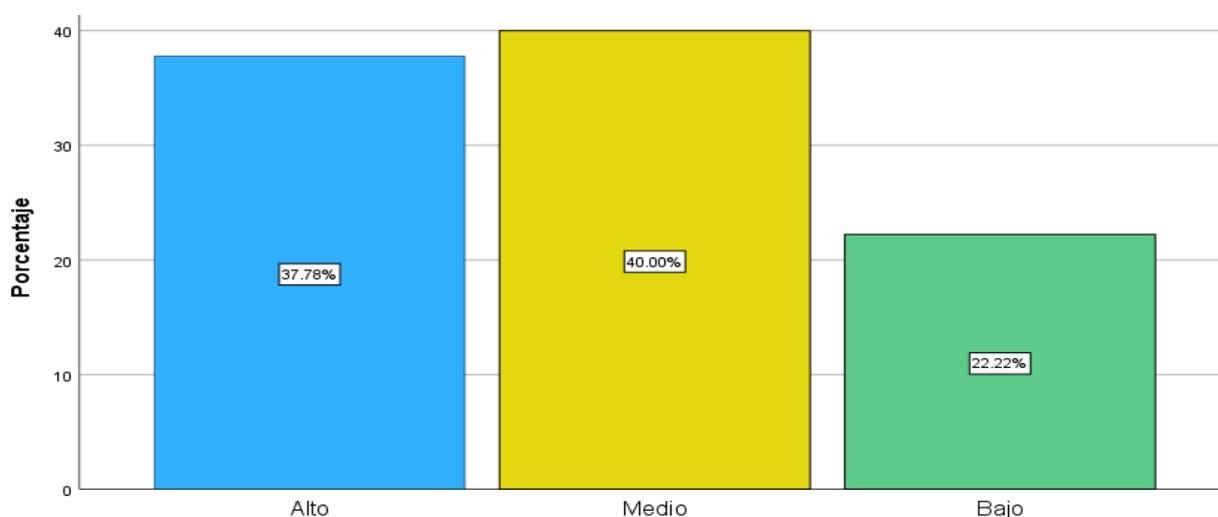
La Tabla 15 y la Figura 9 muestran la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de dirección en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Según los datos, el 35.6% de los docentes considera que la dirección es de nivel alto. Este porcentaje indica que una parte significativa del personal docente percibe que los directivos de sus instituciones ejercen un liderazgo efectivo, proporcionando orientación clara y apoyo adecuado para el desarrollo educativo y profesional de los docentes.

Por otro lado, el 36.7% de los docentes evalúa la dirección como de nivel medio, los docentes en esta categoría pueden percibir que existen oportunidades para fortalecer la comunicación, aumentar la participación del personal en la toma de decisiones y mejorar la implementación de políticas educativas. Finalmente, un 27.8% de los docentes considera que la dirección es de nivel bajo, estas deficiencias pueden estar relacionadas con problemas de comunicación, falta de liderazgo estratégico o una percepción de falta de apoyo por parte de los directivos.

Tabla 16*Dimensión control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	34	37.8	37.8
Medio	36	40.0	77.8
Bajo	20	22.2	100.0
Total	90	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 10*Dimensión control*

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 16 y la Figura 10 presentan la percepción de 90 docentes sobre la dimensión de control en dos instituciones educativas públicas de Huancané. Según los datos, el 37.8% de los docentes considera que el nivel de control es alto. Este porcentaje indica que una parte significativa del personal docente percibe que existen mecanismos efectivos para supervisar y regular las actividades dentro de las instituciones, lo cual contribuye a un ambiente educativo disciplinado y organizado.

Además, el 40.0% de los docentes evalúa el nivel de control como medio. Esto sugiere que, aunque hay sistemas establecidos para el control y la supervisión, existen áreas que podrían fortalecerse para mejorar la efectividad y la consistencia en la implementación de políticas y normativas escolares. Por otro lado, un 22.2% de los docentes considera que el nivel de control es bajo. Esta percepción refleja preocupaciones significativas sobre la efectividad de los mecanismos de control y supervisión en las instituciones educativas.

Asimismo, se elaboró una tabla cruzada de ambas variables de la investigación:

Tabla 17

Tabla cruzada entre gestión administrativa y desempeño directivo

		Gestión administrativa			Total	
		Alto	Medio	Baja		
Desempeño directivo	Alto	Recuento	23	4	3	30
		% del total	25.6%	4.4%	3.3%	33.3%
	Medio	Recuento	30	8	14	52
		% del total	33.3%	8.9%	15.6%	57.8%
	Baja	Recuento	6	2	0	8
		% del total	6.7%	2.2%	0.0%	8.9%
Total	Recuento	59	14	17	90	
	% del total	65.6%	15.6%	18.9%	100.0%	

La Tabla 17 presenta la percepción de 90 docentes en cuanto a la gestión administrativa y el desempeño directivo en dos instituciones educativas públicas en Huancané. Los resultados reflejan una relación entre cómo se percibe la gestión administrativa y el nivel de desempeño directivo. En general, se observa que la mayoría de los docentes perciben la gestión administrativa como alta, independientemente de su evaluación del desempeño directivo. Específicamente, el 65.6% de los docentes considera que la gestión administrativa es alta, el 15.6% la percibe como media, y el 18.9% la ve como baja.

Para aquellos docentes que califican el desempeño directivo como alto, una abrumadora mayoría también percibe la gestión administrativa como alta (25.6% del total). Solo un pequeño porcentaje de estos docentes considera la gestión administrativa como media (4.4%) o baja (3.3%). Esto sugiere que hay una fuerte correlación entre un alto desempeño directivo y una percepción positiva de la gestión administrativa, asimismo, para aquellos que perciben el desempeño directivo como bajo, una mayoría (6.7% del total) aún percibe la gestión administrativa como alta, y un pequeño porcentaje (2.2%) la considera media. Ninguno de los docentes en esta categoría percibe la gestión administrativa como baja.

Respecto al objetivo general, determinar la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, asimismo, para comprobar la hipótesis general, se plantea las siguientes tablas y gráfico de dispersión.

Tabla 18

Resumen modelo (Variable desempeño directivo y variable gestión administrativa)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,162 ^a	,026	,023	,78554

a. Predictores: (Constante), Variable desempeño directivo

b. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

Tabla 19

Prueba de hipótesis general

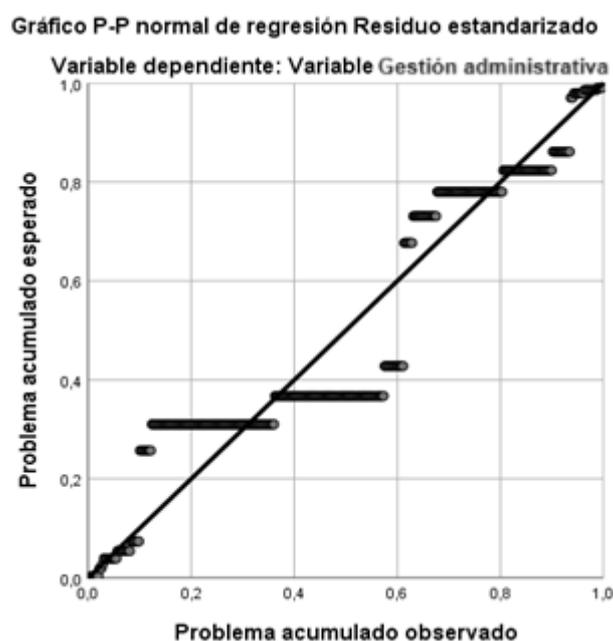
Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	5,687	1	5,687	9,216	,003 ^b
	Residuo	210,424	89	,617		
	Total	216,111	90			

a. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

b. Predictores: (Constante), Variable desempeño directivo

Figura 11

Gráfico de dispersión de la variable desempeño directivo y gestión administrativa



Los resultados de la prueba de hipótesis, detallados en las Tablas 18 y 19 y Figura 11, revelan varios aspectos significativos. El modelo de regresión exhibe un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.026, lo que indica que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la variable desempeño directivo.

Además, la prueba de hipótesis general revela un valor de F de 9.216, acompañado de un valor de significancia (Sig.) de 0.003. Este último indica que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, dado que el valor de Sig. es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Además, en este caso, el valor de "R" es 0.162, lo que sugiere una correlación positiva débil. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Esto implica que existe evidencia suficiente para afirmar que la gestión administrativa tiene una influencia positiva en el desempeño directivo desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.

Respecto al objetivo específico 1, establecer el nivel de influencia entre la dimensión procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno, 2024, asimismo, para comprobar la hipótesis específica 1, se plantea las siguientes tablas y gráfico de dispersión.

Tabla 20

Resumen modelo (Procesos pedagógicos y variable gestión administrativa)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,137 ^a	,019	,016	,78857

a. Predictores: (Constante), procesos pedagógicos

b. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 1

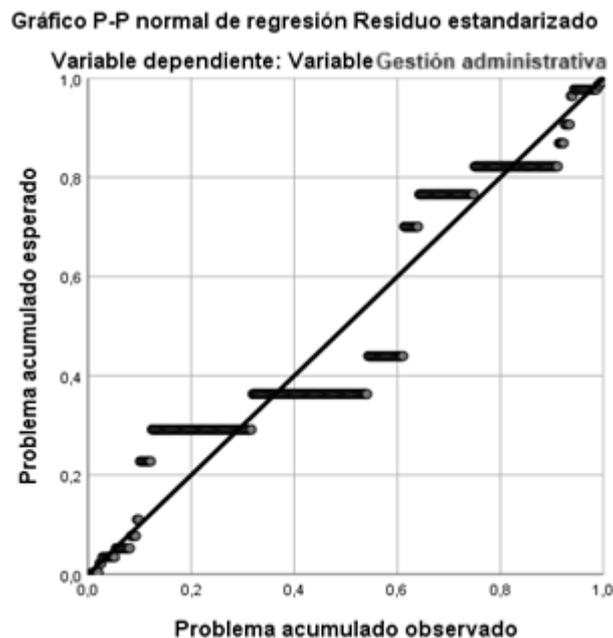
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	4,063	1	4,063	6,534	,011 ^b
Residuo	212,048	89	,622		
Total	216,111	90			

a. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

b. Predictores: (Constante), procesos pedagógicos

Figura 12

Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y dimensión procesos pedagógicos



Los resultados de la prueba de hipótesis, detallados en las Tablas 20 y 21 y Figura 12, revelan varios aspectos significativos. En primer lugar, el modelo de regresión exhibe un coeficiente de determinación (R^2) de 0.019, indicando que aproximadamente el 1.9% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la dimensión procesos pedagógicos.

Por otro lado, la prueba de hipótesis específica 1 arroja un valor de F de 6.534 y un valor de significancia (Sig.) de 0.011. Este último indicador es crucial, ya que al ser menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), señala que el modelo de regresión es estadísticamente significativo. Además, en este caso, el valor de " R " es 0.137, lo que sugiere una correlación positiva débil. Este resultado fortalece la validez de la relación entre procesos pedagógicos y la gestión administrativa.

En conclusión, los resultados obtenidos sugieren que los procesos pedagógicos influyen de manera positiva en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno, 2024.

Respecto al objetivo específico 2, establecer el nivel de influencia entre la dimensión cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno, 2024, asimismo, para

comprobar la hipótesis específica 2, se plantea las siguientes tablas y gráfico de dispersión.

Tabla 22

Resumen modelo (Cultura escolar y variable gestión administrativa)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,161 ^a	,026	,023	,78565

a. Predictores: (Constante), Precio

b. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 2

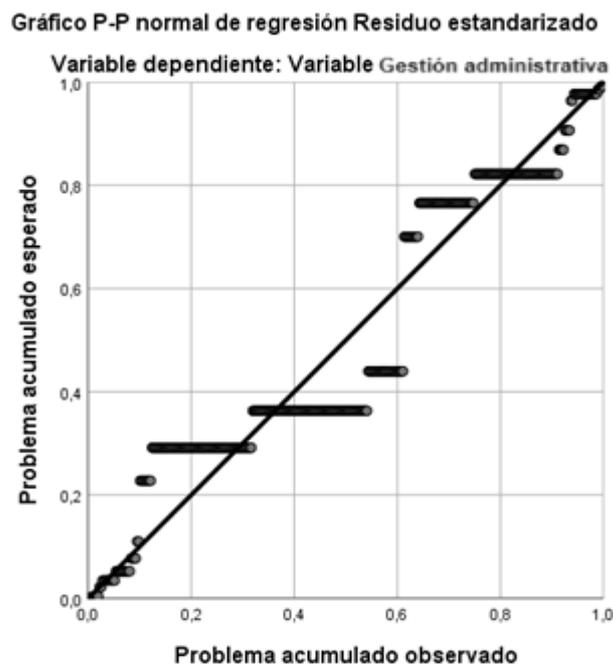
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	5,631	1	5,631	9,123	,003 ^b
	Residuo	210,480	89	,617		
	Total	216,111	90			

a. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

b. Predictores: (Constante), cultura escolar

Figura 13

Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y dimensión cultura escolar



Los resultados de la prueba de hipótesis, detallados en las Tablas 22 y 23 y

Figura 13, revelan varios aspectos significativos. En primer lugar, el modelo de regresión revela un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.026, lo que sugiere que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la cultura escolar.

Por otro lado, la prueba de hipótesis específica 2 presenta un valor de F de 9.123 y un valor de significancia (Sig.) de 0.003. Este resultado indica que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, ya que el valor de Sig. es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Además, en este caso, el valor de "R" es 0.161, lo que sugiere una correlación positiva débil.

Por consiguiente, en base a los hallazgos obtenidos, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Esto implica que la cultura escolar ejerce una influencia positiva en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno, 2024.

Respecto al objetivo específico 3, establecer el nivel de influencia entre la dimensión gestión escolar con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, asimismo, para comprobar la hipótesis específica 3, se plantea las siguientes tablas y gráfico de dispersión.

Tabla 24

Resumen modelo (gestión escolar y variable gestión administrativa)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,175 ^a	,031	,028	,78375

a. Predictores: (Constante), gestión escolar

b. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

Tabla 25

Hipótesis específica 3

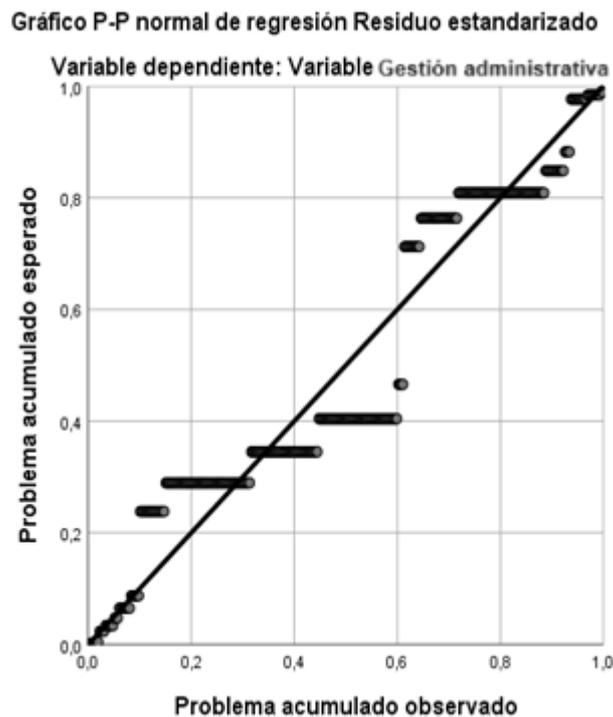
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	6,644	1	6,644	10,817	,001 ^b
	Residuo	209,466	89	,614		
	Total	216,111	90			

a. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

b. Predictores: (Constante), gestión escolar

Figura 14

Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y gestión escolar



Los resultados de la prueba de hipótesis, detallados en las Tablas 24 y 25 y Figura 14, revelan varios aspectos significativos. El modelo de regresión revela un coeficiente de determinación (R^2) de 0.031, indicando que aproximadamente el 3.1% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede ser explicada por la gestión escolar.

La prueba específica de la hipótesis 3 arroja un valor de F de 10.817 y un valor de significancia (Sig.) de 0.001. Este resultado sugiere que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, ya que el valor de Sig. es menor que el nivel de significancia establecido, asimismo, en este caso, el valor de " R " es 0.175, lo que sugiere una correlación positiva débil.

En conclusión, basándose en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, se sugiere que la gestión escolar tiene una influencia positiva en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.

Respecto al objetivo específico 4, establecer el nivel de influencia entre la dimensión gestión organizacional con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, asimismo,

para comprobar la hipótesis específica 1, se plantea las siguientes tablas y gráfico de dispersión.

Tabla 26

Resumen modelo (gestión organizacional y variable gestión administrativa)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,159 ^a	,025	,022	,78597

a. Predictores: (Constante), gestión organizacional

b. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

Tabla 27

Hipótesis específica 4

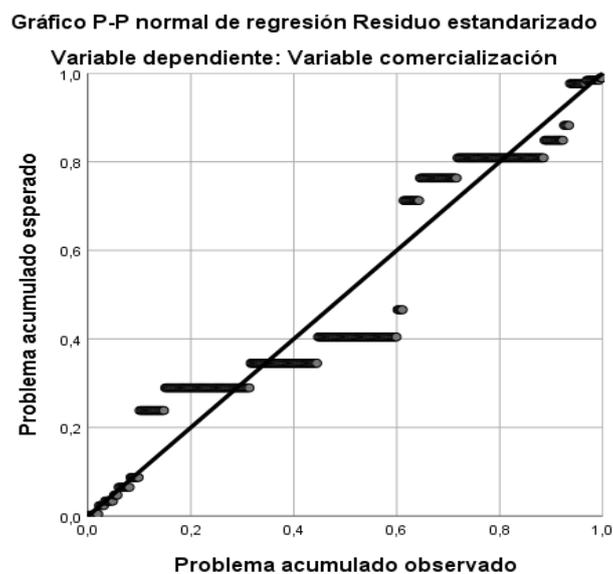
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	5,460	1	5,460	8,839	,003 ^b
Residuo	210,651	89	,618		
Total	216,111	90			

a. Variable dependiente: Variable gestión administrativa

b. Predictores: (Constante), gestión organizacional

Figura 15

Gráfico de dispersión de la variable gestión administrativa y dimensión gestión organizacional



Los resultados de la prueba de hipótesis, detallados en las Tablas 26 y 27 y Figura 15, revelan varios aspectos significativos. El modelo de regresión revela un

coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.025, lo que sugiere que aproximadamente el 2.5% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede ser explicada por la gestión organizacional.

La prueba específica de la hipótesis 4 arroja un valor de F de 8.839 y un valor de significancia (Sig.) de 0.003, asimismo, el valor de "R" es 0.159, lo que sugiere una correlación positiva débil. Este resultado indica que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, ya que el valor de Sig. es menor que el nivel de significancia establecido.

Por lo tanto, basándose en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Esto sugiere que la gestión organizacional influye positivamente en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno, 2024.

IV. DISCUSIÓN

La investigación busca conocer la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024. Se encontró el 33.3%, considera que el desempeño directivo en sus instituciones es de nivel alto. Por otro lado, la mayoría de los docentes, un 57.8%, percibe el desempeño directivo como nivel medio, además, el modelo de regresión muestra un coeficiente de determinación (R^2) de 0.026, lo que indica que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede explicarse por la variable de desempeño directivo. Por otro lado, según Vivas y Saavedra (2019), el 41% de los encuestados indicaron que la comunicación interna era favorable para la eficacia del manejo administrativo entre 75 educadores, asimismo, Gioconda (2018) encuestó a una muestra de 80 docentes para evaluar su liderazgo instruccional y desempeño docente, encontrando que el 38% calificó su progreso en liderazgo instruccional como bajo y el 50% como moderado.

Sin embargo, es crucial que todo empleado conozca y se comprometa con los objetivos institucionales (Agüero, 2019). Este compromiso va más allá de comprender la planificación y organización de la institución; también implica entender cómo su propio rol contribuye a estos objetivos. Según el MINEDU (2015), los directores y funcionarios gubernamentales desempeñan roles fundamentales en los establecimientos educativos, abarcando desde el mantenimiento de instalaciones hasta la implementación efectiva de procesos pedagógicos y administrativos. Además, autores como Moreno-Domínguez et al. (2023), Ruiz et al. (2020), Chiavenato (2018), y Medina et al. (2022) destacan la influencia y la importancia del liderazgo en la gestión educativa. Este liderazgo no solo implica la toma de decisiones acertadas y la motivación hacia metas comunes, sino también la facilitación de una comunicación efectiva, el fomento de la empatía y la creación de equipos cohesionados para fortalecer la gestión administrativa y desempeño directo de una institución.

También, busco conocer el nivel de influencia de la dimensión procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024. Se encontró que, el 41.1% (37 docentes) considera que los procesos pedagógicos tienen un nivel alto, sin embargo, el 35.6% (32 docentes) evalúa los procesos pedagógicos como nivel medio,

asimismo, el modelo de regresión exhibe un coeficiente de determinación (R^2) de 0.019, indicando que aproximadamente el 1.9% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la dimensión procesos pedagógicos. Pacheco et al. (2018) examinaron las prácticas de gestión en escuelas rurales de Colombia, evaluando métodos, niveles y el uso de la indagación operacional, concluyendo que no hay un método predominante y que la indagación operacional no se utiliza ampliamente en la gestión escolar.

Fernández (2021) evaluó la gestión administrativa y el desempeño de 28 docentes en una escuela de Arequipa, encontrando altos niveles de gestión organizada (71.4%) y cumplimiento de tareas (75%). Se encontró una correlación significativa ($Rho=0.834$) con una relevancia estadística menor al 5%. Por otro lado, Toro-Flores et al. (2017) destacan que la eficacia de la gestión se manifiesta en la resolución de problemas, la empatía y la facilitación de la comunicación entre colegas. También enfatizan la importancia de la planificación y evaluación pedagógica para mejorar el aprendizaje estudiantil y fortalecer la cultura escolar. Por último, la teoría de Fayol, que se aplica principalmente a las organizaciones formales, ofrece un enfoque normativo y prescriptivo hacia la gestión, subrayando la necesidad de claridad en las estructuras organizativas en términos de roles, responsabilidades y tareas, esencial para la efectividad operativa y administrativa (Barreno, 2019).

En esa misma línea, busca conocer el nivel de influencia de la dimensión cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, se encontró que, el 44.4% (40 docentes) considera que la cultura escolar en sus instituciones es de nivel alto, un 28.9% de los docentes evalúa la cultura escolar como nivel medio, asimismo, el modelo de regresión revela un coeficiente de determinación (R^2) de 0.026, lo que sugiere que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la cultura escolar. Asimismo, Flores (2022) investigó las prácticas directivas y el desempeño de 38 docentes en un centro educativo, encontrando que el 55.3% de los docentes mostraron un rendimiento destacado, mientras que el 21.1% están en proceso de mejora. Los resultados indicaron que existe una percepción de falta de alineación entre las prácticas directivas y el ejercicio docente, con una correlación de $Rho=0.122$.

Caipo y Palacio (2023) investigaron la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo, encontrando una correlación moderada entre estas variables

($Rho=0.535$). Este hallazgo subraya la importancia de una gestión eficaz para apoyar y mejorar las prácticas educativas a través del coaching, fortaleciendo así el entorno pedagógico y la colaboración entre los actores educativos. Por otro lado, Leal et al. (2022) enfatizan cómo el liderazgo ha evolucionado para convertirse en una herramienta esencial en el avance de las estructuras educativas. Esto implica no solo la coordinación de acciones, sino también el compromiso de todas las partes interesadas en la dirección y el logro de metas organizativas dentro de las instituciones educativas. Según el MINEDU (2015), los directores y funcionarios gubernamentales desempeñan roles cruciales que abarcan desde la administración de instalaciones hasta la implementación efectiva de procesos pedagógicos y administrativos, fundamentales para el desarrollo de una cultura escolar sólida y orientada al éxito educativo.

También, busca conocer el nivel de influencia de la dimensión gestión escolar con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, se encontró que, el 36.7% (33 docentes) considera que la gestión escolar es de nivel alto. Un 37.8% (34 docentes) evalúa la gestión escolar como nivel medio. Asimismo, el modelo de regresión revela un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.031, indicando que aproximadamente el 3.1% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede ser explicada por la gestión escolar, asimismo, Gioconda (2018) encuestó a 80 docentes para evaluar su liderazgo instruccional y desempeño docente, encontrando que el 38% consideró tener un bajo nivel de liderazgo instruccional, el 50% lo calificó como moderado, y el 12.5% como alto. Se identificó una correlación significativa entre estas variables ($Rho=0.783$).

En el marco de la gestión escolar, Checa (2022) investigó la administración y el desempeño de un colegio público rural en Lambayeque, utilizando la retroalimentación de veinte docentes. Su estudio encontró una correlación significativa ($r=0.917$) entre una administración efectiva y el cumplimiento docente, resaltando una gestión que promueve un ambiente escolar favorable y eficaz. Este hallazgo subraya la importancia de prácticas administrativas sólidas para mejorar el rendimiento docente y asegurar un entorno de aprendizaje productivo y colaborativo, alineando así los esfuerzos individuales con los objetivos colectivos de la organización educativa (Ruiz et al., 2020; Agüero, 2019).

Por último, se ultimó se busca conocer el nivel de influencia entre la dimensión gestión organizacional con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, se encontró que, el 46.7% (42 docentes) considera que la gestión organizacional es de nivel alto, asimismo, el modelo de regresión revela un coeficiente de determinación (R^2) de 0.025, lo que sugiere que aproximadamente el 2.5% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede ser explicada por la gestión organizacional, asimismo, Vivas y Saavedra (2019) realizaron un estudio en Chile donde el 41% de los educadores encuestados encontraron que la comunicación interna favorecía la eficacia del manejo administrativo entre 75 participantes. La efectividad general fue del 59%, destacando un alto índice de acuerdo entre las variables examinadas ($r=0.953$).

Por otro lado, Siñani (2021) describe la gestión administrativa en una institución educativa boliviana, donde participaron 10 docentes y un director. Según la encuesta, en cuanto al desempeño docente, el 48% fue calificado como sobresaliente, destacando así la importancia de una gestión directiva activa y comprometida en el contexto educativo para asegurar la efectividad formativa y el desarrollo profesional. Además, Medina et al. (2022) subrayan la importancia de una gestión educativa efectiva que promueva un ambiente escolar propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Por otro lado, Leal et al. (2022) enfatizan cómo el liderazgo se ha convertido en una herramienta esencial para avanzar en las estructuras educativas, facilitando la coordinación eficaz de acciones y el compromiso de todas las partes interesadas hacia metas organizativas compartidas.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que, existe influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, evidenciada por un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.026, lo que indica que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la variable desempeño directivo, además, con un valor de significancia (Sig.) de 0.003. Por otro lado, un 57.8% (52 docentes), percibe el desempeño directivo como medio, es decir, los directivos cumplen con sus funciones de manera aceptable, aún existen áreas de mejora que podrían potenciar su desempeño hacia un nivel considerado alto.

Segundo: Se concluye que, existe influencia de la dimensión procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, evidenciada por un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.019, indicando que aproximadamente el 1.9% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la dimensión procesos pedagógicos, además, con un valor de significancia (Sig.) de 0.011. Por otro lado, el 41.1% (37 docentes) considera que los procesos pedagógicos tienen un nivel alto, lo que indica que una parte significativa del personal docente percibe una implementación efectiva y bien estructurada de estos procesos, contribuyendo a una enseñanza de alta calidad.

Tercero: Se concluye que, existe influencia de la dimensión cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, evidenciada por un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.026, lo que sugiere que aproximadamente el 2.6% de la variabilidad en la variable gestión administrativa puede ser explicada por la cultura escolar, además, con un valor de significancia (Sig.) de 0.003. Por otro lado, el 44.4% (40 docentes) considera que la cultura escolar en sus instituciones es de alto, lo cual refleja una percepción positiva y un entorno escolar que probablemente fomente valores, normas y comportamientos que apoyan el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Cuarto: Se concluye que, existe influencia de la dimensión gestión escolar con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, evidenciada por un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.031, indicando que aproximadamente el 3.1% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede ser explicada por la gestión escolar, además, con valor de significancia (Sig.) de 0.001. Por otro lado, el que el 36.7% (33 docentes) considera que la gestión escolar es de nivel alto. Este porcentaje significativo refleja una percepción positiva de las prácticas administrativas y de liderazgo dentro de las instituciones, sugiriendo que una parte considerable del personal docente valora la eficiencia y efectividad con la que se gestionan los recursos y procesos escolares.

Quinto: Se concluye que, existe influencia entre la dimensión gestión organizacional con la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024, evidenciada por un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.025, lo que sugiere que aproximadamente el 2.5% de la variabilidad en la variable de gestión administrativa puede ser explicada por la gestión organizacional, además, de un valor de significancia (Sig.) de 0.003. Por otro lado, el 46.7% (42 docentes) considera que la gestión organizacional es de nivel alto. Este porcentaje considerable sugiere que casi la mitad del personal docente valora positivamente la estructura y los procesos organizacionales de sus instituciones, lo cual implica una gestión eficiente que probablemente contribuye a un entorno de trabajo ordenado y productivo.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda implementar programas de desarrollo profesional continuo para los directivos, estos programas podrían enfocarse en áreas identificadas como necesitadas de mejora según la percepción de los docentes. Asimismo, fomentar un liderazgo más efectivo podría potenciar la gestión administrativa hacia niveles superiores, fortaleciendo así la dirección estratégica y el cumplimiento de objetivos institucionales.

Segundo: Se recomienda fortalecer aún más la implementación y estructuración de estos procesos pedagógicos, es decir, invertir en capacitación docente centrada en metodologías educativas innovadoras y eficaces. Esto no solo mejorará la calidad educativa, sino que también optimizará la gestión administrativa al alinear las prácticas pedagógicas con los objetivos educativos institucionales.

Tercero: Se recomienda promover activamente una cultura escolar que fomente valores, normas y comportamientos positivos, es decir, mantener y fortalecer estos aspectos mediante actividades y políticas que promuevan la colaboración, la inclusión y el respeto mutuo dentro de la comunidad educativa. Esto no solo contribuirá al ambiente escolar favorable, sino que también apoyará el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes, fortaleciendo así la gestión administrativa de las instituciones educativas.

Cuarto: Se recomienda fortalecer las prácticas de gestión escolar, por medio de la implementación de políticas y procedimientos que optimicen la administración de recursos y promuevan un liderazgo efectivo. Asimismo, se sugiere desarrollar programas de capacitación continua para los líderes escolares, enfocados en habilidades de gestión, liderazgo transformador y toma de decisiones estratégicas. Esto contribuirá a mejorar aún más la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa en las instituciones educativas.

Quinto: Se recomienda mantener y fortalecer las prácticas organizacionales existentes, esto puede incluir la revisión y mejora continua de los procesos administrativos, la asignación efectiva de recursos y la implementación de tecnologías que faciliten la gestión escolar. Además, es crucial fomentar la participación activa del personal docente en la planificación y evaluación de las prácticas organizacionales para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la institución educativa.

VII. REFERENCIAS

- Caipo, E., y Palacios, J. (2023). *Gestión administrativa y coaching educativo en directivos escolares del Callao*. Revista de investigación en Ciencias Administrativas y Sociales 6(16), 222-231. <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/145/435>.
- Castro, A. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles Básico y Medio en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. información tecnol., 29 (5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>.
- Chero, D. (2022). *El director como un líder transformador*. Revista Boliviana de Educación, 4(6), 123-130. <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/809/2071>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf.
- Cóndor, B. H., & Remache Bunci, M. (2020). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. Cátedra, 2(1), 116–131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>.
- Fernandez-Rio, J., Rivera-Pérez, S., & Iglesias, D. (2022). *Intervenciones de aprendizaje cooperativo y resultados asociados en futuros docentes: una revisión sistemática*. Revista de Psicodidáctica, 27(2), 118-131. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.04.002>
- Gioconda, N. (2018). *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del cantón Daule provincia de Guayas Ecuador - 2017*. Revista UAP, 8(1), 1-30. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591/1585>.
- Haro, M., & Villacrés, M. (2021). *Los principios del Derecho Administrativo: su positivización*. Sociedad & Tecnología, 4(S1), 61–75. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.114>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. <http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L->

[2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hervas, G. (2023). CLOREDRE: *un instrumento para el diseño de procesos de enseñanza y aprendizaje y para un desarrollo profesional reflexivo*. *Educación Médica*, 24(6), 100824. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100824>
- Kcahui, Y., Coqueña, E., Calderón, K., & Vilca, P. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya Puno*. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219-231. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/68/110>.
- Leal Murillo, S., Gutiérrez Arambula, D., Gerber, J. F., Souto Higuera, J., & Simón Pérez, R. (2024). *Systematic review on the influence of leadership style on job satisfaction of health professionals*. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(4), 247-257. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>
- Masaquiza, T., Palacios, A., & Moreno, K. (2020). *Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3*. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Medina Gamero, A., Regalado Chamorro, M., del Pino Robles, J., & Caballero Medina, C. (2022). *El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria*. *Atención Primaria Práctica*, 4(2), 100133.
- Meroño, L., Calderón, A., & Arias-Estero, J. L. (2021). *Pedagogía digital y aprendizaje cooperativo: efecto sobre los conocimientos tecnológicos y pedagógicos del contenido y el rendimiento académico en formación inicial docente*. *Revista de Psicodidáctica*, 26(1), 53-61. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2020.10.002>
- Mohamed, M. M. H., Carranza, C. P. M., Meza, F. T. H., León, C. R. R., & Gonzáles, J. L. A. *Guía para el proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Moreno-Domínguez, M. J., Escobar-Rodríguez, T., & Pelayo-Díaz, Y. M. (2023). *Influencia del liderazgo en gestión del conocimiento y eficiencia hospitalaria*. *Gaceta Sanitaria*, 37, 102342. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102342>
- Ojeda-Ojeda, E., & Rodríguez-Pillaga, R. (2022). *Modelo de gestión administrativa y organizacional*. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 2083-2100. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.945>

- Pacheco-Granados, Raúl J., Robles-Algarín, Carlos A., & Ospino-Castro, Adalberto J.. (2018). *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia*. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Ruiz, V., Huaranga, H., Moscoso, K., & Flores, F. (2020). *Liderazgo directivo y gestión administrativa de las Instituciones Educativas Públicas*. *Revista de Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Revista Científica Multidisciplina*, 4(2), 1510-. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Sánchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica*, tecnológica y humanística. [Archivo PDF, Universidad Ricardo Palma]. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Siñani, E. (2021). *La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de octubre*. *Revista Franz Tamayo*, 3(6), 46-60. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/313/931>
- Soria, O., Soria, K. O., Ancco, C. L., Vera, R. M., & Flores, E. J. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Tamayo, M. (2019). *El proceso de investigación científica*. http://www.sancristoballibros.com/libro/el-proceso-de-la-investigacion-cientifica_61295
- Toro-Flores, R., López-González, R., & López-Muñoz, J. A. (2017). *Conocimientos y actitudes de los pacientes críticos y sus familiares respecto a las directivas anticipadas y la toma de decisiones al final de la vida*. *Enfermería Intensiva*, 28(1), 21-30.
- Universidad César Vallejo (2023) *El rol de la Responsabilidad Social Universitaria en el Desarrollo Local*. <https://www.ucv.edu.pe/noticias/el-rol-de-la-responsabilidad-social-universitaria-en-el-desarrollo-local>
- Vaillant, D. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Corporación Andina de Fomento. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1524>

- Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis*. Revista Scientific, 4(7), 116-135. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>
- Vivas, D. A. (2024). *Vigencia de las tradiciones pedagógicas: una dialéctica entre paradigmas de la educación y la pedagogía con la formación médica contemporánea*. Educación Médica, 25(3), 100899. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2024.100899>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas Huancané Puno 2023						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>General: ¿Cómo influye el desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?</p> <p>Específicas:</p> <p>1. ¿Cómo influye los procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?</p>	<p>General: Determinar la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Establecer el nivel de influencia entre la dimensión procesos pedagógicos en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024</p>	<p>General: Existe influencia significativa del desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Existe influencia significativa del proceso pedagógico en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024</p>	Variable 1: Desempeño directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			D1: Procesos pedagógicos	Planificación curricular	1,2,3	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.
				Monitoreo del trabajo docente	4,5,6	
				Acompañamiento y fortalecimiento	7,8	
			D2: Cultura escolar	Seguimiento de los aprendizajes	9,10	
Participación de la comunidad educativa	11,12					
Clima escolar	13,14,15	Baremos Alto Medio Bajo				

<p>2. ¿Cómo influye la cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?</p> <p>3. ¿Cómo influye la gestión escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?</p> <p>4. ¿Cómo influye la gestión organizacional en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024?</p>	<p>2. Establecer el nivel de influencia entre la dimensión cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024</p>	<p>2. Existe influencia significativa de la cultura escolar en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024</p>		Convivencia escolar	16,17,18,19	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo.</p> <p>Baremos Alto Medio Bajo</p>		
	D3: Gestión escolar		Seguridad y salubridad	20,21,22,23	Matricula		24,25,26	
			Gestión de los recursos económicos	27				
		D4: Gestión organizacional		Objetivos, estrategias			28	
			Manual de organizaciones	29				
			Manual de procedimientos	30				
			Reglamento interno	31				
	Variable 2: Gestión administrativa							
	D1: Planificación		Plan estratégico	1,2,3,4,5,				
			Plan operativo	6,7				
		Administración estratégica	8					

				Toma de decisiones	9	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo. Baremos Alto Medio Bajo
			D2: Organización	Valores éticos decapacitación	10,11,12	
				Técnico profesional	13,14	
				Identificaciónlaboral	15,16	
				Satisfacciónlaboral	17,18	
			D3: Dirección	Infraestructura	19,20	
				Sistemacontrol de	21,22	
				Racionalización	23	
			D4: Control	Optimización recursos de	24	
				Instrumentosgestión de	25,26	
				Control táctica-estratégica	27,28, 29,30	
				Normativa	31	
				Operativa	32	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial	
<p>Tipo: aplicada Nivel: explicativo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental</p> <p>Esquema: X \longrightarrow Y</p> <p>X: Variable independiente (Desempeñodirectivo)</p> <p>Y: Variable dependiente (Gestiónadministrativa)</p> <p>Y= Influencia de X en Y. El gráfico muestra que X tiene efecto en Y.</p> <p>Método: hipotético-deductivo</p>		<p>Población: 90 docentes</p> <p>Muestra: 90 docentes</p> <p>Muestreo: Aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>De la V1: Desempeñodirectivo</p> <p>De la V2: Gestiónadministrativa</p>		<p>Descriptiva:</p> <p>Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p> <p>Prueba de ANOVA y análisis de regresión.</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Desempeño directivo	La Ley General de Educación considera a los directores y funcionarios gubernamentales como actores naturales de los establecimientos educativos; es responsable de cuidar por la comodidad y la transparencia del establecimiento educativo, implementar de la manera más responsable los procesos pedagógicos y administrativos y cuidar por la enseñanza y eficacia de sus docentes con el fin de optimizar el proceso de enseñanza y formación (MINEDU,2015).	El desempeño directivo se desarrolló de acuerdo a los procesos pedagógicos, la cultura escolar, la gestión escolar y la gestión organizacional.	1. Dimensión: Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación curricular ▪ Monitoreo del trabajo docente ▪ Acompañamiento y fortalecimiento ▪ Seguimiento de los aprendizajes 	Likert
			2. Dimensión: Cultura escolar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación de la comunidad educativa ▪ Clima escolar ▪ Convivencia escolar 	
			3. Dimensión: Gestión escolar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad y salubridad ▪ Matrícula ▪ Gestión de los recursos económicos 	
			4. Dimensión: Gestión Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos, estrategias ▪ Manual de organizaciones ▪ Manual de procedimientos ▪ Reglamento interno 	

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Gestión administrativa	Cuando existe liderazgo, es decir, cuando las personas saben dirigir y controlar todas las acciones y esfuerzos dentro de una organización hacia todos los fines, entonces ésta se puede gestionar administrativamente. (Chiavenato, 2006)	La gestión administrativa es el proceso que se mide por la planificación, la organización, dirección y el control en el centro de educación	1. Dimensión: Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan estratégico ▪ Plan operativo ▪ Administración estratégica ▪ Toma de decisiones 	Instrumento
			2. Dimensión: Organización	Valores éticos de capacitación Técnico profesional Identificación laboral Satisfacción laboral	
			3. Dimensión: Dirección	Infraestructura Sistema de control Racionalización Optimización de recursos	
			4. Dimensión: Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumentos de gestión ▪ Control táctica- estratégica ▪ Normativa Operativa 	

Anexo 4: Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable independiente: Desempeño directivo

Definición de la variable: La Ley General de Educación considera a los directores y funcionarios gubernamentales como actores naturales de los establecimientos educativos; es responsable de cuidar por la comodidad y la transparencia del establecimiento educativo, implementar de la manera más responsable los procesos pedagógicos y administrativos y cuidar por la enseñanza y eficacia de sus docentes con el fin de optimizar el proceso de enseñanza y formación (MINEDU,2015).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Procesos pedagógicos	Planificación curricular	1.Asesora el cumplimiento de la planificación curricular anual.	✓	✓	✓	✓	
		2. Asesora el cumplimiento de las planificaciones curriculares en las unidades didácticas.	✓	✓	✓	✓	
		3. Asesora el cumplimiento de la planificación curricular de las sesiones de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	
	Monitoreo del trabajo docente	4.Ejecuta medianamente con el plan de monitoreo.	✓	✓	✓	✓	
		5.Ejecuta con los manejos de la rúbrica de observación de aula.	✓	✓	✓	✓	
		6.Ejecuta con sistematizar los resultados del monitoreo de aula.	✓	✓	✓	✓	
	Acompañamiento y fortalecimiento	7.Desempeña medidas o estrategias de fortalecimiento con el docente.	✓	✓	✓	✓	
		8.Desempeña las acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente	✓	✓	✓	✓	

	Seguimiento de los aprendizajes	9.Ejecuta con oportunidad las estrategias de los informes de aprendizajes	✓	✓	✓	✓	
		10.Presenta los cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o períodos.	✓	✓	✓	✓	
Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa	11.Cómo describirías el nivel de involucramiento de los padres y representantes en la toma de decisiones relacionadas con la educación de sus hijos dentro de la institución escolar	✓	✓	✓	✓	
		12.La comunidad educativa participa activamente en la planificación y evaluación de actividades pedagógicas y proyectos educativos	✓	✓	✓	✓	
	Clima escolar	13.La relación interpersonal de la comunidad educativa es buena	✓	✓	✓	✓	
		14.Realiza elecciones democráticas del municipio escolar.	✓	✓	✓	✓	
		15.Fomenta la participación del municipio escolar en la marcha institucional.	✓	✓	✓	✓	
	Convivencia escolar	16.Fomenta la elaboración de las normas de convivencia.	✓	✓	✓	✓	
		17.Ejecuta participativamente y difunde las normas de convivencia	✓	✓	✓	✓	
		18.Atiende adecuadamente la violencia escolar.	✓	✓	✓	✓	
19.Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar		✓	✓	✓	✓		
Gestión escolar	Seguridad y	20.Se tiene en cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenazan la integridad física.	✓	✓	✓	✓	
		21.Llega a prevenir el riesgo sanitario.	✓	✓	✓	✓	

	salubridad	22. Se llega a organizar a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.	✓	✓	✓	✓	
		23. Se llega a organizar a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.	✓	✓	✓	✓	
	Matrícula	24. Cómo calificarías la disponibilidad de cupos en la institución escolar para nuevos estudiantes	✓	✓	✓	✓	
		25. La matrícula en la institución escolar se ajusta a las capacidades físicas y de infraestructura disponibles	✓	✓	✓	✓	
		26. Cómo describirías el proceso de inscripción y matrícula en la institución escolar	✓	✓	✓	✓	
Gestión organizacional	Gestión de los recursos económicos	27. Los directores realizan de manera transparente el uso de recursos financieros a favor de las necesidades prioritarias de la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	
	Objetivos, estrategias	28. Los docentes participan activamente en la elaboración del plan estratégico de la institución	✓	✓	✓	✓	
	Manual de organizaciones	29. El manual de organización describe en forma detallada las responsabilidades de cada puesto o cargo dentro de la institución	✓	✓	✓	✓	
	Manual de procedimientos	30. El manual de procedimientos detalla los pasos específicos que se deben seguir para llevar a cabo diversas actividades y procesos dentro de la institución	✓	✓	✓	✓	
	Reglamento interno	31. El reglamento interno es elaborado con la participación activa de la comunidad educativa	✓	✓	✓	✓	

Anexo 5: Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable dependiente: Gestión administrativa

Definición de la variable: Cuando existe liderazgo, es decir, cuando las personas saben dirigir y controlar todas las acciones y esfuerzos dentro de una organización hacia todos los fines, entonces ésta se puede gestionar administrativamente. (Chiavenato, 2006).

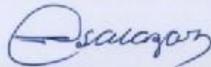
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Plan estratégico	1.La institución educativa donde labora cuenta con un plan estratégico	✓	✓	✓	✓	
		2. Conoce Ud. los objetivos estratégicos de su proyecto institucional.	✓	✓	✓	✓	
		3. La toma de decisiones dentro de la gestión administrativa proviene de lo planificado en la Institución educativa.	✓	✓	✓	✓	
		4. Contribuye al desarrollo institucional la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	
		5. Los objetivos logrados de la Administración se dan a conocer a la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	
	Plan operativo	6. Se planifica la intervención de Ud. para el logro de objetivos de la Institución Educativa.	✓	✓	✓	✓	
		7.Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la institución	✓	✓	✓	✓	
	Administración Estratégica	8.Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su institución	✓	✓	✓	✓	
	Toma de decisiones	9.Su institución planifica la toma de decisiones con anticipación	✓	✓	✓	✓	
Organización	Valores éticos de capacitación	10. Su institución les brinda la debida importancia a los valores éticos.					
		11.Se llegan a organizar las capacitaciones profesionales en los docentes de su institución	✓	✓	✓	✓	
		12.Las identificaciones laborales siempre son resaltadas por los directivos de su institución.					
	Técnico profesional	13. Su institución les brinda la debida importancia a los valores éticos	✓	✓	✓	✓	
		14. Se organizan capacitaciones pedagógicas para los docentes de su institución					
	15.La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.	✓	✓	✓	✓		

	Identificación laboral	16.Tiene usted plena satisfacción laboral de su institución.	✓	✓	✓	✓
	Satisfacción laboral	17.Usted considera que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	✓	✓	✓	✓
		18.Usted llega a realizar sus labores de una manera adecuada con una apropiada motivación.	✓	✓	✓	✓
Dirección	Infraestructura	19.Su institución llega a poseer adecuadas estabildades directivas en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	✓	✓	✓	✓
		20.Su directivo incentiva su desempeño laboral	✓	✓	✓	✓
	Sistema de control	21.Usted reconoce los niveles de liderazgo directivo en su organización.	✓	✓	✓	✓
		22.La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	✓	✓	✓	✓
	Racionalización	23.La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	✓	✓	✓	✓
	Optimización de recursos	24.La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos en la institución donde labora	✓	✓	✓	✓
Instrumentos de gestión		25.Visualiza un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	✓	✓	✓	✓
	Control táctica-estratégica	26.Consideran que llega a existir controles adecuados en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	✓	✓	✓	✓
Normativa		27.Existen tácticas y estrategias de control para el manejo óptimo laboral de su institución.	✓	✓	✓	✓
	28.Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su institución.	✓	✓	✓	✓	
	29.Existe un control operativo de las funciones en su institución.	✓	✓	✓	✓	
Operativa	30.Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su institución	✓	✓	✓	✓	
	31.Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su institución	✓	✓	✓	✓	
		32.Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su institución	✓	✓	✓	✓

Fuente: Arguello (2019) adaptado por Efraín Darío Ponce Gálvez (2024)



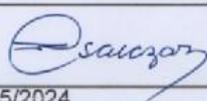
Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño directivo
Objetivo del instrumento	Medir la variable Desempeño directivo
Nombres y apellidos del experto	Rigoberto Juan Salazar Mamani
Documento de identidad	01320954
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR
Nacionalidad	Peruano
Institución	IES LEONCIO PRADO DE RAMIS
Cargo	DIRECTOR
Número telefónico	983770778
Firma	
Fecha	08/05/2024



Universidad César Vallejo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Rigoberto Juan Salazar Mamani
Documento de identidad	01320954
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR
Nacionalidad	Peruano
Institución	IES LEONCIO PRADO DE RAMIS
Cargo	DIRECTOR
Número telefónico	983770778
Firma	
Fecha	08/05/2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALAZAR MAMANI, RIGOBERTO JUAN DNI 01320954	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 26/06/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
SALAZAR MAMANI, RIGOBERTO JUAN DNI 01320954	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>



Universidad César Vallejo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño directivo
Objetivo del instrumento	Medir la variable Desempeño directivo
Nombres y apellidos del experto	Teodoro López Mamani
Documento de identidad	02046043
Años de experiencia en el área	21
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN INFORMATICA EDUCATIVA
Nacionalidad	Peruano
Institución	IES Víctor Raúl Haya de la Torre de Milliraya
Cargo	DIRECTOR
Número telefónico	987323201
Firma	
Fecha	08/05/2024



Universidad César Vallejo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Teodoro López Mamani
Documento de identidad	02046043
Años de experiencia en el área	21
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN INFORMATICA EDUCATIVA
Nacionalidad	Peruano
Institución	IES Victor Raúl Haya de la Torre de Milliraya
Cargo	DIRECTOR
Número telefónico	987323201
Firma	
Fecha	08/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

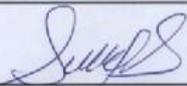
Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ MAMANI, TEODORO DNI 02046043	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN COMPUTACION E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/05/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
LOPEZ MAMANI, TEODORO DNI 02046043	ESPECIALISTA EN COMPUTACION E INFORMATICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/05/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
LOPEZ MAMANI, TEODORO DNI 02046043	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 07/12/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
LOPEZ MAMANI, TEODORO DNI 02046043	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/01/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
LOPEZ MAMANI, TEODORO DNI 02046043	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL COMPUTACION Y DOCENCIA DE AULA DE INNOVACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 21/11/14 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
LOPEZ MAMANI, TEODORO DNI 02046043	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ADMINSITRACION Y GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2011 Fecha egreso: 28/02/2012	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño directivo
Objetivo del instrumento	Medir la variable Desempeño directivo
Nombres y apellidos del experto	Sabino Elías QUISPE SORTIJA
Documento de identidad	01983704
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN EDUCACIÓN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
Nacionalidad	Peruano
Institución	IES Varones de Huancané
Cargo	Docente del área de Matemática
Número telefónico	956214390
Firma	
Fecha	08/05/2024



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Sabino Elías QUISPE SORTIJA
Documento de identidad	01983704
Años de experiencia en el área	36 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN EDUCACIÓN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
Nacionalidad	Peruano
Institución	IES Varones de Huancané
Cargo	Docente del área de Matemática
Número telefónico	956214390
Firma	
Fecha	08/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
QUISPE SORTIJA, SABINO ELIAS DNI 01983704	MAGISTER EN EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 09/07/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
QUISPE SORTIJA, SABINO ELIAS DNI 01983704	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
QUISPE SORTIJA, SABINO ELIAS DNI 01983704	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 10/05/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU

Anexo 6: Autorización de las instituciones

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huancané, 31 de mayo del 2022

Señor:
Mg. Cirilo Cutipa Cruz
Director de la IES Cesar Vallejo de Huancané
Unidad de Servicios Educativos de Huancané
PUNO – PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN UGEL - HUANCANÉ I.E.B. "CESAR VALLEJO" TRÁMITE DOCUMENTARIO
Registro N° 306
Fecha: 31-05-24
Hora: 10:51 A.M.
Resp. de Recep. un: <i>[Firma]</i>

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución educativa que representa. *Fol-42*

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo (UCV), Efraín Darío Ponce Gálvez, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución educativa que representa, la IES Cesar Vallejo de Huancané. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "**Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024**", al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,


Ponce Gálvez Efraín Darío
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Señor:
Lic. Efraín Darío Ponce Gálvez
Director de la IES Varones de Huancané
Unidad de Servicios Educativos de Huancané
PUNO – PERÚ

Huancané, 27 de mayo del 2022

HUANCANÉ	
RECIBIDO	
27 MAY 2024	
EXP. N° 221	RECIBIDO POR
	FIRMA:

Permiso
Concedido //

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución educativa que representa.

De mi especial consideración.

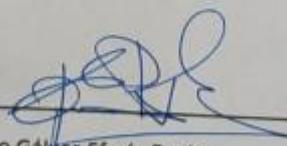
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo (UCV), Efraín Darío Ponce Gálvez, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución educativa que representa, la IES Varones de Huancané. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: **"Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024"**, al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el Investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,


Ponce Gálvez Efraín Darío
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

Anexo 7: Consentimiento informado

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.

Investigador: Ponce Gálvez, Efraín Darío

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024", cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa secundaria Varones de Huancané.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio pone de manifiesto una problemática presente en dos instituciones de Huancané, Puno. Destaca la necesidad apremiante de mejorar ciertos aspectos del proceso educativo, la gestión cultural y administrativa, así como los indicadores de desempeño directivo para abordar las deficiencias en la tarea administrativa

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de usos múltiples de la institución educativa Varones de Huancané. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

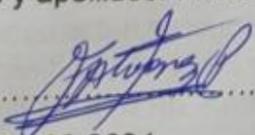
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Florencio Vicente, Álvarez Padillo

Firma: 

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

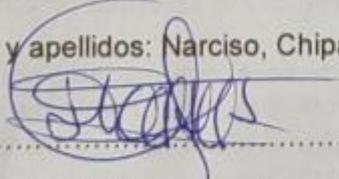
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Narciso, Chipana Chipana

Firma: 

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

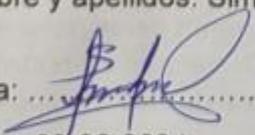
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Simón, Gonza Pachauri

Firma: 

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

Anexo 9: Consentimiento informado

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024.

Investigador: Ponce Gálvez, Efraín Darío

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024", cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la influencia del desempeño directivo sobre la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas Huancané Puno 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus A distancia y filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa secundaria Varones de Huancané.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio pone de manifiesto una problemática presente en dos instituciones de Huancané, Puno. Destaca la necesidad apremiante de mejorar ciertos aspectos del proceso educativo, la gestión cultural y administrativa, así como los indicadores de desempeño directivo para abordar las deficiencias en la tarea administrativa

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de usos múltiples de la institución educativa Varones de Huancané. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

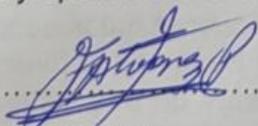
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Florencio Vicente, Álvarez Padillo

Firma: 

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

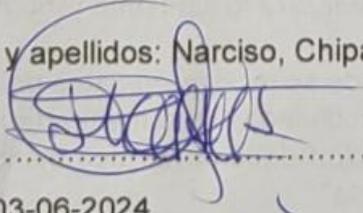
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Narciso, Chipana Chipana

Firma: 

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

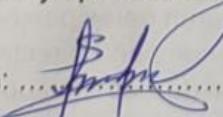
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Simón, Gonza Pachauri

Firma: 

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

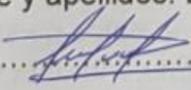
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Deysi, Suca LLungo

Firma: ... 

Fecha y hora: 03-06-2024

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

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

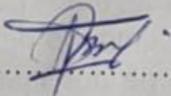
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ponce Gálvez, Efraín Darío email: eponcega27@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Mg. Angélica Chávez Cornejo. Email: mchavezc1@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rogelio, Machaca Luque

Firma:

Fecha: 03-06-2024

Hora: 10:00 a.m.

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

Anexo 10: Carta de autorización de la empresa

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Señor:
Lic. Efraín Darío Ponce Gálvez
Director de la IES Varones de Huancané
Unidad de Servicios Educativos de Huancané
PUNO – PERÚ

Huancané 27 de mayo del 2022

HUANCANÉ
RECIBIDO
27 MAY 2024
EXP. N° 221 HUA 11:50da
RECIBIDO POR: 
FIRMA:

Permiso
Concedido //

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución educativa que representa.

De mi especial consideración.

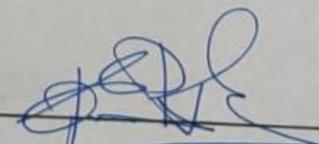
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo (UCV), Efraín Darío Ponce Gálvez, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución educativa que representa, la IES Varones de Huancané. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "**Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024**", al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,


Ponce Gálvez Efraín Darío
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huancané, 31 de mayo del 2022

Señor:
Mg. Cirilo Cutipa Cruz
Director de la IES Cesar Vallejo de Huancané
Unidad de Servicios Educativos de Huancané
PUNO – PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACION	
UGEL - HUANCANÉ	
I.E.B. "CESAR VALLEJO"	
TRÁMITE DOCUMENTARIO	
Registro N°	306
Fecha:	31-05-24
Hora:	10:51 AM
Resp. de Recepción:	<i>[Firma]</i>

ASUNTO: Permiso para realizar Proyecto de Tesis en la institución educativa que representa.

Fol. 42

De mi especial consideración.

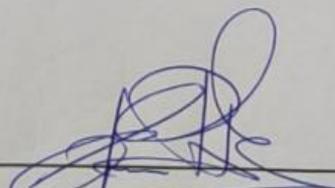
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo (UCV), Efraín Darío Ponce Gálvez, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución educativa que representa, la IES Cesar Vallejo de Huancané. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: **"Desempeño directivo en la gestión administrativa desde la percepción docente de dos instituciones educativas públicas de Huancané Puno 2024"**, al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,


Ponce Gálvez Efraín Darío
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad Cesar Vallejo