



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN  
EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN**

**Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San  
Antonio de Chacla, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACREDITACIÓN**

**AUTOR:**

Luis Francisco Sandoval Tapuyima

**ASESORA:**

Mgtr. Karina Velarde Camaqui

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la calidad y servicio

**LIMA – PERÚ**

**2018**



**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N° 001 - 2018 / SEGESP- SEGA-ED- IT**

El (La) presidente (a) y los miembros del Jurado Evaluador designado con Resolución Directoral N.º 001 - 2017- UCV - Lima Norte/ SEGEA -ED – IT del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Educación e Idiomas, acuerdan:

**PRIMERO.**

Aprobar por:

El informe de tesis presentado por ella estudiante Pinedo Vega Sonia, denominado:

Gestión administrativa en docentes de las Instituciones Educativas de San Antonio Chacilla, 2017 **SEGUNDO**. Al culminar la sustentación, ella alumna(o): SANDOVAL TAPUYIMA LUIS FRANCISCO, obtuvo el siguiente calificativo:

NUMERO	LETRAS	CONDICION
12	Doce	Aprobado(a)

Presidente (a) Dra. Juana María Cruz Montero

Firma

Secretario Dra. Karina Velarde Camaqui

Firma

Vocal Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

Firma

Los Olivos, 15 de agosto de 2017

### **Dedicatoria**

A mi esposa por apoyarme, paciencia y amor que me otorga todos los días.

A mis padres, que junto por su deseo de superación.

A mis hijos por ser soporte fundamental de mi vida y por haberle quitado tiempo en su atención.

### **Agradecimiento**

A Dios divino hacedor, modelo, guía y maestro de maestros, por permitirme terminar mi formación profesional.

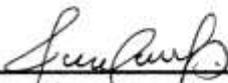
## Declaratoria de autenticidad

Yo Luis Francisco Sandoval Tapuyima, con D.N.I N° 10025783, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela Académico profesional de Educación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

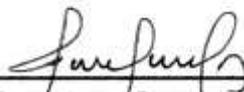
Lima, 10 de noviembre de 2018

  
\_\_\_\_\_  
Luis/Francisco Sandoval Tapuyima  
DNI N° 10025783

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de, segunda especialidad Gestión Pedagógica y Acreditación



---

Luis Francisco Sandoval Tapuyima

DNI N° 10025783

## Índice

	<b>Pág.</b>
Página del jurado	<b>ii</b>
Dedicatoria	<b>iii</b>
Agradecimiento	<b>iv</b>
Declaratoria de autenticidad	<b>v</b>
Presentación	<b>vi</b>
Índice	<b>vii</b>
Lista de tablas	<b>ix</b>
Lista de figuras	<b>x</b>
Resumen	<b>xi</b>
ABSTRACT	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
Planteamiento del problema	<b>14</b>
Antecedentes	<b>14</b>
Justificación	<b>17</b>
Gestión administrativa	<b>18</b>
Formulación del problema	<b>31</b>
Objetivos	<b>31</b>
<b>MÉTODO</b>	<b>33</b>
Diseño de investigación	<b>34</b>
Variables,	<b>35</b>
Población, muestra y muestreo	<b>36</b>
Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad	<b>36</b>
Método de análisis de datos	<b>39</b>
Aspectos éticos	<b>39</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>40</b>

<b>Discusión</b>	<b>46</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>50</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>52</b>
<b>Referencias</b>	<b>55</b>
<b>Anexos</b>	<b>58</b>

Anexo1. Instrumento

Anexo 2. Validación del instrumento

Anexo 3. Matriz de consistencia

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Artículo científico

Anexo 6. Autorización de las instituciones educativas

Anexo 7. Consentimiento informado

Anexo 8. Autorización de la publicación de artículo

Autorización de la publicación de tesis

Acta de originalidad

Declaración de autenticidad

## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización: variable gestión administrativa (X)</i>	34
Tabla 2. <i>Validación del Instrumento según el juicio de expertos</i>	35
Tabla 3. <i>Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach</i>	36
Tabla 4. <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento</i>	37
Tabla 5. <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento</i>	37
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión planificación.</i>	39
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión organización.</i>	40
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión dirección.</i>	41
Tabla 9. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión control</i>	42
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la variable gestión administrativa</i>	43

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
<i>Figura 1.</i> Gráfica de barras de planificación	39
<i>Figura 2.</i> Gráfica de barras de organización	40
<i>Figura 3.</i> Gráfica de barras de dirección	41
<i>Figura 4.</i> Gráfica de barras de control	42
<i>Figura 5.</i> Gráfica de barras de gestión administrativa	43

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa en las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para la variable Gestión administrativa. Este instrumento fue sometido al análisis respectivo de confiabilidad y validez, que determinaron que el cuestionario es válido y confiable. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. La muestra estuvo constituida por docentes de ambos sexos de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017, el muestreo fue no probabilístico intencional, la metodología empleada es el método de investigación científica de enfoque descriptivo. Los hallazgos se evidencian en la tabla 12 de datos, el 1.20% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la variable gestión administrativa, y el 54.90% un nivel de buena en las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017

*Palabras clave:* gestión administrativa, planificación, organización, dirección y control.

## **Abstract**

The present work of investigation had as aim describe the administrative Management in the Educational Institutions of the District of San Antonio, Huarochirí - Lima, 2017. The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variable administrative Management. This instrument was submitted to the respective analysis of reliability and validity, which they determined that the questionnaire is valid and confiabl. The realized investigation was of quantitative approach, of type basic, with a not experimental, descriptive design of transverse court. The sample was constituted by teachers of both sexes of the Educational Institutions of the District of San Antonio, Huarochirí - Lima, 2017, the sampling was not probabilistic intentionally, the used methodology is the method of scientific investigation of descriptive approach. The findings demonstrate in the table 12 of information, 1.20 % of the polled teachers registers a level of deficiently, in the variable administrative management, 23.20 % an acceptable level, 54.90 % a level of good and 20.70 % a level of very Buena in the Educational Institutions of the District of San Antonio, Huarochirí - Lima, 2017

*key Words:* administrative management, planning, organization, direction and control.

## Introducción

Para poder llevar a cabo sus tareas de una forma eficaz el ser humano experimenta diferentes necesidades de información tanto en el terreno personal, como en el profesional, por lo que resulta prioritario estar al tanto de cualquier novedad que afecte al desarrollo de dichas actividades. Esto significa manejar información caracterizada por su abundancia, heterogeneidad y dispersión. Resulta igualmente perjudicial estar falto de informaciones posiblemente útiles, como andar tan sobrado de ellas que no sea posible realizar una selección eficaz. En ocasiones se produce la paradoja de que exista a la vez exceso e insuficiencia de información: exceso de información banal e insuficiencia de información práctica y útil.

La presente investigación se la ha realizado en base al problema existente que atraviesan las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla con el objetivo de brindar una solución eficaz. La problemática nace de la deficiente gestión administrativa y su incidencia en las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla. La Dirección de la UGEL, no es ajena al problema que afecta la gestión administrativa, ya que tiene Direcciones que dependen de ella como son la REDES, la Dirección de Planeamiento, y la Oficina de Administración.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes, en el capítulo dos se presenta la justificación el marco teórico, la realidad problemática, los objetivos, y las hipótesis: el segundo capítulo se desarrolla el método, el tercer capítulo se desarrolla los resultados, el cuarto capítulo la discusión, el quinto capítulo las conclusiones, el sexto capítulo la recomendación y el sexto capítulo la referencias, finalizando con los anexos.

### Antecedentes

Lubo (2013), *La gestión administrativa del docente en la integración de la escuela y la comunidad*, (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Barcelona, España, su objetivo fue analizar la incidencia que tiene la gestión de los docentes en la integración de la comunidad en la escuela básica Machiques, Parroquia La libertad. Tomó como muestra 270 alumnos. Utilizó como instrumento cuestionario graduado

en la escala Likert. El estudio es de diseño descriptivo correlacional. Arribó a la conclusión: la institución escolar en su conjunto está al servicio del educando, la comunidad educativa tiene sentido en la medida en que sus integrantes participan, como una familia, ya que esto contribuye al fortalecimiento de competencias y habilidades que les permite asumir con mayor autonomía los desafíos planteados en la necesidad de potenciar aprendizajes más significativos en los alumnos de la comunidad , barrio o localidad, así como en otras instituciones o redes de apoyo. En esta investigación contiene la variable de gestión administrativa y sirvió de punto de comparación para el presente estudio.

Delgado (2011). En su tesis titulada: *El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá*, (Tesis Doctoral), Universidad de Granada Bogotá Colombia. Cuyo objetivo es determinar el mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad, a través del método hipotético deductivo, siendo su muestra los docentes. Los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo proceso que tiene como objetivo final disminuir los índices de deserción en el colegio. La Enseñanza Cardenal Luque como lo plantea la investigación hubo logros importantes reflejados en un plan de acciones para realizar a corto y mediano plazo.

Gil (2013), quien realizó un trabajo de investigación titulado *Supervisor Educativo y Gestión administrativa*, para optar el título de magíster en Supervisión Educativa. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela, cuyo objetivo fue determinar la labor del Supervisor Educativo y Gestión administrativa en Educación Básica. Se indica que el mencionado estudio se sustentó en basamentos teóricos de diversos autores. Siendo importante destacar que la investigación en referencia, fue desarrollada a través de un estudio de tipo descriptivo de campo, presentando un diseño no experimental, transeccional, con una población de 102 sujetos, para la recolección de datos se diseñó un instructivo (cuestionario) dirigido a 81 docentes, 10 directores, 11 supervisores. El instrumento utilizado para este estudio constó de cuatro (4) alternativas de respuestas el estilo Likert, para determinar se

confiabilidad se aplicó a 10 sujetos con las mismas características, como prueba piloto sometiendo al Cálculo de Coeficiente de Cronbach el cual resultó en una confiabilidad de 0,99 para ambos instrumentos. Los resultados obtenidos muestran que en los supervisores de las Escuelas Estatales de la Parroquia La Guajira del Municipio Páez, los supervisores no promueven las estrategias innovadoras e integradoras, como promotores de una gestión de calidad con la finalidad de mejorar la calidad educativa, el estudio tiene importancia, puesto que orientará la actuación-acción del supervisor educativo

Álava (2014), desarrolló una investigación titulada: *Los tipos de poder y liderazgo de la administración y la calidad en las instituciones educativas públicas del nivel primario de menores de la UGEL Ventanilla de la Región Callao*, para optar el grado académico de Magister en gestión de la Educación. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Su investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida han influido los tipos de poder y liderazgo de la calidad del servicio educativo. Su diseño es descriptivo correlacional. Tomó como muestra a 121 docentes, 550 alumnos y 537 padres de padres de familia de la Red educativa N° 04 UGEL Ventanilla, utilizó instrumentos graduados en la escala de Likert y llegó a la conclusión: La calidad de las instituciones educativas se encuentran en un buen nivel con un rango de muy bueno a excelente según la opinión de los alumnos y en un rango de medio superior según los padres de familia. Esta investigación aportó información pertinente sobre la calidad de las instituciones educativas, haciendo connotar la importancia de la calidad del servicio educativo. Además, el estudio se llevó a cabo en una red educativa de la UGEL de Ventanilla, sirvió como referencia para el presente estudio con respecto a la variable calidad del servicio educativo.

Guillén (2014), en su tesis *Relación entre los niveles de gestión administrativa en los centros de los servicios educativos en los centros escolares nacionales de Villa el Salvador*, (Tesis Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, cuyo objetivo es determinar la relación entre los niveles de Gestión administrativa y Calidad de los Servicios Educativos en los Centros Escolares Nacionales de Villa El Salvador, el método es el hipotético deductivo, con un diseño

correlacional, como instrumento el cuestionario en escala de likert. Siendo los resultados que se encontró que el nivel de deficiencias en la calidad de servicios y de gestión institucional está por encima del 50% y que la correlación entre ambas es significativa. Es más, señala que, si se analiza los factores tales como, formación pedagógica, edad, años de servicios, estudios de postgrado, están fuertemente asociados a las variables estudiadas en la investigación. Se concluye que existen deficiencias en la calidad educativa en los centros educativos estatales en la Comunidad Autogestionaria de Villa El Salvador, se refleja en la formación y educación de sus educandos.

### **Justificación**

La gestión administrativa es significativa, porque los directores establecen buenas relaciones con sus docentes y la información que presenta está estructurada con cierta coherencia interna (significatividad lógica). La importancia de la investigación que se aporta para la obtención de nuevos conocimientos y capacidad de expresar lo que se pretende medir y su trascendencia, utilidad y beneficios a las instituciones educativas en estudio. No menos relevante respecto a la pertinencia de este trabajo de investigación, una institución educativa además de tener una buena gestión administrativa, tener también muy en cuenta el que en estos momentos se vive ya en el mundo globalizado, con unas necesidades específicas, en materiales tales como tecnología, TIC o cultura, que contribuirían a una buena gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chacla.

La presente investigación se justifica en la medida que trata de esclarecer la problemática de la gestión administrativa que se realizó en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chacla. Se espera que este proceso sea muy pertinente, y sirva como fuente de información al director que tiene que ver con la administración. A nivel teórico el estudio analizó la gestión administrativa y sus efectos en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chacla. Lo cual será demostrado con la formulación y descripción de la investigación realizada.

A nivel práctico con los resultados del estudio determinó la necesidad de establecer

una serie de actividades como talleres de prevención acerca de la gestión administrativa y su repercusión en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla. A nivel metodológico el estudio nos permitió mostrar la fundamentación y los principios a través de las técnicas utilizadas para comprender por qué existen niveles de gestión administrativa, con el grupo de administrativos y directores en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla. La presente investigación tiene justificación epistemológica, porque al investigar en los nuevos temas relacionados con la gestión administrativa sostenido a través de la correcta aplicación de funciones administrativas, que se desarrolla en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, que permita medir la eficiencia, eficacia y los resultados de la gestión administrativa.

## **Marco teórico**

### **Gestión administrativa.**

Beltrán (2008) sostuvo:

Gestión administrativa es el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro previamente establecido. El concepto de gestión está asociado al logro de los resultados, por eso es que no se debe entender como conjunto de actividades sino de logros. (p. 28).

El proceso de gestión administrativa es el conjunto de las acciones, transacciones y decisiones que la organización lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos que se concretan en los resultados.

Muñoz (2003) definió la gestión administrativa:

La gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las distintas áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros. (p. 69)

La gestión a nivel administrativo al brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales para construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. (Muñiz, 2003, p. 69). Plaza y Janes (2007) señaló que: “la gestión administrativa es la acción y efecto de administrar, buscar ganar, hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de su deseo cualquiera” (p. 25).

Gestión administrativa es la acción y efecto de administrar en situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. (Plaza y Janes, 2007, p. 25). Pérez (1982) se entendió como: La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, dirigir, coordinar y controlar (p. 104)

La gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa. (Pérez, 1982, p. 104). Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009), la gestión administrativa consistió: “En darle forma de manera consciente y constante a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servir para alcanzar sus metas” (p. 7).

Todas las instituciones y los grupos sociales en general conviven con la administración de un modo más íntimo y constante de lo que son conscientes. Toda institución independientemente de sus características de porte pequeño, mediano o grande, del sector económico de actuación, del tipo de actividad que desempeñan ya sean productivas, comerciales o de servicios generales, sean privadas o públicas, necesita de la administración para poder desarrollarse. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 7). Robbins y De Cenzo (2013) lo definió como: “el proceso de

conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas". (p. 6)

Todas las organizaciones, sean formales o informales, están compuestas y reunidas por un grupo de personas que buscan los beneficios de trabajar juntas con el propósito de alcanzar una meta común con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas. (Robbins y De Cenzo, 2013, p. 6)

### **Planificación.**

Louffat (2012) definió:

El primer elemento del proceso administrativo encargado de sentar las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución, permitiendo que ella misma se diagnostique y prescriba las mejores opciones administrativas para poder alcanzar una realización sustentable y rentable en el tiempo. (p. 2)

El primer elemento del proceso administrativo encargado de sentar las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución. Para poder implementar y operacionalizar las estrategias se torna muy necesario definir los cronogramas y presupuestos. Los cronogramas son instrumentos de planeación que permite calendarizar las actividades necesarias para implementar y ejecutar las opciones estratégicas seleccionadas previamente, mientras que los presupuestos son instrumentos de planeación que se encargan de cuantificar los egresos e ingresos (Louffat, 2012, p. 2)

Al respecto Huisa (2013), sostuvo:

Es la primera función del proceso administrativo y consiste en definir

los objetivos, los recursos necesarios y las actividades que se va a realizar, con el fin de alcanzar los fines propuestos. La planificación administrativa es un proceso de selección de objetivos, alternativas, recursos y medios para alcanzar mayores niveles de desarrollo de un país, institución o empresa de que se trate. (p. 99)

Es la primera función del proceso administrativo y consiste en definir los objetivos, los recursos necesarios y las actividades que se va a realizar, con el fin de alcanzar los fines propuestos. La planificación administrativa es el primer paso del proceso administrativo donde se determina los resultados que pretende alcanzar el grupo social. (Huisa, 2013, p. 99),

Patricio (2009) indicó:

La planificación comunal cada día adquiere mayor importancia, especialmente porque buena parte del éxito o fracaso de la descentralización del Estado se encuentra relacionado con la capacidad de administrar eficientemente recursos y atribuciones en el nivel local. De esto se deriva el impacto que tendrá una adecuada planificación del desarrollo comunal. Se plantea, entonces, la necesidad de definir y caracterizar la planificación comunal, entendiéndose como una metodología útil y eficaz aplicada por las instancias municipales de planificación. (p. 15)

La planificación comunal adquiere mayor importancia, especialmente porque buena parte del éxito o fracaso de la descentralización del Estado se encuentra relacionado con la capacidad de administrar eficientemente recursos y atribuciones en el nivel local. Influye en todas las actividades de una organización exitosa, desde la concepción de sus productos o servicios hasta su producción, venta y distribución. En un mundo cada vez más complejo e incierto, el adagio que dice que no planificar es lo mismo que planificar el fracaso es hoy en día más cierto que nunca. (Patricio, 2009, p. 15):

Louffat (2012) definió:

El primer elemento del proceso administrativo encargado de sentar las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución, permitiendo que ella misma se diagnostique y prescriba las mejores opciones administrativas para poder alcanzar una realización sustentable y rentable en el tiempo. (p. 2)

El primer elemento del proceso administrativo encargado de sentar las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución. Para poder implementar y operacionalizar las estrategias se torna muy necesario definir los cronogramas y presupuestos. Los cronogramas son instrumentos de planeación que permite calendarizar las actividades necesarias para implementar y ejecutar las opciones estratégicas seleccionadas previamente, mientras que los presupuestos son instrumentos de planeación que se encargan de cuantificar los egresos e ingresos (Louffat, 2012, p. 2)

### **Organización.**

Louffat (2012) definió:

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica definida en la primera parte del libro. Diseñar una organización implica definir cuatro aspectos esenciales. Lo primero a plantear es el modelo organizacional, es decir, la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución. (p. 99)

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la

planeación estratégica. Cada organización se encuentra en un entorno particular que aporta múltiples contextos que influyen en la organización y en su desempeño. Se relaciona entre los recursos humanos y los recursos económicos de los que dispone toda institución para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan estratégico. (Louffat, 2012, p. 99)

Organizar es conjugar los medios a disposición (personas, técnicas, capital y otros recursos) para alcanzar la producción.

Louffat (2012) definió:

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica definida en la primera parte del libro. Diseñar una organización implica definir cuatro aspectos esenciales. Lo primero a plantear es el modelo organizacional, es decir, la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución. (p. 46)

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica definida. Podría afirmarse que el organigrama es la representación técnica del modelo organizacional. Para la confección de un organigrama existen diversas opciones. Pueden estar basados en la información que ofrecen, así como en la forma o figura de las unidades orgánicas que la constituyen. (Louffat, 2012, p. 46)

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) mencionaron:

Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización". (p. 12). El proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos

entre los miembros de una organización la jefatura de la Oficina de Control Interno debe considerar dos factores, primero deben definir las metas de la organización, sus planes estratégicos para perseguir dichas metas y la capacidad de sus organizaciones para poner en práctica dichos planes estratégicos. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p.12)

### **Dirección.**

Consiste en dirigir, orientar y conducir al grupo de personas que conforman la empresa hacia el logro de las metas y objetivos; es decir, es poner en acción los recursos humanos.

Huisa. (2013) señaló:

Comprende la mística de la subordinación y no de sometimiento. Los subordinados son debidamente orientados y el superior tiene una continua responsabilidad para hacerles conocer sus diferencias y orientarlos para el mejor desenvolvimiento y cumplimiento de sus tareas, a la vez que motivarlos a trabajar con celo y confianza. Para esto, el superior hará uso de sus métodos específicos con la tónica de liderazgo. (p. 100)

La mística de los subordinados es debidamente orientada y el superior tiene una continua responsabilidad para hacerles conocer sus diferencias y orientarlos para el mejor desenvolvimiento y cumplimiento de sus tareas, a la vez que motivarlos a trabajar con confianza. Para esto, el superior hará uso de sus métodos específicos con la tónica de liderazgo. (p. 100)

Robbins y De Cenzo (2013) mencionaron: “La dirección es otro componente de la gestión; los gerentes están dirigiendo cuando motivan a los empleados, coordinan las actividades de otros, eligen el canal de comunicación más eficaz, y resuelven los conflictos suscitados entre miembros de la organización”. (p. 8)

La dirección se puede iniciar con la motivación, que es una característica de la psicología humana que contribuya al grado de compromiso de la persona; incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de qué hace que la gente funcione. La motivación y el motivar se refieren al rango de la conducta humana consciente, en algún punto entre dos extremos, los actos reflejos y las costumbres adquiridas. (Robbins y De Cenzo, 2013, p. 8)

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) indicaron: “implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección”. (p. 13)

La Función de dirección implica conducir los esfuerzos de las personas para ejecutar los planes y lograr los objetivos de un organismo social. La dirección es la parte central de la administración, puesto que por su conducto se logran los resultados que finalmente servirán para evaluar al administrador; poco efecto tendrán técnicas complicadas de planeación, organización y control, si la labor de dirección es deficiente. La dirección es la parte más práctica y real, ya que trata directamente con las personas, y éstas son quienes finalmente influyen en el éxito o fracaso del organismo social. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 13)

### **Control.**

Consiste en la evaluación y corrección de las actividades realizadas por los trabajadores subordinados para asegurarse que lo que se realiza va acorde de los planes de desarrollo de la institución o empresa.

Huisa (2013) sostuvo: “sirve para medir el desempeño en relación con metas, detectar las desviaciones negativas y plantear las correcciones correspondientes en perspectiva de cumplir con los planes. Son bastante conocido los instrumentos de control como: el presupuesto, los registros de inspección, etc.” (p. 100)

El control es imprescindible en toda empresa, sirve para medir el desempeño en relación con metas, detectar las desviaciones negativas y plantear las correcciones correspondientes en perspectiva de cumplir con los planes. Existen diversos criterios para definir el control de una empresa, el que mejor se ajusta a nuestro criterio es cuando a cada grupo de personas que asumen una responsabilidad se les debe proporcionarse el grado de autocontrol correspondiente. (Huisa, 2013, p. 100)

De la misma manera que la autoridad se delega y la responsabilidad se comparte, al delegar autoridad es necesario establecer los mecanismos suficientes para verificar que se está cumpliendo con la responsabilidad conferida, y que la autoridad delegada está siendo debidamente ejercida. Pero, además, consiste en asumir un criterio de anticipación para el cumplimiento de los planes, presupuestos, entre otros aspectos de la institución.

Continúan Koontz y Wehrich (1994) sostuvieron:

Tal como señala el concepto de Control Interno, las funciones del mismo son principalmente responsabilidad del gerente, de los funcionarios y de los servidores de la empresa. Aunque con distinto énfasis y de acuerdo a las funciones de cada uno, la aplicación del control interno requiere de parte de todos ellos, un compromiso, una planificación sistemática y la verificación del cumplimiento de las tareas asignadas (p. 25).

El Control Interno sus funciones del mismo son principalmente responsabilidad del gerente, de los funcionarios y de los servidores de la empresa para enfrentar los riesgos y para asegurar que se alcancen los objetivos gerenciales (Koontz y Wehrich, 1994, p.25)

Según Louffat (2012) lo definió como:

El control es el último elemento del proceso administrativo y se encarga de verificar el grado de eficacia y eficiencia de los resultados

logrados en función de las metas esperadas para un periodo predefinido. El control debe de realizarse no sólo al final de un periodo, sino permanentemente, a efectos de poder subsanar alguna deficiencia administrativa en el momento oportuno, de ahí que se apliquen controles previos, concurrentes y posteriores a las acciones administrativas. (p. 330)

El control dentro del proceso administrativo se encarga de verificar el grado de eficacia y eficiencia de los resultados logrados en función de las metas esperadas para un periodo predefinido, lo que implica el control de las diversas áreas administrativas (logística, recursos humanos, marketing, informática, etcétera). (Louffat, 2012, p. 330)

Robbins y De Cenzo (2013) definieron:

El proceso de vigilar las actividades con el fin de asegurarnos que se realicen conforme a los planes y se corrijan las desviaciones importantes. Los gerentes no pueden saber, bien a bien, si sus unidades están funcionando correctamente mientras no hayan evaluado qué actividades han sido realizadas y no hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. Un sistema eficaz de control garantiza que las actividades se cumplan de tal forma se alcancen las metas de la organización. La eficacia de un sistema de control está determinada por la medida en que éste facilite la posibilidad de alcanzar los objetivos. Un sistema de control será mejor en tanto más ayude a los gerentes a alcanzar las metas de la organización. (p. 356)

El proceso de vigilar las actividades con el fin de asegurarnos que se realicen conforme a los planes y se corrijan las desviaciones importantes estableciendo normas y métodos para medir el rendimiento, medir los resultados, determinar si los resultados corresponden a los parámetros y tomar medidas correctivas, se requiere que la jefatura tenga control para crear mejor calidad de los servicios,

enfrentar el cambio, producir ciclos más rápidos, agregar valor y facilitar la delegación y el trabajo en equipo. (Robbins y De Cenzo, 2013, p.356)

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) mencionaron: “entraña los siguientes elementos básicos; establecer estándares de desempeño; medir los resultados presentes; comparar estos resultados con las normas establecidas y tomar medidas correctivas cuando se detectan desviaciones” (p. 13)

El control entraña los elementos básicos; establecer estándares de desempeño que permite garantizar que las actividades reales que se ajusten a las actividades proyectadas; el control sirve a la jefatura de la Oficina de Control Interno para monitorear la eficacia de sus actividades de planeación, organización y dirección, una parte esencial consiste en tomar las medidas correctivas que se requieren. (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009, p. 13)

### **Realidad problemática.**

La presente investigación que se presenta tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa del director en las Instituciones Educativas de San Antonio, 2017. Es una investigación descriptiva simple; que se ha efectuado durante los meses de enero a agosto del año 2017, teniendo como muestra a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio de Chaclla. Con esta finalidad se describe la gestión administrativa del director según la percepción de los docentes. La presente Investigación es el resultado del diagnóstico realizado que evidencia las deficiencias de la gestión de los directores del distrito de San Antonio de Chaclla 2017, las deficiencias que se presentan en la gestión se deben a la falta de planificación por parte de los directores y a esto se suma la falta de organización, dirección y control.

El Perú según la Ley General de Educación N° 28044 y el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo aprobado con el D.S N° 009-2005-ED, se establece que vine pasando por un proceso de descentralización que se inició con la reforma constitucional del año 2002. Sin embargo, la implementación de este proceso se desarrolla sobre organizaciones y normas que responden aún a una visión desconcentrada del Estado. Tal es el caso, de la gestión del Sistema Educativo Nacional. En ese escenario, los Gobiernos Regionales han iniciado procesos de

reformas institucionales que han involucrado la gestión del Sistema Educativo en su ámbito regional. Este escenario no es ajeno a la realidad de la Región Lima; es por ello que, en el ámbito de la Provincia de Huarochirí, el Sistema Educativo está gestionado y administrado directamente por la Gerencia Regional de Educación.

Unidad de Gestión Educativa Local - La UGEL es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su dirección territorial es la provincia, y esta dirección puede ser modificada de acuerdo a criterios sociales, afinidad geográfica cultural o económica y facilidades de comunicación, en concordancia con las políticas nacionales de descentralización y modernización de la gestión del Estado.

La gestión administrativa del director en las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla, 2017. El estudio es relevante por cuanto la gestión administrativa que se hace durante el periodo lectivo, tiene que ver con los cambios curriculares con visión innovadora, en este caso la investigación teórica y científica. Es un proceso que requiere del estudio minucioso para conocer si estos cambios se dan de forma óptima y cuáles son los resultados de la gestión administrativa del director en las instituciones educativas públicas de San Antonio de Chaclla, el mismo que podrá servir como fuente de información antecedente para la realización de futuras investigaciones en este campo.

## **Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en docentes en las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla, 2017?

### **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de la planificación de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es el nivel de la organización de la gestión administrativa en docentes de las

instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es el nivel de la dirección de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es el nivel del control de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla, 2017?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017.

### **Objetivo específico 1**

Determinar la planificación de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017

### **Objetivo específico 2**

Determinar la organización de la gestión administrativa del director en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017

### **Objetivo específico 3**

Determinar la dirección de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017

### **Objetivo específico 4**

Determinar el control de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017.

## **Método**

### **Diseño de investigación.**

#### **Enfoque**

El enfoque de esta investigación corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto se medirán las variables, se analizarán las mediciones con procedimientos estadísticos, para detallar las características de la variable y sus dimensiones para extraer las conclusiones.

#### **Tipo**

##### **Básica**

En otro momento, Valderrama (2013) expresó: “es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.” (p.164).

#### **Nivel**

##### **Descriptiva**

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Indicaron que los estudios descriptivos tienen “como propósito conocer las características descripción y análisis de una variable en particular” (p. 81)

#### **Método**

El método empleado es el descriptivo

Sánchez y Reyes (2002) sostuvieron:

El método descriptivo consiste en describir, analizar e interpreta sistemáticamente un conjunto de hechos como se dan en su estado actual y en forma natural durante el tiempo de estudio (pp. 40-41)

#### **Diseño propiamente dicho.**

El diseño de esta investigación es no experimental: descriptivo de corte

transversal.

Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

### **Corte.**

#### **Transversal**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

El diseño se resume en el siguiente diseño descriptivo simple



*Figura 1.* Diagrama del diseño descriptivo

Leyenda:

n = Muestra

X = Gestión administrativa

### **Variables**

#### **Variable Gestión administrativa**

Definición conceptual: La gestión como elemento convergente e integrador de la acción administrativa por medio de la planeación, organización, dirección y control.

Louffat (2012, p. V)

### Definición operacional

La medición de la gestión administrativa a través de las dimensiones planeación, organización, dirección y control, haciendo uso de un cuestionario de 32 preguntas en una escala tipo Likert de medición ordinal.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización: variable gestión administrativa.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Nivel y Rango
Planificación	Visión y Misión Objetivos desarrollo Objetivos estratégicos Planes y proyectos	1-9	ESCALA: ordinal VALORES Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy buena <119-160> Buena <76-118> Aceptable <33-75> Deficiente <0-32>
Organización	Recursos humanos Desarrollo organizado Presupuesto asignado Proyectos de desarrollo	10-18		
Dirección	Gestión Desarrollo institucional Remuneración justa.	19-24		
Control	Monitoreo permanente Evaluación permanente Cumplimiento presupuesto	25-32		

*Nota:* tomado de (Louffat, 2012). Gestión administrativa

### Población, muestra y muestreo

#### Población

Está constituida por un conjunto de personas o elementos que poseen características comunes, que son estudiadas por el investigador, para aplicar las generalizaciones que pueda inferir de la observación de la muestra

Bisquerra (2004) la población es la totalidad de las unidades de análisis de un contexto en la cual se observa un fenómeno que es posible de ser

analizado.

La población censal en nuestro estudio fue una población finita conformada por 82 docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima,

### **Muestra**

Tamayo (2008, p.98). Subconjunto de la población, de la cual nos servimos para describir las principales características de aquél, parte representativa de la población que se investiga, parte de las de las entidades o personas cuya situación de dificultad se está investigando.

La muestra es igual a la población e igual a 82 docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima,

Tabla 2

*Población de estudio*

IE Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima	<b>Población</b>
<b>Docentes</b>	82
<b>Total</b>	82

*Nota: Ficha de docentes de las I E del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima,*

### **Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico, conformada por 82 docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, Tejada (1997) expresó: El muestreo es una “las fases más trascendentales en el proceso de investigación científica” (p. 95). Lo que ha de suponer uno de los ejes principales de una investigación ya que de ella se desprende la información que va ser analizada para la divulgación de los resultados obtenidos de cualquier investigación.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

La recogida de datos tal como Tejada (1997) expresa es una “*las fases más trascendentales en el proceso de investigación científica*” (p. 95). Lo que ha de

suponer uno de los ejes principales de una investigación ya que de ella se desprende la información que va ser analizada para la divulgación de los resultados obtenidos de cualquier investigación.

### **Técnica**

La técnica empleada fue la encuesta.

Tamayo (2008, p. 51). Instrumento de observación formado por una serie de preguntas y cuyas respuestas son anotadas por el empadronador

### **Instrumento**

El instrumento empleado fue el cuestionario con escala de Likert.

### **Validez de los instrumentos**

Méndez (2002) definió a la validez de un cuestionario como la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

Tabla 3

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Elder Luis Espino Martínez	Aplicable
2	Magister	Chilcon Silva Blanca Yolanda	Aplicable
3	Magister	Mariza Lucila Orocaja Lazo	Aplicable
4	Magister	Mercedes Vergara Martínez	Aplicable

Nota: *Opinión de expertos*

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento gestión administrativa, el dictamen obtenido es que el instrumento fue Aplicable.

### **Confiabilidad y fiabilidad.**

Se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir, y aplicado varias veces, indique el mismo resultado. Hernández y Otros (1.998) indican que “la *confiabilidad*

de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p.243).

La fiabilidad para las variables categóricas se calculó con el Alfa de Cronbach.

Según Grande (2007) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 244)

Tabla 4

*Niveles de fiabilidad de Alfa de Cronbach*

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0,41 - 0,60	Moderada confiabilidad
0. 21. – 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad

Nota. Escala sugerida por (Ruiz, 1998)

Tabla 5

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento*

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión administrativa	0,85	32

Como se observa en la tabla 5. Alfa de Cronbach = 0,85. Por tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

**Métodos de análisis de datos**

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los

hechos” (p.56).

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

### **Análisis descriptivo**

Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizó las técnicas y herramientas estadísticas, fueron tablas y figuras a través de los cuales se obtuvo la información necesaria para realizar el análisis descriptivo.

Como la variable de estudio es categórica, su nivel de medición ordinal y el diseño descriptivo simple, para la prueba de los objetivos se utilizó los estadísticos descriptivos utilizando el software estadístico SPSS, versión, 23

### **Aspectos éticos.**

Para la realización de este trabajo de investigación, se ha cumplido con los factores principales honestidad y transparencia la obtención de datos, tanto a nivel de encuestas, el buen trato de los participantes (donantes de sangre), por lo tanto, se ha cuidado la parte ética del investigador adecuándose a la disposición del reglamento, en otras palabras, no se ha forzado ningún dato, todo es absolutamente real. El enfoque de la investigación es original, y con el propósito de mejorar el conocimiento con una adecuada información bibliográfica.

## Resultados

### Análisis descriptivo de las variables

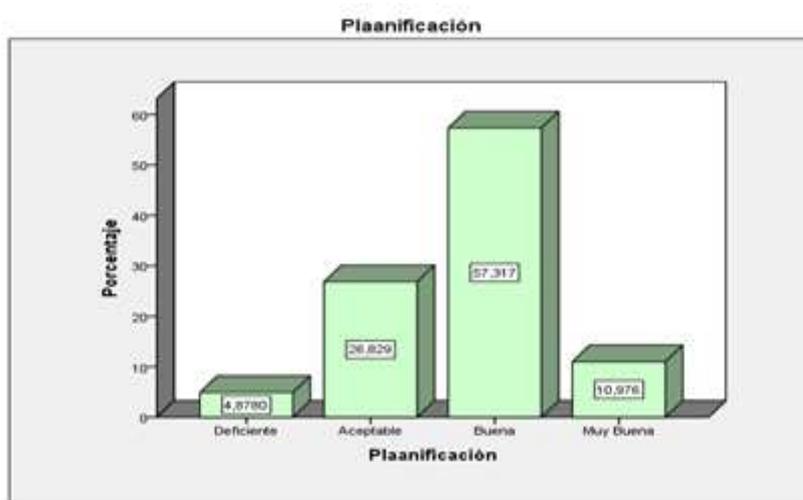
#### Dimensión: Planificación:

Tabla 6

*Distribución según la dimensión planificación.*

Planificación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	4,9
Aceptable	22	26,8
Buena	47	57,3
Muy Buena	9	11,0
Total	82	100,0

*Nota:* Elaborado con la encuesta de planificación



*Figura 1.* Gráfico de barras de planificación

*Nota.* Elaborado con la encuesta planificación

Los hallazgos se evidencian en la tabla 6 de datos, el 4.90% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión planificación, el 26.80% un nivel aceptable, el 57.30% un nivel de buena y el 11.00% un nivel de muy buena.

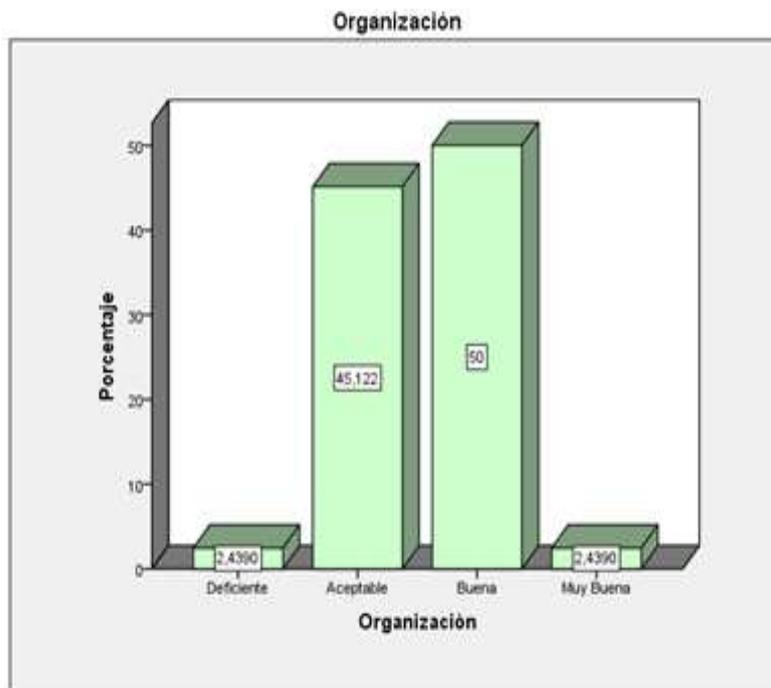
## Dimensión: Organización

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión organización.*

Organización	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,4
Aceptable	37	45,1
Buena	41	50,0
Muy Buena	2	2,4
Total	82	100,0

*Nota:* Elaborado con la encuesta de organización



*Figura 2.* Gráfico de barras de organización

*Nota.* Elaborado con la encuesta organización

Los hallazgos se evidencian en la tabla 7 de datos, el 4.90% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión organización, el 26.80% un nivel aceptable, el 57.30% un nivel de buena y el 11.00% un nivel de muy buena.

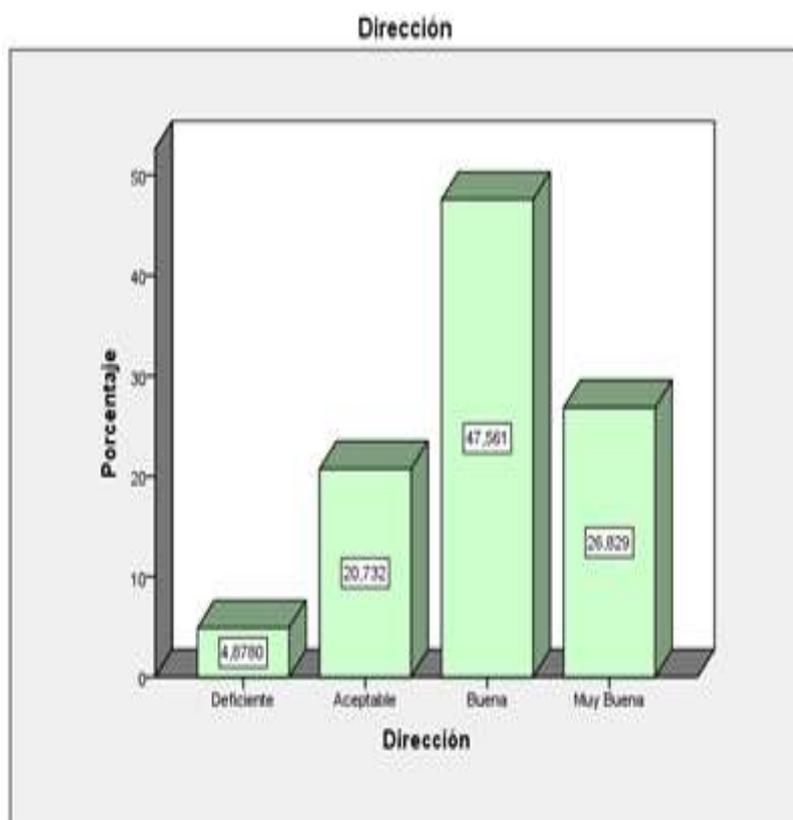
## Dimensión: Dirección

Tabla 8

*Distribución de usuarios según la dimensión dirección.*

Dirección	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	4,9
Aceptable	17	20,7
Buena	39	47,6
Muy Buena	22	26,8
Total	82	100,0

*Nota:* Elaborado con la encuesta de dirección



*Figura 3.* Gráfico de barras de dirección

*Nota.* Elaborado con la encuesta dirección

Los hallazgos se evidencian en la tabla 8 de datos, el 4.90% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión dirección, el 20.70% un nivel aceptable, el 47.60% un nivel de buena y el 2.80% un nivel de muy buena.

## Dimensión: Control

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de usuarios según la dimensión control.*

Control	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	6,1
Aceptable	22	26,8
Buena	49	59,8
Muy Buena	6	7,3
Total	82	100,0

*Nota:* Elaborado con la encuesta de control

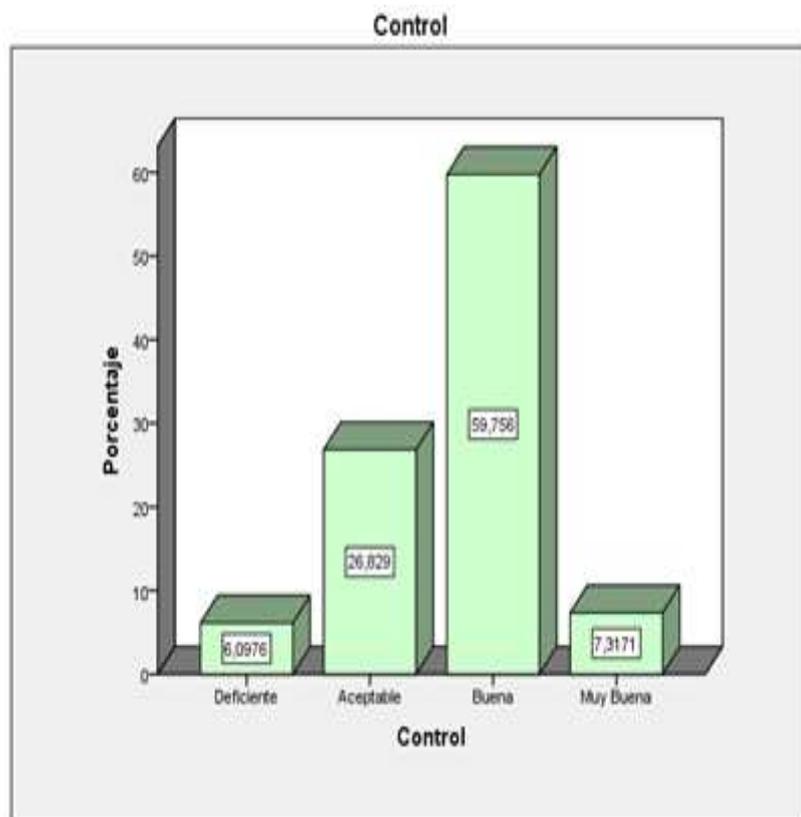


Figura 4. Gráfico de barras de control

Los hallazgos se evidencian en la tabla 9 de datos, el 6.10% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión control, el 26.80% un nivel aceptable, el 59.80% un nivel de buena y el 7.30% un nivel de muy buena.

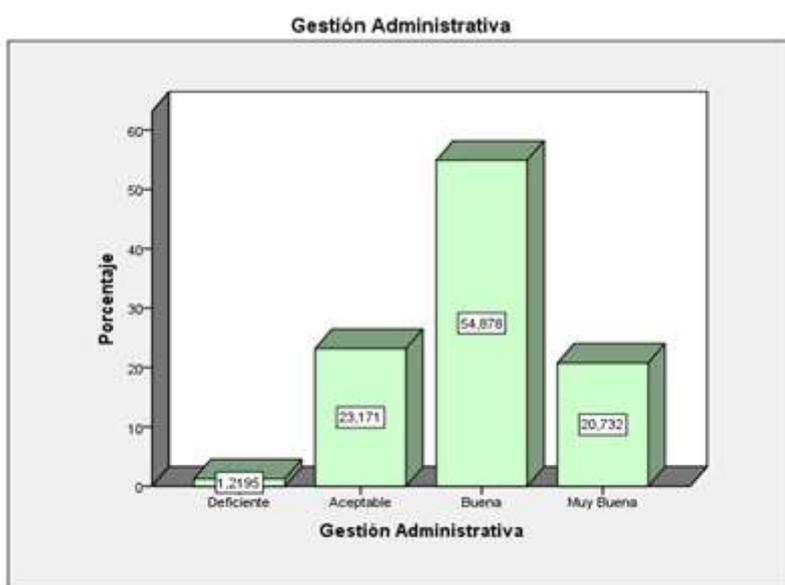
## Variable: gestión administrativa

Tabla 10

*Distribución de usuarios según la variable gestión administrativa*

Gestión Administrativa	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,2
Aceptable	19	23,2
Buena	45	54,9
Muy Buena	17	20,7
Total	82	100,0

*Nota:* Elaborado con la encuesta de gestión administrativa



*Figura 5.* Gráfico de barras de gestión administrativa

Los hallazgos se evidencian en la tabla 10 de datos, el 1.20% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la variable gestión administrativa, el 23.20% un nivel aceptable, el 54.90% un nivel de buena y el 20.70% un nivel de muy buena.

## Discusión

Los resultados obtenidos, y de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, evidenciamos que: El objetivo de esta investigación determinar la gestión administrativa del director en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chacla, 2017, para el logro del objetivo de la investigación se aplicó el cuestionario a los docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chacla graduado en la escala de Likert y elaborado en base a la teoría de la gestión administrativa.

Para la dimensión Planificación de la gestión administrativa en la tabla 6 de datos, 4.90% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en aceptable el 26.80%, en buena el 57.30% y en muy buena 11.00%, siendo el predominante el nivel bueno, según los docentes encuestados en las II.EE del distrito San Antonio de Chacla, 2017. Se adhiere Huisa (2013) al afirmar que la planificación es lo primero que se debe desarrollar en el proceso administrativo y consiste en definir los objetivos, los recursos necesarios y las actividades que se va a realizar, con el fin de alcanzar los fines propuestos. La planificación administrativa es un proceso de selección de objetivos, alternativas, recursos y medios para alcanzar mayores niveles de desarrollo de un país, institución o empresa de que se trate (p. 99)

Los hallazgos se evidencian en la tabla 7 de datos, el 4.90% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión organización, el 26.80% un nivel aceptable, el 57.30% un nivel de buena y el 11.00% un nivel de muy buena y predominante en las instituciones del distrito San Antonio de Chacla, 2017. Similarmente se tiene a Gil (2013), quien realizó un trabajo de investigación titulado "*Supervisor Educativo y Gestión administrativa*", para optar el título de magíster en Supervisión Educativa en la Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela Los resultados obtenidos muestran que en los supervisores de las Escuelas Estatales de la Parroquia La Guajira del Municipio Páez, los supervisores no promueven las estrategias innovadoras e integradoras, como promotores de una gestión de calidad y sobre todo su organización, con la finalidad de mejorar la calidad educativa, el estudio tiene importancia, puesto que orientará la actuación-acción del supervisor educativo

Los resultados indican en la dimensión dirección de la gestión administrativa se evidencian en la tabla 8 de datos, el 4.90% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión dirección, el 20.70% un nivel aceptable, el 47.60% un nivel de buena y el 2.80% un nivel de muy buena, en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla 2017. Robbins y De Cenzo, (2013) establecieron que la dirección se puede iniciar con la motivación, que es una característica de la psicología humana que contribuya al grado de compromiso de la persona; incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de qué hace que la gente funcione. La motivación y el motivar se refieren al rango de la conducta humana consciente, en algún punto entre dos extremos, los actos reflejos y las costumbres adquiridas. (p. 8)

Para la dimensión control de la gestión administrativa en la tabla 9 de datos, el 6.10% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la dimensión control, el 26.80% un nivel aceptable, el 59.80% un nivel de buena y el 7.30% un nivel de muy buena, en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017. Al respecto se tiene a Robbins y De Cenzo (2013) quienes definieron al control como el proceso de vigilar las actividades con el fin de asegurarnos que se realicen conforme a los planes y se corrijan las desviaciones importantes. Los gerentes no pueden saber, bien a bien, si sus unidades están funcionando correctamente mientras no hayan evaluado qué actividades han sido realizadas y no hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. Un sistema eficaz de control garantiza que las actividades se cumplan de tal forma se alcancen las metas de la organización. La eficacia de un sistema de control está determinada por la medida en que éste facilite la posibilidad de alcanzar los objetivos. Un sistema de control será mejor en tanto más ayude a los gerentes a alcanzar las metas de la organización. (p. 356)

Los resultados dan cuenta sobre la gestión administrativa en la tabla 10 de datos, el 1.20% de los docentes encuestados registran un nivel de deficiente, en la variable gestión administrativa, el 23.20% un nivel aceptable, el 54.90% un nivel de

bueno y el 20.70% un nivel de muy bueno en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017. Similarmente sostiene Pérez, (2012) que la gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante, los cuales el directivo desarrolla sus actividades en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa. (p. 104)

## **Conclusiones**

### **Primera**

En la presente investigación se determinó que el 54,90 % de docentes indican que la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de San Antonio de Chaclla, 2017, es buena.

### **Segunda:**

En la presente investigación se determinó que el 57,30 % de docentes indican que la planificación de la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de San Antonio de Chaclla, 2017, es buena.

### **Tercera:**

En la presente investigación se determinó que el 50,00 % de docentes indican que la organización de la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de San Antonio de Chaclla, 2017, es buena.

### **Cuarta**

En la presente investigación se determinó que el 47,60 % de docentes indican que la dirección de la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de San Antonio de Chaclla, 2017, es buena.

### **Quinta**

En la presente investigación se determinó que el 59,80 % de docentes indican que el control de la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de San Antonio de Chaclla, 2017, es buena.

## **Recomendaciones**

### **Primera.**

Los hallazgos orientan sobre la gestión administrativa en las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017 (Tabla 12) se concluye que 82 docentes encuestados afirman un nivel de buena la gestión administrativa y lo constituye un 54.90% del total de la muestra.

### **Segunda.**

Para profundizar los resultados se sugiere complementar estudios de tipo Cualitativo, que permitan levantar información para mayor conocimiento, con relación la gestión administrativa en las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017

### **Tercera:**

Incorporar a través de un Buzón de sugerencias, la evaluación de los docentes respecto a la planificación de la gestión administrativa, para que a través de estas mediciones logren mejorar la gestión administrativa en las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017

### **Cuarta:**

Mediante el presente estudio de investigación, de detectan los principales elementos o factores que mayor influencia tienen en la organización de la gestión administra percibida por los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017, siendo importante profundizar en su estudio e intentar aplicar los resultados en la organización de la gestión administrativa de nuestras instituciones, para garantizar la eficiencia de la misma.

### **Quinta:**

A las autoridades de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017, hacer extensivo a todo el personal de la institución la importancia de mantener un control de la gestión administrativa para prevenir posibles errores de fraude o corrupción en la institución.

**Sexta:**

A las autoridades de las Instituciones Educativas del Distrito de San Antonio, Huarochirí – Lima, 2017, emita lineamientos orientados a la formulación de programas de capacitación para el personal en temas con mayor énfasis en la dirección de la gestión administrativa, a fin de mejorar las capacidades del personal en beneficio de una planificación eficiente y eficaz para el logro de los objetivos institucionales.

## Referencias

- Álava, H. (2014). *Los tipos de poder y liderazgo de la administración y la calidad en las instituciones educativas públicas del nivel primario de menores de la UGEL Ventanilla de la Región Callao*
- Arkin, K y Colton, R. (1967). *Determinación del tamaño de la muestra*. (2ª ed.). México: Limusa
- Beltrán, J. (2008). *Gestión administrativa*. (3ª ed.). Barcelona: Graó
- Delgado, L. (2011). *El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción* Colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá
- Gil, A. (2013). *Supervisor Educativo y Gestión administrativa*, para optar el título de magíster en Supervisión Educativa. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela
- Grande, I. (2007) *Metodología para las investigaciones de alto impacto en las ciencias*. Madrid: Thomson
- Guillén, R. (2014), *Relación entre los niveles de gestión administrativa en los centros de los servicios educativos en los centros escolares nacionales de Villa el Salvador*, (Tesis Maestría). Universidad Inca Garcilaso la Vega, Lima,
- Hernández, Fernández y Baptista (2010), *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Iraossi, G. (2010). *Metodología de la Investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Huisa, C. (2013). *Gestión administrativa*. (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Koontz, M. y Weihrich, H. (1994). *Control interno*. Madrid: Thomson
- Louffat, D. (2012). *Planificación administrativa*. (2ª ed.). México: Limusa.
- Lubo, T. (2013). *La gestión administrativa del docente en la integración de la escuela y la comunidad*, (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Barcelona, España

- Mendez, C. (2002). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.) México: Limusa
- Muñoz, J. (2003) *Relación entre Comunicación organizacional y cambio organizacional*. México: Interamericana Editores
- Patricio, M. (2009). *Gestión administrativa*. (3ª ed.). Madrid: Morata
- Pérez, J. (1982). *Administración y gestión educativa*. México: Interamericana Editores
- Plaza, M y Janes, W. (2007) *Gestión administrativa*. Santiago de Chile: Editorial Salesianos S. A.
- Robbins, G. y De Cenzo, H. (2013). *Gestión administrativa*. Barcelona: Paidós
- Ruiz, M. (1998). *Metodología de la investigación científica* Colombia: Pearson
- Stoner, G. Freeman, N., y Gilbert, T. (2009). *Administración de empresas*. Barcelona: Herder.
- Tejada, J. (1997). *Metodología de la investigación científica*. México: Interamericana Editores
- Tamayo, M. (2008). *Metodología de la Investigación*. Barcelona: Herder

## **Anexos**

**Anexo 1**  
**Instrumento de la medición de la variable**  
**Encuesta: Gestión Administrativa**  
**Estimados docentes:**

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la gestión administrativa. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

**INDICACIONES:**

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Deficiente

2 = Aceptable

3 = Buena

4 = Muy buena

**I. Gestión Administrativa**

N°	ÍTEMS	RESPUESTA			
		1	2	3	4
<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?				
2	¿La visión institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?				
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades administrativas?				
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quiñones para el logro institucional?				
5	¿El personal de las IIEE tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?				
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?				
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?				
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el				

	presupuesto por resultado?				
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?				
	<b>ORGANIZACIÓN</b>				
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?				
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?				
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?				
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?				
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?				
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?				
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?				
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?				
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?				
	<b>DIRECCIÓN</b>				
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?				
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?				
21	¿El desarrollo institucional es promovido por el/los directores?				
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?				
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al				

	nivel y funciones encomendadas?				
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?				
	<b>CONTROL</b>				
25	¿Los Directores y Sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?				
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?				
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?				
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?				
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?				
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?				
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?				
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?				

**Anexo 2**  
**Validación del instrumento**

DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR EN LAS I.E. DEL DISTRITO DE CHACLLA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?					✓		
2	¿La visión institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?					✓		
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?					✓		
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quiñones para el logro institucional?					✓		
5	¿El personal de las IIEE tienen conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?					✓		
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?					✓		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?					✓		
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el presupuesto por resultado?					✓		
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?					✓		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN</b>								
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?					✓		
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?					✓		
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?					✓		
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					✓		
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?					✓		
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?					✓		
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?					✓		
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?					✓		
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?					✓		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA DIRECCIÓN</b>								
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?					✓		
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?					✓		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por el/los directores?					✓		
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?					✓		
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas?					✓		
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?					✓		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS AL CONTROL</b>								
25	¿Los directores y sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?					✓		
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?					✓		
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?					✓		
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?					✓		
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					✓		
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?					✓		
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?					✓		
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?					✓		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:      Aplicable    (X)      Aplicables después de corregir    ( )      No aplicables    ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Expino Martinez Elder Luis      DNI: 40834813  
 Especialidad del evaluador: Psicología Educativa

Los Olivos, 24 de febrero de 2017  
 Firma: 

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> 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

DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR EN LAS I.E. DEL DISTRITO DE CHACLLA

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?					X		
2	¿La visión institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?					X		
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?					X		
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quinquenales para el logro institucional?					X		
5	¿El personal de las IIEE tienen conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?					X		
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?					X		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?			X				
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el presupuesto por resultado?					X		
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?					X		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN</b>								
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?					X		
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?					X		
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?			X				
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?			X				
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?			X				
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?					X		
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?					X		
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?					X		
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?					X		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA DIRECCIÓN</b>								
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?					X		
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?					X		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por el/los directores?					X		
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?					X		
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas?					X		
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?			X				
<b>PREGUNTAS RELATIVAS AL CONTROL</b>								
25	¿Los Directores y Sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?					X		
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?					X		
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?					X		
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?			X				
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					X		
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?			X				
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?					X		
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?					X		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:      Aplicable      (X)      Aplicables después de corregir      ( )      No aplicables      ( )

Los Olivos, 24 de febrero de 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: MAG. Vergara Martinez Mercedes DNI: 25640762

Especialidad del evaluador: Docencia universitaria

Firma



<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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

DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR EN LAS I.E. DEL DISTRITO DE CHACLLA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?					✓		
2	¿La visión institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?					✓		
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?					✓		
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quinquenales para el logro institucional?					✓		
5	¿El personal de las IIEE tienen conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?					✓		
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?					✓		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?					✓		
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el presupuesto por resultado?					✓		
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?					✓		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN</b>								
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?					✓		
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?					✓		
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?					✓		
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					✓		
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?					✓		
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?					✓		
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?					✓		
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?					✓		
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?					✓		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA DIRECCIÓN</b>								
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?					✓		
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?					✓		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por el/los directores?					✓		
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?					✓		
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas?					✓		
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?					✓		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS AL CONTROL</b>								
25	¿Los directores y sus direcciones realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?					✓		
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?					✓		
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?					✓		
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?					✓		
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					✓		
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?					✓		
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?					✓		
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?					✓		

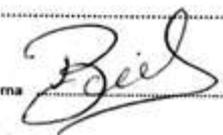
OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:      Aplicable    (X)      Aplicables después de corregir    ( )      No aplicables    ( )

Los Olivos, 24 de febrero de 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mag. Chilcain Silva Blanca Yolanda DNI: 27286854

Especialidad del evaluador: Gestión Educativa

Firma 

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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

DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR EN LAS I.E. DEL DISTRITO DE CHACLLA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?					X		
2	¿La visión Institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?					X		
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?					X		
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quinquenales para el logro institucional?					X		
5	¿El personal de las IIEE tienen conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?					X		
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?					X		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?					X		
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el presupuesto por resultado?					X		
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?					X		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN</b>								
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?						X	
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?					X		
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?					X		
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					X		
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en ambientes de trabajo?					X		
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?					X		
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?					X		
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?					X		
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?					X		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS A LA DIRECCIÓN</b>								
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?					X		
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?					X		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por el/los directores?					X		
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?					X		
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas?					X		
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?					X		
<b>PREGUNTAS RELATIVAS AL CONTROL</b>								
25	¿Los Directores y sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?					X		
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?					X		
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?					X		
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?					X		
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					X		
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?					X		
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?					X		
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?					X		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:      Aplicable    (X)      Aplicables después de corregir    ( )      No aplicables    ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mag. Orocaja Lazo Mariza Lucila      Los Olivos, 24 de febrero de 2 017  
 DN: 09760841

Especialidad del evaluador: Psicología Educativa

Firma: H. Orocaja

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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

**Anexo 3: matriz de consistencia**

**Título:** Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017

**Autor:** Luis Francisco Sandoval Tapuyima

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema General	Objetivo General	Variable(X): Auditoría gubernamental					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
<p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en docentes en las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla, 2017?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es el nivel de la planificación de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es el nivel de la organización de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es el nivel de la dirección de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es el nivel del control de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla, 2017?</p>	<p>Determinar la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017</p> <p>Objetivo Especifico 1 Objetivo específico 1 Determinar la planificación de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la organización de la gestión administrativa del director en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la dirección de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar el control de la gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017.</p>	Planificación	Visión y Misión Objetivos de desarrollo Objetivos estratégicos Planes y proyectos	1-9	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy buena <119-160> Buena <76-118> Aceptable <33-75> Deficiente <0-32>	
		Organización	Recursos humanos Desarrollo organizado Presupuesto asignado Proyectos de desarrollo	10-18			
		Dirección	Gestión Desarrollo institucional Remuneración justa.	19-24			
		Control	Monitoreo permanente Evaluación permanente Cumplimiento presupuesto	25-32			
<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	Estadística inferencial Coeficiente correlación de Spearman				
Son los 82 docentes	La muestra está integrada por 82 docentes	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Estadísticos: Descriptivos					

### Anexo 4: base datos

Anexo 3																																			
Base datos variable; Gestión administrativa																																			
N°	Planificación gestión administrativa									Organización gestión administrativa								Dirección gest. Adminis							Control gestión administrativa										
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32			
1	1	3	3	2	3	1	1	3	2	19	3	1	3	2	3	1	3	1	20	3	1	1	3	2	3	13	1	3	2	2	1	3	3	2	17
2	2	3	3	2	3	2	3	2	23	3	2	3	2	3	2	3	2	23	1	2	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	3	3	2	20	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	3	2	3	2	3	2	3	3	24	3	2	3	1	1	1	11	2	2	3	3	2	3	3	21		
4	2	3	3	3	3	2	1	2	22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	1	1	3	3	14	2	3	3	2	2	2	3	20		
5	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	1	1	3	3	3	14	2	3	3	3	2	3	2	21		
6	2	3	3	3	3	2	3	3	24	3	2	3	3	3	3	2	2	1	22	3	2	1	3	3	1	13	2	3	3	3	2	3	22		
7	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	1	3	3	15	2	3	3	3	2	3	2	21	
8	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	1	2	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	3	3	21	
9	1	3	3	2	3	1	3	3	2	21	3	1	3	2	2	3	1	3	2	20	3	1	3	1	2	3	13	1	2	2	3	1	2	3	16
10	1	3	3	2	3	1	3	3	2	21	3	1	3	2	3	1	3	1	20	3	1	1	3	2	3	13	1	3	2	3	1	3	3	18	
11	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23	3	2	3	2	3	2	2	2	22	3	2	3	3	1	1	13	2	3	3	2	3	3	2	20	
12	2	3	3	3	3	2	1	2	22	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	1	2	3	1	3	3	13	2	3	3	2	2	3	3	21	
13	2	3	2	3	3	2	3	3	24	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	1	3	3	3	3	16	2	3	3	3	2	3	2	21	
14	2	3	3	3	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	3	2	2	1	22	3	2	1	3	3	3	15	2	2	3	3	2	2	3	20	
15	2	3	2	3	3	2	3	3	23	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	1	2	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	3	2	20	
16	2	3	3	2	3	2	3	3	2	23	3	2	2	3	2	3	2	2	22	3	2	1	1	2	3	12	2	1	2	3	2	3	3	18	
17	2	3	3	2	2	2	1	3	2	20	2	2	3	2	2	2	3	1	20	2	2	3	3	2	1	13	1	3	2	2	2	3	3	18	
18	3	3	3	2	2	2	3	3	2	24	2	3	3	2	2	3	2	2	21	2	1	3	1	2	2	11	3	2	2	2	2	2	3	19	
19	3	3	2	2	2	3	1	2	21	2	3	3	2	2	3	3	2	23	1	3	1	1	2	2	10	3	3	2	2	2	2	3	2	19	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	26	2	3	3	3	2	3	3	1	23	2	3	3	3	1	2	14	1	3	2	2	3	3	3	21	
21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	26	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	3	2	16	1	1	3	2	3	3	3	18	
22	3	3	3	3	2	3	3	1	3	24	2	3	3	3	3	2	3	3	25	2	1	3	1	3	1	11	3	3	3	2	2	3	3	22	
23	3	2	2	3	2	3	3	3	2	24	2	3	3	3	3	2	3	3	1	23	1	3	3	1	3	2	13	1	3	3	2	2	2	3	18
24	2	3	3	3	2	3	1	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	2	3	1	3	3	2	14	3	3	3	2	2	3	3	22	
25	3	3	3	2	2	3	3	2	25	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	2	1	3	3	3	2	14	3	2	2	3	3	3	3	22	
26	3	2	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	3	2	3	3	1	23	2	3	3	1	3	1	13	1	3	3	2	2	3	3	19	
27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	26	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	1	2	14	1	3	3	2	2	3	3	20	
28	2	3	2	2	2	2	3	3	2	22	2	3	2	1	2	2	3	3	2	20	2	1	3	3	2	1	12	3	3	2	2	3	3	19	
29	3	2	3	2	1	3	3	2	22	1	3	3	2	1	2	3	3	2	20	1	3	1	3	2	1	11	1	2	2	1	3	3	2	16	
30	3	3	3	2	1	3	3	2	2	22	1	3	3	2	1	3	3	1	20	1	3	3	1	2	1	11	3	3	2	1	3	3	3	20	
31	3	3	3	2	1	3	3	2	23	1	3	3	2	1	3	2	2	2	20	1	3	3	3	2	1	13	3	2	2	1	3	3	3	19	
32	1	3	2	2	2	3	1	3	2	19	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	3	1	3	2	13	3	3	2	2	1	3	3	18	
33	3	2	3	2	2	3	3	3	2	23	2	3	3	1	2	2	2	3	1	19	1	1	3	3	1	2	11	3	3	2	2	3	3	20	
34	1	3	3	3	2	3	3	3	2	23	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	1	3	2	14	1	3	3	2	1	3	3	19	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	24	
36	3	3	2	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	23	
37	3	2	3	3	1	3	3	3	3	24	1	3	3	3	1	3	3	1	21	1	1	3	1	3	1	10	3	3	1	3	2	3	3	21	
38	3	3	3	3	1	3	3	3	2	25	1	3	3	3	3	1	3	3	23	1	3	3	3	1	1	12	1	3	3	1	3	3	3	20	
39	1	3	3	3	2	3	3	3	2	24	2	3	3	1	3	2	2	3	22	2	3	3	1	3	2	14	3	3	3	2	1	3	3	21	
40	3	3	2	2	2	2	3	3	2	23	2	3	3	2	2	3	2	1	21	2	1	1	3	2	2	11	3	3	2	2	3	3	3	20	
41	1	2	3	2	2	1	3	3	2	19	2	1	3	2	2	1	3	2	19	1	1	3	1	2	2	10	1	3	2	2	1	2	3	16	
42	2	3	3	2	2	2	3	3	2	22	2	3	3	2	2	2	3	2	21	2	2	3	3	1	2	13	2	3	2	2	2	3	3	19	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	1	25	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	
45	1	2	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	1	3	3	3	2	24	1	3	1	3	3	1	12	3	3	3	3	1	2	2	20	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	24	
48	1	3	2	3	3	3	3	3	2	24	3	2	3	3	3	3	3	1	24	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	1	3	2	21	
49	3	2	3	2	2	3	3	3	2	24	3	3	3	2	3	3	3	2	25	1	3	3	3	2	3	15	3	3	2	3	2	2	3	21	
50	2	3	3	3	3	2	3	3	2	25	3	2	3	1	3	3	2	2	22	3	2	1	1	3	1	11	2	3	3	3	2	3	3	22	
51	1	3	2	2	1	3	3	3	2	20	1	1	3	3	2	3	1	3	1	18	3	1	1	3	2	13	1	3	2	2	1	3	3	17	
52	2	3	2	3	2	3	3	3	2	23	2	3	1	3	2	3	3	2	21	1	2	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	3	3	20	
53	2	2	3	3	2	3	3	3	2	24	2	3	3	2	3	3	2	3	24	3	2	3	1	1	1	11	2	2	3	3	2	3	3	21	
54	2	3	3	2	2	3	3	3	2	23	2	1	3	3	3	2	3	3	23	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	2	2	3	3	20	
55	2	3	3	3	2	3	3																												

**Anexo 1**  
**Instrumento de la medición de la variable**  
**Encuesta: Gestión Administrativa**

**Estimados docentes:**

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la gestión administrativa. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

**INDICACIONES:**

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Deficiente

2 = Aceptable

3 = Buena

4 = Muy buena

**I. Gestión Administrativa**

N°	ÍTEMS	RESPUESTA			
		1	2	3	4
<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?	✓			
2	¿La visión institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?			✓	
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?			✓	
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quiñones para el logro institucional?		✓		
5	¿El personal de las IIEE tienen conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?			✓	
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?	✓			
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?	✓			
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el presupuesto por resultado?			✓	
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?		✓		
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?			✓	
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?	✓			
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?			✓	
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?			✓	
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?		✓		
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?			✓	
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de	✓			

	Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?			✓	
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?			✓	
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?	✓			
	<b>DIRECCIÓN</b>			✓	
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?			✓	
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?	✓			
21	¿El desarrollo institucional es promovido por el/los directores?	✓			
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?			✓	
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas?		✓		
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?			✓	
	<b>CONTROL</b>				
25	¿Los Directores y Sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?	✓			
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?			✓	
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?		✓		
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?		✓		
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?	✓			
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?			✓	
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?			✓	
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?		✓		

**Anexo 1**  
**Instrumento de la medición de la variable**  
**Encuesta: Gestión Administrativa**

**Estimados docentes:**

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos a la gestión administrativa. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con la mayor sinceridad posible.

**INDICACIONES:**

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Deficiente

2 = Aceptable

3 = Buena

4 = Muy buena

**I. Gestión Administrativa**

N°	ÍTEMS	RESPUESTA			
		1	2	3	4
<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	¿La misión y visión de las IIEE se encuentran claramente definidos y son difundidos?		✓		
2	¿La visión institucional de las IIEE sintetiza el logro a alcanzar en los siguientes años?			✓	
3	¿La misión de las IIEE refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?			✓	
4	¿Los objetivos de desarrollo institucional de la IE se encuentran alineados al Plan Estratégico o Plan Quiñones para el logro institucional?		✓		
5	¿El personal de las IIEE tienen conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?			✓	
6	¿Las IIEE establecen objetivos estratégicos considerando las metas a ser alcanzados?		✓		
7	¿Los objetivos estratégicos contienen las estrategias para lograr los resultados esperados?			✓	
8	¿Los Planes y Proyectos de las IIEE fueron ejecutados según el presupuesto por resultado?			✓	
9	¿En el presente año, los Planes y Proyectos de desarrollo institucional fueron elaborados y presentados oportunamente?		✓		
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
10	¿El Recurso humano de las IIEE, cumplen con las funciones y responsabilidades asignadas?			✓	
11	¿El Recurso humano de las IIEE, se encuentra capacitado en temas inherentes a la labor que desempeñan?		✓		
12	¿En las IIEE existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?			✓	
13	¿En las IIEE existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?			✓	
14	¿En las IIEE se promueven un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?		✓		
15	¿El presupuesto asignado a las IIEE, son ejecutados de acuerdo al marco normativo de la Ley de Presupuesto anual?			✓	
16	¿El presupuesto asignado a las IIEE, permite cumplir con las necesidades básicas y los proyectos y actividades de las distintas unidades y dependencias según el Plan Anual de		✓		

	Contrataciones y el Plan Operativo Institucional?				
17	¿El presupuesto de las IIEE, permite desarrollar los Proyectos de Inversión Pública?			✓	
18	¿Los Proyectos de Inversión Pública están orientados a resolver los problemas de las IIEE?		✓		
	<b>DIRECCIÓN</b>				
19	¿La gestión administrativa en las IIEE, apoya a la consecución de sus objetivos y metas institucionales?	✓			
20	¿El personal de las IIEE entiende el significado de gestión pública?		✓		
21	¿El desarrollo institucional es promovido por ellos directores?			✓	
22	¿El personal de las IIEE participa en el desarrollo institucional para el logro de los objetivos institucionales?			✓	
23	¿Los servidores y funcionarios perciben su remuneración de acuerdo al nivel y funciones encomendadas?		✓		
24	¿La remuneración en las IIEE se encuentra acorde a los ingresos que perciben servidores y funcionarios de otras entidades públicas?			✓	
	<b>CONTROL</b>				
25	¿Los Directores y Sub directores realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?		✓		
26	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?			✓	
27	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?		✓		
28	¿En las IIEE se realizan evaluaciones permanentes para establecer si el personal cumple con la función y tareas encomendadas?			✓	
29	¿Las IIEE dan a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?		✓		
30	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?			✓	
31	¿Las IIEE realizan evaluación periódica para conocer el avance y cumplimiento de la ejecución presupuestal?			✓	
32	¿Las IIEE evalúan la ejecución presupuestal considerando la evaluación del Plan Operativo Institucional?		✓		



## Declaratoria de autenticidad

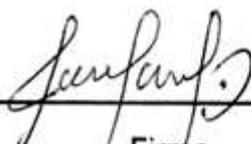
Yo Luis Francisco Sandoval Tapuyima, con DNI N° 10025783, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis:

**Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla 2017**, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 05 de enero de 2018

  
Firma

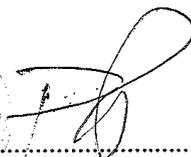
DNI: 10025783

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad César Vallejo Lima Norte( precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada "Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas de San Antonio de Chaclla, 2017" del (de la) estudiante Luis Francisco Sandoval Tapuyima, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de noviembre de 2018




Fernando Eli Ledesma Pérez

DNI: 43287157

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Resumen de coincidencias

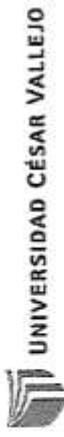
22%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 1% >  
Trabajo del estudiante
- 2 infopeasaca.com 1% >  
Fuente de Internet
- 3 www.espaciologopedo... 1% >  
Fuente de Internet
- 4 clubenaayos.com 1% >  
Fuente de Internet
- 5 Entregado a Universidad... 1% >  
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Universidad... 1% >  
Trabajo del estudiante
- 7 www.biblioteca.unal.edu... 1% >  
Fuente de Internet
- 8 www.lms.gub.uy 1% >  
Fuente de Internet



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

Centra administrativa en decanos de las Instituciones educativas de San

Antonio de Chuclla, 2017

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACREDITACIÓN

AUTOR:

Luis Francisco Sarmiento Tapayline

ASISORA:

Mgr. Karina Veloso Casapal

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad y servicio

LIMA - PERÚ

2018

11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Sandoval Tapuyima Luis Francisco

D.N.I. : 10025783

Domicilio : Av. Umbamba 112 B - 17. 24 Ate

Teléfono : Fijo : Móvil 940538786

E-mail : FAT8040@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idioma

Escuela : Educación Primaria

Carrera : Educación Primaria

Título : Segunda Especialidad "Gestión Educativa y Auditoría"

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sandoval Tapuyima Luis Francisco

Título de la tesis:

Gestión Administrativa en Decentes de las Instituciones Educativas de San Antonio de Chacalla - 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

*Luis Francisco Sandoval Tapuyima*

Fecha:

24-12-18



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y  
ACREDITACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Luis Francisco Sandoval Tapuyima

INFORME TÍTULADO:

Gestión administrativa en docentes de las instituciones educativas  
de San Antonio de Chaclla, 2017

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10/11/2018

NOTA O MENCIÓN: 12



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez  
Jefe de Complementación Académica Magisterial  
UCV-Lima