



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes
de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Galarza Vega, Pedro Augusto (orcid.org/0009-0007-8177-0814)

ASESORES:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Dr. Acuña Benites, Marlon Frank (orcid.org/0000-0001-5207-9353)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024", cuyo autor es GALARZA VEGA PEDRO AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 07-08- 2024 18:08:49

Código documento Trilce: TRI - 0843544



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GALARZA VEGA PEDRO AUGUSTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 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
PEDRO AUGUSTO GALARZA VEGA DNI: 70175645 ORCID: 0009-0007-8177-0814	Firmado electrónicamente por: PGALARZAVE el 01- 08-2024 18:12:19

Código documento Trilce: TRI - 0843542

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi familia, pues ellos han dado razón a continuar con mi trabajo, sino no lo habría logrado. La bendición de ellos a lo largo de mi vida me protege y guía por el buen camino. Por sus apoyos incondicionales y paciencia. Por eso doy mi trabajo en ofrenda al amor que les tengo.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haber aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder continuar ampliando mis conocimientos en líneas de mi carrera, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para poder seguir adelante.

Agradezco también a mi Asesor de Tesis el Dr. Tito Orlando Chunga Díaz, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia de guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Y para finalizar, también agradezco al Director de la UGEL de Pasco el Dr. Catalino Carhuricra Córdova, por haber aceptado que se realice tesis en la prestigiosa institución a su cargo.

Índice de contenido

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADO	21
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validación de un juicio de expertos	19
Tabla 2. Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach	19
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable gestión directiva y sus dimensiones	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la variable procedimientos administrativos y sus dimensiones	22
Tabla 5. Correlación entre gestión directiva y procedimientos administrativos	23
Tabla 6. Correlación entre direccionamiento estratégico y procedimientos administrativos	24
Tabla 7. Correlación entre visión de liderazgo y procedimientos administrativos	25
Tabla 8. Correlación entre comunicación organizacional y procedimientos administrativos	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema relación entre las variables	14

Resumen

La investigación se apoya en el ODS trabajo decente y crecimiento económico al contribuir al avance hacia condiciones laborales justas y al estímulo del crecimiento económico. El estudio se alineó con el objetivo general de determinar la relación entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local en Cerro de Pasco, en el año 2024. Metodológicamente, se trató de una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población considerada para la indagación fue de 100 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 80. Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios validados con una escala Likert. Se emplearon métodos estadísticos descriptivos e inferenciales para analizar los resultados, encontrando una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de Spearman de 0.889, lo cual indica una fuerte relación positiva entre las variables, permitiendo la confirmación de la hipótesis general. En consecuencia, se concluye que un mayor manejo de la gestión directiva se correlaciona positivamente con los procedimientos administrativos.

Palabras clave: Calidad, políticas, eficiencia administrativa, liderazgo, evaluación.

Abstract

The research builds on the SDG Decent Work and Economic Growth by contributing to progress towards fair working conditions and stimulating economic growth. The study was aligned with the general objective of determining the relationship between directive management and administrative procedures in teachers of a local educational management unit in Cerro de Pasco, in the year 2024. Methodologically, it was a basic type of research, with a quantitative approach and a hypothetical-deductive method, with a correlational level and non-experimental design. The population considered for the inquiry was 100 collaborators, of which a sample of 80 was selected. For data collection, questionnaires validated with a Likert scale were used. Descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the results, finding a bilateral significance of 0.000 and a Spearman coefficient of 0.889, which indicates a strong positive relationship between the variables, allowing the confirmation of the general hypothesis. Consequently, it is concluded that greater management of management is positively correlated with administrative procedures.

Keywords: Quality, policies, administrative efficiency, leadership, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión directiva implementadas por las autoridades docentes presenta deficiencias significativas, el cual conlleva una cierta carencia de datos adecuada y en la realización ineficiente de los trámites burocráticos por intermedio del equipo encargado de la entidad pública en el desarrollo de las actividades educativas (Galavis, 2024).

Para el planteamiento del problema a nivel internacional se consideró que la gestión directiva es un elemento trascendental en el ámbito de la educación debido a la considerable repercusión que ejerce en el desempeño y evolución de las entidades educativas, alcanzar los estándares de aprendizaje establecidos por el sistema educativo ecuatoriano. Además, desarrolla una actuación fundamental en la creación de entornos educativos efectivos y en la evolución constante de la calidad de la educación, lo que a su vez contribuye al éxito académico y al desarrollo integral de los alumnos (Ushiña y Colmenares, 2022). En ese sentido, se determinó que la mayor parte de los establecimientos educativos en la Región XII son de baja calidad, como lo demuestra la falta de programas de acreditación o su bajo nivel por parte de las agencias de acreditación, estas dificultades se deben a la ausencia de una organización en el procedimiento administrativo y directivo por parte del personal docente en la implementación de las reformaciones que ayuden a garantizar la educación en las instituciones (Salendab, 2021).

Siguiendo, con los estudios de procedimientos administrativos disciplinarios en los docentes de una entidad superior en Machala -Ecuador indicó que son procesos establecidos por las instituciones educativas para abordar y resolver comportamientos inapropiados del código de conducta o incumplimientos de las responsabilidades profesionales por parte de los docentes. Estos procedimientos son fundamentales para preservar la integridad del sistema educativo, garantizar un ambiente escolar seguro y promover la calidad en la enseñanza (Paredes, 2023). Por otro lado, muchos profesores de las escuelas públicas primarias de Pakistán tienen un título de formación docente; sin embargo, para la mayoría de ellos, la gestión actual de la clase es una experiencia diferente a estudiar la gestión del curso en el salón en función a la potenciación de sus destrezas en la organización de los cursos, además

de la falta de apoyo por parte del director en los aspectos administrativo en dichas escuelas (Saleem et al., 2020).

En cuanto al planteamiento del problema a nivel nacional, se mencionó que el órgano fundamental es la dirección del plantel, el cual es ejercido por un docente que fue seleccionado por sus capacidades y competencia para ejercer o desempeñar la función directiva, es la autoridad máxima de la entidad, en el cual recae la responsabilidad de garante que todas las acciones se orienten el alcanzar objetivos planteados en el currículo educativo (Martínez, 2023). Por consiguiente, la gestión directiva en las instituciones educativas de la región latinoamericana, las autoridades docentes son deficientes generando una baja información y realización de los procedimientos administrativos por el equipo profesional responsable de la entidad pública en el desarrollo de las actividades educativas (Rojas et al., 2021).

De igual forma, se explicó que el sector educativo en el Perú es deficiente en cuanto al procedimiento administrativo esto se debe a la que algunas instituciones públicas como privadas no cuenta con los avances tecnológico en la información lo que perjudica el nivel teórico, normativo y jurisprudencial de los educadores en la ejecución de tareas administrativas generado por la falta de eficacia en el sistema de gestión procesal digitalizado, junto con un componente lógico o de software de carácter abstracto (Arostegui, 2024). No obstante, en una institución educativa en Lima, los directivos no poseen una adecuada estructura en función al sistema educativo, así como los procesos administrativos en la acreditación de los cursos y en la formación profesional, cabe mencionar que estas dificultades dan función al mal procesamiento de los reglamentos educativos con respecto a la entidad gubernamental MINEDU (Ministerios de Educación, 2021). Asimismo, la falta de alineación entre las políticas institucionales dificulta la ejecución ágil de los planes y la adopción de resoluciones eficientes, pues, la falta de claridad en los procedimientos administrativos genera confusiones y retrasos innecesarios, limitando así el potencial innovador y el impacto de la indagación efectuada por los docentes (Majo et al., 2022)

Siguiendo con el planteamiento del problema a nivel local en la unidad de gestión Local de Cerro de Pasco muestra una realidad delicada sobre el ejercicio de la docencia para reducir brechas en educación inicial, primaria y secundaria, la razón fundamental fue que varios años no se estuvo cumpliendo la ley que regula el

procedimiento disciplinario a los docentes, los cuales no muestran un compromiso, responsabilidad y respeto por alcanzar los objetivos educativos planteados, por motivos como faltas constantes a clases, maltratos a los estudiantes, incumplimiento del plan curricular, posible incumplimiento al código de conducta en redes sociales, falta de colaboración en equipo, etc. Esta realidad ha recaído en todos los estudiantes que sufren las consecuencias de no lograr un estándar educativo que les permita continuar con su desarrollo educativo de manera sostenible.

En lo que respecta a la importancia en el contexto social y profesional reside en la función crucial que desempeña la educación como uno de los cimientos esenciales de toda sociedad, por lo cual, la calidad de la gestión educativa tiene un efecto directo en el bienestar comunitario y el avance económico. Es por ello, que esta investigación contribuirá a crear entornos escolares seguros y promover un ambiente de trabajo más colaborativo como motivador.

Asimismo, para los profesionales de la educación, comprender los principios de una gestión directiva efectiva y los procedimientos administrativos relevantes es esencial para desempeñar sus funciones de manera eficiente y satisfactoria, pues esta investigación ofrece la cooperación y el flujo de saberes entre expertos del sector educativo (Abdurahman et al., 2024).

Basándonos en lo expuesto, se ha articulado el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024? Asimismo, se consideraron los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos?, b) ¿Cuál es la relación entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos? y c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos?

La justificación teórica en cuestión se apoya en el vasto conocimiento acumulado en área de la gestión educativa este campo proporciona marcos conceptuales para entender cómo funcionan las instituciones educativas en el rendimiento docente, al combinar estas teorías, ofrece un marco sólido para identificar y abordar los desafíos específicos que encaran los centros educativos en su búsqueda de la excelencia académica para todos los involucrados.

En continuidad, la justificación metodológica se basa en la urgencia de tratar de forma completa la gestión directiva y los procedimientos administrativos en el ámbito educativo, así como en la utilidad de métodos cuantitativos abordando un cuestionario estructurado, para recopilar datos numéricos y objetivos sobre diversos aspectos que comprende la gestión directiva, permitiendo la identificación de áreas de fortaleza y debilidad que puedan orientar acciones futuras para mejorar en la eficacia de la gestión escolar.

La justificación práctica del estudio se fundamenta en la detección de posibilidades de optimización en la elección y atribución de recursos y la coordinación de actividades, con el fin de promover una cultura institucional sólida y orientada al logro de metas educativas, puesto que esta investigación pretende fortalecer una cultura organizacional positiva y facilitar la implementación efectiva de políticas educativas, todo ello contribuyendo a un entorno de aprendizaje enriquecedor como equitativo para los aprendices.

El objetivo general de la investigación será: Determinar la relación entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024. A su vez, se consideraron los siguientes problemas específicos: a) Determinar la relación entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos, b) Determinar la relación entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos y c) Determinar la relación entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos.

Respecto a los estudios previos, se consideraron los antecedentes internacionales, teniendo en primera instancia el análisis realizado por López (2023) tuvo como objetivo establecer la conexión de las gestiones directivas y los procedimientos administrativos de una unidad educativa en Ecuador, durante el año 2022. La indagación fue de nivel correlacional descriptivo, cuantitativo, así como no experimental. En cuanto a los hallazgos, se constató una correlación positiva considerable entre dichas variables, con un coeficiente ($r = 0.739$). Esto respalda la conexión substancial entre las variables destinadas a la supervisión del cuerpo docente en la institución educativa pública mencionada, se manifiesta claramente en la interrelación discernible entre dichos factores.

Por otro lado, Lopez y Lorejo (2023) se enfocaron en evaluar el nivel de procesos administrativos y la gestión directiva por parte del Departamento de Educación en las escuelas secundarias públicas de la División de Bohol durante el período 2019-2020. La indagación adoptó un paradigma cuantitativo y de correlación para abordar la investigación en cuestión. Los datos indicaron que tanto los administradores, los profesores de aula como los coordinadores estaban satisfechos con el uso de datos en la gestión directiva. El coeficiente ($r = 0.478$), con un valor p de 0.00, sugiere una asociación moderada significativa entre las dos variables estudiadas. La conclusión sugiere la relevancia de los sistemas de información sobre la gestión directiva, de manera que se respaldar a los administradores escolares en la toma de decisiones efectivas y eficientes.

Del mismo modo, Ramírez (2022) se enfocó en determinar el papel de gestión directiva y directrices administrativas para garantizar la calidad educativa en la Universidad Euroamericana. La indagación adoptó un enfoque cuantitativo y de correlación, así como no experimental. Para evaluar la relación entre las variables, se empleó el método de $r = 0.750$, lo cual sugiere una correlación positiva fuerte. Este resultado, respaldado por los fundamentos del estudio, permitió desarrollar una propuesta consolidada que integra los procesos y funciones de la gestión directiva dentro de un marco que, mediante la gestión por fases, contribuirá al aseguramiento de la calidad de esta institución educativa clave.

En esa misma línea, Jiménez (2022) se centró en evaluar la conexión de gestión directiva y procedimientos de liderazgo en los distritos de Ecuador. En cuanto a la metodología se caracterizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional, así como no experimental. Los resultados indicaron que los directivos en la actualidad mantienen una relación positiva baja con la comunicación entre los miembros de las instituciones en el circuito del Cantón Pasaje, según la correlación baja de ($r = 0.293$). La conclusión sugiere que la gestión directiva representa un modelo organizacional de estructura que no solo puede dirigir a una persona, sino a un conjunto de individuos.

Por otra parte, Florentino y Durán (2021) determinaron la conexión de gestión directiva y procesos de gestión en el recinto educativo Paz. Se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional en el análisis de un instrumento aplicado a la

población docente del centro. Los resultados revelaron una asociación ($r = - 0.139$) entre estas variables. Se concluyó que existe una conexión inversa entre las variables mencionadas, por lo que, se resalta la importancia de continuar examinando estos aspectos para comprender mejor cómo la gestión directiva y procesos pueden impactar en el ambiente de convivencia de las instituciones educativas.

En el panorama nacional, se presentan los antecedentes realizados en Perú, en este caso, Quispe et al. (2023) determinaron la conexión de gestión directiva y gestión de procedimientos en la competencia digital de los docentes de Puerto Maldonado. La indagación se enmarcó dentro de una perspectiva cuantitativa y empleó un diseño descriptivo correlacional, caracterizado por su naturaleza no experimental. Los resultados revelaron una correlación de ($r = 0,526$) entre las variables analizadas, con un valor p que resultó ser menor. Por lo tanto, se concluyó que efectivamente existe una asociación directa y estadísticamente significativa entre la administración ejecutiva y la gestión de procedimientos en el fortalecimiento de la competencia digital entre los educadores. En este sentido, se destaca la necesidad de que la gestión llevada a cabo por los equipos directivos de estas instituciones.

De manera similar, el análisis de Burga (2023) examinó la conexión de gestión directiva y procedimientos de políticas de la calidad educativa en un centro educativo de nivel secundaria. La indagación se enmarcó dentro de una perspectiva cuantitativa de correlación y empleando un diseño transversal caracterizado por su naturaleza no experimental. Los resultados revelaron una correlación positiva alta ($r= 0,787$) entre las variables analizadas. Este resultado respalda la importancia de políticas y prácticas de gestión que estimulen la instauración de un ambiente escolar que promueva el aprendizaje y el avance académico de los educandos.

No obstante, Andrade y Sánchez (2023) se propusieron evaluar la conexión de gestión directiva y prácticas administrativas en el entorno laboral de una I.E situada en Puente Piedra, Lima. En términos metodológicos, adoptaron un enfoque científico cuantitativo, correlacional, así como no experimental. Se empleó un enfoque correlacional descriptivo, junto con estadísticas descriptivas e inferenciales para examinar las hipótesis. En cuanto a los hallazgos revelaron una asociación moderada ($r = 0.412,$) entre una gestión efectiva y prácticas administrativas favorables en la

institución educativa estudiada. En resumen, los hallazgos respaldan la existencia de una asociación moderada del estudio.

Por otro lado, Mora (2022) investigo la conexión de gestión directiva y directrices administrativas de las competencias gerenciales en el personal de la (UGEL) en Lima. La indagación utilizó un método cuantitativo, caracterizado por su enfoque correlacional, además de presentar un corte transversal como no experimental. Los resultados revelaron una conexión ($r = 0.605$). Se deduce que al identificar las necesidades que afectan a las instituciones educativas en términos del desarrollo de la gestión directiva se pueden implementar estrategias y programas de formación específicos para fortalecer tanto las habilidades gerenciales como la gestión directiva en el entorno educativo.

Finalmente, Hernández (2021) examino la asociación entre la gestión directiva y en gestión de procedimientos del clima de aprendizaje en una institución de educación media en Perú. Se trató de un estudio correlacional y cuantitativo. El análisis de correlación reveló una asociación significativa ($r = 0.359$) entre la gestión directiva escolar puede tener un impacto favorable en la gestión de procesos para un clima de aprendizaje. Se concluye que la gestión directiva ejerce una influencia fundamental en la formación del contexto educativo.

Para respaldar teóricamente la investigación, se recurrió a las definiciones de la variable inicial que es gestión directiva, haciendo alusión a los autores base Madrigal et al. (2009) quienes la definen como el conjunto de acciones, estrategias y decisiones tomadas por los líderes de una organización para coordinar eficazmente los capital humano y activo con miras a alcanzar las metas institucionales. De igual manera, Rojas et al. (2020) lo define como el proceso mediante el cual los directivos definen la visión, misión y metas de una organización, y diseñan planes y políticas para guiar a la empresa hacia el éxito a largo plazo, considerando el entorno competitivo y los recursos disponibles.

Asimismo, Ushiña y Colmenarez. (2022) manifiestan que es la capacidad de los altos directivos para influir en los miembros de la organización, motivarlos y alinear sus esfuerzos con los objetivos corporativos, utilizando un enfoque visionario y orientado al logro. De acuerdo con Kohn (2020), se posiciona como el motor fundamental que impulsa el éxito organizacional al combinar habilidades artísticas y

científicas para dirigir eficientemente los recursos y operaciones para guiar a la organización rumbo a la consecución de aspiraciones a largo alcance.

Por otro lado, las teorías y conceptos para la primera variable, se encontró la teoría estructuralista de Burnham (1947), quien ofrece una perspectiva profunda sobre la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones de manera concertada complejo de tareas sincronizadas entre los individuos, al estudiar las organizaciones, identificó dos criterios cruciales para su supervivencia: la eficacia, es la habilidad para lograr los propósitos predefinidos, y la eficiencia, que alude a la amplitud en que la institución puede satisfacer las motivaciones de sus miembros. Además, introduce el concepto del "hombre organizacional", que es flexible, receptivo a las necesidades de otros individuos y dispuesto al cambio, este individuo está orientado hacia la mejora continua, es capaz de discernir entre recompensas y sanciones, y tiene la habilidad de convertir los problemas en oportunidades. Del mismo modo, su enfoque distintivo radica en la percepción de un conjunto de datos como un sistema interconectado, generando una visión crítica de su organización mediante el análisis de su estructura operativa, con el fin de potenciar la expansión de sus objetivos.

Paralelamente, la teoría del liderazgo transformacional propuesta por James MacGregor (1978) sostiene que los líderes tienen el poder de no solo alcanzar metas específicas, sino de inspirar una transformación profunda en la organización; este enfoque se basa en cultivar relaciones personalizadas y reconocer las necesidades individuales de sus colaboradores, lo que fortalece la cohesión y el compromiso. Como parte de la gestión directiva, van más allá de simplemente dirigir hacia metas específicas, su perspectiva radica en elevar a los demás hacia un cambio significativo y positivo que impulsa el crecimiento sostenido de la entidad en el futuro, centrándose en el fortalecimiento personal y profesional de los individuos para alimentar una cultura organizacional de excelencia y progreso continuo.

Del mismo modo, la teoría de Fayol (1971) establece catorce principios fundamentales para guiar la práctica gerencial que proporcionan un marco sólido para la gestión directiva, ayudando a dirigir eficazmente sus equipos en dirección a la consecución de las metas. La gestión directiva, influenciada por esta teoría, adopta un enfoque pragmático para liderar equipos, utilizando los principios clásicos para estructurar las responsabilidades y autoridades dentro de la empresa. Sin embargo,

la gestión directiva va más allá de la estructura formal y se centra en inspirar y motivar a los empleados, incorporando aspectos del liderazgo transformacional para impulsar el cambio y la innovación. Así, la combinación de la Teoría Clásica con enfoques modernos de liderazgo en la gestión directiva permite una gestión efectiva que se adapta a los desafíos contemporáneos y fomenta un entorno de trabajo dinámico y motivador.

En la misma línea se define las dimensiones por el autor base Madrigal et al. (2009), teniendo como primera dimensión de tiene al direccionamiento estratégico que constituye el procedimiento por el cual una entidad establece su visión, misión y objetivos a largo plazo, y luego desarrolla e implementa planes y estrategias para conseguirlo. Esto conlleva examinar el contexto externo e interno de la institución, detectar posibilidades y adoptar resoluciones informadas sobre cómo posicionar la empresa en un entorno de competencia dinámica y sustentabilidad comercial. La descripción de la dimensión se caracteriza por indicadores como: Lineamientos institucionales, programas de diversificación curricular y evaluación.

Respecto a la segunda dimensión, visión de liderazgo, Madrigal et al. (2009) se refiere a ella como la capacidad de un líder para articular una imagen inspiradora del futuro deseado de la organización y guiar a su equipo hacia la realización de esa visión, lo que requiere disponer de una comprensión clara y convincente de la dirección en la que se dirige la organización para comprometer a los demás y liderar el camino hacia su cumplimiento mediante acciones concretas y consistentes. Los indicadores asociados incluyen: potenciar el talento humano, objetivos, metas y trabajo en equipo.

Para cerrar, como tercera dimensión se tiene a la comunicación organizacional, con ello, Madrigal et al. (2009) la define como el proceso mediante el cual se intercambian, transmiten y comparten información, ideas, opiniones y mensajes dentro de una organización. Este proceso abarca tanto la comunicación formal, que sigue canales establecidos por la estructura jerárquica y los procedimientos organizacionales, como la comunicación informal, que se produce de forma más natural entre los integrantes de la entidad. Posee como indicadores los siguientes conceptos: Comunicación asertiva, comunicación interpersonal y comunicación efectiva.

En adición a ello, la variable de gestión directiva, según Atencio et al. (2020), abarca una serie de componentes interrelacionados que van desde el establecimiento de objetivos claros y estratégicos hasta la ejecución eficiente de tareas y la supervisión de equipos, a) en su núcleo, implica la formulación de una visión organizativa compartida y la comunicación efectiva de esta visión a todos los niveles de la empresa, b) la elección respaldada por información empírica y análisis proporciona un enfoque sólido para la elaboración de estrategias y la distribución de recursos, mientras que el liderazgo inspirador y motivador crea un entorno que fomenta la cooperación, la originalidad y el cambio disruptivo y c) El manejo de transformaciones y la solución de disputas, así como el fomento de competencias y talentos dentro del equipo.

De tal manera, Misad et al. (2022) subrayan la importancia de la gestión directiva debido a su impacto palpable en el desarrollo de aprendizaje y en la efectividad de los procesos organizacionales, este se manifiesta en diversos aspectos, como la gestión en el aula y el clima escolar. Independientemente del contexto, los directivos deben basar su la gestión en perseguir continuamente la excelencia en las instituciones educativas. Esto implica liderar de manera comprometida y estimulante, incentivando la implicación integral de todos los miembros involucrados en el colectivo educativo en iniciativas colaborativas que contribuyan al mejoramiento continuo del centro.

Por otro lado, respecto a las definiciones para la segunda variable que es procedimientos administrativos, el autor base Louffat (2016) define que son los procesos y actividades que una entidad ejecuta con el propósito de lograr sus metas y objetivos establecidos, se utilizan para gestionar de manera efectiva los recursos a disposición, para generar impacto y trascendencia en la sociedad a la que la entidad sirve. Posteriormente, Palma (2021) indica que es un conjunto de pasos secuenciales y regulados legalmente que se siguen para llevar a cabo una acción administrativa específica dentro de una organización.

Asimismo, Aguirrezabal y Flores (2021) menciona que es un proceso sistemático y formalizado mediante el cual una entidad gubernamental o una organización privada realiza actividades administrativas, tales como la tramitación de solicitudes. Por último, Parejo (2020) se refiere a un conjunto de pasos y acciones

establecidos para la realización de actividades administrativas con el fin de alcanzar un objetivo específico, como la gestión de recursos humanos, la obtención de bienes o la provisión de servicios.

Además, al explorar las teorías relacionadas con la variable procedimientos administrativos, se encuentra la teoría de la contingencia, según Lawrence y Lorsch (1967) representa un cambio de paradigma en la administración al desafiar la noción de un enfoque único o universal para la gestión organizacional, esta teoría reconoce que las prácticas administrativas efectivas no pueden ser aplicadas de manera idéntica en todas las situaciones u organizaciones debido a las diferencias en el entorno externo, la cultura organizacional, los recursos disponibles y otros factores contextuales. En lugar de buscar una solución estándar para todos los problemas administrativos, la teoría de la contingencia sostiene que las organizaciones deben adaptarse a las demandas específicas de su entorno y situación particular, esto implica adoptar estructuras y procesos administrativos flexibles y adaptables que puedan responder eficazmente a los desafíos cambiantes y a la incertidumbre del entorno empresarial.

Seguidamente, la teoría de la Administración por Objetivos (APO), desarrollada por Drucker (1954) representa un enfoque innovador en la gestión organizacional al poner énfasis en la fijación de objetivos claros y específicos como medio con el fin de aumentar el desempeño y la efectividad de la organización, esta teoría sostiene que los objetivos deben ser cuantificables, alcanzables, pertinentes y con plazos determinados, lo que proporciona una orientación definida y un contexto establecido para la acción. La APO promueve activamente la contribución de líderes y trabajadores durante la fijación de objetivos, fomentando así una sensación de propiedad y compromiso compartido hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Asimismo, Gonzáles (2015) quien determina que, entre sus características destacadas, sobresalen la presencia constante de las fases de planeación y control, fundamentales en cualquier modelo analizado, con la finalidad en la sistematización del conocimiento y la creación de una estructura que favorezca la eficiencia. Además, impulsa la innovación y el progreso dentro de la organización, al tiempo que promueve

el establecimiento de una doctrina y atmósfera gerencial, enriqueciendo así el entorno laboral y favoreciendo el crecimiento integral de la empresa.

Se consideraron las dimensiones según el autor base, Louffat (2016) quién identificó como la primera dimensión a la planeación, es una función fundamental que conlleva la identificación precisa de los recursos requeridos y su asignación adecuada de responsabilidades y la formulación de los pasos necesarios para alcanzar dicho propósito los resultados deseados, implica no solo la formulación de planes, sino también su implementación, monitoreo y evaluación continua para garantizar la eficacia y adaptabilidad ante cambios en el entorno, puesto que tiene como indicadores a: Objetivos, recursos y políticas.

Del mismo modo, el autor base planteo como segunda dimensión a la organización lo cual implica la configuración capital y activos necesarios para la entidad de manera eficiente para alcanzar los objetivos institucionales, en este aspecto implica la planificación estratégica, la distribución de responsabilidades, la coordinación de actividades y la aplicación de medidas de supervisión con el propósito de asegurar la eficiencia operativa de la entidad. Posee como indicadores a: Estructura, recursos humanos y asignación de tareas.

En seguida, el autor base manifestó como tercera dimensión a la dirección, es un conjunto de acciones y operaciones llevados a cabo por los líderes educativos para guiar, coordinar y dirigir eficazmente las operaciones y los elementos disponibles dentro de una institución educativa; esta función implica establecer una visión clara y objetivos estratégicos para la organización, así como diseñar e implementar planes y políticas que promuevan el logro de dichos objetivos. Posee como indicadores a: Liderazgo, comunicación y manejo de conflictos

En última instancia, el autor base considero como cuarta dimensión al control, Proceso mediante el cual los líderes y gerentes supervisan y evalúan el desempeño de las actividades, procesos y recursos dentro de una organización, este control implica establecer estándares y objetivos claros, medir el progreso hacia su consecución y tomar medidas correctivas cuando sea necesario para garantizar el logro de los resultados deseados. Posee indicadores a: Supervisión, evaluación y monitoreo.

Además, Juárez et al. (2020) detalla que las etapas del proceso administrativo comprenden una serie de actividades interrelacionadas que guían el desempeño y las elecciones internas de la empresa. Estas etapas, que incluyen la planeación, organización, dirección y control, representan un ciclo continuo que facilita la definición precisa de metas y la asignación eficaz de recursos, liderar equipos de trabajo y vigilar y asegurar que se alcancen los objetivos establecidos mediante un seguimiento meticuloso y la constante adecuación a las variaciones del contexto empresarial.

En consonancia con lo planteado por Vasquez et al. (2021) la importancia del proceso administrativo radica en proporcionar un marco sistemático y ordenado para la selección de opciones y la asignación de insumos, la coordinación de actividades y el logro de objetivos establecidos, siendo esencial para su supervivencia y crecimiento en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

Finalmente, Márquez et al. (2021) determina que los principios del proceso administrativo, como la división del trabajo, la unidad de mando, la jerarquía, la equidad, la disciplina y la iniciativa constituyen los fundamentos esenciales que guían la gestión eficaz de cualquier organización, estos principios, alineados con los objetivos organizacionales y adaptados a las necesidades específicas de cada empresa, conforman el fundamento que fortalece el proceso administrativo, contribuyendo así a la prosperidad y sostenibilidad a largo plazo de la entidad.

Finalmente se formula como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024, asimismo se consideraron las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos, b) Existe relación significativa entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos y c) Existe significativa entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos.

II. METODOLOGÍA

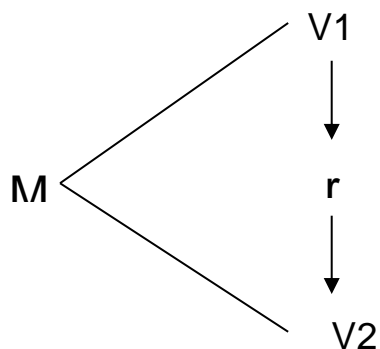
Esta indagación adoptó el tipo básica dado que esta busca la recolección de información de nuevos conocimientos, por medio de la utilización de los conocimientos prácticos en la investigación (Guerra, 2023). Asimismo, adoptó un enfoque de investigación cuantitativo, ya que el procesamiento de información tuvo cálculos matemáticos, es decir recolecto información y analizó las preguntas designadas por el investigador para probar la hipótesis (Escobar, 2023).

Además, se empleó el método hipotético-deductivo, la cual se refiere al establecimiento de hipótesis con relación a la variable gestión directiva y el procedimiento administrativo que serán contrastadas con los resultados del estudio (Hernandez y Mendoza, 2018). Posteriormente, se dirigió un nivel correlacional; se refiere a la descripción de las variables para luego relacionarlas mediante el estadístico de correlación con el fin de obtener los resultados de la hipótesis (Escobar, 2023).

Por otro lado, se utilizó el diseño no experimental, dentro de la indagación no se manipulan las variables, ya que son fenómenos naturales, este enfoque busca comprender relaciones causales sin intervenir en las condiciones naturales del fenómeno estudiado (Leyva y Guerra, 2020). Asimismo, se optará por el corte transversal, se produjo por la misma situación de las variables, permite recopilar información sobre la percepción de los pobladores en un momento determinado (Arias y Covinos, 2021).

Figura 1

Esquema relación entre las variables (Manterola et al., 2023).



Donde:

M: Muestra

V1: Gestión directiva

V2: Procedimientos administrativos

r: Relación entre las variables

Definición conceptual: La gestión directiva hace alusión a un conjunto de actividades, tácticas y decisiones tomadas por los líderes de una organización para coordinar eficazmente los recursos humanos y materiales en la dirección hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales (Madrigal et al., 2009).

Definición operacional: La evaluación de la variable gestión directiva se realizará a través de la implementación de un formulario de preguntas estructurado (cuestionario) compuesto por tres dimensiones: dirección estratégica, liderazgo visionario y comunicación organizativa.

Indicadores: De la primera dimensión, lineamientos institucionales, programas diversificación curricular y evaluación, para la segunda dimensión, potenciar el talento humano, objetivos metas y trabajo en equipo; para la tercera dimensión, comunicación asertiva, comunicación interpersonal y comunicación efectiva.

Escala de medición: Ordinal

Definición conceptual: Procedimientos administrativos son los procesos y actividades que una organización ejecuta estrategias para cumplir sus fines y objetivos. Además, se utilizan para manejar con eficiencia los recursos a disposición, con el fin de generar impacto y trascendencia en la comunidad a la que la organización presta servicios (Louffat, 2016).

Definición operacional: La evaluación de la variable se medirá mediante un instrumento de cuestionario dónde está compuesta por 4 dimensiones: planeamiento, organización, dirección, y control.

Indicadores: Para la primera dimensión: Objetivos, recursos y políticas, para la segunda dimensión, estructura, recursos humanos y asignación de tareas; para la

tercera dimensión, liderazgo, comunicación y manejo de conflictos; para la cuarta dimensión, supervisión, evaluación y monitoreo.

Escala de medición: Ordinal

Población y muestra: La población se refiere al grupo o conjunto de personas o elementos específicos que fueron objeto de estudio para identificar problemas; además, la determinación de la población no se limita únicamente a las aspiraciones de la indagación (Mucha et al., 2021). En este caso, la composición demográfica se caracterizará por 100 colaboradores pertenecientes a la UGEL de Cerro de Pasco.

Criterios de inclusión: Se incluyeron la participación de los profesionales que laboran en la UGEL de Cerro de Pasco, quienes están involucrados en los procesos administrativos y tienen una relación directa con la gestión educativa en el ámbito local. Esto abarca actividades como la planificación curricular, la distribución de recursos y la valoración del desempeño docente.

Muestra: La muestra es una parte o subgrupo de la población la cual va ser designado por el investigador de forma detallada o por medio de una selección (Mucha et al., 2022). En ese sentido, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores (Anexo 7).

Muestreo: Se aplicó un método de muestreo probabilístico y de técnica aleatorio simple, en el cual existe una probabilidad uniforme para la selección de cada integrante de la población en la muestra. (Hernández, 2021).

Unidad de análisis: Colaboradores de la UGEL de Cerro de Pasco

Técnica e instrumentos de recolección de datos: Dentro del contexto de investigativo, se ha optado por emplear la técnica de encuesta, (Sánchez, 2022), la cual implica la formulación de múltiples preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa. Esta estrategia tiene como objetivo recabar amplia información acerca de las percepciones, puntos de vista y vivencias de los involucrados a un tema particular.

Para el desarrollo del análisis, se hizo uso del instrumento de recolección de información conocido como cuestionario como principal herramienta de investigación, tal como lo define Guevara et al. (2020). Este cuestionario consistió en una cantidad

de preguntas estructuradas diseñadas para obtener datos de manera sistemática y estandarizada, dentro del cuestionario se incluyeron preguntas que aborden la experiencia general de los sujetos de estudio, así como también sus expectativas en relación con el objeto de investigación.

Ficha técnica del instrumento 1: Gestión directiva

Título:	Cuestionario para medir la gestión directiva
Autor:	Madrigal et al. (2009)
Adaptación	Adaptado por Gómez (2023)
Propósito	Conocer la percepción de la gestión directiva
Descripción:	El cuestionario consta de 30 ítems
Dimensiones:	Direccionamiento estratégico (1-10) Visión de liderazgo (11-20) Comunicación Organizacional (21-30)
Escala	(1) Total desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.
Baremos	Óptimo = 110-150 Regular = 70-109 Deficiente = 30-69
Participantes	Colaboradores de la UGEL de Cerro de Pasco
Aplicación:	Individual
Tiempo estimado:	25 minutos

Ficha técnica del instrumento 2: Procedimientos administrativos

Título:	Cuestionario para medir los procedimientos administrativos
---------	--

Autor:	Louffat (2016)
Adaptación	Adaptado por Romero (2022)
Propósito	Conocer la percepción de los procedimientos administrativos
Descripción:	El cuestionario consta de 15 ítems
Dimensiones:	Planeación (1-4) Organización (5-8) Dirección (9-12) Control (13-15)
Escala	(1) Total desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.
Baremos	Óptimo = 55-75 Regular = 35-54 Deficiente = 15-34
Participantes	Colaboradores de la UGEL de Cerro de Pasco
Aplicación:	Individual
Tiempo estimado:	20 minutos

Validez y Confiabilidad: Dentro del ámbito de la investigación, se ha abordado exhaustivamente la importancia de la validez y la confiabilidad como pilares esenciales para asegurar la integridad metodológica. En este sentido, Hernández et al., (2014) destaca que la validez en el ámbito investigativo está vinculada directamente con rigurosidad y exactitud con la que un estudio registra o evalúa su objetivo. Se reconoce que el juicio de expertos realiza un papel primordial en la evaluación de la validez, dado que su aporte permitió discernir la solidez y confiabilidad del diseño y los instrumentos empleados. Así, esta evaluación no solo

garantizó la credibilidad y robustez de los resultados obtenidos, sino que también fortaleció la integridad del proceso investigativo en su conjunto.

Tabla 1

Validación de un juicio de expertos

GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	DOMINIO	OPINIÓN
Mg.	Victor Jimmy Cabrera Gómez	Temático	Aplicable
Mg.	Carhuaricra Córdova Catalino	Temático	Aplicable
Mg.	Sandro Victor Huamán Muñoz	Metodólogo	Aplicable

Nota: Reporte de Validadores

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión directiva	0,895	30
Procedimiento administrativo	0,855	15

Nota: Reporte de confiabilidad del Software SSPS v 26

En el contexto de este estudio, se ha confirmado un alto nivel de confiabilidad, como lo indica el coeficiente de 0,895 para el instrumento utilizado en la evaluación de la variable de gestión directiva. De manera similar, para la variable de procedimiento administrativo, el instrumento ha demostrado un nivel óptimo de confiabilidad, con un coeficiente de 0,855, lo que establece una fundamentación robusta para el análisis de datos y la comprensión de los hallazgos.

En el contexto de esta investigación, se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach como indicador para evaluar la consistencia interna de los instrumentos empleados. Según Rodríguez y Reguant (2020) las medidas de confiabilidad que superan 0.85 indican un buen nivel de consistencia. No obstante, se considera que cuanto más alto sea este valor, mayor será la confiabilidad de las mediciones (Ver Anexo 4).

Métodos para el análisis de datos: A efectos de llevar a cabo la indagación se empezó con la solicitud y aprobación oficial por parte de la Universidad César Vallejo, lo que estableció el marco institucional para la investigación. Posteriormente, se

gestionaron los permisos y autorizaciones necesarios para garantizar la validez y legitimidad del estudio. Una vez completados estos aspectos administrativos, se procedió a la aplicación del cuestionario diseñado para recopilar los datos necesarios.

Estos datos fueron ingresados inicialmente al programa Excel para facilitar su visualización y comenzar el procesamiento inicial, lo que incluye la organización en tablas para identificar patrones y tendencias preliminares, así como la limpieza de datos para corregir valores atípicos o faltantes. Luego, se utilizaron el software SPSS v.26 para un análisis estadístico más detallado de cada variable. Una vez completado este análisis, los resultados fueron interpretados con respecto a las preguntas de investigación planteadas, prestando especial atención a los hallazgos significativos y buscando patrones o tendencias relevantes.

Aspectos éticos: Desde una perspectiva ética, se adhirió a los principios fundamentales del código de ética de la UCV. Se requirió la obtención del consentimiento informado de los participantes, así como garantizar la confidencialidad de los datos como parte del procedimiento metodológico y el anonimato de los datos que hayan sido recopilados, así garantizar la imparcialidad y la equidad en el tratamiento a todos los participantes. Se mantuvo la honestidad y transparencia en todos los aspectos del estudio, cumpliendo estrictamente con las normas éticas y académicas establecidas para evitar el plagio. Además, se adherirán a las pautas de citación APA 7 para evitar el plagio, con el objetivo de preservar la originalidad académica y generar credibilidad en los resultados obtenidos; además, se realizaron análisis estadísticos minuciosos para verificar la coherencia interna de los datos y asegurar la replicabilidad de los resultados, estas acciones garantizan que el estudio no solo cumpla con las normas éticas, sino que también proporcione resultados robustos y confiables.

III. RESULTADO

Estadística descriptiva

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable gestión directiva y sus dimensiones

	V1: Gestión directiva		D1: Direccionamiento estratégico		D2: Visión de liderazgo		D3: Comunicación Organizacional	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Óptimo	15	18,8	26	32,5	19	23,8	12	15,0
Regular	41	51,2	38	47,5	37	46,3	37	46,3
Deficiente	24	30,0	16	20,0	24	30,0	31	38,8
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Nota. Resultados de frecuencias en niveles de porcentajes recogidos en SPSS.

La tabla 3 proporciona una evaluación detallada de las percepciones en la gestión directiva, mostrando que el 51.2% (41) de los casos alcanzó un nivel regular, el 18.8% (15) se situó en un nivel óptimo y el 30.0% (24) se clasificaron como deficientes. Desglosando por dimensiones, en el direccionamiento estratégico, un 47.5% (38) de los casos se consideró regular, el 32.5% (26) mostró niveles óptimos y el 20.0% (16) deficientes; en cuanto a la visión de liderazgo, el 46.3% (37) de los casos se clasificó como regular; sin embargo, el 30.0% (24) se situó en el nivel deficiente y un 23.8% en el nivel óptimo, la comunicación organizacional presenta un panorama más desafiante: un 46.3% (37) se clasificaron como regulares, mientras que un 38.8% (31) destacaron como deficientes, y solo el 15.0% (12) de los casos fueron considerados óptimos.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable procedimientos administrativos y sus dimensiones

	V1: Procedimientos administrativos		D1: Planeación		D2: Organización		D3: Dirección		D4: Control	
	<i>F</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Óptimo	15	18,8	12	15,0	21	26,3	16	20,0	14	17,5
Regular	35	43,8	43	53,8	25	31,3	42	52,5	38	47,5
Deficiente	30	37,5	25	31,3	34	42,5	22	27,5	28	35,0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Nota. Resultados de frecuencias en niveles de porcentajes recogidos en SPSS.

En la Tabla 4 se presentó un análisis detallado del desempeño de los procedimientos administrativos en diversas dimensiones clave. En términos generales, el 43.8% (35) de los casos se situaron en un nivel regular, el 37.5% (30) se clasificaron como deficientes y el 18.8% (15) alcanzaron un desempeño óptimo. Desglosando estos resultados por dimensiones, se observó lo siguiente: En la dimensión de planeación, el desempeño se distribuyó de la siguiente manera: el 53.8% (43) de los casos se consideraron regulares, el 31.3% (25) fueron deficientes y el 15.0% (12) se calificaron como óptimos; en cuanto a la organización, el 42.5% de los casos (34) se clasificaron como deficientes, el 31.3% (25) se situaron en el nivel regular y el 26.3% (21) alcanzaron un desempeño óptimo; la dimensión de dirección presentó un panorama similar, donde el 52.5% de los casos (42) se consideraron regulares, el 27.5% (22) fueron deficientes y el 20.0% (16) se calificaron como óptimos; por último, en la dimensión de control, el 47.5%(38) de los casos se situaron en un nivel regular, el 35.0% (28) se clasificaron como deficientes y el 17.5% (14) alcanzaron un desempeño óptimo.

Análisis inferencial

En esta sección, se llevaron a cabo análisis de las puntuaciones individuales de las variables en estudio con el fin primordial de determinar la idoneidad de la prueba de normalidad pertinente. Para esta finalidad, Se emplearon pruebas estadísticas de Kolmogorov-Smirnov, recomendadas para muestras con tamaños superiores a 50, y pruebas de Shapiro-Wilk, indicadas para muestras con tamaños

menores a 50, conforme al tamaño de la muestra (Ghasemi y Zahediasl, 2012). En este estudio la muestra fue de $n = 80$. Para la variable "gestión directiva", los resultados arrojaron un estadístico significativo de 0.031, "procedimientos administrativos" presentó una significancia de 0.048. Dado que las pruebas arrojan resultados indicando una falta de normalidad, y considerando la naturaleza ordinal de las variables, se decidió emplear el análisis no paramétrico de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis en este estudio.

Análisis de correlación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

Tabla 5

Correlación entre gestión directiva y procedimientos administrativos

			Gestión Directiva	Procedimientos administrativos
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,889**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Procedimientos administrativos	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5 se destaca una significancia (bilateral) de 0.000, lo cual es menor al nivel crítico de 0.05; este resultado indica una interacción significativa entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha); el coeficiente de correlación de Spearman es 0.889, lo que, según la interpretación propuesta por Rodríguez y Reguant (2020), corresponde a una correlación positiva fuerte. Esto implica que mejoras en la gestión directiva están fuertemente asociadas con mejoras

en los procedimientos administrativos, evidenció entre las variables una conexión sólida y significativa.

Análisis de correlación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

Tabla 6

Correlación entre direccionamiento estratégico y procedimientos administrativos

		Direccionamiento o estratégico	Procedimientos administrativos
Rho de Spearman	Direccionamiento estratégico	1,000	,705**
	Procedimientos administrativos	,705**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6 se destaca una significancia (bilateral) de 0.000, que es menor al nivel crítico de 0.05; este resultado evidencia una interacción significativa entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), el coeficiente de correlación de Spearman es 0.705, lo que representa una correlación positiva moderada. Esto implica que a medida que el direccionamiento estratégico mejora, también lo hacen los procedimientos administrativos, demostró una relación sólida y significativa entre ambas variables.

Análisis de correlación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

Tabla 7

Correlación entre visión de liderazgo y procedimientos administrativos

			Visión de liderazgo	Procedimientos administrativos
Rho de Spearman	Visión de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Procedimientos administrativos	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 7 se destaca una significancia (bilateral) de 0.000, que es menor al nivel crítico de 0.05; este resultado evidencia una interacción significativa entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), el coeficiente de correlación de Spearman es 0.824, lo que representa una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que a medida que la visión de liderazgo mejora, también mejoran los procedimientos administrativos, evidenció una relación robusta y significativa entre ambas variables.

Análisis de correlación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

H1: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024.

Tabla 8

Correlación entre comunicación organizacional y procedimientos administrativos

			Comunicación Organizacional	Procedimientos administrativos
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Rho de Spearman	Procedimientos administrativos	Coefficiente de correlación	,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 8 se muestra una significancia (bilateral) de 0.000, que es inferior al nivel crítico de 0.05; este hallazgo indica una interacción significativa entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), el coeficiente de correlación de Spearman es 0.922, lo cual representa una correlación positiva alta. Esto implica que mejoras en la comunicación organizacional están fuertemente asociadas con mejoras en los procedimientos administrativos, demostró una relación extremadamente robusta y significativa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados descriptivos del 100%, de la primera variable gestión directiva mostró que, del conjunto de encuestados, el 51.2% se ubica en el nivel regular, el 30.0% en el nivel deficiente y el otro 18.8% en el nivel óptimo. En cuanto a las dimensiones específicas, la proporción que se destaca en direccionamiento estratégico fue del 47.5% en el nivel regular. Por otro lado, en lo que respecta a la visión de liderazgo, el 46.3% de los participantes se ubica en el nivel regular. Mientras que, la comunicación organizacional presenta una prevalencia del 46.3% en el nivel regular. Respecto a los procedimientos administrativos muestra que, del conjunto de encuestados, el 43.8% se encuentra en el nivel regular, el 37.5% en el deficiente y el 18.8% en el óptimo. Para las dimensiones específicas, la proporción destacada en cuanto a la planeación es del 53.8% en el nivel regular. En lo que respecta a la organización, el 31.3% de los participantes se ubica en el nivel regular. Mientras que la dirección presenta una prevalencia del 52.5% en el nivel regular y, en lo que concierne al control, este índice alcanza el 47.5% en el mismo nivel.

En cuanto a los resultados sobre gestión directiva en la indagación de Burga (2023) se observó que un 75% débil, 20% medio y 5% ideal. Por otro lado, Mora (2022) al analizar los procedimientos administrativos, encontró que el 84.75% de los encuestados demostraron un nivel alto, mientras que el 15.25% restantes presentaron un nivel bajo. Esta disparidad sugiere que, aunque los procesos administrativos están bien estructurados y ejecutados, la falta de una gestión efectiva limita el potencial de mejoras en el desempeño general y en la calidad educativa, es imperativo que se trabaje en fortalecer las competencias directivas para alinear ambas áreas y así maximizar el impacto positivo en la educación; por ende, la ausencia de una gestión directiva efectiva está desalineada con la teoría estructuralista el cual enfatiza la importancia de una coordinación efectiva y armoniosa dentro de las organizaciones. Este enfoque proporciona un análisis detallado sobre la esencia y operatividad de las organizaciones, destacando cómo funcionan como sistemas integrados donde las tareas complejas se sincronizan meticulosamente entre las personas (Burnham, 1947).

En el contexto señalado anteriormente, la teoría de la Administración por Objetivos, destaca la importancia de establecer objetivos claros y específicos como una estrategia fundamental con miras de potenciar el desempeño y la efectividad de

la organización (Drucker, 1954). La aplicación de la APO (Administración por Objetivos) proporciona la claridad y dirección necesarias para alinear la gestión directiva con los procedimientos administrativos, potenciando así la efectividad organizacional y mejorando la calidad educativa.

Finalmente, respecto con la línea de investigación se señala en su reciente investigación a Rivera et al. (2023) enfatiza que un liderazgo educativo eficaz no solo optimiza los resultados administrativos, sino que también fomenta un entorno institucional democrático y participativo. En este marco, es primordial desarrollar estrategias de liderazgo que fortalezcan el compromiso y la responsabilidad docente, implementando programas de capacitación y supervisión estrictos para garantizar la conformidad legal y mejorar la calidad educativa.

Otro aspecto abordado en los resultados inferenciales es la confirmación de la hipótesis general, esta aceptación se fundamenta en un nivel de significancia de 0.000 y una correlación positiva indicada por el coeficiente de Spearman, cuyo valor es 0.889. En consonancia con el estudio de López (2023) se identificó una correlación significativa entre las gestiones directivas y los procedimientos administrativos dentro de una unidad educativa; este vínculo, con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación ($r= 0.739$) evidencia una relación positiva moderada. De acuerdo a lo anterior, se necesita una mejora integral en los procedimientos administrativos de las unidades educativas, por lo que se debe adoptar un enfoque holístico que no solo fortalezca las capacidades y prácticas de la gestión directiva, sino que también considere e integre otros factores potencialmente influyentes, este enfoque multifacético puede ofrecer una estrategia más robusta y efectiva para alcanzar la eficiencia administrativa deseada.

Por otra parte, concuerda de la misma forma con Ramírez (2022) se identificó una correlación significativa de gestión directiva y directrices administrativas para garantizar la calidad educativa, este vínculo con una significancia del de 0.000 y un coeficiente de correlación ($r= 0.750$) evidencia una relación positiva moderada. Esto resalta la importancia de invertir en capacitación y desarrollo de habilidades de gestión para los directores y administradores educativos, así como en la implementación de políticas administrativas eficaces que apoyen un entorno educativo de alta calidad; además, la necesidad de una evaluación continua y

sistemática de las prácticas administrativas, fomentando un marco colaborativo donde la gestión directiva y el personal docente trabajen en conjunto para alcanzar objetivos.

En contraposición Florentino y Durán (2021) identifico una correlación negativa entre la gestión directiva y procesos de gestión en un centro educativo. Con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación ($r=-0.139$) el cual evidencia una relación negativa no confiable, los resultados indican que ciertos aspectos de la gestión directiva no están teniendo el impacto esperado en los procesos de gestión, o incluso podrían estar interfiriendo ligeramente con ellos; por ello, es crucial entender las características específicas de cada contexto y las variables particulares que se están gestionando para aplicar estos hallazgos de manera efectiva, ya que la disparidad entre los resultados de estos estudios subraya la importancia de un análisis contextual y detallado antes de implementar cambios en la gestión directiva en centros educativos.

Al respecto, Atencio et al. (2020) sostienen que la gestión efectiva abarca desde el establecimiento de objetivos estratégicos hasta la supervisión de equipos y la comunicación de una visión organizativa compartida, respaldada por decisiones fundamentadas en datos empíricos, una gestión adecuada es determinante para el cumplimiento de los procedimientos administrativos en cualquier organización, donde no solo es la comunicación efectiva de una visión compartida, sino también la capacidad de tomar decisiones informadas que optimicen la implementación de dichos procedimientos (Cumbicos et al. , 2023). Por ende, compartir una visión clara y gestionar eficazmente los recursos y las dinámicas internas son fundamentales para mantener la cohesión y la eficacia dentro de cualquier organización.

En referencia a la hipótesis específica 1, se concluyó que existe una relación significativa entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos, evidenciada por una significancia de 0.000 y una correlación positiva, con un coeficiente de Spearman de 0.824, este resultado fue contrastado con el estudio de Ramírez (2022), dirigido a directores de una institución educativa, donde se detectó una significación estadística de 0.000 y una correlación positiva ($r= 0.750$) entre organizativa y procedimientos administrativos, se evidencia un reconocimiento significativo hacia los procesos necesarios para facilitar el aprendizaje de manera efectiva y esfuerzos deliberados para mejorar los procesos académicos y se adoptan

compromisos con el fin de perfeccionar los diversos aspectos del acto educativo. Este resultado fue diferente con el estudio de Lopez y Lorejo (2023) donde se observó una significancia de 0.000 y una correlación positiva ($r = 0.410$) entre direccionamiento estratégico y procedimientos administrativos, la evidencia obtenida resalta que un enfoque estratégico claro y bien definido en la dirección de una organización está estrechamente relacionada con la eficiencia y la efectividad de sus procedimientos administrativos; es decir cuando una entidad gubernamental establece metas claras a largo plazo y desarrolla planes estratégicos para alcanzarlas, también tiende a tener procedimientos administrativos más eficientes.

Respaldo por la teoría de Madrigal et al. (2009) indica que la el direccionamiento estratégico va más allá de simplemente establecer la visión, misión y objetivos a largo plazo de una entidad, además este no solo se limita a la planificación, sino que también involucra la ejecución efectiva de planes y estrategias diseñadas para alcanzar los objetivos establecidos; esto implica un proceso iterativo de evaluación y ajuste conforme evolucionan las circunstancias tanto internas como externas. Además, desde la perspectiva teórica de Armijos et al. (2020) subraya que el direccionamiento estratégico abarca no solo la creación de estrategias, sino también su ejecución efectiva mediante procedimientos claros y estructurados; según él, el éxito de cualquier estrategia radica en la perfecta integración entre las decisiones estratégicas y los procesos operativos, garantizando que ambos estén alineados y coordinados dentro de la organización; por ello, la alineación es crucial porque asegura que las estrategias no solo se formulan adecuadamente, sino que también se ejecutarán de manera efectiva y eficiente, maximizando así las probabilidades de alcanzar los objetivos organizacionales y mantener la competitividad.

En referencia a la hipótesis específica 2, se concluyó que existe una relación significativa entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos, evidenciada por una significancia de 0.000 y una correlación positiva ($r= 0.824$) este resultado discrepa con el estudio de Jiménez (2022) dirigido a directores de una institución educativa, donde se observó una significación de 0.027 y una correlación positiva ($r= 0.293$) entre liderazgo directivo y procedimientos administrativos, reforzando una relación baja pero positiva entre estos factores. En esta misma línea está el estudio de Andrade y Sánchez (2023) donde se observó una significación de

0.000 y una correlación positiva ($r = 0.398$) entre los procedimientos administrativos y el liderazgo, la evidencia obtenida resalta la importancia de una visión de liderazgo sólida en la eficacia de los procedimientos administrativos.

En la teoría Madrigal et al. (2009) indica que el líder tiene la habilidad para delinear el destino deseado de la organización, actuando como un faro que guía a su equipo a través de las aguas turbulentas hacia esa visión, este proceso implica no solo una comprensión clara y convincente de la dirección estratégica de la organización, sino también la capacidad de comunicar esa visión de manera efectiva, inspirando a otros a comprometerse con ella. Asimismo, Según Fuentealba et al. (2022) una visión de liderazgo efectiva consiste en comunicar de manera convincente y persuasiva una representación clara y atractiva del futuro que la organización aspira alcanzar; esta visión no solo sirve para inspirar y motivar a los seguidores, sino que también fortalece la cohesión grupal al alinear los esfuerzos hacia metas organizacionales comunes.

En teoría el liderazgo influye de manera explícita en la eficiencia de los procesos administrativos los establecimientos educativos, donde el fortalecer la formación y crecimiento de individuos con habilidades directivas destacadas en el ámbito educativo, impacta significativamente en la calidad y eficacia de la gestión administrativa, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales traduciéndose en la realización efectiva de las metas previamente establecidas por la entidad educativa, contribuyendo así al desarrollo integral y al bienestar de todos los miembros que conforman la comunidad educativa; además al diseñar políticas y programas que fomenten el liderazgo efectivo en el ámbito educativo, promoverá el desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo entre los líderes de las instituciones educativas, lo que a su vez puede generar mejoras tangibles en la excelencia educativa y en los resultados académicos de los estudiantes.

Finalmente, en referencia a la hipótesis específica 3, se concluyó que existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos, evidenciada por una significación de 0.000 y una correlación positiva, con un ($r = 0.922$) este resultado fue contrastado con el estudio de Hernández (2021), dirigido a directores de una institución educativa, donde se observó una significancia de 0.014 y una correlación positiva ($r = 0.359$) entre comunicación administrativa y

procedimientos administrativos, los resultados refuerzan la importancia a tendencia general apunta hacia la relevancia fundamental de una comunicación organizacional efectiva para el éxito operativo y la gestión eficiente. Asimismo, el estudio de Lopez (2023), dirigido a docentes de una institución educativa, donde se observó una significación de 0.001 y una correlación positiva ($r = 0.371$) entre prácticas de comunicación y procedimientos administrativos; por ende, ambos estudios subrayan la relevancia crucial de una comunicación efectiva para optimizar los procedimientos administrativos.

De acuerdo a la postura de los autores Ginting et al. (2023) indican que la comunicación organizacional es fundamental para promover un clima de trabajo positivo, una cultura de aprendizaje continuo y el éxito académico de todos los involucrados, siendo un elemento esencial que debe ser cultivado y fortalecido constantemente para garantizar el bienestar y el progreso continuo de la comunidad educativa en su conjunto; por ende, una comunicación organizacional efectiva entre los docentes implica no solo la transmisión de información relevante, sino también la creación de un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.

Siguiendo con la perspectiva teórica, Contreras y Garibay (2020) sustentan que una comunicación efectiva facilita no solo la comprensión de los procedimientos, sino también la confianza en su imparcialidad, lo cual es crucial para involucramiento y el contenido de la fuerza laboral en el contexto organizacional; en este contexto, una comunicación clara y efectiva dentro de una organización, ya sea índole pública o privada no solo asegura que los procedimientos sean entendidos correctamente por todos los involucrados, sino que también promueve la transparencia y la confianza en la ejecución de dichos procedimientos.

En teoría esta asociación significa que una comunicación efectiva dentro de una entidad es determinante para la eficacia de sus procedimientos administrativos, donde la comunicación organizacional eficiente facilita la transmisión clara de información entre los diferentes niveles, lo que a su vez mejora la coordinación y la colaboración en la implementación de los procedimientos administrativos; cuando los trabajadores están bien informados y comprenden claramente los procesos y políticas administrativas, es más probable que realicen sus tareas de manera efectiva y

eficiente, una comunicación organizacional sólida también puede contribuir a la identificación y resolución temprana de problemas.

V. CONCLUSIONES

Primera, se identificó conexión entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una institución educativa local en Cerro de Pasco durante el año 2024. Este análisis se fundamenta en una significancia estadística bilateral ($p = .000$) y un coeficiente de clasificación de Spearman ($r = .889$), corroborando la existencia de una relación positiva de considerable magnitud. Estos hallazgos respaldan la hipótesis general formulada, sugiriendo que una mejor gestión directiva se relaciona positivamente con la eficacia en la ejecución de procesos.

Segunda, se identificó correlación entre el direccionamiento estratégico y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local en Cerro de Pasco en 2024, respaldada por una significancia bilateral ($p = .000$) y un coeficiente de Spearman ($r = .705$). La relación positiva de magnitud moderada confirmada apoyó la hipótesis planteada. Estos hallazgos sugieren que fortalecer el direccionamiento estratégico está asociado positivamente con una mejora en los procedimientos administrativos en el ámbito educativo.

Tercera, se estableció una conexión entre la visión de liderazgo y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local en Cerro de Pasco, durante el año 2024, respaldada por una significancia bilateral ($p = .000$) y un coeficiente de Spearman ($r = .824$), confirmando la existencia de una relación positiva de magnitud fuerte. Estos hallazgos sugieren el apoyo a la hipótesis general propuesta, una sólida visión de liderazgo se vincula positivamente con una mejora en la eficacia de los procedimientos administrativos en el ámbito educativo.

Cuarta: Se evidenció una conexión entre la comunicación organizacional y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local en Cerro de Pasco, durante el año 2024, avalado por una significancia bilateral ($p = .000$) y un coeficiente de Spearman ($r = .922$), indicando la existencia de una relación positiva de magnitud alta. Estos hallazgos respaldan la hipótesis general planteada. Además, estos datos sugieren que una comunicación organizacional efectiva está estrechamente vinculada con una mejora significativa en los procedimientos administrativos en el entorno educativo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera, se recomienda al director de la institución fortalecer un enfoque claro y consistente en la formulación de estrategias educativas, desarrollar planes estratégicos que articulen de manera efectiva los objetivos institucionales con las actividades diarias y los recursos disponibles; capacitaciones periódicas y talleres de planificación estratégica pueden apoyar este proceso, fomentando así una ejecución más eficiente de los procedimientos administrativos.

Segunda, se recomienda al supervisor académico educativos apoyar y trabajar hacia una visión compartida y motivadora establecida por los directores y líderes educativos, esto incluye alinearse con los objetivos institucionales comunicados de manera clara y regular, inspirando a todo el personal educativo a contribuir hacia metas comunes. Participar activamente en programas de desarrollo de liderazgo puede fortalecer la conexión entre visión de liderazgo y eficacia administrativa en el contexto educativo.

Tercera, se recomienda al coordinador administrativo educativos mejorar las prácticas de comunicación dentro de la unidad educativa, esto implica establecer canales claros y efectivos para la transmisión del flujo de información en cada nivel organizativo educativa, asegurándose que la comunicación sea transparente, inclusiva y accesible para facilitar una mejor coordinación y ejecución de los procesos administrativos, mediante la implementación de plataformas digitales adecuadas y sesiones de entrenamiento en habilidades de comunicación pueden ser pasos prácticos para lograr esta mejora.

Cuarta, se recomienda al asesor pedagógico implementar programas continuos de formación y desarrollo para líderes educativos, enfocados en estrategias de gestión eficaz, estos programas deben incluir temas como liderazgo, planificación estratégica, toma de decisiones y gestión de recursos, capacitar a los líderes en estas áreas mejorará su capacidad para dirigir la institución de manera efectiva, lo que se traducirá en una mejora en la ejecución de los procedimientos administrativos.

REFERENCIAS

- Abdurahman, N., Asanji, A., Asmadi, N., Isa, J., Madjid, J., & Taradji, A. (2024). Administrative empowerment vis a vis school head's decision making: the case of mbhte-sulu, barmm, philippines. *Ignatian International Journal for Multidisciplinary Research*, 2(3), 738-745. <https://doi.org/10.17613/7azq-rm06>
- Aguirrezabal, M. y Flores, J. (2021). La prueba como elemento esencial del debido procedimiento administrativo. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, N° 33, pp. 5-32. <https://doi.org/10.7764/redae.33.1>
- Andrade, C., y Sánchez, L. (2023). Gestión directiva administrativa y evaluación del clima organizacional. I.E. N° 5167 y quot;Víctor Raúl Haya de la Torre y quot;. Puente Piedra. Lima. *GOBERNANZA*, 6(24), n° 208–227. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n24.2023.312>
- Armijos, L., Campos, A., & Hidalgo, Y. (2020). Study of strategic directing in organizational development in latinoamerica: a review of literature (2009-2018). *Economía Y Negocios*, 11(1), 104–117. <https://doi.org/10.29019/eyn.v11i1.695>
- Arostegui, M. (2024). Regulación y valoración de la prueba digital, en el procedimiento administrativo disciplinario en el Sector Educación-Perú, 2022 y 2023. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, n° 1-10. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1647-1656>
- Atencio, E., Ramírez, L., & Zappa, Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20 (1), 416-447. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v20i1.40160>
- Burga, M. (2023). *Gestión directiva y calidad educativa en una institución educativa del nivel secundario de Pueblo Nuevo–Ferreñafe*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105794>
- Burnham, J. (1947). *The Managerial Revolution: What is Happening in the World* (4 Ed). Editorial Praeger. https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/historische/book-of-abstracts_final.pdf/
- Contreras, O., y Garibay, N. (2021). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina.

- InMediaciones De La Comunicación*, 15(2), 43–70.
<https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Cumbicos, H., Señalín, L., y Tapia, N. (2023). La importancia del control interno contable en la gestión efectiva de las empresas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1635-1647.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6981
- Drucker, P. (1954). *The Practice of Management* (1 Ed). Harper y Brothers.
<https://archive.org/details/practiceofmanage0000pete/page/n7/mode/2up>
- Escobar, A. (2023). Urban diagnosis: towards an analytical, synthetic and cartographic methodology. *Contexto revista de la facultad de arquitectura Universidad Autónoma de Nuevo León*, 17 (26). <https://doi.org/10.29105/contexto17.26-404>
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general*. (1 Ed.). Editorial Herrero Hermanos, S.A. https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Florentino, B. y Durán, D. (2021). Gestión Directiva y Convivencia Escolar en Centros Educativos. *Conocimiento, investigación y educación CIE*, 2(12), n° 58–70.
<https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/cie/article/view/1045>
- Fuentealba S., Valdés, J., Vasallo, J., López, R., Ares, L. (2022). Protocol for falls in hemato-oncological patients from the vision of Nursing Leadership in the services of the FUNDALEU Foundation. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2:42.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202242>
- Galavis, K. (2024). Influencia de la Gestión Directiva sobre el Desarrollo Docente y la Calidad Educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 5227-5238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.985
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486-489. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3693611/>
- Ginting, B., Mesiono, M., Hasanah, U., Irwansyah, M. y Ansyari, R. (2023). Cultura de comunicación organizacional en la escuela primaria. *Jurnal Basicedu*, 7 (2), 1127-1132. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i2.4751>
- González, A. C. L. (2015). *Proceso Administrativo* (2 Ed.). Grupo Editorial Patria.
<https://n9.cl/9r73d>

- Guerra, A. de L. e R. (2023). Metodologia Da Pesquisa Científica E Acadêmica. *Revista Owl (Owl Journal) - Revista Interdisciplinar De Ensino E Educação*, 1(2), 149–159. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8240361>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Hernández, E. (2021). Relationship between the learning climate in the educational institution and directive management. *Mérito - Revista De Educación*, 3(8). <https://doi.org/10.33996/merito.v3i8.591>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (5 Ed). McGraw Hill. <https://n9.cl/vyav0>
- Jiménez, S. (2022). Educational management and educational leadership; ICT in improving competitiveness. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 19, n° 66-74. <https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Juarez, O., Carrera, O., & Espinosa, P. (2020). Weighting of the stages of the administrative process. Case: companies from Orizaba, Veracruz. *Universita Ciencia*, 9(24), 186–203. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6624811>
- Kohn, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Revista Innovaciones Educativas*, 22 (33), 9-14. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i33.3349>
- Lawrence, P., y Lorsch, J. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration* (2 Ed). Harvard University Press. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=7917>
- Leyva, J. y Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12(3), 241–260. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742020000300241&script=sci_arttext

- Lopez, A., y Lorejo, R. (2023). Effectiveness of Enhanced Basic Education Information System (EBEIS)/ Learner Information System (LIS)Data and School Management. *International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies* 18 (1), n° 689-707. <https://philpapers.org/rec/LOPEOE-2>
- López, I. (2023). *Estrategias directivas y procesos administrativos de control en docentes de una institución educativa fiscal de Babahoyo, Ecuador, 2022*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107110>
- Louffat, E. (2016). *Fundamentos del proceso administrativo* (4 Ed). Cengage Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_louffat_issuu
- MacGregor, J (1978). *Leadership* (1 Ed). Editorial Harper Collins <https://search.worldcat.org/es/title/Leadership/oclc/3632001>
- Madrigal, B., Silva, A., Franco, R., González, H., Ochoa, A., Madrigal, R. Vázquez, G. y Zárate, L. (2009). *Habilidades Directivas* (2 Ed.). Mc Graw Hill. <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Majo, H., Mancarella, G., Gonzales-Sánchez, A. del C., Mercado, C., y Tello, C. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), n° 659–668. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/504>
- Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M. y Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Márquez, L., Viteri, M., Useche, L. y Cuétara, L. (2021). Administrative process and business sustainability of the hotel sector of the parish of Crucita, Manabí-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, Vol. 27, N°. 2, págs. 367-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927671>
- Martínez, I. (2023). Las Competencias del Docente con Función Directiva para el Mejoramiento de los Procesos en la Gestión Escolar. *Revista Científica Ciencia Educ*, 11(1). <http://portal.amelica.org/ameli%7Cjournal/480/4804310019/html/>

- Ministerio de educación [MINEDU]. (2021). *Lineamientos que establecen las condiciones básicas para la provisión de servicios educativos de Educación Básica* [Archivo PDF]. <https://n9.cl/5bspw>
- Misad, K., Misad, R. y Dávila, O. (2022). The school climate from the directive management in Latin America: a review of the academic production. *Gestionar*, Vol. 2, Núm. 2, 7-24. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), n° 665-681. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Palma, J. E. (2021). Right to defence in administrative proceedings. *Revista Científica Cultura, Comunicación Y Desarrollo*, 6(1), 115–125. <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/303>
- Paredes, T. (2023). Afectación al Inicio de Procesos Disciplinarios por la Deficiente Tipificación de Infracciones Administrativas a Docentes. Caso UTMACH. *Ciencia latina*, 7(5). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8189
- Parejo, L. (2020). Organización y procedimiento administrativos. *Estudios sobre el procedimiento administrativo*, 5(1) 27-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7820842>
- Quispe, J., Bautista, J., Arce, E., Sillo, J., y Jara, F. (2023). Educational management and digital competence of teachers in public educational institutions in Puerto Maldonado. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), n° 217-224. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200217
- Ramírez, F. (2022). Gestión directiva como herramienta para el aseguramiento de la calidad educativa. *Entrelíneas*, 1(2), n° 156-166. <https://doi.org/10.56368/Entrelíneas125>
- Ramos, M., Barco, A., Mariscal, E., Quiroz, I., y Lira, A. (2021). The directive management in the research of the university teacher in Lima. *Artseduca* 28(21), n° 94-98. <https://n9.cl/e7bhw>

- Rivera, G., Lera, L., Poleo, A., Rivera, A. & Otto F. (2023). Educational Leadership in Special Education Programs: Literature review. *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, 8, 4, 785-801. <https://www.rade.es/imageslib/PUBLICACIONES/ARTICULOS/V8N4%20-%202006%20-%20AO%20-%20RIVERA.pdf>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Rojas, J., Alanya, J., y Vargas, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of business and entrepreneurial studie*, n° 1-12. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.206>
- Rojas, O., Martínez, M. y Riffo, R. (2020). Management and work stress of teaching staff: a view from the covid-19 pandemic. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, vol. 24, núm. 3, pp. 1226-1241. <https://doi.org/10.22633/rpge.v24i3.14360>
- Saleem, A., Muhammad, Y., y Masood, S. (2020). Classroom Management Challenges and Administrative Support in Elementary Schools: Experiences of Novice Public-School Teachers. *UMT Education Review*, 3(2), n° 29-46. <https://doi.org/10.32350/uer.32.02>
- Salendab, F. (2021). School Heads' Administrative Supervision: Its Relation to the Program Accreditation of Private Higher Education Institutions (PHEIs) in Region XII. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), n° 194-202. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i13.8274>
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Pedagogical accompaniment of management in the improvement of teacher performance. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95–108. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100>
- Vasquez, G., Parrales, D. y Morales Chávez, V. (2021). Administrative process: a determining factor in the organizational development of MSMEs. *Revista*

Publicando,

8(31),

258-278.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Gestión directiva	Es el conjunto de acciones, estrategias y decisiones tomadas por los líderes de una organización para coordinar eficazmente los recursos humanos y materiales hacia el logro de los objetivos institucionales (Madrigal et al., 2009)	La variable gestión directiva se medirá a través de un cuestionario que contiene en 3 dimensiones y son: Dirección estratégico, Visión de liderazgo, Comunicación organizacional	Dirección estratégico	Lineamientos institucionales. Programas. Diversificación curricular. Evaluación.	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Visión de liderazgo	Potenciar el talento humano. Objetivos. Metas. Trabajo en equipo	
			Comunicación Organizacional	Comunicación asertiva. Comunicación interpersonal. Comunicación efectiva	
Variable 2 Procedimientos administrativos	Son los procesos y actividades que una organización lleva a cabo para lograr sus objetivos y metas. Además, se utilizan para gestionar eficientemente los recursos disponibles, con el fin de generar impacto y trascendencia en la comunidad a la que sirve la organización (Louffat, 2016).	La variable está compuesta por 4 dimensiones: planeamiento, organización, dirección, y control. Estos son los indicadores tomados para el cuestionario empleado como instrumento	Planeación	Objetivos Recursos Políticas	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Organización	Estructura Recursos humanos Asignación de tareas	
			Dirección	Liderazgo Comunicación Manejo de conflictos	
			Control	Supervisión Evaluación Monitoreo	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario gestión directiva en colaboradores

(Gómez, 2023)

Estimados le invito a responder de manera honesta y seria dada su importancia el siguiente cuestionario. No hay respuestas buenas ni malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por sus respuestas.

Instrucciones: Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con x en la alternativa correspondiente:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Direccionamiento estratégico						
1.	Los lineamientos institucionales son acordes a su forma de ser y pensar.					
2.	Cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador de la comunidad educativa.					
3.	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.					
4.	Los planes y programas se elaboran con anticipación.					
5.	Los directivos promueven el desarrollo de los programas educativos.					
6.	Los programas educativos son acordes a las políticas educativas.					
7.	En la institución educativa se cumple con el proceso de diversificación curricular.					
8.	El proceso de diversificación curricular, garantiza la atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.					
9.	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.					
10.	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.					
Dimensión 2. Visión de liderazgo						
11.	Los directivos realizan acciones para fortalecer el talento humano de los trabajadores de la institución educativa.					
12.	Los directivos promueven el talento de los docentes para lograr un mejor desempeño.					

13.	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.						
14.	El director lidera el desarrollo de actividades en favor de objetivos comunes						
15.	Sientes que tu talento se ha potenciado gracias al apoyo de los directivos.						
16.	Los objetivos institucionales buscan el logro de la misión institucional.						
17.	El cumplimiento de las metas se orienta al logro de la visión institucional.						
18.	La gestión directiva busca cumplir con los objetivos determinados.						
19.	El directivo fomenta el trabajo en equipo						
20.	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo						
Dimensión 3. Comunicación Organizacional							
21.	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.						
22.	El director promueve la comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.						
23.	La comunicación entre los directivos es asertiva.						
24.	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores de la institución educativa y directivos.						
25.	Todas las decisiones se comunican de manera directa a los trabajadores.						
26.	Las decisiones directivas se dan a conocer teniendo en cuenta las metas en común.						
27.	Existe una comunicación continua entre directivos y la comunidad educativa.						
28.	Se comunican de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.						
29.	Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.						
30.	La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.						

Cuestionario procedimiento administrativo en colaboradores

(Romero, 2022)

Estimados le invito a responder de manera honesta y seria dada su importancia el siguiente cuestionario. No hay respuestas buenas ni malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por sus respuestas.

Instrucciones: Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con x en la alternativa correspondiente

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Planeación						
1.	¿Al momento de tomar una decisión usted tiene en cuenta la misión y visión de la unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco para lograr los objetivos establecidos?					
2.	¿Cree usted que los recursos destinados a su área son utilizados directamente para el cumplimiento de las funciones asignadas?					
3.	¿Considera usted suficiente el presupuesto para cumplir las actividades programadas?					
4.	¿Considera usted que los directivos de la institución promueven políticas de desarrollo personal y profesional de los trabajadores de unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco?					
Dimensión 2. Organización						
5.	¿Responde la estructura organizacional a los objetivos institucionales?					
6.	¿Considera usted que el área de recursos humanos promueve procesos de selección para contar con personal calificado?					
7.	¿Usted cree que recursos humanos debería establecer notablemente sus requerimientos y/o especificaciones del puesto al momento de seleccionar personal?					
8.	¿Usted considera que la asignación de tareas al personal está contemplada en los documentos de gestión?					
Dimensión 3. Dirección						
9.	¿Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para integrar y manejar el equipo de trabajo?					
10.	¿Cree usted que la comunicación es efectiva entre las diversas áreas de la unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco?					

11.	¿Cree usted que son efectivos los canales de comunicación establecidos en la estructura orgánica entre sus compañeros de trabajo?					
12.	¿Considera usted que los jefes poseen capacidad negociadora en la resolución de conflictos?					
Dimensión 4. Control						
13.	¿Considera usted que la supervisión se orienta a la mejora de su rendimiento laboral?					
14.	¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?					
15.	¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?					

ANEXO 3: Evaluación por juicios de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Victor Jimmy Cabrera Gómez

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de las variables es: Gestión directiva y Procedimientos administrativos, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Pedro Augusto Galarza Vega
ABOGADO
Reg. CAL. N° 73972

.....
Galarza Vega, Pedro Augusto

D.N.I: 70175645

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Gestión directiva y Procedimientos Administrativos. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Victor Jimmy Cabrera Gómez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Sector público		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Validador psicométrico		

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: FICHA TÉCNICA 01

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión directiva				
Autor:	Madrigal et al. (2009)				
Procedencia:	Cuestionario adaptado por Gómez (2023)				
Administración:	Directa				
Tiempo de aplicación:	25 minutos				
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la UGEL de Cerro de Pasco				
Significación:	El cuestionario de gestión directiva se desglosa en tres dimensiones fundamentales que constituyen la base teórica de la investigación. Estas dimensiones son: dirección estratégica, liderazgo visionario y comunicación organizativa.				

Comunicación efectiva	28. Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	4	4	3	Aplicable
	29. Considera que los directivos informan oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	4	4	4	Aplicable
	30. La comunicación entre los directivos y comunidad educativa es a través de medios formales.	4	3	4	Aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cabrera Gómez, Victor Jimmy

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

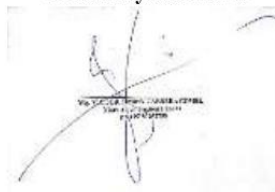
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de Mayo del 2024.



Firma del Experto validador

**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
CABRERA GOMEZ, VICTOR JIMMY DNI 80262798	TITULO DE ABOGADO Fecha de diploma: 23/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CABRERA GOMEZ, VICTOR JIMMY DNI 80262798	ABOGADO Fecha de diploma: 23/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CABRERA GOMEZ, VICTOR JIMMY DNI 80262798	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 29/08/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
CABRERA GOMEZ, VICTOR JIMMY DNI 80262798	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Sandro Víctor Huamán Muñoz

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de las variables es: Gestión directiva y Procedimientos administrativos, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Pedro Augusto Galarza Vega
ABOGADO
Reg. CAL. N° 73972

Galarza Vega, Pedro Augusto
D.N.I: 70175645

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Gestión directiva y Procedimientos Administrativos. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Sandro Víctor Huamán Muñoz		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Metodólogo		
Institución donde labora:	Sector Público		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Validador psicométrico		

5. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala: FICHA TÉCNICA 01

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión directiva
Autor:	Madrigal et al. (2009)
Procedencia:	Cuestionario adaptado por Gómez (2023)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la UGEL de Cerro de Pasco
Significación:	El cuestionario de gestión directiva se desglosa en tres dimensiones fundamentales que constituyen la base teórica de la investigación. Estas dimensiones son: dirección estratégica, liderazgo visionario y comunicación organizativa.

Evaluación	14. ¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?	4	4	4	Aplicable
Monitoreo	15. ¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?	4	4	4	Aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Huamán Muñoz, Sandro Víctor

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

03 de Mayo del 2024.




Firma del Experto validador

**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
HUAMAN MUNOZ, SANDRO VICTOR DNI 46654145	BACHILLER EN CIENCIAS INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 03/09/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
HUAMAN MUÑOZ, SANDRO VICTOR DNI 46654145	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 21/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
HUAMAN MUÑOZ, SANDRO VICTOR DNI 46654145	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN MENCIÓN: GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL Fecha de diploma: 20/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/08/2015 Fecha egreso: 12/01/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Catalino Antonio Carhuaricra Córdova

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de las variables es: Gestión directiva y Procedimientos administrativos, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Pedro Augusto Galarza Vega
ABOGADO
Reg. CAL. N° 73872

.....
Galarza Vega, Pedro Augusto

D.N.I: 70175645

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Gestión directiva y Procedimientos Administrativos. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Catalino Antonio Carhuaricra Córdova
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Maestro en Educación
Institución donde labora:	Sector público
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Validador psicométrico

Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: FICHA TÉCNICA 01

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión directiva
Autor:	Madrigal et al. (2009)
Procedencia:	Cuestionario adaptado por Gómez (2023)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la UGEL de Cerro de Pasco
Significación:	El cuestionario de gestión directiva se desglosa en tres dimensiones fundamentales que constituyen la base teórica de la investigación. Estas dimensiones son: dirección estratégica, liderazgo visionario y comunicación organizativa.

Evaluación	14. ¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?	4	4	4	Aplicable
Monitoreo	15. ¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?	4	4	4	Aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carhuaricra Córdova, Catalino Antonio

Especialidad del validador: Magister en Educación

09 de Mayo del 2024.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PASCO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PASCO
Mg. Catalino Antonio CARHUARICRA CORDOVA
Miembro de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco
Firma del Experto validador

**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
CARHUARICRA CORDOVA, CATALINO ANTONIO DNI 07749769	LICENCIADO. EDUC. SEC. ESP. HISTORIA-GEOGRAFIA Fecha de diploma: 24/01/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CARHUARICRA CORDOVA, CATALINO ANTONIO DNI 07749769	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA - GEOGRAFIA Fecha de diploma: 19/01/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CARHUARICRA CORDOVA, CATALINO ANTONIO DNI 07749769	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/09/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CARHUARICRA CORDOVA, CATALINO ANTONIO DNI 07749769	BACHILLER EN CC. DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 13/12/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN PERU
CARHUARICRA CORDOVA, CATALINO ANTONIO DNI 07749769	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
CARHUARICRA CORDOVA, CATALINO ANTONIO DNI 07749769	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2005 Fecha egreso: 31/12/2006	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ANEXO 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Cálculo de la confiabilidad del instrumento GESTIÓN DIRECTIVA

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	Total
Colaborador 1	2	1	3	1	2	5	2	2	3	3	1	5	2	4	4	3	2	3	5	2	3	1	3	4	4	2	5	2	1	1	81
Colaborador 2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2	2	2	72	
Colaborador 3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	50	
Colaborador 4	3	5	2	5	3	5	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2	5	5	82	
Colaborador 5	2	5	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2	5	70	
Colaborador 6	1	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	4	3	3	79	
Colaborador 7	4	5	2	5	2	2	2	2	2	3	1	5	2	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	2	5	5	78	
Colaborador 8	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	1	2	1	3	5	2	1	2	2	68	
Colaborador 9	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	47	
Colaborador 10	3	5	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	2	5	2	1	2	3	1	2	5	5	80	
Colaborador 11	2	5	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	2	5	70	
Colaborador 12	4	2	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	2	1	2	5	1	2	2	2	68	
Colaborador 13	4	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	60	
Colaborador 14	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	89	
Colaborador 15	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	120	
Colaborador 16	3	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	5	116	
Colaborador 17	2	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	97	
Colaborador 18	3	2	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	3	5	4	117	
Colaborador 19	3	1	5	1	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3	1	102	
Colaborador 20	2	3	3	5	2	1	3	5	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	5	2	2	3	3	1	2	5	72	
Colaborador 21	2	1	5	1	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	3	1	101	
Colaborador 22	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	5	2	4	3	3	80	

EXECUTE.
 DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
 RELIABILITY
 /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28 x29 x30
 /SCALE('v1') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: v1

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	30

RELIABILITY
 /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15
 /SCALE('v2') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

Variable :1 Gestión directiva

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	30

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

Cálculo de la confiabilidad del instrumento PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Total
Colaborador 1	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	4	1	3	2	5	46
Colaborador 2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	34
Colaborador 3	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	22
Colaborador 4	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	33
Colaborador 5	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	27
Colaborador 6	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	41
Colaborador 7	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	36
Colaborador 8	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	34
Colaborador 9	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	23
Colaborador 10	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	33
Colaborador 11	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	27
Colaborador 12	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	35
Colaborador 13	2	1	3	3	1	2	2	4	1	3	2	1	2	2	4	33
Colaborador 14	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	47
Colaborador 15	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	56
Colaborador 16	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	53
Colaborador 17	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	50
Colaborador 18	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	59
Colaborador 19	5	1	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	51
Colaborador 20	3	5	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	29
Colaborador 21	5	1	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	52
Colaborador 22	2	3	1	2	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	2	40

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface with the following content:

- Estadísticas de fiabilidad:** Alfa de Cronbach = ,855; N de elementos = 30.
- RELIABILITY:** /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 /SCALE('v2') ALL /MODEL=ALPHA.
- Resumen de procesamiento de casos:**

Casos	Válido	N	%
	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0
- Estadísticas de fiabilidad (repetidas):** Alfa de Cronbach = ,855; N de elementos = 15.

Variable 2: Procedimientos administrativos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	15

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

ANEXO 5. consentimiento informado UCV

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024

Investigador: Galarza Vega, Pedro Augusto

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesional de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la institución

.....
Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación se centra en comprender la relación existente entre la gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024. Esta investigación tiene el potencial de generar conocimientos valiosos que podrían influir en diversos aspectos del ámbito público. Algunos de los posibles impactos incluyen: i) Mejora de la eficiencia operativa, ii) Cumplimiento normativo, iii) Mejora en la toma de decisiones, iv) Fomento de la innovación pedagógica y v) Aumento de la transparencia y la rendición de cuentas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una Unidad de Gestión Educativa Local de Cerro de Pasco, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de de la institución 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 alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Galarza Vega, Pedro Augusto email: pgalarzave@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor:

Dr. Chunga Díaz, Tito Orlando

Dr. Acuña Benites, Marlon Frank

Consentimiento

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


Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

ANEXO 6. Reporte de similitud en Software Turnitin

Augusto Galarza Vega | Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024 -- /100 < 3 de 167 > ?

 **Universidad César Vallejo**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión directiva y los procedimientos administrativos en docentes de una unidad de gestión educativa local de Cerro de Pasco, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Galarza Vega, Pedro Augusto (orcid.org/0009-0007-8177-0814)

ASESORES:
Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)
Dr. Acuña Benites, Marlon Frank (orcid.org/0000-0001-5207-9353)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 % >
4	prezi.com Fuente de Internet	<1 % >
5	repositorio.untumbes.e... Fuente de Internet	<1 % >
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
7	repositorio.unapiquitos... Fuente de Internet	<1 % >
8	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 % >
9	radiopublic.com Fuente de Internet	<1 % >
10	tafisa.org Fuente de Internet	<1 % >

Versión solo texto del informe | Alta resolución **Activado** 🔍

ANEXO 7. Análisis Complementario

Fórmula para el calcular de la muestra

Poblacion: **100**

Tamaño de muestra: **80**

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

ANEXO 9: Otras evidencias

Escala de interpretación de Confiabilidad

Interpretación	Escala
Alta confiabilidad	0.9 a 1
Fuerte confiabilidad.	0.76 a 0.89
Moderada confiabilidad.	0.5 a 0.75
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
No es confiable.	-1 a 0

Nota. Adaptado de Rodríguez (2020).

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
var1	,105	80	,031	,972	80	,076
var2	,100	80	,048	,965	80	,027

a. Corrección de significación de Lilliefors

En este apartado, se realizaron análisis de las puntuaciones directas de cada variable de estudio con el objetivo principal de identificar el tipo de prueba de normalidad adecuada. Para este propósito, se emplearon las pruebas de Kolmogorov-Smirnov (apropiada para $n > 50$) y Shapiro-Wilk (para $n < 50$), conforme al tamaño de la muestra (Ghasemi y Zahediasl, 2012). La muestra fue de $n = 80$. Para la variable "gestión directiva", los resultados arrojaron un estadístico significativo de 0.031, "procedimientos administrativos" presentó una significancia de 0.048. Dado que las pruebas arrojan resultados mixtos indicando una falta de normalidad, y considerando la naturaleza ordinal de las variables, se optó por utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

Gestión directiva

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0
E1	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3
E2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	5
E3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4
E4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	2	3	4	3	4	5	4	4	5	4
E5	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
E6	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	4	5
E7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E8	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	5	4
E9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4
E10	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	5
E11	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5
E12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4
E13	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
E14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4
E15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4
E16	5	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	5	4	5
E17	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	4	4	5	2	4	4	5
E18	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4
E19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	5	3	4	5	5

Procedimientos administrativos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
E2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
E3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3
E4	4	4	4	5	3	3	2	5	4	3	5	5	4	5	4
E5	3	2	5	5	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
E6	3	2	5	4	5	2	2	2	3	2	5	4	4	4	3
E7	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
E8	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3
E9	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4
E10	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
E11	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4
E12	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3
E13	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4
E14	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
E15	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2
E16	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
E17	3	4	5	4	4	5	2	3	5	3	5	4	4	4	3
E18	2	2	3	3	5	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2
E19	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
E20	3	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	4	4	4	3
E21	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
E22	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
E23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5
E24	2	3	5	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2
E25	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
E26	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3
E27	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
E28	5	4	4	2	5	4	4	3	4	2	5	3	3	3	5
E29	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2
E30	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5

E31	2	3	4	5	5	2	2	3	5	4	5	5	5	5	2
E32	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4
E33	5	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5
E34	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2
E35	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3
E36	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E37	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
E38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E39	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
E40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
E41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E42	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
E43	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3
E44	4	4	4	5	3	3	2	5	4	3	5	5	4	5	4
E45	3	2	5	5	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
E46	3	2	5	4	5	2	2	2	3	2	5	4	4	4	3
E47	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
E48	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3
E49	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4
E50	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
E51	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4
E52	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3
E53	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4
E54	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
E55	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2
E56	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
E57	3	4	5	4	4	5	2	3	5	3	5	4	4	4	3
E58	2	2	3	3	5	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2
E59	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
E60	3	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	4	4	4	3
E61	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
E62	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3

E63	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5
E64	2	3	5	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2
E65	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
E66	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3
E67	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
E68	5	4	4	2	5	4	4	3	4	2	5	3	3	3	5
E69	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2
E70	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3
E71	2	3	4	5	5	2	2	3	5	4	5	5	5	5	2
E72	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4
E73	5	4	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5
E74	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2
E75	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3
E76	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
E77	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3
E78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E79	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
E80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5
