



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución
Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador,
Lima 2016

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

AUTORA:

Br. Ortiz Quispe Jessica Milagros

ASESORA:

Dr. Epiquen Chanchahuana Migdonio

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez

Secretaria

Dr. Juan Mendez Vergaray

Vocal

Dedicatoria

A mi hijo Héctor Rodríguez mi fortaleza, por ser mi motivo de superación. A mi esposo por su continuo apoyo. A mi familia que siempre querrá lo mejor para mí.

Agradecimiento

A mis padres, por ser personas que buscan siempre la mejora continua de todos los miembros de la familia y la mía propia. A mis maestros que son los impulsores de haber terminado esta etapa de estudio.

Declaración de autenticidad

Yo, Jessica Milagros Ortiz Quispe, estudiante del Escuela de Postgrado, Maestro en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, declaro el trabajo académico titulado “Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016” presentada, en 123 folios para la obtención del grado académico de Maestra en administración del educación es de mi autoría, de conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV.VA. Lima 31 de marzo del 2016. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 31 de marzo del 2016

Jessica Milagros Ortiz Quispe

DNI 10591412

Presentación

Señores laboradores del jurado:

En desempeño a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de Posgrado del Universidad “César Vallejo”, Sede Lima Norte, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación titulado: Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016. El objetivo fue determinar la relación entre los Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

El proyecto de investigación consta de VII capítulos: En el capítulo I: introducción, se presenta antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos. En el capítulo II: marco metodológico, se muestra las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III: resultados. En el capítulo IV: discusión. En el capítulo V: conclusiones. En el capítulo VI: recomendaciones. En el capítulo VII: referencias bibliográficas. Anexos

Existe correlación entre las dos variables proceso de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad César vallejo y merezca su respectiva aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica	18
1.3 Justificación	42
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	45
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	48
2.2. Operacionalización de variables	48
2.3. Método	50
2.4. Tipo de estudio	50
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Métodos de análisis de datos	57
2.9. Consideraciones éticas	58

III. Resultados	59
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias bibliográficas	80
Anexos	85
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Constancia	
Anexo 4. Matriz de datos	
Anexo 5. Instrumento	
Anexo 6. Instrumento de medición de la variable dependiente	
Anexo 7. Validación de instrumentos Artículo científico	
Anexo 8. Documentos para validar instrumentos	
Apéndice 9. Confiabilidad de instrumentos	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable procesos de gestión.	49
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de variable desempeño directivo.	50
Tabla 3.	Población de la investigación.	52
Tabla 4.	Técnicas de los instrumentos de procesos de gestión y desempeño directivo.	54
Tabla 5.	Escalas y baremos del variable procesos de gestión.	55
Tabla 6.	Escalas y baremos del variable desempeño directivo.	55
Tabla 7.	Validación del variable procesos de gestión.	56
Tabla 8.	Validación del variable desempeño directivo.	56
Tabla 9.	Confiabilidad de los procesos de gestión.	56
Tabla 10.	Confiabilidad del desempeño directivo.	57
Tabla 11.	Niveles del variable procesos de gestión.	60
Tabla 12.	Niveles del dimensión planificación.	61
Tabla 13.	Niveles del dimensión organización.	62
Tabla 14.	Niveles del dimensión dirección.	63
Tabla 15.	Niveles del dimensión control.	64
Tabla 16.	Niveles del variable desempeño directivo.	65
Tabla 17.	Niveles del dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	66
Tabla 18.	Niveles del dimensión orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	67
Tabla 19.	Correlación y significación entre los procesos de gestión y el desempeño directivo.	68
Tabla 20.	Correlación y significación entre los procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	69
Tabla 21.	Correlación y significación entre los procesos de gestión y la orientación de los procesos pedagógicos.	70

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Cumplimientos del primera competencia.	36
Figura 2. Cumplimientos del segunda competencia.	37
Figura 3. Cumplimientos del tercera competencia.	38
Figura 4. Cumplimientos del cuarta competencia.	39
Figura 5. Cumplimientos del quinta competencia.	40
Figura 6. Cumplimientos del sexta competencia.	41
Figura 7. Niveles del variable procesos de gestión.	60
Figura 8. Niveles del dimensión planificación.	61
Figura 9. Niveles del dimensión organización.	62
Figura 10. Niveles del dimensión dirección.	63
Figura 11. Niveles del dimensión control.	64
Figura 12. Niveles del variable desempeño directivo.	65
Figura 13. Niveles del dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	66
Figura 14. Niveles del dimensión orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	67

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada “Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016”. El objetivo de la investigación fue determinar la relación de los procesos de gestión y desempeño directivo en la institución N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

La presente investigación utilizó como métodos el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, tipo básico. La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. La población fue de 91 docentes de primaria y secundaria de la institución educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables procesos de gestión y desempeño directivo; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach 0,991 para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, = .752** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables procesos de gestión y desempeño directivo, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: Procesos de gestión, desempeño directivo y institución educativa

Abstract

This research work entitled "Management processes and management performance in the Educational Institution N ° 7213" Peruvian Japanese "Villa El Salvador, Lima 2016". The objective of the research was to determine the relationship of management processes and management performance in the institution N ° 7213 "Peruvian Japanese" Villa El Salvador, Lima 2016.

The present investigation uses as methods the quantitative approach, with no experimental design, basic type. The research was of a basic type, the scope was descriptive correlational and the design used was non-experimental, cross-sectional. The population was of 91 teachers of primary and secondary of the educational institution N ° 7213 "Peruvian Japanese" Villa El Salvador, Lima 2016. To collect the data the instruments of the variable processes of management and managerial performance were used; the reliability of Alpha de Cronbach 0,991 was performed for both variables. Data processing was performed with the SPSS software (version 23).

Performed the descriptive analysis and the correlation through Spearman's Rho coefficient, = .752 ** which is interpreted as a high positive relationship between the variables management processes and managerial performance, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rejecting the null hypothesis.

Key words: Management processes, managerial performance and educational institution

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Osorio (2014) realizó la tesis titulada *El Desarrollo Administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. El propósito fue establecer el uso correcto de desarrollo de gestión, indicando la relevancia y proporciona un modelo de aplicación de los Procesos. Se llevó a cabo la investigación de los Procesos de gestión administrativa y la influencia en establecimiento educativo, de Planteamiento cuantitativo, grado descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental y tuvo como muestra 80 organizaciones, de Preprimaria, Primaria, Básico y Diversificados. Se tomó una población a 60 establecimientos. Concluyendo que da se acepta la hipótesis alternativa, donde las instituciones educativas no usan de manera correcta los Procesos de gestión administrativa; por lo que muestran efecto negativo, tales como: deserción colegial, falta de ingresos económicos, no se incrementa el número de estudiantes y la falta de ingresos no permite que los sueldos sean alto, por lo que se rechazó la hipótesis nula. En cuanto a la organización y la dirección no cumplen con las actividades programadas por la falta de planificación que presente objetivos, misión, visión y los cumplimientos y actividades delegadas.

Garcés (2012) hizo la investigación titulada: *Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del instituto superior tecnológico experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato*, para optar el Grado Académico de Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior, en la Universidad Técnica de Ambato. El objetivo es determinar la incidencia del liderazgo Educativo en la Gerencia de aula de los maestros del Instituto Superior Tecnológico Experimental "Luis A. Martínez. La presente investigación es cualitativa por el conjunto de propiedades del objeto: liderazgo educativo y gerencia de aula. Se trabajó con una muestra de 3 autoridades, 23 docentes y 80 estudiantes del ISTEAM, durante el año lectivo, 2008- 2009. Conclusiones: Referente al trabajo en equipo que realizan los estudiantes existe contradicción, entre autoridades, docentes y estudiantes se debe hablar un mismo lenguaje de trabajo en equipo para alcanzar cambios

fundamentales y transformacionales en las actividades educativas. No existe coordinación entre autoridades profesores y estudiantes para llevar un liderazgo horizontal con tareas técnicas en equipo, donde haya la participación coordinada de los involucrados obteniendo así metas y objetivos satisfactorios, para que los estudiantes venzan sus obstáculos frecuentemente en el accionar del aula. Existe una mediana participación de los involucrados en las actividades institucionales por la observancia de un liderazgo autocrático.

Reeves (2010) realizó la investigación llamada *Liderazgo directivo en la escuela del grado de vulnerabilidades sociales* para escoger los grados de magísteres en gestiones y política pública de las Facultades de Ciencia Física y Matemática de las Universidades Católicas de Chile. Los objetivos de esta investigación son de realización unos diagnósticos de la práctica de liderazgos del director de escuela municipal en sector con alto grado de vulnerabilidades sociales. La investigación se realizó el estudio de liderazgo directivo en función del desempeño del liderazgo directivo. Las metodologías utilizadas contemplan unos análisis cualitativos y cuantitativos en bases a entrevista y a unas encuesta aplicadas a 76 director y 28 profesor. El resultado de la escuela se correlaciona fuertemente con las visiones estratégicas de las escuelas, los involucramientos del apoderado y las motivaciones del profesor, las cuales se ven favorecidas si los directores reconocen y valoran sus trabajos. Se destacan en la escuela de mejor resultado unas fuertes integraciones del apoderado en los establecimientos, unos proyectos educativos claros y compartidos por todo, unos trabajos cercanos con los sostenedores y unos climas escolares caracterizados por tener alta expectativa de rendimientos en profesor y alumno, espíritus de superaciones y profesor comprometido con las escuelas y satisfecho con los que hace.

Rodríguez (2006), realizó una investigación titulada; *Estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente, para optar el grado de magister en Planificación Educativa*. El objetivo general analizar el proceso comunicacional que aplican los directores para orientar el desempeño laboral de las instituciones educativas de la III etapa de Educación Básica adscritas al Municipio Escolar de Maracaibo. La muestra

estuvo conformada por 199 docentes y directivos de 11 planteles. La investigación fue de tipo descriptiva, diseño no experimental transversal. Una vez analizado los resultados de la investigación, llega a la conclusión, que Existen barreras técnicas, semánticas, humanas y administrativas en las comunicaciones emitidas por las organizaciones educativas pertenecientes a las instituciones educativas de la III etapa de educación básica del Municipio Escolar de Maracaibo, por cuanto las informaciones no se transmiten oportunamente, con diferencias de las concepciones de los conceptos emitidos. También se detectó que el desempeño laboral de los docentes se caracteriza por ser inadecuado a su labor al reflejar fallas significativas en el comportamiento medido a través de la capacidad de integración a la organización donde laboran, la disposición al cambio ante las nuevas tendencias educativas y su calidad operativa en el cumplimiento de sus deberes; al mismo tiempo presentan debilidades en la ejecución de sus roles de investigador, planificador, promotor social, facilitador y orientador. Con relación a este tema de investigación, en nuestro medio no existen antecedentes de investigaciones con las mismas características de la población; sin embargo se han encontrado trabajos de investigación relacionado al tema de la investigación, que se puede decir que sirven de referencias o puntos de partida para realizar el presente tema de investigación.

Nacionales

Osorio y Torreblanca (2015) realizaron la tesis: *Personalidades y desempeño directivo según los directivos de las UGEL 05 San Juan de Lurigancho y El Agustino. 2015*. Los objetivos de las investigaciones estuvieron dirigidos a determinar las relaciones entre las personalidades y los cumplimientos directivos de las muestras estudiadas. Se utilizó el marco del buen desempeño directivo del Minedu (2012) para establecer las dimensiones de la variable. Las investigaciones fueron de carácter básico, los niveles descriptivos correlacionales y los diseños utilizados son no experimentales, de corte transversales. Las muestras fueron intencionales y estuvieron conformadas por 177 directivos de la institución educativa pública de Educaciones Básicas Regulares de San Juan de Lurigancho y El Agustino 2015. Realizados los análisis descriptivos y las correlaciones a través de los coeficientes de Rho de Spearman, con unos resultados de

Rho=0,534 interpretándose como moderadas relaciones, con unas $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con las cuales se rechazan las hipótesis nulas por lo tanto el resultado señala que existen relaciones directas y significativas entre las personalidades y cumplimientos directivo.

Trujillo (2014) tesis *Gestión administrativa y la satisfacción de los estudiantes de la facultad de ciencias naturales y matemática de la universidad nacional Federico Villarreal, 2012*, para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, se consignó la variable gestión administrativa tomando en cuenta los procesos para una buena gestión educativa. El tipo de investigación de enfoque cuantitativo, método general científico de tipo básica y de estudio nivel correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población se enfocó a 90 estudiantes universitarios de la misma universidad, aplicando la técnica de la encuesta para la recopilación de datos, usando como instrumento un cuestionario. Se concluyó que: la relación de variables es altamente significativa, y a la vez es altamente significativa la relación entre planificación, organización, dirección, y control con la satisfacción de los estudiantes de la Facultad de ciencias naturales y matemática de la UNFV.

Arias (2013) realizó su investigación sobre *La gestión administrativa y la satisfacción laboral con docentes del grado secundaria* cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del institución educativa I.E. "San Juan Bautista" Matucana – Huarochirí; de Planteamiento cuantitativo, grado descriptivo correlacional, diseño no experimental llegando a las siguientes conclusiones que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral utilizaron Rho Spermán 0,879 teniendo en cuenta las dimensiones de planificación organización, dirección y control. Existe una correlación aceptable y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.572, y $p= 0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis alterna. Existe una correlación aceptable y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.515, y $p= 0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis alterna.

Sorados (2010) realizó la investigación: *Influencias de los liderazgos en la calidad de la gestión educativa*, para optar el Grado de Magister en Educación en la UNMSM, los objetivos de la investigación es determinar las relaciones de los liderazgos del director con las calidades de las gestiones educativas del institución educativa de las UGEL 03-Lima, en los periodos marzo-mayo del 2009. La variable gestión educativa tomo en cuenta las dimensiones de gestión por procesos. Los tipos de investigaciones son Básicos, Diseño No Experimentales y de niveles descriptivos - correlacionales, donde se determinan los grados de influencias entre Liderazgos y Calidades de las gestiones educativas. Se trabajaron con unas muestras de 3 directores, 11 docentes y 6 trabajadores del Institución Educativa Teresa Gonzales de Fanning, Melitón Carbajal y Perú Holanda.

Las confiabilidades de los instrumentos, según el Alfa de Cronbach alcanzó 98.7% Aplicaron unas encuesta al director, docente y trabajador arribaron a la siguiente conclusion: De las Pruebas estadísticas de Correlaciones se aprecian que los Valor $p = 0.00$ menor a 0.05, con los cuales se afirman con unos 95% de probabilidades que Como el Valor $p = 0.000$ menor a 0.05, puede afirmar con unos 95% de probabilidades que los liderazgos del director se relacionan con las calidades de las Gestiones educativas del Institución educativa de las UGEL 03-Lima, en los periodos Marzo-Mayo del 2009. Las correlaciones conjuntas fueron de 0.949. Las dimensiones que más influencias en las Calidades de las Gestiones Educativas, son los Pedagógicos (0.619), presentados una correlaciones parciales de 0.937. Los que nos influyen son los Institucionales ($p = 0.041$), con unas correlaciones parciales de 0.46.

1.2. Fundamentación científica técnica y humanística del variable Procesos de gestión

Bases teóricas de los procesos de gestión

Definición de procesos

“Secuencia ordenada de actividades repetitivas cuyo producto tiene valor intrínseco para su usuario o cliente” (Pérez, 2010, p. 51).

Definición de gestión

Carrasco (2009) definió:

La gestión es como el sistema de actividades estratégicas y Planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines metas o propósitos, deben ser perseguidos por personas, instituciones y empresas tanto públicas como privadas (p. 49).

Definición de procesos de gestión

Se define como “la descripción lógica de la secuencia de actividades relacionadas directamente con el negocio, que al ser modelados y automatizados dan valor agregado a sus productos o servicios que finalmente generan para la empresa aumento en su productividad” (Giraldo y Ovalle, 2015, p. 61)

Ponce (2016) indicó:

Es considerada como el resurgimiento de los esfuerzos de la mejora del rendimiento debido a que no se centra en un enfoque singular, ya que ofrece una gran variedad de herramientas para la mejora de las organizaciones; por lo tanto, ayuda a estas a evitar los escollos de la gestión (p. 21).

Según Bustos (2003),”Proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral” (p. 1).

Crissien (2005) determinó:

Los procesos de gestión ameritan profundidad en su estudio, porque de allí derivan las competencias que son clave en los gerentes del nuevo siglo. Es importante el desarrollo de técnicas

administrativas como parte de las habilidades que debe manejar un líder, estos deben conocer a la perfección los Procesos de gestión, como son: planear, direccionar, organizar controlar y evaluar todas las actividades. Los directivos son administradores integrales que para alcanzar esto deben conocer el manejo y desarrollo de ideas y conceptos científicos de los Procesos de gestión (p. 65).

También dice que es una forma sistemática de hacer las cosas. “Se habla de la administración como un proceso, para subrayar el hecho de que todos los gerentes sean cuales fueran sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan actividades interrelacionadas, con solo propósito de alcanzar las metas que se desean” (Stoner, 1996).

“Lo que se puede entender es que en toda institución, empresa, industria, dirección, siempre se tendrá la presencia de sistema para hacer las cosas, conduciendo a las personas por alcanzar un objetivo común”. (Crissien, 2005).

Chiavenato (2002) indicó que los procesos administrativos “se entienden por estos como las secuencias sistemáticas de función donde el administrador sin importar su grado, se compromete continuamente en actividad interrelacionada, como planeación, organización, dirección y control, para lograr los objetivos deseados” (p. 16).

Según Stoner (1996) indicó:

Los procesos de gestión son formas sistemáticas de realizar las actividades administrativas, como parte de los procesos, para que todos los directivos puedan desarrollar objetivos. Es complicado comprender la administración si se ve como partes, se deben visualizar y ver todo como procesos básicos que están interrelacionados entre ellos (p. 59).

Procesos de gestión administrativos

Según Tristán (2001) el proceso administrativo se entiende como el conjunto de operaciones directivas básicas, comunes a cualquier organización o actividad que incluye la planificación, es decir, la determinación de objetivos y los medios y las tareas que son necesarias para lograrlos; la organización, que implica la adecuada combinación de los medios (humanos y materiales) y el tiempo para lograr la ejecución de las tareas planificadas; la regulación, dirección o mando, que está dada por la necesidad de dinamizar el sistema y; el control, o sea, la determinación del nivel de cumplimiento de lo planificado (Hernández, 2012).

Los procesos administrativos son relevantes en toda institución porque es la columna en la cual se apoya una institución siendo el primer paso la planificación de objetivos o metas, para luego llegar a la organización para concretar lo planificado, todo bajo un mando democrático que tome en cuenta las visiones de los integrantes de una institución.

Enfoque teórico de la variable procesos de gestión

Según Fayol (1969) indica que “en las organizaciones sigue siendo un tabú la forma y las maneras de llevar a cabo cada día los procesos de gestión; deben hacerse de una manera secuencial de tal modo que el desempeño de las funciones administrativas puedan lograr los objetivos y metas trazados”. (p. 103).

Según Marcelo y Cojal (2007):

El sentido epistemológico la gestión comprende un conjunto de conocimientos teóricos y técnicos, inherentes a la acción humana puesta al servicio de las organizaciones y orientada al logro de objetivos predeterminados. Mientras que el sentido de proceso la convierte en cuerpo de funciones y procedimientos de cuya puesta en juego depende la realización de los propósitos organizacionales (p. 15)

Portero (s/f) resumió: Sea cual sea el enfoque que decidamos dar a nuestro trabajo para la implantación de la Gestión de Calidad en un centro educativo, parece claro que el primer paso a trabajar debe ser una adecuada Gestión por Procesos, lo que implica una nueva percepción de la gestión de los procesos educativos, caracterizada por: *f* Orientación de las actividades realizadas por el centro a la satisfacción de los implicados en su gestión: Organización y asignación de responsabilidades entre las personas de forma transversal. La asignación de tareas de forma departamental pasa a subordinarse a la designación de responsabilidades en función de la intervención en los procesos. Es una visión más plana y sencilla del centro, no tan jerárquica y burocrática como a veces pudiera resultar según los enfoques más clásicos de organización del trabajo.

Evaluación de la gestión en base a los indicadores de rendimiento y resultados de los procesos definidos. De esta forma, el cumplimiento de las tareas y actividades encomendadas no se considera suficiente, es necesario obtener los resultados planificados en función de la finalidad perseguida con cada proceso.

Precursores de la gestión

Baldeos (2015), nombró a los siguientes precursores de la gestión:

Confucio

Filósofo, proporcionó una serie de reglas para la administración pública:

Las personas que ocupan condiciones públicas deben conocer bien el país para así estar en condiciones de resolver sus problemas.

Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo.

Los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas, desinteresadas y capaces.

Adam Smith

Fue un economista y filósofo británico, proporcionó valiosos aportes para la administración: a) la predicción de posibles conflictos entre dueños de las fábricas y los trabajadores mal asalariados; b) la acumulación del capital como

fuerza para el desarrollo económico; y, c) la defensa del mercado competitivo como el mecanismo más eficiente de asignación de recursos.

Según Robbins y DeCenzo (2009), Adam Smith llegó a la conclusión de que la división del trabajo elevaba la productividad porque aumentaba la habilidad y destreza de cada obrero, economizaba el tiempo que normalmente se perdía al cambiar de una tarea a otra, y creaba inventos y máquinas que ahorraban trabajo.

Henry Metcalfe

Se distinguió por implementar nuevas técnicas de control administrativo e ideó una buena manera de control, considerada como muy eficiente. Publicó un libro titulado "El costo de producción y la administración de talleres públicos y privados", considerada como una obra precursora de la administración científica.

Woodrow Wilson

Hizo una separación entre política y administración y le dio el calificativo de ciencia a la administración, propugnando su enseñanza a nivel universitario.

Frederick Taylor

Fue ingeniero mecánico y economista estadounidense. Se le consideró padre de la administración científica; Taylor trabajaba entre los años 1880 y 1915 en una serie de empresas, realizando unos varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración, descubriendo fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano. Además promovió que las fuentes de empleo aumentaran la paga a los trabajadores más productivos.

De acuerdo con Robbins y DeCenzo (2009), Taylor quería producir una revolución mental en los obreros y gerentes mediante la creación de lineamientos claros para mejorar la eficiencia de la producción. Definió cuatro principios de la administración:

Desarrollar una ciencia, para cada uno de los elementos del trabajo de un individuo, que reemplace el viejo método de la regla empírica.

Seleccionar al obrero científicamente y, después, capacitarlo, prepararlo y desarrollarlo.

Cooperar de buen talante con los obreros para garantizar que todo su trabajo se sujete a los principios de la ciencia que se haya desarrollado.

Dividir el trabajo y la responsabilidad en partes casi iguales entre gerentes y obreros. Los gerentes absorben todo el trabajo para el que están mejor preparados que los obreros. (p. 24).

Henry Fayol

Fue ingeniero y teórico de la administración de empresas. Fayol fue el primero que destruyó una teoría general de la administración, por lo que se considera "el padre de la administración moderna". Fue el primero que propuso que se enseñara administración en los centros educativos.

Robbins y Couler (2010) mencionaron que Henry Fayol enumeró 14 principios de la administración:

- (1) División del trabajo. La especialización aumenta el rendimiento al hacer más eficientes a los empleados.
- (2) Autoridad. Los gerentes deben poder dar órdenes y la autoridad les da este derecho.
- (3) Disciplina. Los empleados deben obedecer y respetar las reglas que rigen a la organización.
- (4) Unidad de mando. Todo empleado debe recibir órdenes de un solo superior.
- (5) Unidad de dirección. La organización debe tener un solo plan de acción para guiar a gerentes y trabajadores.
- (6) Subordinación de los intereses individuales al interés general. Los intereses de cualquier empleado o grupo de empleados

no deben tener prioridad sobre los intereses de la organización como un todo.

- (7) Remuneración. Los empleados deben recibir un pago justo por sus servicios.
- (8) Centralización. Este término se refiere al grado en que los empleados se involucran en la toma de decisiones.
- (9) Escalafón. Línea de autoridad desde el gerente de nivel más alto hasta los niveles inferiores.
- (10) Orden. Las personas y los materiales deben estar en el lugar y momento adecuados.
- (11) Equidad. Los gerentes deben ser amables y justos con sus subordinados.
- (12) Estabilidad en los puestos del personal. La administración debe realizar una planeación ordenada del personal y garantizar que hay reemplazos disponibles para las vacantes.
- (13) Iniciativa. Los empleados que tengan permitido originar y llevar a cabo planes, tendrán un mayor nivel de esfuerzo.
- (14) Espíritu de grupo. Promover el espíritu de equipo generará armonía y unidad dentro de la organización (p. 29).

Dimensiones de los procesos de gestión

Dimensión planificación

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) determinó: “Procesos para los compromisos a 2 o más tipos de individuos que laburan unidas de maneras estructuradas, con los propósitos de lograr unas metas o unas series de meta específica” (p. 249).

Pérez (2010) afirmó:

Las planeaciones, son las funciones administrativas que determinan por anticipos qué deben hacerse y cuál objetivo deben alcanzar. Las planeaciones tienen su propia característica y están constituidas por 4 etapas secuenciales: establecimiento de metas por alcanzar, toma de decisiones respecto de las

acciones posteriores y determinaciones del plan y la norma o reglamento (p. 24).

La planificación es la etapa de proyección de una empresa, vinculada a su visión institucional, por ende, en todo proceso administrativo esta etapa es fundamental e involucra todas las etapas de la producción y también involucra a todos los trabajadores de una institución para el logro de los objetivos. Planificación es la determinación esos significa que se debe establecer el objetivo y meta para las instituciones e indicación el medio de los que se van a alcanzar ese objetivo. Las planificaciones tienen que ver con los que ser hecho (Sinchi, 2013, p. 12).

Chiavenato (2002) determinó:

La planificación es la etapa de proyección de una empresa, vinculada a su visión institucional, por ende, en todo desarrollo administrativo esta etapa es fundamental e involucra todas las “etapas de la producción y también involucra a todos los trabajadores de una institución para el logro de los objetivos (p. 76).

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2010) estos procesos comprendieron: Plan Estratégico: Plan diseñado para lograr la meta general de unas organizaciones. Plan Operativo: Plan que contiene rasgos para poner en prácticas o aplicación del plan estratégico en la actividad diaria (p. 249).

Vásquez (2009):

Es el conjunto de procesos de diseño, desarrollo y mantenimiento de un proyecto de intervención que relaciona las metas y las competencias institucionales con las demandas y las oportunidades Es un cálculo que a partir de las situaciones

existentes se orienta a las metas y objetivos, con una clara visión, resguardando los aspectos de implementación y su respectiva evaluación (p .15).

Planeación estratégica

Según Vásquez (2009):

La planificación estratégica es el conjunto de procesos de diseño, desarrollo y mantenimiento de los proyectos de intervención que relaciona las metas y las competencias institucionales con las demandas y las oportunidades. Es un cálculo que a partir de las situaciones existentes se orienta a las metas y objetivos, con una clara visión, resguardando los aspectos de implementación y su respectiva evaluación (p. 39).

Dimensión organización

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definieron “desarrollo para comprometer a 2 o más personas que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas” (p. 250).

Pérez (2010) sostuvo que organizaciones, son las funciones administrativas que se ocupan de agrupación toda la actividad necesaria para realizar los que se planearon. Las organizaciones implican tareas, individuos, órgano y relación. Relacionado a sus alcances, las organizaciones se presentan en 3 etapas: globales (diseños organizacionales), departamentales (diseño departamental) y niveles de tarea y operación (diseño de cargos y tareas)

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2010) estos procesos comprendieron: Diseños organizacionales: determinación las estructuras de las organizaciones

que son más convenientes para las estrategias, los personales, las tecnologías y la tarea de las organizaciones.

Estructuras organizacionales: las formas de división, organizacionales y coordinaciones las acciones de las organizaciones.

Divisiones de los trabajos: descomposición unas tareas complejas en su componente, del forma en que la persona sea responsable de unas series limitadas de actividad, en lugares de las tareas generales. En ocasión llamadas divisiones de las manos de obras.

Departamentalizaciones: agrupaciones en departamentos aquella actividad de trabajos que es similar o tiene unas relaciones lógicas.

Tramos de controles administrativos: los números de trabajadores que dependen directamente de unos gerentes dados. También llamados tramos de controles o tramos de administraciones.

Cadenas de mandos. Los planes que especifican quienes dependen de quiénes en unas organizaciones; esta línea de dependencias es característica central de unos organigramas.

Koontz (2010) determinó: las identificaciones, clasificaciones de actividad requerida, son conjuntos de actividad necesaria para alcanza miento objetivo, asignaciones a unos grupos de actividad a unos administradores con poderes de autoridades, delegaciones, coordinaciones, y estructuras organizacionales. Se pueden saber a unas organizaciones como unas estructuras de función o puesto formalizado.

Dimensión dirección

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definieron como “desarrollo para dirigir e influir en las actividades de los laboradores de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea” (p. 251).

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2010) este desarrollo incluyó: “motivación: los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta de una persona” (p. 251).

Pérez (2010) sostiene que: “tomar decisiones y medidas frente a los problemas imprevistos que afecten la Institución, previa consulta a los institucionales asesores o a sus colaboradores inmediatos” (p. 18).

Pérez (2010) señaló: La Dirección, pilar, es uno de los pilares de la administración que se ocupa de agrupar actividades necesarias para ejecutar y elaborar lo que se proyectó. La dirección involucra tarea, personas, órganos, grupos, etc.

Según Carrasco (2009), la función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos y metas establecidos por ellos mismos, a través de la orientación, coordinación y motivación del personal. La dirección debe estar presidida por un gerente, o director, esta autoridad debe poseer las cualidades necesarias para dirigir esta institución con eficacia y eficiencia. La dirección involucra a todos los elementos de una institución u dirección para ejecutar lo que se planificó, en ese sentido todas las partes deben estar comprometidas con el logro de los mismos objetivos y enrumados en la misma dirección.

Dimensión control

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definieron “Procesos para la aseguración que la actividad real se ajusta a la actividad planificada” (p. 251).

Pérez (2010) definió:

El control, es la función administrativa que trata de garantizar que lo planeado, organizado y dirigido cumpla realmente los objetivos previstos. El control consta de cuatro fases: el establecimiento de estándares o criterios, la observación del desempeño, la comparación del desempeño con el estándar establecido y la acción correctiva para enmendar los desvíos o variaciones. En cuanto a su alcance, el control puede ejercerse en tres niveles:

estratégico, táctico y operacional. Los principios generales aplicables al control son la garantía del objetivo; la definición de los estándares; el principio de excepción y el de acción. Las técnicas relacionadas con el control son las mismas utilizadas en la planeación (p. 25).

Los controles son las funciones administrativas que tratan de garantizar que lo planificado, ordenado y direccionado cumplan realmente con el objetivo previsto. Los controles constan de cuatro etapas: los establecimientos de estándar o criterio, las observaciones de los cumplimientos, las comparaciones de los cumplimientos con los estándares establecidos y las acciones correctivas para la enmendación del desvío o variación.

Bases teóricas de la variable desempeño directivo

Definición de desempeño

Chiavenato (2004, p. 359), plantea "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados".

Según Palacio (2005), considero que:

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (p. 155).

Robbins y Judge (2013), fundamentó que:

Es probable que los trabajadores felices sean más productivos. No obstante, algunos investigadores solían creer que era un mito

la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. Cuando se reúnen datos sobre la satisfacción y la productividad para la organización en su conjunto, se encuentra que las empresas que tienen más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos (p. 84).

Definiciones de desempeño directivo

El Límites del Buen Desempeño del Directivo, Ministerio de Educación (2012) estableció: “Son las acciones que se observan al realizar el directivo y que evidencia los manejos de las competencias. En Esta definiciones se puede identificar 3 naturalezas: (1) actuaciones observables (2) en correspondencias a unas responsabilidades y (3) logros de determinadas resultado” Minedu, 2014, p. 36).

Ministerio de educación (2012) determinó al desempeño directivo como:

La práctica de direcciones escolares, son los conjuntos de acción que son frutos de las identificaciones de una menester, son sistemáticas, eficaces, eficientes, que se sostiene, se estira, idealizada y elaborada por los laboradores del institución didáctica, y que, de igual forma de saciar la menester las menesteres y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora evidente en el logro de los aprendizajes, en un límites ético y técnico, alineadas con su misión, su visión y sus valores. Estas prácticas deben servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus Procesos (Ministerio de Educación, 2014, p. 31).

Bolívar (1997) indicó:

El reto crítico es lograr un desarrollo institucional de las escuelas de manera que funcionen como unidades de cambio en las que el liderazgo está difuso, porque el conjunto de la institución se ha

apropiado de él. Esto nos lleva a pensar en temas como distribución de poder, empoderamiento y toma de decisiones compartidas. A esto se le llama también liderazgo distribuido, puesto que se encuentra “repartido” a grado vertical y horizontal en la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2012, p. 16).

Ministerio de educación (2014) estableció: “El Límites de Buen Desempeño del Directivo está demarcado en 2 dominios, 6 competencias y veintiún cumplimientos” (p. 33).

Este planteamiento del gestión colegial parte del certeza de que la misión del escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar.

La gestión colegial

Ministerio de educación (2012) indicó:

El director y el consejo colegial ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los Procesos pedagógicos. Existe una organización colegial en la que participan distintos elementos educativos (directivo, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes (p. 9).

Guerrero (2012) estableció:

La gestión de las escuelas se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada de igual forma en una estructura cerrada, compartimentada y

piramidal, donde decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo (Ministerio de Educación, 2014, p. 12).

La convivencia

Ministerio de educación (2012) indicó:

Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios del escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad (p. 9).

Límites del buen desempeño directivo en función a líder pedagógico

El límite de buen desempeño de los directivos son unas herramientas estratégicas de las reformas de la institución educativa que se enmarcan dentro de la política de desarrollo docente priorizadas por el sector educación. En el Plan Estratégico Sectorial Multianual Pesem (2012), se propone para el ámbito de la gestión: “Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los Procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes”

Ministerio de educación (2012) es la razón por la cual la consecuencia principal del cambio de la asociación educativa alrededor, alude a la necesidad de elegir pioneros, preparados y compuestos. De esta manera, los Límites de Buena Ejecución de Líderes se convierten en un dispositivo clave de uso de una Alcanzando arreglos de adelanto pioneros.

Enfoques teóricos

Calidad de vida en el trabajo

El término calidad de vida en el trabajo (CVT) fue acuñado por Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según, él, el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. La calidad de vida en el trabajo asimila dos posiciones antagónicas: por una parte las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por la otra, los intereses de las organizaciones en cuanto a los efectos que potencian la productividad y la calidad.

Según Chiavenato (2009) consideró:

La calidad de vida en el trabajo se ha utilizado como indicador de las experiencias humana en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivados que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones (p. 492).

Chiavenato (2009) estableció como:

La satisfacción con el trabajo ejecutado. Las posibilidades de futuro en la organización. El reconocimiento por los resultados alcanzados. El salario percibido. Las prestaciones recibidas. Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización. El entorno psicológico y físico del trabajo. La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones. Las posibilidades de estar comprometidos y participar activamente (p. 492).

La calidad de vida en el trabajo implica aspectos intrínsecos (contenidos) y extrínsecos (contexto) del puesto. Afecta a las actitudes personales y a los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por innovar o aceptar cambios, y, sobre todo agregar valor a la organización

Relaciones laborales

Según Chiavenato (2009, p. 447), considero que una parte del trabajo de los gerentes de línea consiste en supervisar a sus subordinados. Estos requieren de atención y seguimiento, porque enfrentan varias contingencias internas y externas y además están sujetos a problemas personales, familiares, económicos y de salud a, preocupaciones diversas, a dificultades para transportarse o atender a compromisos, a problemas con drogas, tabaco o alcohol. Diversos problemas afectan el desempeño de las personas.

Según Milkovich y Boudreau, citado por Chiavenato (2009), diseñan un programa de relaciones con los empleados deben incluir:

Comunicación: La organización debe comunicar su filosofía a los empleados, pedirles sugerencias y opiniones sobre temas laborales.

Cooperación: La organización debe compartir la toma de decisiones y el control de las actividades con los empleados para obtener su cooperación.

Protección: El sitio de trabajo debe contribuir al bienestar de los empleados y garantizar protección contra posibles persecuciones

Asistencia: La organización debe responder a las necesidades especiales de cada empleado brindándole asistencia.

Disciplina y conflicto: La organización debe tener normas claras para imponer la disciplina y manejar el conflicto (p. 447).

Dimensiones de desempeño directivo

Dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Ministerio de Educación (2014) Se aclaró que incluyen la habilidad que los pioneros completan para el desarrollo y uso de los cambios escolares, supervisar las condiciones que mejoran el aprendizaje a través del avance de la organización, la concurrencia anticipada en gobierno de la mayoría de gobierno e intercultural y la cooperación de las familias y el grupo de personas, La mejora de la evaluación ordenada de la administración de fundamentos instructivos. Según los límites del buen desempeño directivo esta dimensión presenta los siguientes indicadores que son competencias, con sus respectivos ítems:

Ministerio de Educación (2014) estableció: “Competencia 1 “Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los Procesos pedagógicos, el clima colegial, las características de los estudiantes y su entorno; orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje”. (p.40).

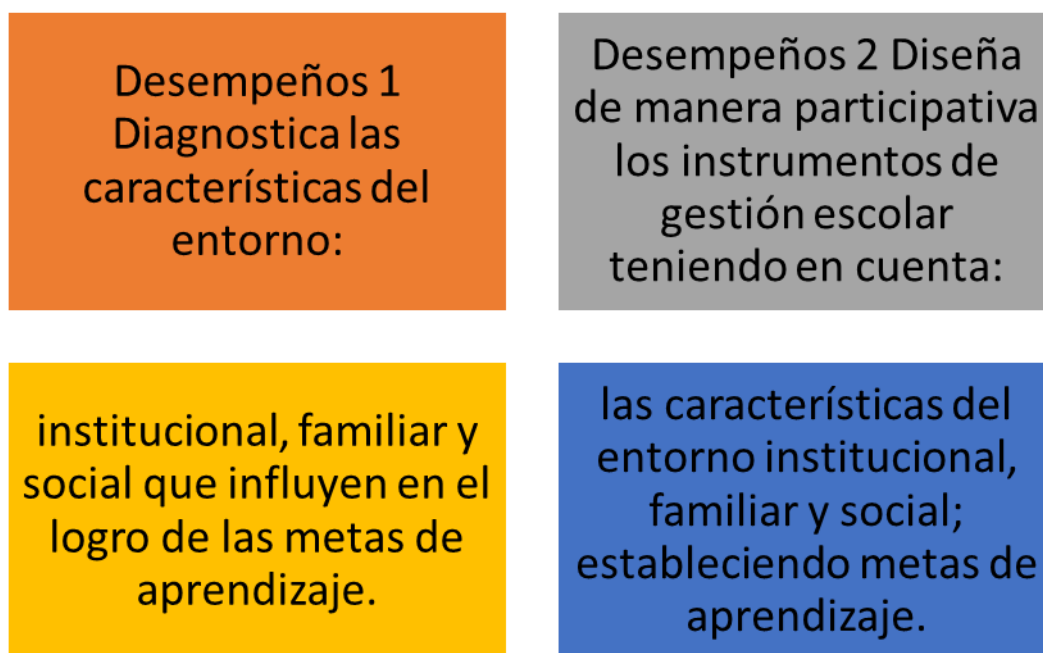


Figura 1. Cumplimientos de la primera competencia. Ministerio de Educación (2014).

En cuanto al desempeño 1, explica lo importante que es diagnosticar las características del contexto de la escuela, de las familias y en el aspecto social que tiene un efecto en los logros de los propósitos de los aprendizajes. En cuanto al desempeño 2, se expresa lo relevante que es el diseño de forma participativa de los instrumentos de gestión y se debe tomar en cuenta los caracteres del contexto de la institución, las familias, el entorno social, pero siempre estableciendo las metas de la institución.

Ministerio de Educación (2014) estableció: “Competencia 2 Promueve y sostiene la participación democrática de los varios elementos de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima colegial basado en el respeto, el impulso, la cooperación mutua y el reconocimiento de la diversidad”. (p.41).

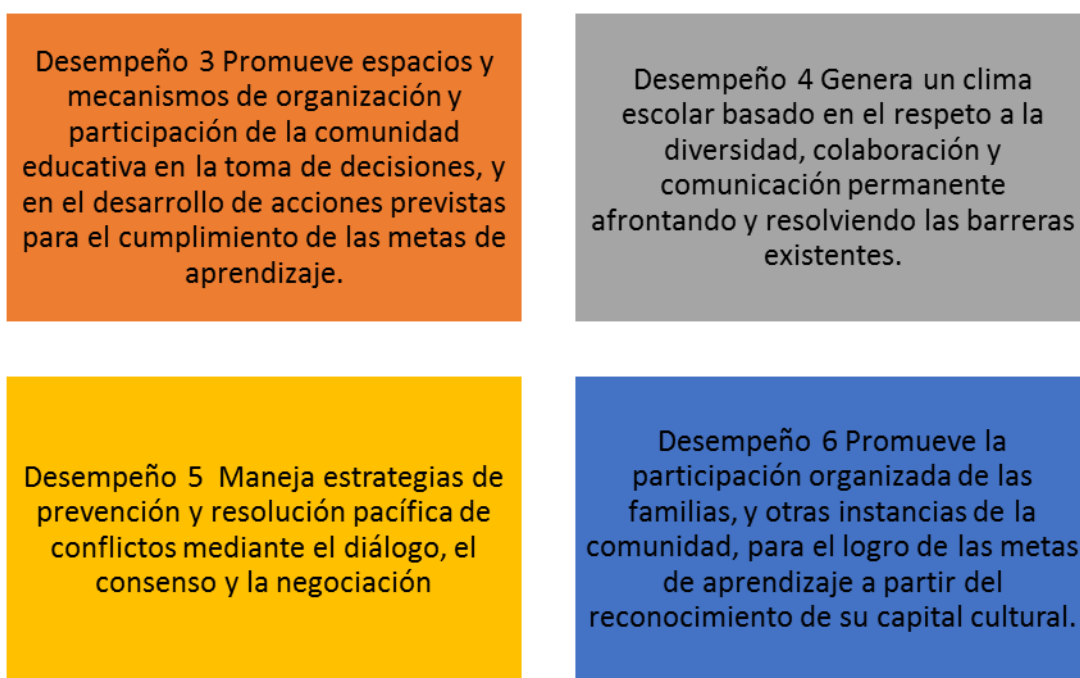


Figura 2. Cumplimientos de la segunda competencia. Ministerio de Educación (2014).

En el desempeño 3, se explica lo importante que es promover espacios y formas de organización, de tal manera que se garantice la participación de los integrantes de la comunidad institucional, esta comunidad debe participar de la toma de decisiones y desarrollar todas las medidas previstas en función al

desempeño de propósitos de aprendizaje. En el desempeño 4, explica la importancia de generar un clima colegial que se base en el respeto a las diversidades, interrelaciones orales y cooperación constante; de tal manera que afronte y resuelva las barreras que existen. En el desempeño 5, está referido al manejo de estrategias que prevengan y solucionen pacíficamente los problemas que existen, a través del diálogo, los consensos y las negociaciones. En el desempeño 6, está referido a promover la participación de la familia y entidades de la comunidad, en el logro de propósitos de aprendizaje, tomando en cuenta el reconocimiento del capital cultural.

Ministerio de Educación (2014) indicó: “Competencia 3 Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos”. (p.42).

Desempeño 7 Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño 8 Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.

Desempeño 9 Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.

Desempeño 10 Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.

Desempeño 11 Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales

Figura 3. Cumplimientos de la tercera competencia. Ministerio de Educación (2014).

En cuanto al desempeño 7, explica lo importante que es gestionar la utilización adecuada de las infraestructuras, equipamientos y materiales educativos que dispone la escuela, en beneficio del aprendizaje de los estudiantes. En el desempeño 8, explica lo importante que es gestionar la utilización adecuada del tiempo en la escuela, todo a favor del aprendizaje, asegura el fiel desempeño de propósitos y los resultados serán en beneficio de los estudiantes, en el desempeño 9, se explica lo importante que es la gestión adecuada del recurso financiero para el beneficio de los propósitos de aprendizaje que se ha trazado cada escuela, esto está basado en enfoques orientados a los resultados. En el desempeño 10, explica lo importante que es gestionar el normal desempeño de estrategias de previsión y el manejo de problemas o de riesgos; se debe asegurar la integridad de toda la comunidad educativa. En cuanto al desempeño 11, se explica que es relevante dirigir al equipo de administrativos o de soporte de las escuelas que están orientando los cumplimientos para la consecución de las metas institucionales.

Ministerio de Educación (2014) explicó: “Competencia 4 Lidera Procesos de evaluación del gestión del institución educativa y de rendición de cuentas en el límites del mejora continua y el logro de aprendizajes”. (p.43).

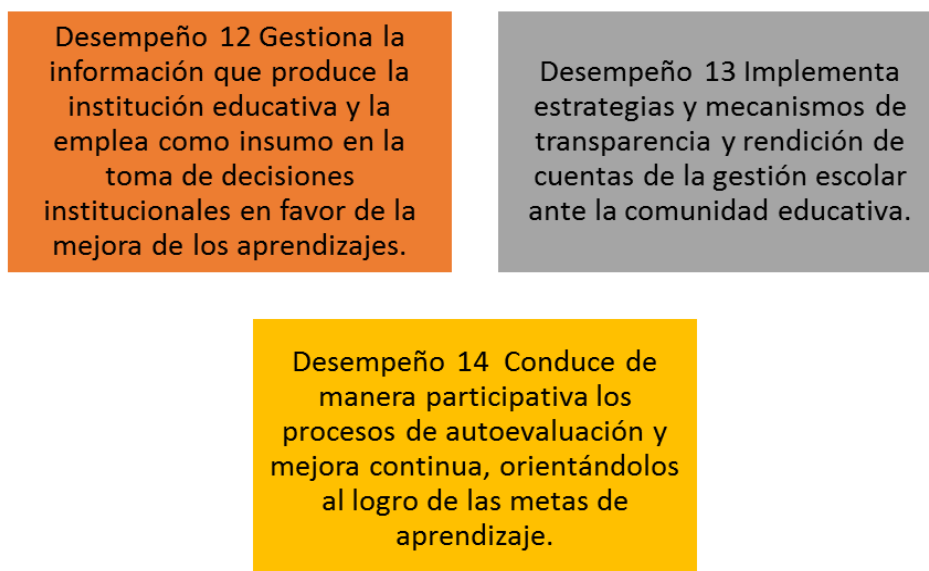


Figura 4. Cumplimientos de la cuarta competencia. Ministerio de Educación (2014).

En cuanto al desempeño 12, se explica lo importante que es gestionar los informes que se producen en la escuela y los emplea como insumos en la toma de decisiones de la institución en el bien de las mejoras educacionales. En cuanto al desempeño 13, explica lo relevante de la implementación de estrategias y formas de rendición de cuentas de los Procesos de gestión colegial ante todos los componentes de la comunidad educativa. En cuanto al desempeño 14, explica la importancia de conducir de forma participativa en el desarrollo de autoevaluación de las mejoras continuas, orientado al logro de propósitos de aprendizaje.

Dimensión orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Ministerio de Educación (2014) indicó que comprenden las competencias de los directivo que están enfocadas hacia el desarrollo del profesión docente y los Procesos de acompañamiento sistematizado al profesor para mejorar en el desenvolvimiento de alcanzar los aprendizajes tomando en cuenta el respeto a la diversidad e inclusión de nuestros estudiantes.

Ministerio de Educación (2014) estableció que la quinta competencia espera promover y liderar una comunidad de aprendizajes con los profesores de sus instituciones educativas, basadas en la cooperación mutua, las autoevaluaciones profesionales y la formación permanente; orientadas a la mejora de las prácticas pedagógicas y de este modo asegura los logros de aprendizaje.

Desempeño 15 Gestiona oportunidades de formación continua de docentes, para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.

Desempeño 16 Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.

Desempeño 17 Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsando la implementación y sistematización de las mismas.

Figura 5. Cumplimientos de la quinta competencia. Ministerio de Educación (2014).

En el desempeño quince, está referido a la gestión de oportunidades para la preparación permanente de los profesores, esto en función a mejorar sus cumplimientos y de este modo alcanzar los propósitos de los aprendizajes; en cuanto al desempeño 16, está referido a la generación de espacios y formas de trabajo colaborativo de los profesores y las reflexiones que se deben hacer en la práctica pedagógica que busquen mejorar los Procesos de enseñanza y el clima colegial. Por otro lado, en el desempeño 17, se explica lo importante que es la estimulación de iniciativas de los profesores, Estas deben estar vinculadas a la innovación pedagógica e impulso de la implementación y sistematizar las mismas investigaciones.

Ministerio de Educación (2014) indicó: “Competencia 6 **Gestiona** la calidad de los Procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje”. (p.47).

Desempeño 18 Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.

Desempeño 19 Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.

Desempeño 20 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

Desempeño 21 Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.

Figura 6. Cumplimientos de la sexta competencia. Ministerio de Educación (2014).

En el desempeño 18, se toma en cuenta la orientación y promoción de los equipos docentes, el trabajo colegiado y/o en equipos docentes son de gran importancia, especialmente en el momento de la planificación curricular; y es a

partir de este momento que se realiza la articulación del currículo, nacional, regional y local. Por otro lado, en el desempeño 19, explica lo importante que es propiciar una práctica docente que se base en las estrategias de aprendizajes por cooperación y especialmente se busca que los estudiantes indaguen o investiguen; también es importante tomar en cuenta el conocimiento la atención a la diversidad que existen en todas las aulas. De igual forma, en el desempeño 20, explica la importancia del monitoreo y acompañamiento orientado a la utilización de estrategias, recursos y procedimientos metodológicos, también reflexiona sobre lo importante que es el uso del tiempo y los materiales que proporciona el Ministerio de Educación para alcanzar los propósitos de aprendizajes establecidos y la consideración a tomar en cuenta las menesteres individualizadas de los estudiantes. En cuanto al desempeño 21, está referido al monitoreo y orientación de los Procesos que se consideran durante la evaluación de todos los aprendizajes; de tal manera que se realicen con criterios pertinentes y coherentes a los aprendizajes que se proponen alcanzar y de este modo asegura una comunicación pertinente de los reportes y la toma de decisiones para implementar acciones de mejoras institucionales, en bienestar de los estudiantes.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La variable Procesos de gestión sienta sus bases teóricas en Pérez (2010) quien determinó los Procesos de gestión y los dimensionó en planificación, organización, dirección y control. Por otro lado el desempeño directivo tiene una justificación teórica en el límite del buen desempeño directivo, elaborado por Ministerio de Educación (2014) quienes definieron que es la acción o acciones observables que realizan los directivo y que evidencian el manejo de las competencias. En esta determinación se pueden identificar tres condiciones: Actuación observable, en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (p.30) y dimensionaron en 2: Gestión para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los Procesos para la mejora de los aprendizajes.

1.3.2 Justificación metodológica

En la presente investigación se posibilita la ampliación del conocimiento de las variables Procesos de gestión y desempeño directivo, permite además establecer la relación entre las variables, se realizó la validez confiabilidad de los instrumentos representando un aporte metodológico.

1.3.3 Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia académica porque permite que los resultados permitan diagnosticar los niveles de Procesos de gestión que presentan el directivo y a establecer la relación con el desempeño directivo y se puede tomar decisiones para que los directivos mejoren sus niveles de Procesos de gestión y se pueda ver reflejado en su desempeño directivo.

1.4. Problema

A nivel internacional las organizaciones educativas se encuentran inmersas en un entorno competitivo donde las fronteras han desaparecido, se acumula fácilmente la información y puede ser transmitida en el mismo tiempo en que la misma proporción que se produce; por lo tanto la gestión por procesos se ve limitada o con problemas que tienen repercusión en los desempeños de los directivos. Los Procesos de gestión son elementos importantes dentro de una institución educativa, abarcan una buena planeación, organización, dirección y control de actividades dentro de la institución educativa. Estos factores importantes para una buena gestión de la institución pública o privada, pero lamentablemente se pueden evidenciar problemas en la etapa de planeación, en la organización, la dirección y el control de la institución educativa. En muchos casos el control y la falta de capacitación a los administrativos han sido dejados de lado, por la presión de seguir buscando nueva infraestructura y corriendo por los términos del año.

Por otro lado, el Ministerio de educación (2014):

Practicar la administración y administración de la escuela que coordina, una parte que infiere aceptar nuevas obligaciones

fijadas en la realización del aprendizaje de suplentes. Estos segmentos constituyen la etapa sobre la que se comunican los diferentes asociados, ya que aportan contribuciones a la valoración de la obtención y ejecución, además del uso de la preparación de programas a través de límites y apuntadores (p. 19).

Los problemas ocurren dentro de la interacción que se realiza entre los miembros de la comunidad educativa. Interacción que debe apuntar a un solo fin: La mejora de la institución educativa; sin embargo los directivos de las instituciones educativas públicas olvidan o lo hacen adrede y su preocupación es más personal que institucional. Por otro lado, en las instituciones educativas se puede evidenciar que existen insatisfacción, desmotivación, descoordinación por parte del personal docente, administrativo y demás miembros de la comunidad educativa; a causa de una mala gestión por algunos miembros del personal directivo de la institución. Los problemas que ocurren en la gestión por procesos suceden por la falta de interés de la parte directiva en el tema mencionado, anteponiendo intereses personales a los intereses administrativos e institucionales.

Por lo que se observan dificultades en el desempeño de los directivo de la IE Peruano Japonés, especialmente en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; por lo que se evidencian dificultades en la planificación de su desempeño, dificultades en la Participación y limitaciones en las condiciones operativas; de igual forma presentan dificultades en la gestión por procesos y el desempeño directivo para la mejora de los aprendizajes que realizan a los docentes del institución educativa.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Determinación conceptual de variables

Variable 1: Procesos de gestión

Crissien (2005) determinó: Los Procesos de gestión ameritan profundidad en su estudio, porque de allí derivan las competencias que son clave en los gerentes del nuevo siglo. Es importante el desarrollo de técnicas administrativas como parte de las habilidades que debe manejar un líder, estos deben conocer a la perfección los Procesos de gestión, como son: planear, direccionar, organizar controlar y evaluar todas las actividades. Los directivos son administradores integrales que para alcanzar esto deben conocer el manejo y desarrollo de ideas y conceptos científicos de los Procesos de gestión.

Variable 2: desempeño directivo

Ministerio de Educación (2014) determinó al desempeño directivo como que “es la acción o acciones observables que realizan los directivo y que evidencian el manejo de las competencias. En esta determinación se pueden identificar tres condiciones: Actuación observable, en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados” (p.36).

2.2. Operacionalización de variables

Definición operacional

Variable 1: Procesos de gestión

Conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir la variable procesos de gestión, tomando en cuenta las dimensiones: planificación, organización, dirección y control, a través de un instrumento de escala ordinal.

Tabla 1

Matriz de operacionalización del variable Procesos de gestión

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas y valores	Niveles
Planificación	Plan estratégico Planes operativos Administración estratégica Toma de decisiones	Del 1 al 6	Ordinal	Desfavorable (6-9) Regular (10-13) Favorable (14-18)
Organización	Valores éticos Capacitación técnico-profesional Identificación laboral	Del 7 al 12		Desfavorable (6-9) Regular (10-13) Favorable (14-18)
Dirección	Satisfacción Laboral Motivación Laboral			Desfavorable (7-11) Regular (12-16) Favorable (17-21)
Control	Infraestructura Sistema de Control Racionalización Oportunidad del servicio Optimización de recursos	Del 13 al 19		Desfavorable (6-9) Regular (10-13) Favorable (14-18)
	Instrumentos de gestión Control Táctica-estratégica	Del 20 al 25	Nunca:1 A veces:2 Siempre: 3	
Procesos de gestión	Normativa Operativa Proactiva			Desfavorable (25-41) Regular (42- 58) Favorable (59-75)

Definición operacional**Variable 2: Desempeño directivo**

Conjunto de acciones que sirven para medir el desempeño directivo. Las acciones de medir el desempeño directivo se obtuvieron a partir de las siguientes dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes a través de un instrumento de escala de Likert.

Tabla 2

Tabla de Operacionalización de variable desempeño directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	DI. Planificación	Del 1 al 2	Ordinal Nunca =1 Casi Nunca=2 A Veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5	Alto (52 -70) Medio (33-51) Bajo (14-32)
	DII. Participación	Del 3 al 6		
	DIII. Condiciones operativas	Del 7 al 11		
	DIV. Desarrollo de evaluación	Del 12 al 14		
Orientación de los Procesos para la mejora de los aprendizajes	DV. Comunidad de aprendizaje	Del 15 al 17		Alto (27 - 35) Medio (17 - 26) Bajo (7 -16)
	DVI. Procesos pedagógicos	Del 18 al 21		
Desempeño directivo				Alto (79- 105) Medio (50 - 78) Bajo (21-49)

2.3. Metodología

“El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (Bernal, 2006, p.56.). Es decir, se identificó el problema, se formuló hipótesis y se realizó la contratación de hipótesis y luego se plantearon las conclusiones en los docentes. Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4).

2.4. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o

retrodecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (p. 45).

Niveles de investigación

“El nivel de la investigación fue correlacional y los niveles son diversos en las investigaciones: lógicas, exploratorias, elucidarías, de relación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 90).

Las investigaciones de iluminación "buscan indicar las propiedades, cualidades y perfiles de las personas, las reuniones, los grupos, los avances, los objetos o cualquier otro experimento de la maravilla que experimenta" (Hernández, et al., 2014, p. 92).

“Las investigaciones correlativas tienen la razón de "conocer la relación o nivel de afiliación que existe entre al menos 2 ideas, clases o factores en un contexto específico” (Hernández, et al., 2014, p. 94).

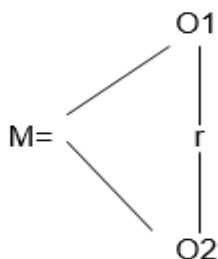
Enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2014, p. 4).

2.5. Diseño

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

El Diseño fue no experimental porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152). Es decir, se trata de estudios en los que no existe una variación intencional de las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. "Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos como

ocurren en su contexto natural, y luego analizarlos” (Hernández, et al., 2014, p. 152). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M = 91 docentes del nivel primaria y secundaria

O1= Observación de los procesos de gestión

O2=Observación del desempeño directivo

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población según Tamayo (2005), "la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación". (p.114).

"Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones". (Hernández, et al., 2014, p. 174). La población estuvo conformada por 91 docentes del institución educativa N° 7213 "Peruano Japonés" Villa el Salvador, Lima 2016

Tabla 3

Población de la investigación

Grado	Cantidad
Primaria	38
Secundaria	53
Total	91

Muestra

La muestra fue un grupo representativo de la población, “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (Hernández, *et al.*, 2014, p.173). La presente investigación trabajó con toda la población de la institución educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Muestreo

En el presente estudio no se halló ninguna técnica de muestreo porque se trabajó con toda la población de la institución educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Criterios de selección**Criterios de inclusión**

Se incluyeron a los docentes de primaria y secundaria de la institución educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016 Docentes de primaria de género femenino y masculino

Criterios de exclusión

Se excluyeron al personal directivo y administrativo de la institución educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas**

La técnica que se utilizó para medir las variables procesos de gestión y desempeño directivo fue la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio.

La encuesta

Instrumentos

Los instrumentos son y “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el desarrollo de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

Tabla 4

Técnicas de los instrumentos de desarrollo de gestión y procesos de gestión

Técnica	Instrumento	Instrumento de registro
Encuesta	Cuestionario	Hojas, Lápices Plumones
Encuesta	Cuestionario	

Instrumento para medir la variable Procesos de gestión

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desarrollo de gestión

Autor: Pérez

Año: 2010

Administración: Colectiva

Tiempo: 20 minutos, aproximadamente

Áreas de evaluación:

Contenido: Se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 25 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca: 1

A veces: 2

Siempre: 3

Tabla 5

Escalas y baremos del variable desarrollo de gestión

						Niveles
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4		
49-75	15-18	15-18	17-21	15-18		Favorable
32-48	10-14	10-14	12-16	10-14		Regular
25-31	6-9	6-9	7-11	6-9		Desfavorable

Instrumento para medir desempeño directivo

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de desempeño directivo

Autor: Ministerio de Educación

Año: 2014

Administración: **Colectiva**

Tiempo: 30 minutos, aproximadamente

Contenido: Se utilizó un cuestionario tipo escala de likert con un total de 21 items, con dimensiones como:

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca=1

Casi Nunca=2

A Veces=3

Casi siempre=4

Siempre=5

Tabla 6

Escalas y baremos del variable desempeño directivo

			Niveles
General	Dim1	Dim2	
79-105	52-70	27-35	Alto
50-78	33-51	17-26	Medio
21-49	14-32	7-16	Bajo

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez de los instrumentos se realizó por el juicio de expertos y se verifica con la confiabilidad de los instrumentos que presenta resultados favorables.

Tabla 7

Validación del variable procesos de gestión

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Epiquien Chanchahuana Migdonio	Existe suficiencia
Dr. Menacho Rivera Alejandro	Existe suficiencia
Mg. Ochoa Tataje Freddy	Existe suficiencia

Tabla 8

Validación del variable desempeño directivo

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Epiquien Chanchahuana Migdonio	Existe suficiencia
Dr. Menacho Rivera Alejandro	Existe suficiencia
Mg. Ochoa Tataje Freddy	Existe suficiencia

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se realizó con 30 docentes de caracteres similares a la población de la investigación.

Tabla 9

Confiabilidad de los procesos de gestión

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa	de
Cronbach	N de elementos
,991	25

Interpretación

El resultado nos indica que la confiabilidad del variable procesos de gestión es de 0.991 puntos; interpretándose como altamente confiable.

Tabla 10

Confiabilidad de desempeño directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa	de
Cronbach	N de elementos
,933	21

Interpretación

El resultado nos indica que la confiabilidad del variable desempeño directivo es de 0.933 puntos; interpretándose como altamente confiable.

2.8. Método de análisis de datos

La técnica más apropiada y el desarrollo de las investigaciones cuantitativas permitieron los análisis y las interpretaciones que facilitarían las conclusiones de la conclusión y, finalmente, la toma de decisión. Se realizó:

Estadísticas descriptivas: porcentaje en la tabla y gráfica para presentar las distribuciones del dato y tabla de contingencia.

Estadísticas inferenciales: sirven para la estimación de parámetro y probar las hipótesis, y se basan en las distribuciones muestrales.

Análisis no paramétricos

Se calculan los coeficientes del Correlación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” (Hernández, et al., 2014, p. 318).

El cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se realizó en el programa informático Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 23.0 en español.

2.9. Consideraciones éticas

Se consideraron los aspectos éticos en la presente investigación; tales como tomar en cuenta el protocolo de la universidad, redacción de estilo APA sexta edición; porque que se trabajaron con docentes de primaria y secundaria del institución educativa, para lo cual se solicitó la autorización a la dirección del institución educativa.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11

Niveles del variable Procesos de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	3	3,3	3,3	3,3
	Regular	29	31,9	31,9	35,2
	Favorable	59	64,8	64,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

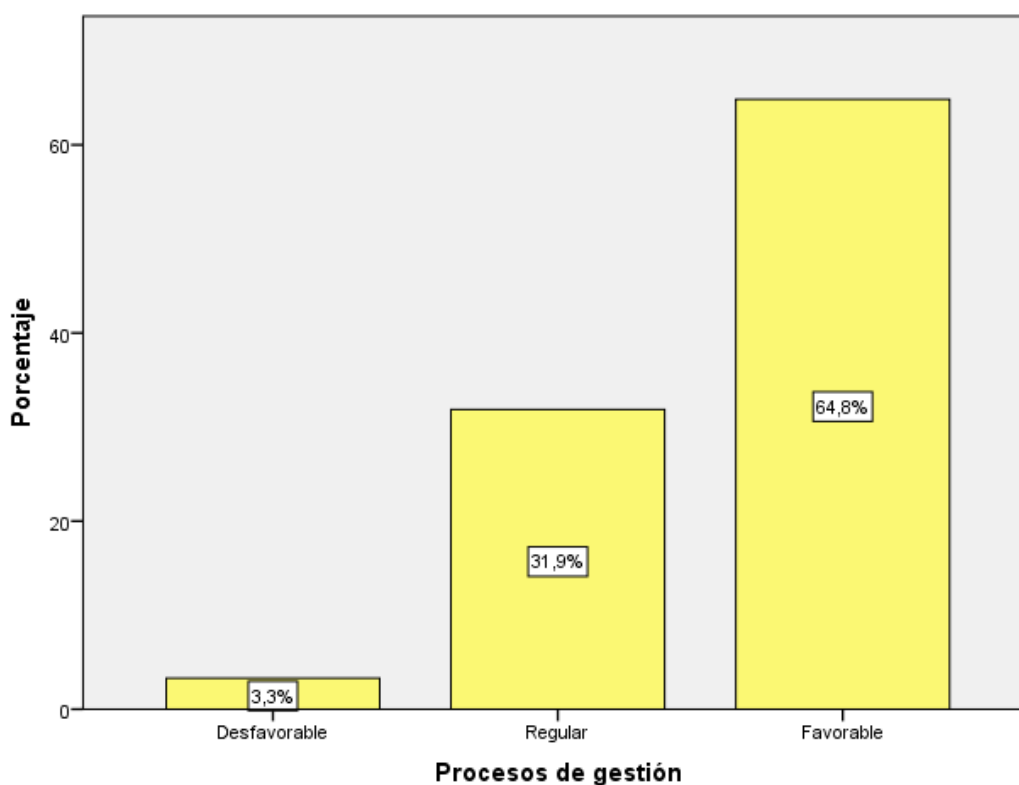


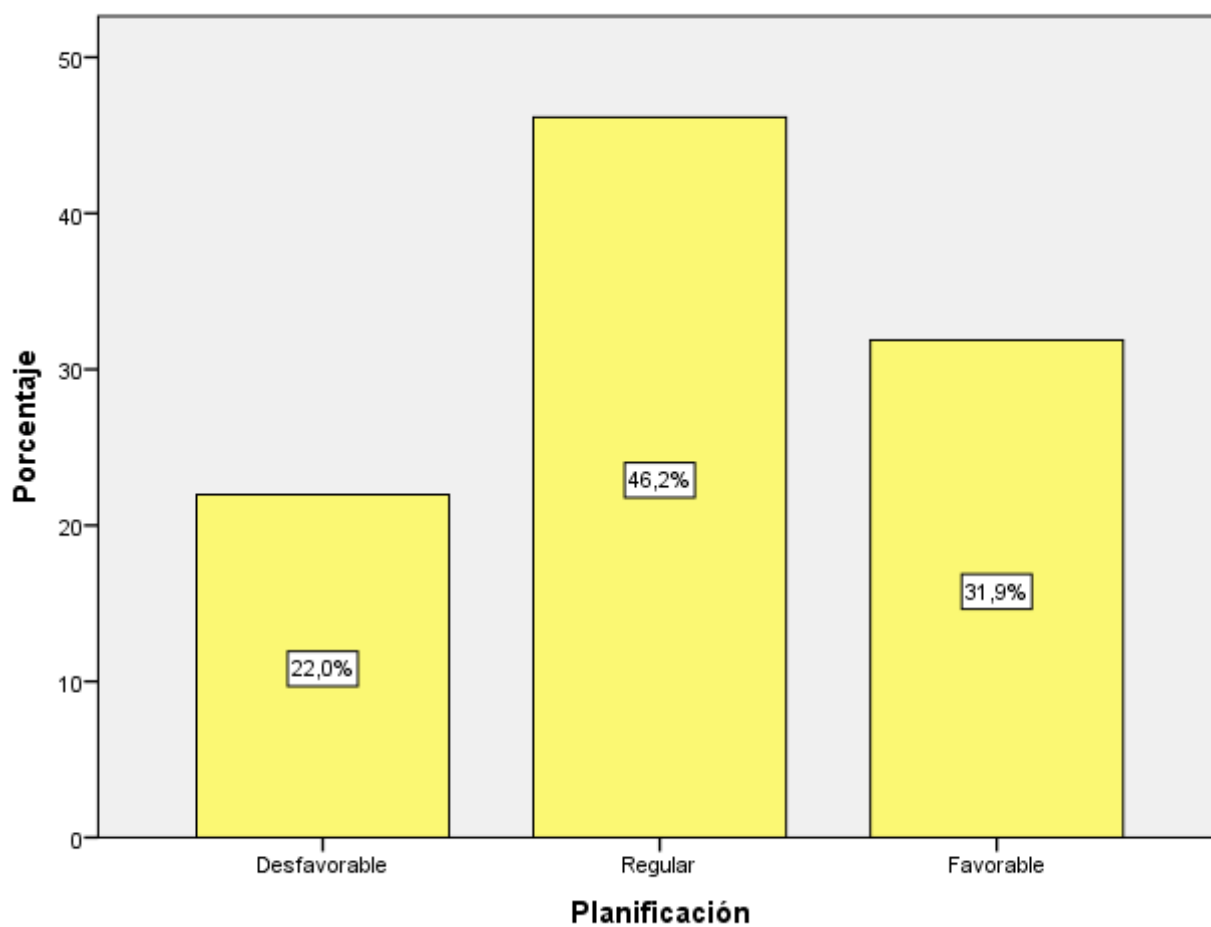
Figura 7. Medidas de frecuencia del variable Procesos de gestión.

En la tabla 11 y figura 7, se percibió que, el 3.3% manifestaron un grado desfavorable, el 31.9% indican grado regular y el 64.8% un grado favorable de procesos de gestión.

Tabla 12

Medidas de frecuencia del dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	20	22,0	22,0	22,0
	Regular	42	46,2	46,2	68,1
	Favorable	29	31,9	31,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

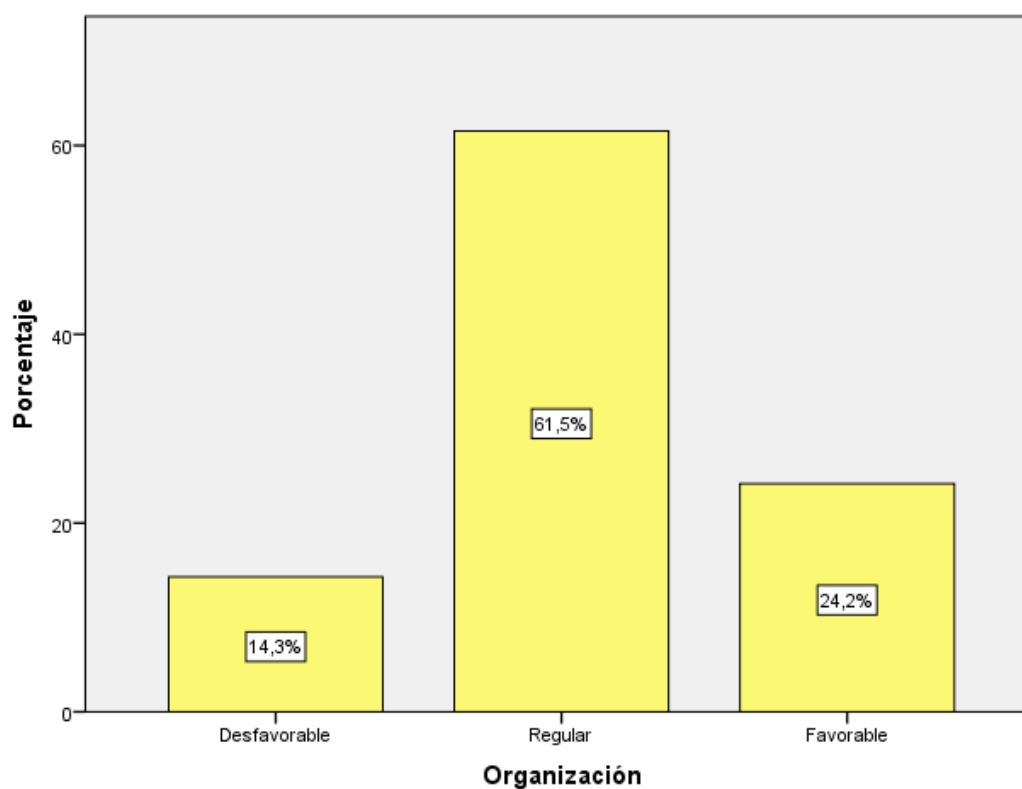
*Figura 8. Niveles del dimensión planificación.*

En la tabla 12 y figura 8, se percibió que, el 22% manifestaron un grado desfavorable, el 46.2% indican grado regular y el 31.9% un grado favorable de planificación.

Tabla 13

Medidas de frecuencia del dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	13	14,3	14,3	14,3
	Regular	56	61,5	61,5	75,8
	Favorable	22	24,2	24,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

*Figura 9. Niveles del dimensión organización.*

En la tabla 13 y figura 9, se percibió que, el 14.3% manifestaron un grado desfavorable, el 61.5% indican grado regular y el 24.2% un grado favorable de organización.

Tabla 14

Medidas de frecuencia del dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	quince	16,5	16,5	16,5
	Regular	39	42,9	42,9	59,3
	Adecuado	37	40,7	40,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

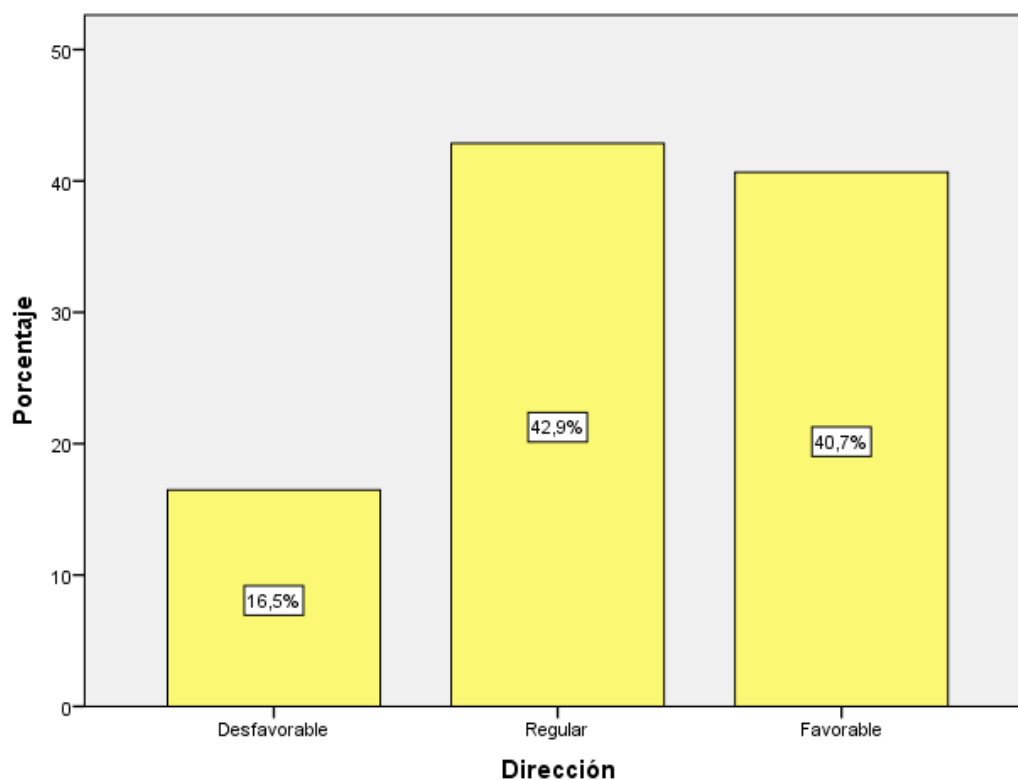


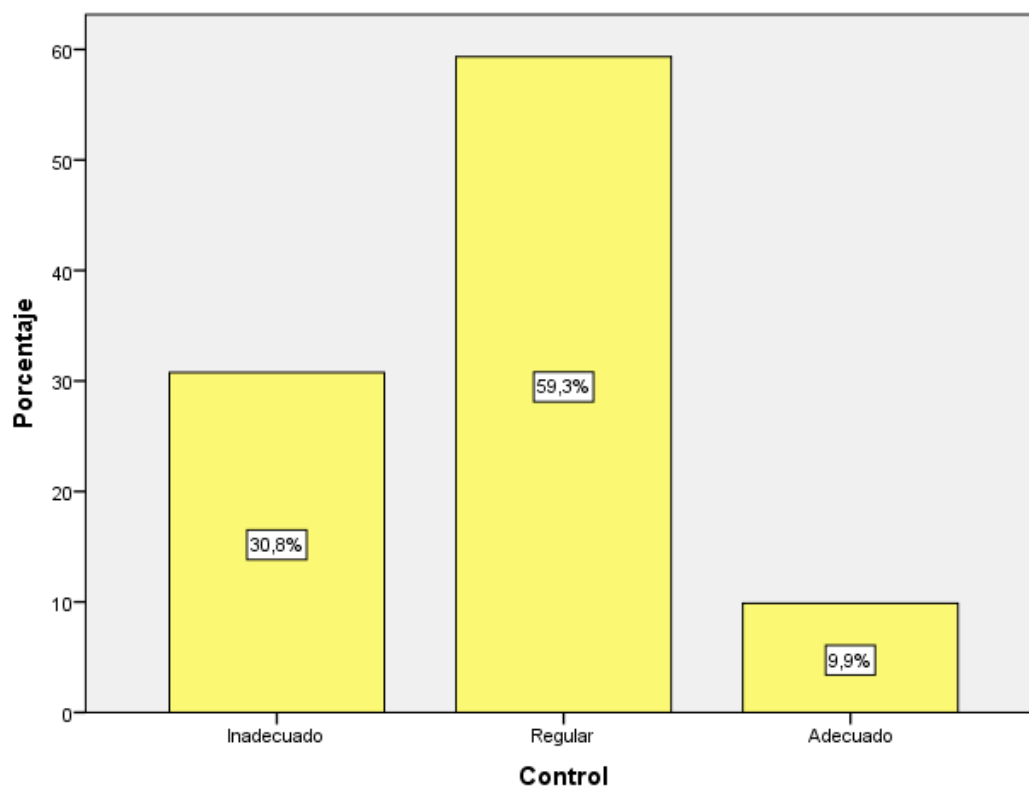
Figura 10. Niveles del dimensión dirección.

En la tabla 14 y figura 10, se percibió que, el 16.5% manifestaron un grado desfavorable, el 42.9% indican grado regular y el 40.7% un grado favorable de dirección.

Tabla 15

Niveles del dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	28	30,8	30,8	30,8
	Regular	54	59,3	59,3	90,1
	Adecuado	9	9,9	9,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

*Figura 11.* Niveles del dimensión control.

En la tabla quince y figura 11, se percibió que, el 30.8% manifestaron un grado desfavorable, el 59.3% indican grado regular y el 9.9% un grado favorable de control.

Tabla 16

Niveles del variable desempeño directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	26,4	26,4	26,4
	Medio	63	69,2	69,2	95,6
	Alto	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

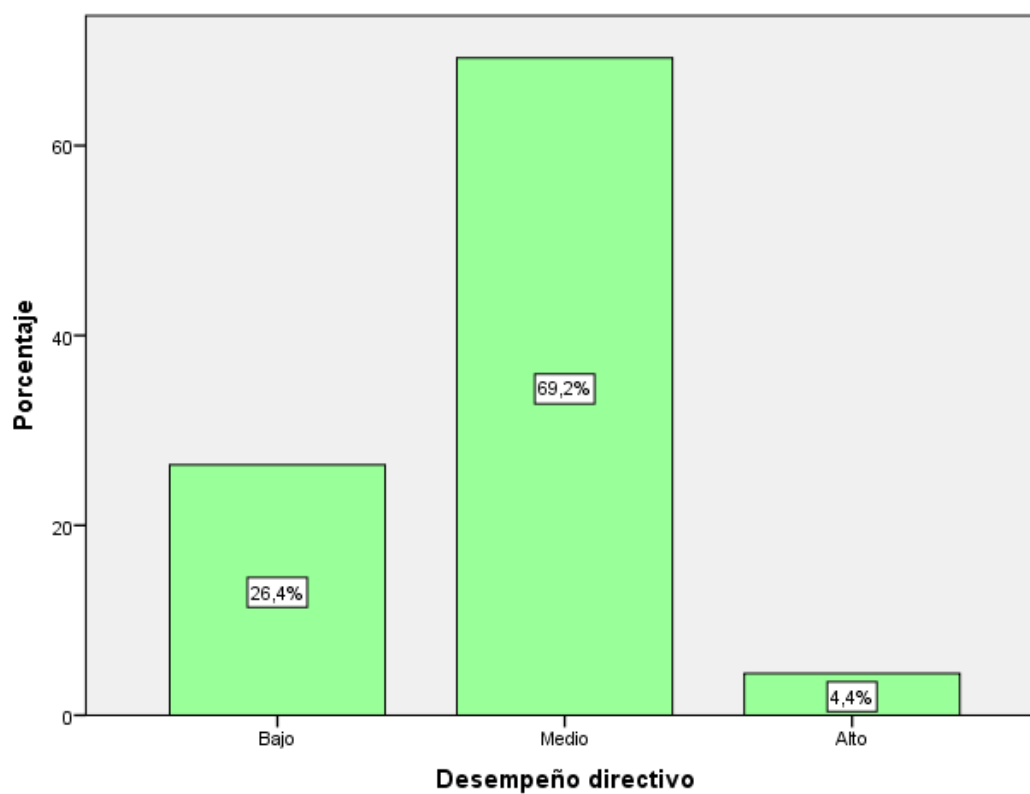


Figura 12. Niveles del variable desempeño directivo.

En la tabla 16 y figura 12, se percibió que, el 26.4% manifestaron un grado bajo, el 69.2% indican grado regular y el 4.4% un grado alto de desempeño directivo.

Tabla 17

Niveles del dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	24,2	24,2	24,2
	Medio	65	71,4	71,4	95,6
	Alto	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

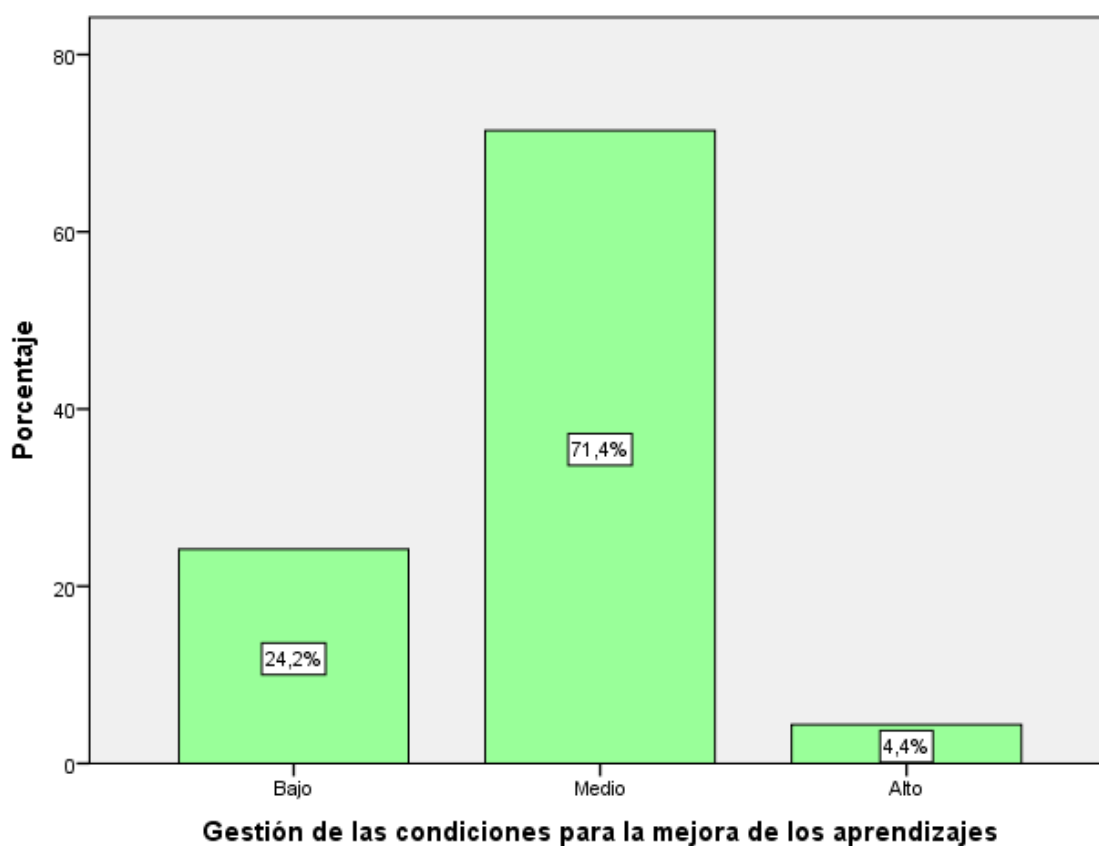


Figura 13. Niveles del dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

En la tabla 17 y figura 13, se percibió que, el 24.2% manifestaron un grado bajo, el 71.4% indican grado regular y el 4.4% un grado alto de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Tabla 18

Niveles del dimensión Orientación para los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	34,1	34,1	34,1
	Medio	54	59,3	59,3	93,4
	Alto	6	6,6	6,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

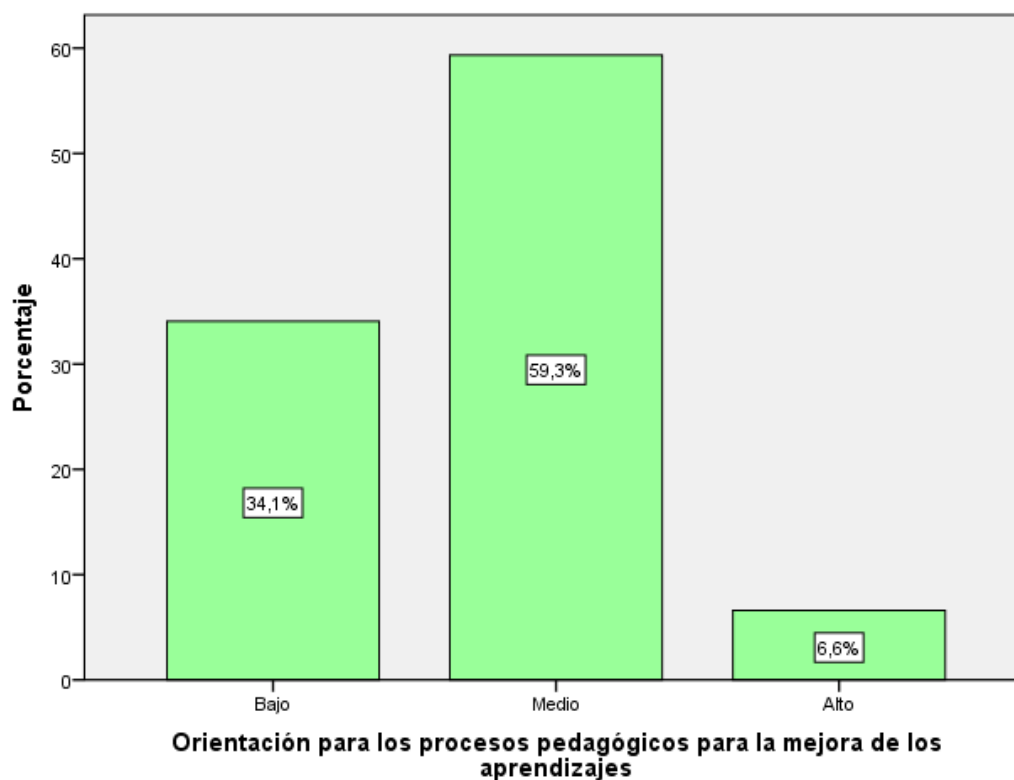


Figura 14. Niveles del dimensión Orientación para los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

En la tabla 18 y figura 14, se percibió que, el 34.1% manifestaron un grado bajo, el 59.3% indican grado regular y el 6.6% un grado alto de Orientación para los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

3.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Elección de grado de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

Correlación y significación entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo

Correlaciones				
			Procesos de gestión	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Procesos de gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se tuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.752** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Elección de grado de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20

Correlación y significación entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

		Correlaciones		
			Procesos de gestión	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
Rho de Spearman	Procesos de gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: se tuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.720** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación directa y

significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Segunda hipótesis específica

Ho. No existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Elección de grado de significancia $\alpha = ,05$

Regla de decisión Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

Correlación y significación entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos

		Correlaciones		
			Procesos de gestión	Orientación para los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
Rho de Spearman	Procesos de gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Orientación para los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.657** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, **existe** relación directa y significativa entre los procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016

IV. Discusión

Se planteó la investigación correlación entre las variables los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Osorio (2014) en la tesis titulada: El Desarrollo Administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango. El propósito fue establecer el uso correcto de desarrollo de gestión, indicando la relevancia y proporciona un modelo de aplicación de los Procesos. Se llevó a cabo la investigación de los Procesos de gestión administrativa y la influencia en establecimiento educativo; concluyendo que se acepta la hipótesis alternativa, donde las instituciones educativas no usan de manera correcta los Procesos de gestión administrativa; por lo que muestran efecto negativo, tales como: deserción colegial, falta de ingresos económicos, no se incrementa el número de estudiantes y la falta de ingresos no permite que los sueldos sean alto, por lo que se rechazó la hipótesis nula. En cuanto a la organización y la dirección no cumplen con las actividades programadas por la falta de planificación que presente objetivos, misión, visión y los cumplimientos y actividades delegadas.

De igual forma a grado internacional, coincide con Trujillo (2014) concluyó que la correlación de las variables presenta alta significancia, y en relación a las dimensiones se encontró que presenta alta significancia entre la correlación del planificación, organización, dirección, y control con la satisfacción de los alumnos del Facultad de ciencias y matemáticas del UNFV, 2012.

A grado nacional, coincide con la investigación de Arias (2013) encontró que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral utilizaron Rho Spearman 0,879 teniendo en cuenta las dimensiones de planificación organización, dirección y control. Existe una correlación aceptable y

significativa entre la planificación y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.572, y $p = 0.000 < 0.05$. Aceptándose la hipótesis alterna. Existe una correlación aceptable y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.515, y $p = 0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis alterna. Y con la tesis de Sorados (2010) quien encontró relación y el Valor $p = 0.00$ menor a 0.05, con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que Como el Valor $p = 0.000$ menor a 0.05, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad del Gestión educativa de las Instituciones educativas del UGEL 03- Lima. La relación conjunta fue de 0.949. La dimensión que más influencia en la Calidad del Gestión Educativa, es el Pedagógico (0.619), presentado una correlación parcial de 0.937. El que nos influye es lo Institucional ($p = 0.041$), con una correlación parcial de 0.46.

Por otro lado, Osorio y Torreblanca (2015) encontró que la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho = 0,534$ interpretándose como moderada relación, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre la personalidad y desempeño directivo.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 "Peruano Japonés" Villa el Salvador, Lima 2016. Coincidiendo con la determinación de Ministerio de Educación (2014) explicó que abarcan la competencia que llevan a cabo los directivo para la construcción e implementación de reformas de las escuelas, se gestiona condiciones que logren mejorar los aprendizajes mediante los Procesos de planificar, promover la convivencia en democracia e interculturales y las participaciones de las familias y las comunidades, y seguir en el desarrollo de evaluación sistemática del gestión de las instituciones educativas.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación

entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.

Por lo antes expuesto, el Ministerio de Educación (2014) indicó que Comprenden las competencias de los directivo que están enfocadas hacia el desarrollo del profesión docente y los Procesos de acompañamiento sistematizado al profesor para mejorar en el desenvolvimiento de alcanzar los aprendizajes tomando en cuenta el respeto a la diversidad e inclusión de nuestros estudiantes.

De igual forma, Ministerio de Educación (2014) estableció que la quinta competencia espera promover y liderar una comunidad de aprendizajes con los profesores de sus instituciones educativas, basadas en la cooperación mutua, las autoevaluaciones profesionales y la formación permanente; orientadas a la mejora de las prácticas pedagógicas y de este modo asegura los logros de aprendizaje.

V. Conclusiones

- Primera.** Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016, puesto que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,752.
- Segunda.** Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016, puesto que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,720.
- Tercera.** Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016; debido a que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,656.

VI. Recomendaciones

- Primera.** Se sugiere a los directivo del Ugel que realice capacitaciones a los directivos de las instituciones educativas en temas de planificación y de este modo mejoraran en el desarrollo de planes estratégicos, operativos y toma de decisiones, temas de organización y de este modo mejoren los niveles de valores éticos, identificación laboral y motivación laboral; de igual forma tocar temas de dirección para mejorar el sistema de control y la optimización de los recursos y temas de control, para que de este modo mejoren los niveles de tácticas estratégicas, normativas y mejore el empleo de normas y documentos afines.
- Segunda.** Se sugiere a los directivos de las redes educativas realizar capacitaciones a los directivo del red a cargo en temas de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y mejore sus niveles de planificación, participación, condición operativa y Procesos de evaluación.
- Tercera.** Se sugiere a los directivos de las redes educativas realizar capacitaciones a los directivo del red a cargo en temas de Orientaciones de los Procesos para la mejora de los aprendizajes y de este modo mejore la comunidad educativa y en la orientación de los Procesos pedagógicos.

VII. Referencias

- Arias, F. (2013). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral del Institución Educativa I.E. "San Juan Bautista" Matucana – Huarochirí. Perú: UCV.* (Tesis para optar el grado Académico de Magister en Administración del Educación).
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima.* (Tesis de licenciatura). Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Bernal, C. (2010). *Metodología del investigación. Para educación, economía, humanidades y ciencias sociales.* (3ª ed.). México: Pearson Educación
- Bustos, E. (2003). *Procesos Administrativas.* Recuperado de: http://popular-lspdf.rhcloud-document/proceso-administrativo-m-en-c-EDUARDO_BUSTOS_FARAS.
- Carrasco, S., (2009). *Gestión de calidad y formación profesional.* Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano.* Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México D.F.: Editorial Mc Graw Hill.
- Crissien, J. (2005). *Liderazgo basado en el desarrollo de competencias.* Recuperado de <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/333/324>
- Garcés, J. (2012). *Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula.* Ambato – Ecuador
- Giraldo, J. y Demetrio, S. (2014). *Aproximación Metodológica Sensible y Adaptable al Contexto para la Integración de Procesos de Negocio en la Industria del Café.*
- Hernández, K. (2012) *Propuesta de guía de Administración Educativa del Ejército Jurídico de los estudiantes de Derecho de la Universidad de Cienfuegos* (Tesis en opción al grado de Máster en

Dirección).Universidad Cienfuegos. Recuperado de:
www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1311/1311.pdf
 KATIUSKA_HERMÁNDEZ_FRAGA

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología del Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL

Koontz, H. (2010). *Estrategia, Planificación y Control*. México D. F.: McGraw-Hill.

Marcelo, W. y Cojal B. (2007). *Gestión Educativa Chiclayo*, Perú: Editorial Fachs

Ministerio de Educación (2012). *Limites del Buen Desempeño Docente. Un buen maestro tu vida.* Lima

Ministerio de Educación (2012). *Limites del Buen Desempeño Directivo*. Lima. Perú.

Ministerio de Educación (2014). *Limites del Buen Desempeño Directivo*. Lima. Perú.

Osorio, I. (2014). *El Desarrollo administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos provados en la ciudad de Quetzaltenango*. Guatemala

Osorio, S. y Torreblanca, V. (2015). *Personalidad y desempeño directivo según los directivo del UGEL 05 San Juan de Lurigancho y El Agustino. 2015.* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú).

Pérez, V. (2010). *Evaluación de los Procesos administrativos basado en un sistema de gestión de calidad para la empresa KANNIBAL C.A.* Venezuela.

Pérez, J. (2010) *Administración y Gestión Educativa desde perspectiva Prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta "Pedro Nufio"*. (Tesis Para obtener el título de Máster en Educación en Derechos Humanos)Tegucigalpa-Honduras.

- Ponce, K. (2016). *Propuesta de implementación de gestión por procesos para incrementar los niveles de productividad en una empresa textil*. (Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú)
- Portero, M. (s/f). *Gestión por procesos: herramienta para la mejora de centros educativos*. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Gesti%C3%B3n%20por%20procesos.pdf>
- Reeves, M. (2010). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cf-reeves_mv/html/index-frames.html
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración*. Sexta edición. México: Pearson educación.
- Rodríguez, O. (2006). *Estrategias comunicacionales aplicadas por los directores para orientar el desempeño laboral docente*
- Sierra, R. (2007). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Sinchi, Y. (2013). *Análisis del administración y sus efectos en el desarrollo académico del centro de formación artesanal "María Auxiliadora"*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad del gestión educativa*. (Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Limitess, Lima, Perú). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2388/1/Sorados_pm.pdf
- Stoner J., Freeman R., y Gilbert, D. (2010). *Administración*. (6ª ed.). Prentice-Hall,

- Tamayo, M. (2005). *El desarrollo de la investigación científica*. Recuperado de:
http://www.imt.mx/images/files/SPC/Convocatorias/Formatos/Bibliografia/MARIO_TAMAYO_DESARROLLO_INVEST_CIENTIFICA.pdf
- Trujillo, E. (2014). *Gestión administrativa y la satisfacción de los estudiantes de la facultad de ciencias naturales y matemática del Universidad Nacional Federico Villareal, 2012*. Perú
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2^a.ed.). Lima: San Limitess.
- Vásquez, J. González, J. Martínez, J. y Ochoa, M. (2009) *Modelo de Gestión Educativa Estratégica* .México

Anexos

Anexo 1**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre los Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016?</p> <p>Problemas secundarios ¿Cuál es la relación entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016</p> <p>Determinar la relación entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y el desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016</p>	Variable 1: Procesos de gestión				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Planificación	Plan estratégico Planes operativos Administración estratégica Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Casi A veces (2) Siempre(3)	Desfavorable Favorable Muy favorable
Organización	Valores éticos Capacitación técnico-profesional Identificación laboral Satisfacción Laboral Motivación Laboral	7,8,9,10,11,12					
Dirección	Infraestructura Sistema de Control Racionalización Oportunidad del servicio Optimización de recursos	13,14,15,16,17,18,19					
Control	Instrumentos de gestión Control Táctica-estratégica Normativa Operativa Proactiva	20,21,22,23,24,25					
Variable 2: Desempeño directivo							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos				
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación	1, 2	Alto Medio Bajo				
	Participación	3,4,5,6					
Orientación de los Procesos para la mejora de los aprendizajes	Condiciones operativas	7,8,9,10,11					
	Desarrollo de evaluación	12,13,14					
	Comunidad de aprendizaje	15,16,17					
	Procesos pedagógicos	18,19,20,21					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básico</p> <p>GRADO: Descriptiva. Correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental. Corte trasversal o transaccional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Planteamiento cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 91 docentes la institución educativa N° 7213 "Peruano Japonés" villa el salvador, Lima 2016</p> <p>MUESTRA La población muestra será de 91 docentes la institución educativa N° 7213 "Peruano Japonés" villa el salvador, Lima 2016</p>	<p>Variable 1: Procesos de gestión</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Autor: Pérez Año: 2010 Adaptación: Jessica Milagros Ortiz Quispe Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Docentes de educación Forma de Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Variable 2: Desempeño directivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Desempeño directivo Autor: Ministerio de Educación Año: 2015 Adaptación: Jessica Milagros Ortiz Quispe Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Docentes de educación Forma de Administración: Individual o colectiva.</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes -Tablas de contingencia</p> <p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Rho de Spearman</p>

Anexo 2

INSTRUMENTOS

Cuestionario de Procesos de gestión

Estimados colegas, les estoy presentando una encuesta con la finalidad de realizar una investigación. Por lo que le solicito su apoyo para el llenado. Asimismo, les agradezco su cooperación.

Instrucciones

A continuación te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Siempre	A Veces	Nunca
3	2	1

Dimensiones	Preguntas	S	AV	N
		3	2	1
PLANIFICACIÓN	1	La organización en la que labora posee un proyecto educativo institucional		
	2	Considera que este proyecto educativo institucional contribuye al desarrollo de la organización.		
	3	El plan anual se trabaja de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.		
	4	Existe un control o seguimiento de las actividades del plan anual en su organización.		
	5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.		
	6	Su institución educativa planifica la toma de decisiones con anticipación		
ORGANIZACIÓN	7	Su institución educativa le brinda la debida importancia a los valores éticos.		
	8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.		
	9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.		
	10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución educativa.		
	11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador		
	12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.		
DIRECCIÓN	13	La institución educativa posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.		
	14	Los directivo incentivan su desempeño laboral		
	15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.		
	16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos		
	17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente		
	18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral		
	19	La dirección ejerce una política de optimización de los varios recursos de la organización en la que labora.		
CONTROL	20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su		

	organización.			
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su institución educativa.			
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su institución educativa			
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización			
24	Existe un control operativo de las funciones en su institución educativa			
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su institución educativa			

Cuestionario de desempeño directivo

Estimados colegas, les estoy presentando una encuesta con la finalidad de realizar una investigación. Por lo que le solicito su apoyo para el llenado. Asimismo, les agradezco su cooperación.

Instrucciones

Lea con cuidado y marque con (x) una sola respuesta por cada enunciado según sea el desempeño de los directivos y marque de acuerdo a la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo. No hay respuesta “correcta” o “incorrecta”, ni respuesta “buenas” o “malas”. Para responder las preguntas utilice las siguientes alternativas:

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

Preguntas		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					
	10					
	11					
	12					
	13					
	14					
PROCESOS PEDAGÓGICOS	15					
	16					

17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.					
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					

Anexo 3

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS PROCESOS DE GESTIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinenci ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La organización en la que labora posee un proyecto educativo institucional	X		X		X		
2	Considera que este proyecto educativo institucional contribuye al desarrollo del organización.	X		X		X		
3	El plan anual se trabaja de manera colectiva con todos los trabajadores del organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de las actividades del plan anual en su organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	X		X		X		
6	Su institución educativa planifica la toma de decisiones con anticipación	X		X		X		
7	Su institución educativa le brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivo de su institución.	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución educativa.	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
13	La institución educativa posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivo incentivan su desempeño laboral	X		X		X		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	X		X		X		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral	X		X		X		

19	La dirección ejerce una política de optimización de los varios recursos del organización en la que labora.						
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.						
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su institución educativa.						
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su institución educativa						
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización						
24	Existe un control operativo de las funciones en su institución educativa						
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su institución educativa						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Este expediente para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable 28 de abril del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Epiqueñ Chanchahuana Migdonio

DNI: 33432467

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación


Migdonio Epiqueñ Chanchahuana
De un Educación

- ¹Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
²Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.
³Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS PROCESOS DE GESTIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinenci ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La organización en la que labora posee un proyecto educativo institucional	X		X		X		
2	Considera que este proyecto educativo institucional contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	El plan anual se trabaja de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de las actividades del plan anual en su organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	X		X		X		
6	Su institución educativa planifica la toma de decisiones con anticipación	X		X		X		
7	Su institución educativa le brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución educativa.	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
13	La institución educativa posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral	X		X		X		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	X		X		X		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	X		X		X		

19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	X		X		X	
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	X		X		X	
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su institución educativa.	X		X		X	
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su institución educativa	X		X		X	
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	X		X		X	
24	Existe un control operativo de las funciones en su institución educativa	X		X		X	
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su institución educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 28 de abril del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Menacho Rivera Alejandro

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación


Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Cod. SUNEDU: A 01526796
 Firmante. Reg. Electrónico. DNI: 32403439

- ¹Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ²Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS PROCESOS DE GESTIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinenci ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La organización en la que labora posee un proyecto educativo institucional	X		X		X		
2	Considera que este proyecto educativo institucional contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	El plan anual se trabaja de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de las actividades del plan anual en su organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	X		X		X		
6	Su institución educativa planifica la toma de decisiones con anticipación	X		X		X		
7	Su institución educativa le brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución educativa.	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
13	La institución educativa posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral	X		X		X		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente	X		X		X		
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	X		X		X		

20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	X		X		X	
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su institución educativa.	X		X		X	
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su institución educativa	X		X		X	
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización	X		X		X	
24	Existe un control operativo de las funciones en su institución educativa	X		X		X	
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su institución educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY Suficiencia

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

28 de Abril del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Ochoa Tataje Fredy

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación.


Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGIA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

- ¹Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
²Pertinencia : Si el ítem pertenece a la dimensión.
³Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve la participación del comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias del comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo del infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores del comunidad educativa.	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo del institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor del mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas del gestión colegial ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
	Dimensión orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	X		X		X		
16	Genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	X		X		X		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	X		X		X		
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Esta es aplicable para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 28 de abril del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: Epiquen Chanchuana Migdonio

DNI: 33432467

Especialidad del evaluador: Dr. en Educación

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Miguel Ángel Fernández Cárdenas
Dr. en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	X		X		X		
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable puede ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- 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

Lima, 28 de abril. del 2017



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA

Ced. SUNEDU: A 01538756

Firma Calificada del Jefe del Área de Evaluación de la Gestión y el Aprendizaje

DNI: 32403439

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	X		X		X		
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X		
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Lima, 28 de abril de 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Fredy Ochoa Tataje

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

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



Dr. Fredy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

Procesos de gestión

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	4	1	2	2	3	4	1
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1

Resumen del procesamiento de los casos**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	25

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación: **La prueba de Procesos de gestión tiene una confiabilidad muy alta con 0.991 puntos**

Confiabilidad de desempeño directivo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	3	4
2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2
3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3
4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4
3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3
4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3

Resumen del procesamiento de los casos**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	21

	N	%
Válidos	30	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Interpretación: La prueba de desempeño directivo tiene una confiabilidad muy alta con 0.933 puntos

Anexo 5**BASE DE DATOS**

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	D3	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D4	V1
1	1	2	1	1	2	1	8	2	1	1	2	3	3	12	3	1	1	1	3	2	2	13	2	1	2	1	2	2	10	43
2	2	2	2	2	2	1	11	1	2	3	2	1	3	12	1	1	1	3	2	2	3	13	1	1	2	2	2	1	9	45
3	1	1	3	1	3	2	11	2	3	3	2	3	1	14	1	3	1	1	1	3	2	12	2	3	2	3	3	2	15	52
4	3	3	3	2	3	1	15	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	1	18	2	3	3	2	3	1	14	64
5	3	3	3	1	2	2	14	2	1	1	2	2	3	11	2	3	3	3	1	2	2	16	2	1	2	1	2	2	10	51
6	3	2	2	2	3	2	14	2	3	2	2	1	3	13	2	2	2	2	3	3	2	16	2	2	2	3	3	2	14	57
7	3	3	3	1	2	2	14	2	1	1	1	1	3	9	2	3	3	3	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	9	48
8	3	3	3	1	3	2	15	2	3	1	1	2	3	12	2	3	3	3	1	3	2	17	2	1	1	1	3	2	10	54
9	1	1	2	2	2	1	9	1	1	1	1	3	2	9	2	2	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	2	1	7	35
10	3	3	3	1	2	1	13	1	3	1	1	2	3	11	2	3	3	3	1	2	1	15	1	1	1	1	2	1	7	46
11	3	3	3	1	2	1	13	1	1	1	2	2	3	10	2	3	3	3	1	2	1	15	1	1	2	1	2	1	8	46
12	1	1	1	2	1	3	9	1	1	1	1	1	3	8	1	1	1	3	1	1	1	9	1	1	1	2	2	1	8	34
13	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	6	26
14	2	1	1	3	1	1	9	1	1	1	1	3	3	10	1	1	1	3	3	1	1	11	1	1	1	3	1	1	8	38
15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	2	2	1	10	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	49
16	3	2	3	1	3	3	15	3	2	1	2	3	3	14	3	3	2	3	1	3	3	18	3	1	2	1	3	3	13	60
17	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	1	1	1	6	36
18	3	3	3	1	3	2	15	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	1	3	2	18	3	2	2	1	3	2	13	61
19	3	3	3	1	3	2	15	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	1	3	2	18	3	2	2	1	3	2	13	62
20	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	8	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	9	36
21	3	3	3	1	3	2	15	2	3	2	3	1	3	14	2	3	3	3	1	3	2	17	2	2	3	1	3	2	13	59
22	1	1	1	1	3	1	8	3	1	2	2	1	1	10	3	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	7	34
23	3	3	3	1	3	3	16	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	1	3	3	19	3	1	3	1	3	3	14	65
24	3	3	3	1	3	2	15	2	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	1	3	2	18	2	2	2	1	3	2	12	60
25	3	3	3	1	3	2	15	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	1	3	2	17	3	2	3	1	3	2	14	62
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	17	72
27	3	3	3	1	2	2	14	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	1	2	2	17	3	3	3	1	2	2	14	61
28	3	3	3	1	2	2	14	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	1	2	2	17	3	2	3	1	2	2	13	60
29	2	3	3	1	3	2	14	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	1	3	2	17	2	2	2	1	3	2	12	56
30	3	3	3	1	2	2	14	2	3	1	2	3	3	14	3	3	3	3	1	2	2	17	2	1	1	1	1	1	7	52

31	2	3	3	1	2	2	13	2	1	1	2	2	3	11	2	3	3	3	1	2	2	16	2	1	2	1	2	2	10	50
32	3	3	3	2	2	2	15	3	1	1	2	2	3	12	2	3	3	3	2	2	2	17	3	1	2	2	2	2	12	56
33	2	3	3	1	2	3	14	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	1	2	3	18	2	2	3	1	2	3	13	61
34	3	3	3	2	2	2	15	3	2	2	2	2	3	14	2	3	3	3	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	13	59
35	2	1	1	1	1	2	8	2	3	2	3	3	3	16	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	11	47
36	3	3	3	1	2	2	14	2	2	3	3	3	3	16	2	1	3	3	1	2	2	14	2	3	3	1	2	2	13	57
37	2	3	3	2	3	2	15	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	3	2	3	2	19	2	3	2	2	3	2	14	62
38	2	2	3	1	2	3	13	3	2	2	2	2	3	14	3	3	2	3	1	2	3	17	3	2	2	1	2	3	13	57
39	3	2	3	1	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	3	3	2	3	1	2	3	17	3	2	2	1	2	3	13	58
40	3	3	3	2	2	2	15	3	3	1	2	2	3	14	3	3	3	3	2	2	2	18	3	1	2	2	2	2	12	59
41	2	2	3	1	1	3	12	2	1	1	2	3	3	12	3	3	2	1	1	3	3	16	2	1	2	1	3	3	12	52
42	3	3	3	2	3	3	17	3	1	3	1	2	3	13	1	1	3	3	2	3	3	16	3	3	1	2	3	3	15	61
43	3	3	2	1	2	2	13	2	2	2	2	3	3	14	2	3	3	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	11	53
44	3	2	3	1	2	3	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	2	3	1	2	3	16	3	3	2	1	2	3	14	60
45	3	3	3	2	1	1	13	1	1	1	1	1	3	8	1	3	3	1	2	1	1	12	1	1	1	2	1	1	7	40
46	3	3	3	3	3	1	16	2	2	2	2	2	3	13	1	1	3	3	3	3	1	15	2	2	2	3	3	1	13	57
47	3	2	3	1	2	2	13	2	3	2	1	1	3	12	2	3	2	3	1	2	2	15	2	2	1	1	2	2	10	50
48	3	2	3	2	2	1	13	2	2	1	2	2	3	12	2	3	1	3	2	2	1	14	2	1	2	2	2	1	10	49
49	1	1	1	1	2	1	7	2	2	3	1	3	1	12	3	1	3	1	3	2	3	16	2	1	1	3	2	2	11	46
50	3	2	1	1	1	1	9	1	1	1	2	2	3	10	2	1	2	2	1	2	3	13	3	1	1	2	2	3	12	44
51	3	3	3	1	3	3	16	1	2	1	1	2	3	10	1	3	3	3	1	3	3	17	1	1	1	1	3	3	10	53
52	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	2	2	3	14	2	3	2	2	1	2	2	14	3	2	2	1	2	2	12	52
53	1	2	1	2	2	2	10	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	1	2	2	2	11	1	1	2	2	2	2	10	39
54	3	3	3	1	2	2	14	1	2	2	1	2	3	11	1	3	3	3	1	2	2	15	1	2	1	1	2	2	9	49
55	3	1	2	2	2	1	11	1	2	1	1	2	3	10	1	3	1	2	2	2	1	12	1	1	1	2	2	1	8	41
56	3	3	3	2	3	2	16	3	2	1	2	2	3	13	1	3	3	3	2	3	2	17	3	1	2	2	3	2	13	59
57	3	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	55
58	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	53
59	3	3	3	1	2	2	14	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	1	2	2	16	3	2	3	1	2	2	13	59
60	1	1	3	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	9	1	1	2	1	1	1	7	31

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D1	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D2	V2
1	4	3	2	3	2	1	4	1	3	4	1	4	4	3	39	1	4	1	1	2	2	4	15	54
2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	27	3	4	2	2	4	5	4	24	51
3	2	2	4	1	4	4	2	4	1	4	3	2	4	3	40	4	4	1	1	4	1	1	16	56
4	3	5	4	2	1	4	3	1	4	5	2	3	2	4	43	3	4	3	2	3	3	1	19	62
5	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	38	2	3	5	4	3	4	1	22	60
6	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	42	4	4	2	4	3	2	4	23	65
7	3	3	3	1	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	44	3	3	3	5	2	5	1	22	66
8	3	3	3	2	2	5	5	3	5	3	3	3	2	5	47	3	4	2	2	5	3	1	20	67
9	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	31	2	2	1	2	2	1	1	11	42
10	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	40	3	4	4	3	3	4	1	22	62
11	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	2	2	3	4	42	3	4	3	3	3	4	1	21	63
12	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	21	1	1	1	1	2	1	1	8	29
13	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	18	1	1	1	2	2	1	1	9	27
14	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	1	1	1	1	2	9	33
15	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	1	1	2	2	2	1	11	37
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	45	4	4	4	4	3	4	1	24	69
17	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	18	1	2	1	2	2	1	1	10	28
18	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	46	3	3	4	3	3	4	1	21	67
19	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	51	3	4	4	4	3	4	4	26	77
20	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	17	1	1	1	1	1	2	1	8	25
21	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	39	3	3	4	4	3	4	4	25	64
22	1	1	1	3	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	22	4	1	1	1	2	2	1	12	34
23	2	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	2	3	3	44	3	5	3	4	4	4	1	24	68
24	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	40	3	3	2	3	2	3	1	17	57
25	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	48	3	4	3	4	4	5	4	27	75
26	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	58	4	3	4	3	5	5	4	28	86
27	3	4	5	5	1	4	3	3	4	4	3	4	5	3	51	5	5	4	4	3	3	1	25	76
28	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	43	3	4	3	3	2	4	1	20	63
29	3	3	3	5	1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	50	3	3	3	3	2	3	1	18	68
30	2	2	2	2	1	3	3	2	5	2	3	5	2	5	39	4	2	2	3	2	3	1	17	56

61	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	4	4	2	2	29	1	1	2	1	2	5	1	13	42
62	3	3	1	5	2	1	4	4	2	4	1	4	1	3	38	4	4	4	3	3	4	3	25	63
63	4	3	4	4	1	3	5	4	3	3	3	4	3	3	47	3	3	3	2	3	3	1	18	65
64	5	4	5	3	1	4	2	5	1	3	2	3	5	5	48	4	5	4	3	3	3	1	23	71
65	4	5	5	3	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	51	4	1	4	1	3	3	1	17	68
66	4	4	5	3	1	4	3	4	1	5	3	5	5	5	52	4	5	3	3	3	2	1	21	73
67	5	4	5	4	2	1	3	4	5	2	2	4	5	4	50	4	1	4	3	3	3	1	19	69
68	4	5	5	3	2	4	4	4	5	2	2	4	5	5	54	4	5	4	4	4	4	1	26	80
69	4	3	5	3	1	1	4	5	5	5	4	5	4	5	54	3	5	3	5	5	5	1	27	81
70	4	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	60	5	5	5	5	4	5	1	30	90
71	3	5	4	2	1	4	3	5	4	5	2	3	2	4	47	3	4	3	2	3	3	1	19	66
72	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	38	2	3	5	4	3	4	1	22	60
73	1	2	2	2	1	2	3	4	5	4	3	3	4	5	41	4	2	2	1	3	2	1	15	56
74	1	1	2	2	2	1	1	4	1	2	2	3	2	4	28	2	2	1	4	1	3	1	14	42
75	3	4	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	30	3	3	3	2	1	3	1	16	46
76	3	3	3	1	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	44	1	2	1	1	2	1	1	9	53
77	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	7	25
78	3	3	3	2	2	5	5	3	5	3	3	3	2	5	47	3	4	2	2	5	3	1	20	67
79	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	31	2	2	1	2	2	1	1	11	42
80	2	1	4	2	3	3	2	3	4	5	2	4	3	1	39	3	4	4	1	1	2	1	16	55
81	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	2	2	3	4	42	3	4	3	3	3	4	1	21	63
82	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	21	1	1	1	1	2	1	1	8	29
83	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	32	3	4	2	3	2	2	1	17	49
84	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	1	1	1	1	2	9	33
85	4	3	3	1	1	4	2	2	5	4	4	2	3	5	43	3	3	3	4	4	5	1	23	66
2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	35	4	4	1	1	3	1	1	15	50
87	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	18	1	2	1	2	2	1	1	10	28
88	3	2	4	2	3	2	4	2	2	2	1	3	1	3	34	3	2	3	1	3	1	2	15	49
89	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	17	1	1	1	1	1	2	1	8	25
90	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	39	3	3	1	1	3	4	1	16	55
91	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	23	4	1	1	2	2	2	1	13	36



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Procesos de gestión y desempeño directivo en la institución educativa N° 7213
“Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016

Br. Ortiz Quispe Jessica Milagros

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de los Procesos de gestión y desempeño directivo en la institución N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016. La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. La población fue de 91 docentes de primaria y secundaria de la institución educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables procesos de gestión y desempeño directivo; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, $= .752^{**}$ lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016, puesto que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un

valor de ,720. Existe relación directa y significativa entre los Procesos de gestión y la orientación de los Procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016; debido a que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,656.

Palabras clave Procesos de gestión y desempeño directivo

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between management processes and managerial performance in Educational Institution No. 7213 "Peruvian Japanese" Villa el Salvador, Lima 2016 The research was of a basic type, the scope was descriptive correlational and the design used Was non-experimental, cross-sectional. The population was 91 primary and secondary teachers of educational institution N ° 7213 "Peruvian Japanese" Villa el Salvador, Lima 2016. To collect the data, the instruments of the variables management process and managerial performance were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23). We performed the descriptive analysis and correlation through Spearman's Rho coefficient, = .752 ** which is interpreted as a high positive relation between variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rejecting the null hypothesis. There is a direct and significant relationship between the processes of management and the management of the conditions for the improvement of learning in Educational Institution No. 7213

Key words Management processes and managerial performance

Introducción

Osorio (2014) realizó la tesis titulada: *El Desarrollo Administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. El propósito fue establecer el uso correcto de desarrollo de gestión, indicando la relevancia y proporciona un modelo de aplicación de los Desarrollos. Se llevó a cabo la investigación de los Desarrollos de gestión administrativa y la influencia en establecimiento educativo, de Planteamiento cuantitativo, grado descriptiva correlacional, el diseño fue no experimental y tuvo como muestra 80

organizaciones, de Preprimaria, Primaria, Básico y Diversificados. Se tomó una población a 60 establecimientos. concluyendo que da se acepta la conjetura alternativa, donde las instituciones didácticas no usan de manera correcta los desarrollos de gestión administrativa; por lo que muestran efecto negativo, tales como: deserción colegial, falta de ingresos económicos, no se incrementa el número de estudiantes y la falta de ingresos no permite que los sueldos sean altos, por lo que se rechazó la conjetura nula. En cuanto a la organización y la dirección no cumplen con las actividades programadas por la falta de planificación que presente objetivos, misión, visión y los cumplimientos y actividades delegadas.

Procesos de gestión

Crissien (2005) determinó: Los desarrollos de gestión ameritan profundidad en su estudio, porque de allí derivan las competencias que son clave en los gerentes del nuevo siglo. Es importante el desarrollo de técnicas administrativas como parte de las habilidades que debe manejar un líder, estos deben conocer a la perfección los desarrollos del gestión, como son: planear, direccionar, organizar controlar y evaluar todas las actividades. Los dirigentes son administradores integrales que para alcanzar esto deben conocer el manejo y desarrollo de ideas y conceptos científicos de los desarrollos de gestión.

Dimensión Planificación

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) determinó: “Desarrollos para los compromisos a 2 o más tipos de individuos que laburan unidas de maneras estructuradas, con los propósitos de lograr unas metas o unas series de meta específica” (p. 249).

Dimensión Organización

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definieron “Desarrollo para comprometer a 2 o más personas que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas”. (p. 250).

Dimensión Control

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definieron “Desarrollos para la aseguración que la actividad real se ajusta a la actividad planificada”. (p. 251).

Dimensión Dirección

Stoner, Freeman y Gilbert (2010) definieron como “Desarrollo para dirigir e influir en las actividades de los laboradores de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea”. (p. 251).

Ministerio de Educación (2012) estableció: “Son las acciones que se observan al realizar el dirigentes y que evidencia los manejos de las competencias. En Esta definiciones se puede identificar 3 naturalezas: (1) actuaciones observables (2) en correspondencias a unas responsabilidades y (3) logros de determinadas resultado” Minedu, 2014, p. 36).

Dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Ministerio de Educación (2014) Se aclaró que incluyen la habilidad que los pioneros completan para el desarrollo y uso de los cambios escolares, supervisar las condiciones que mejoran el aprendizaje a través del avance de la organización, la concurrencia anticipada en gobierno de la mayoría de gobierno e intercultural y la cooperación de las familias y el grupo de personas, La mejora de la evaluación ordenada de la administración de fundamentos instructivos. (p.34).

Dimensión orientación de los desarrollos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Ministerio de Educación (2014) indicó que comprenden las competencias de los dirigentes que están enfocadas hacia el desarrollo del profesión docente y los desarrollos de acompañamiento sistematizado al profesor para mejorar en el desenvolvimiento de alcanzar los aprendizajes tomando en cuenta el respeto a la diversidad e inclusión de nuestros estudiantes

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, porque no cuenta con un grupo experimental, no existe una variable independiente a la cual se va manipular, es transversal porque recolectan datos en un solo momento y tiempo único, es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables. La población estuvo conformada por 91 docentes de institución educativa; los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach

Resultados

En la descripción se percibió que, el 3.3% manifestaron un grado desfavorable, el 31.9% indican grado regular y el 64.8% un grado favorable de desarrollos de gestión y el 26.4% manifestaron un grado bajo, el 69.2% indican grado regular y el 4.4% un grado alto desempeño directivo.

El análisis inferencial, se tuvo que para contrastar la hipótesis general: se tuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.752** lo que se interpreta al como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula. La segunda hipótesis específica se tuvo un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0.720** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación entre los desarrollos de gestión y el desempeño directivo N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016. Coincidiendo con la investigación de Osorio (2014) en la tesis titulada: El Desarrollo Administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango. El propósito fue establecer el uso correcto de desarrollo de gestión, indicando la relevancia y proporciona un modelo de aplicación de los Desarrollos. Se llevó a cabo la investigación de los Desarrollos de gestión administrativa y la influencia en establecimiento educativo; concluyendo que se acepta la conjetura alternativa, donde las instituciones no usan de manera correcta los desarrollos de gestión administrativa; por lo que muestran efecto negativo, tales como: deserción colegial, falta de ingresos económicos, no se incrementa el número de estudiantes y la falta de ingresos no permite que los sueldos sean alto, por lo que se rechazó la conjetura nula. En cuanto a la organización y la dirección no cumplen con las actividades programadas por la falta de planificación que presente objetivos, misión, visión y los cumplimientos y actividades delegadas.

De igual forma a grado internacional, coincide con Trujillo (2014) concluyó que la correlación de las variables presenta alta significancia, y en relación a las dimensiones se encontró que presenta alta significancia entre la correlación del planificación, organización, dirección, y control con la satisfacción de los alumnos del Facultad de ciencias y matemáticas del UNFV, 2012.

Conclusiones

Primera

Existe relación directa y significativa entre los desarrollos de gestión y el ejecucionamiento dirigentes en la Organismo Didáctica N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016, puesto que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,752.

Segunda

Existe relación directa y significativa entre los desarrollos de gestión y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016, puesto que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,720.

Tercera

Existe relación directa y significativa entre los desarrollos de gestión y la orientación de los desarrollos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Organismo Didáctica N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016; debido a que la significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,656.

Referencias

- Crissien, J. (2005). *Liderazgo basado en el desarrollo de competencias*. Recuperado de <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/333/324>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología del Investigación* (6ª ed.). México: MCGRAW-HILL
- Trujillo, E. (2014). *Gestión administrativa y la satisfacción de los estudiantes del facultad de ciencias naturales y matemática del Universidad Nacional Federico Villareal*, 2012. Perú

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Jessica Milagros Ortiz Quispe, estudiante del Escuela de Postgrado, Maestro en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, declaro el artículo científico titulado “Procesos de gestión y desempeño directivo en la Institución Educativa N° 7213 “Peruano Japonés” Villa el Salvador, Lima 2016” presentada, es de mi autoría, de conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV.VA. Lima 31 de marzo del 2016. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima 31 de marzo del 2016

Jessica Milagros Ortiz Quispe

DNI 10591412

Anexo 7

Constancia



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
COMPLEJO EDUCATIVO N° 7213

Peruano Japonés

UGEL N° 01 – SAN JUAN DE MIRAFLORES
Av. 200 Millas 501 Urbanización *Resistencia IV* Ejepe Villa El Salvador Teléfono 292-6417

Villa El Salvador, 14 de abril del 2017.

**CONSTANCIA
DE APLICACIÓN DE TESIS**

Mediante la presente, doña: JESSICA MILAGROS ORTIZ QUISPE identificada con DNI 10591412, estudiante de Maestría en la Universidad César Vallejo con mención en Administración de la educación, ha realizado la aplicación de su tesis titulada "Procesos de gestión y desempeño directivo en la IE N° 7213 – Peruano Japonés – VES, con previa autorización.

Se deja constancia de dicha aplicación en nuestra institución educativa, para los fines que estime conveniente.



Cesar Ramos Tipacti
DIRECTOR
I.E. N° 7213
CESAR RAMOS TIPACTI
DIRECTOR DEL PLANTEL