



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Estudio Comparativo de la Gestión Administrativa en las  
Instituciones Educativas Públicas - RED N° 03-San Juan de  
Lurigancho, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**

Rosa Elvira Pio Galarza (ORCID 0000-0001-6124-9238)

**ASESOR:**

Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez (ORCID: 0000-0002-7333-9879)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA- PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico a Dios por concederme la vida y la disposición de culminar con satisfacción, haciendo realidad este sueño. Siendo mi guía me dio fuerzas para seguir adelante y no desmayar ante las adversidades de la vida, otorgando su protección para no desfallecer en el intento.

De igual modo a mis queridos hijos, quienes son el motor de mi superación profesional, en quienes sembré la semilla de la lucha y perseverancia para que contribuyan al desarrollo del país.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

No podemos dejar de precisar que los logros socialmente más significativos en la educación no son el resultado de un gran acto de heroísmo individual, sino de la construcción eficiente y generosa de un equipo solidario que permite sumar esfuerzos y posibilidades para encontrar oportunidades.

Por eso, no puedo entregarles este trabajo de investigación sin que lo preceda el agradecimiento a toda mi familia, a nuestros maestros de la Universidad Cesar Vallejo y colegas que se sumaron y contribuyeron a la consolidación de este aporte para la sociedad, la educación y la cultura.

Rosa

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación:	18
3.2. Variables y Operacionalización:	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos:	21
3.7. Aspectos éticos:	22
IV RESULTADOS	23
4.1. Estadística descriptiva	24
V DISCUSIÓN	38
VI CONCLUSIONES	44
VII RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	58

## Índice de tablas

Tabla 1: Puntajes o valoración por indicador	21
TABLA 2: Descripción de la Gestión Administrativa – Directores Designados	24
TABLA 3: Descripción de la Dimensión Planeación - Directores Designados	24
TABLA 4: Descripción de la Dimensión Organización - Directores Designados	25
TABLA 5: Descripción de la Dimensión Dirección - Directores Designados	26
TABLA 6: Descripción de la Dimensión Control - Directores Designados	27
TABLA 7: Descripción de la Gestión Administrativa – Directores Encargados	27
TABLA 8: Descripción de la Dimensión Planeación – Directores Encargados	28
TABLA 9: Descripción de la Dimensión Organización – Directores Encargados	29
TABLA 10: Descripción de la Dimensión Dirección – Directores Encargados	29
TABLA 11: Descripción de la Dimensión Control – Directores Encargados	30
Tabla 12: Tabla Cruzada: Gestión Administrativa de directores designados Vs. Gestión Administrativa de directores encargados	31
Tabla 13: Tabla cruzada: Dimensión planeación de directores designados Vs. Dimensión planeación de directores encargados	31
Tabla 14: Tabla cruzada: Dimensión Organización de directores designados Vs. Dimensión organización de directores encargados	32
Tabla 15: Tabla cruzada: Dimensión Dirección de directores designados Vs. Dimensión Dirección de directores encargados	33

Tabla 16: Tabla cruzada: Dimensión Control de directores designados Vs. Dimensión control de directores encargados	33
Tabla 17: Tabla de prueba de hipótesis General	34
Tabla 18: Tabla de prueba de hipótesis específica 1	35
Tabla 19: Tabla de prueba de hipótesis específica 2	36
Tabla 20: Tabla de prueba de hipótesis específica 3	36
Tabla 21 Tabla de prueba de hipótesis específica 4	37

### Índice de gráficos:

Figura 1: Fases de la gestión administrativa.	15
Figura 2. Descripción Porcentual de Gestión Administrativa – Directores Designados	24
Figura 3. Descripción Porcentual de Dimensión Planeación – Directores Designados	25
Figura 4. Descripción Porcentual de Dimensión organización – Directores Designados	25
Figura 5. Descripción Porcentual Dimensión Dirección – Directores Designado	26
Figura 6. Descripción Porcentual Dimensión Control – Directores Designado	27
Figura 7. Descripción Porcentual Gestión Administrativa – Directores Encargados	28
Figura 8. Descripción Porcentual Dimensión Planeación – Directores Encargados	28
Figura 9. Descripción Porcentual Dimensión Organización – Directores Encargados	29
Figura 10. Descripción Porcentual Dimensión Dirección – Directores Encargados	30
Figura 11. Descripción Porcentual Dimensión Control – Directores Encargados	30

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, comparar la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03, S.J.L; 2020.

El enfoque desarrollado fue cuantitativo puesto que recolectamos datos sobre la gestión administrativa de los directores designados y encargados, con método hipotético – deductivo, con un tipo de estudio unilateral según su finalidad básica, su nivel fue comparativo descriptivo de corte transversal; se utilizó un diseño no experimental.

Se aplicó una técnica de muestreo no probabilística de tipo intencional, dado que el contexto actual del estado de emergencia, no tuvimos acceso a la totalidad de la población aplicando encuestas a los directores designados y encargados de la RED 03, S.J.L; por lo tanto, la población fue de 20 directores divididos en dos grupos de estudio 12 directores designados y 8 directores encargados.

En la recopilación de datos, se aplicó la técnica de la encuesta, el cual tuvo como instrumento de medición, el cuestionario de preguntas referentes a la gestión administrativa, teniendo en cuenta la concordancia con las dimensiones e indicadores

El resultado de la investigación considera que existe diferencia en la gestión administrativa de los directores designados y encargados en las instituciones educativas públicas de la Red 03, S J. L, 2020 con una significatividad de 0,571 por la cual se concluyó que la hipótesis se da por aceptada o validada

**Palabras Clave:** Gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to compare the administrative management between the designated directors and those in charge of the Public Educational Institutions of Network No. 03, S.J.L; 2020.

The developed approach was quantitative since we collected data on the administrative management of the appointed and responsible directors, with a hypothetical-deductive method, with a type of unilateral study according to its basic purpose, its level was comparative, descriptive, cross-sectional; a non-experimental design was used,

An intentional non-probability sampling technique is applied, given that in the current context of the state of emergency, we did not have access to the entire population by applying surveys to the designated directors and managers of RED 03, S.J.L; therefore, the population was 20 directors divided into two study groups: 12 designated directors and 8 commissioned directors.

In the data collection, the survey technique was applied, which had as a measuring instrument, the questionnaire of questions referring to administrative management, taking into account the agreement with the dimensions and indicators

The result of the investigation considers that there is a difference in the administrative management of the directors appointed and in charge in the public educational institutions of the Network 03, S, J. L, 2020 with a significance of 0,571; which concluded that the hypothesis was taken for, accepted or validated

**Keywords:** Administrative Management, planning, organization, direction, control.

## **I.INTRODUCCIÒN**

Desde el contexto internacional existe una gran preocupación por considerar el gestionar de manera efectiva y eficaz el aspecto administrativo en el ámbito educativo, pues al darnos cuenta que aún existe un desafío en la educación primaria y la gestión educativa existentes en América Latina que necesitan de atención, en particular a los grupos de países que presumiblemente señalan dificultades para financiar la educación y otras realidades de factores débiles de calidad y equidad.

El servicio educativo en su conjunto se desarrolla a partir de un liderazgo, desprendiéndose de ello la gestión educativa por la propia función del director y los miembros de la entidad educativa; en América latina transcurrió paulatinamente modificándose a lo largo de la historia, a costa de una serie de procesos activos insertos al contexto político, social, cultural y económico. Dichos cambios representados por la globalización los cuales dieron apertura a nuevos espacios, de tal manera que se originen otras formas de educar desde la generación del espacio, tiempo, ajustando la normatividad, procedimientos de ordenamiento, de identidad y producción en la gestión educativa.

En los países de América latina a lo largo de la historia, se genera el resurgimiento de las políticas públicas con visión al desarrollo de la educación, iniciando por interiorizar el reconocimiento de los aspectos particulares, brechas y ámbitos sociales esto permitió que se diagnostique y surjan de forma paulatina las reformas educativas a través de un enfoque sistémico con el que surgen dichos cambios relacionados con la globalización. Entendiendo así que las relaciones y la coyuntura del poder en América Latina son variadas, particulares y circunstanciales en cada país, considerando así que la educación es un área compleja y extensa repleto de metas, investigaciones y procesos que pasaron por un sinnúmero de políticas, relaciones, reformas, connotaciones históricas a lo largo del tiempo, para luego consolidar la naturaleza social y estructural de las instituciones educativas.

Entendiendo a la educación como un sistema dinámico e interconectado de diversos ámbitos de desarrollo como la economía, industria, comercio, ambiente, salud y otros que van surgiendo a través de la globalización. El sistema educativo

comprende un sin número de reglas e intervenciones efectivas, ejerciendo la comunicación, en un ámbito determinado donde los individuos interactúan socialmente

El sistema educativo peruano actual viene atravesando una serie de problemas, como el analfabetismo y la pobreza; por lo que es importante concertar y desarrollar metas de mejora, en el cuál un gran sector de países considera apropiado mejorar la calidad educativa y también lograr un desarrollo sostenible.

Por lo que en esta investigación se propone plantear la siguiente pregunta

¿Cuáles son las diferencias respecto a la gestión administrativa entre los directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas - RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020?

También se plantea los problemas específicos siguientes:

¿Cuáles son las diferencias en la planeación de la gestión administrativa entre los directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020?

¿Cuáles son las diferencias respecto en la organización de la gestión administrativa entre directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N° 03 - San Juan de Lurigancho, 2020?

¿Cuáles son las diferencias en la dirección de la gestión administrativa entre directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020?

¿Cuáles son las diferencias del control de la gestión administrativa entre directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020?

Conociendo que el desarrollo de los pueblos tiene base en el sistema social con sus propias normas legales que regulen con claridad y que desarrollen una educación de calidad, en el cual la gran masa del sector social y económico, tenga similares oportunidades el sector social y económico equitativo. Por consiguiente estos organismos educativos deben implantar ejercicios administrativos y educativos, involucrando a todos los participantes, del desarrollo de la Gestión. Teniendo consideración que dichos procesos de gestión se encaminan al

aseguramiento de los aprendizajes de los estudiantes, haciéndolo no solo significativo sino también altamente satisfactorio.

Para ello esta investigación toma de punto las siguientes justificaciones, pare ser más comprensible el desarrollo del mismo y estas son:

Respecto a la justificación práctica, podemos decir que esta investigación se justifica en comparar la gestión administrativa en los colegios públicos, de los cuales para recopilar datos se utilizó un instrumento confiable y validados por expertos; la escala de Likert con el fin de diagnosticar el nivel de gestión administrativa. Por todo lo anteriormente señalado la confiabilidad de los instrumentos utilizados es indiscutible, por ende la investigación tiene información veraz.

En cuanto a la justificación metodológica, se usará: procedimientos metodológicos, técnicas e instrumentos; con validez y confiabilidad, los cuales orientaran la obtención de resultados. De la información recogida se determinará las diferencias de gestión administrativa de directores designados y encargados de colegios públicos y así compararlas.

Por último la justificación a nivel teórico, con los resultados del estudio aportará al conocimiento científico, de los niveles de gestión administrativa en II.EE.P, contribuyendo así a la mejora de esta.

Nuestro país viene asumiendo una política de intervención mediante la Ley General de Educación N° 28044 y la Ley del SINEACE N° 20740, con el fin de mejora y aseguramiento educativo; De allí que el MINEDU tomando en cuenta los objetivos del PEN (Proyecto Educativo Nacional) viene dando importancia a la gestión administrativa y comunitaria. Por lo que las I.E, realizaran acciones de planificación y ejecución encaminadas al lograr los XV objetivos planteados en dicho documento. En la actualidad, la política de gestión de la calidad tiene base en el conocimiento y experticia del enfoque de procesos (modelo Deming) cuya meta es lograr el manejo sistémico de las IIEE, teniendo presente estándares e indicadores del modelo de calidad peruano (IPEBA). Tratando de establecer una cultura de calidad, donde los actores asuman compromisos dentro del marco de clima institucional, generado por el liderazgo directivo y pedagógico de los docentes. Habida cuenta

que los beneficiarios directos son los estudiantes, quienes logran aprendizajes significativos, fortaleciendo capacidades y competencias.

El desarrollo de este estudio, se considera por las razones antes expuestas, estableciendo como objetivo principal:

Identificar las diferencias en la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N°03, San Juan de Lurigancho; 2020; para conocer y comparar estrategias y así fortalecer el ámbito de la gestión de ambos grupos. Para ello también se considera los objetivos específicos: Determinar diferencias en planeación, organización, dirección y control de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas - RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020; basadas en las dimensiones de la investigación, los mismos que servirán para evaluar y valorar la gestión de calidad. Dicha evaluación se sustenta en dos teorías: teoría de la Administración (H. Fayol) y teoría de calidad y mejora continua (Edward Deming).

Para poder plantear posibles respuestas a nuestro problema elaboramos la siguiente hipótesis general: Existe diferencias respecto a la gestión administrativa entre los directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N° 03-SJL, 2020. Para los problemas específicos, también existen respuestas posibles, para ello se toma en cuenta las hipótesis específicas, las cuales son:

Existen diferencias significativas relacionadas planeación, organización, dirección y control de gestión administrativa entre directores designados y encargados en colegios públicos - RED N° 03-S.J.L, 2020.

Para el estudio se hicieron consultas de diferentes fuentes bibliográficas y web referidas al tema; de igual modo se aplicó el instrumento a directores de los colegios en estudio, con el fin de recoger información que será luego procesada, analizada y contrastada según las hipótesis y objetivos planteados.

## **II.MARCO TEÓRICO**

En la elaboración de un estudio los antecedentes desempeñan un rol importante, ya que permite orientar el planteamiento de la investigación; por tanto, en este estudio se han considerado antecedentes nacionales e internacionales.

A continuación, mencionaremos los antecedentes internacionales:

Pacheco (2018), En su estudio realizado en Colombia acerca de la gestión administrativa de colegios rurales ubicados en el distrito de Santa Marta; aplicando el instrumento de tipo de escala de Likert con total de 48 ítems, utilizando cuestionario validado y por tanto confiable, por obtener un rango de confiabilidad de 0,87 Alfa de Cronbach; realizada a las dimensiones (enfoque administrativo, nivel de gestión, usos de investigación de operaciones y toma de decisión). En dicho estudio se obtuvo los resultados descriptivos, concluyendo que no existe un enfoque administrativo predominante en los colegios de la zona rural.

En una investigación hecha sobre la evaluación de Instituciones de educación especial referida al desempeño administrativo y de supervisión de los directores por parte de los docentes (2018). Hicieron notar cuestionamientos del comportamiento de los directores de la escuela por parte de los maestros al proceso de enseñanza; la planificación, organización, toma de decisiones, coordinación, evaluación y supervisión. El contexto donde se desarrolló la investigación fue la ciudad de Nicosia. Donde la muestra representativa fue de 13 maestros en 8 escuelas aplicando una entrevista referida a la productividad y los niveles de aplicación. Obteniendo como resultado que los administradores que trabajan en las escuelas de educación especial respecto al nivel de implementación del proceso de gestión es muy bueno. Considerando además que al recibir adecuada retroalimentación permitió a los gerentes observar al mismo tiempo las relaciones bilaterales y los procesos de gestión. Además como resultado de la investigación establecen que los cambios se hacen necesarios aun cuando el Director de las instituciones de educación especial se cataloga suficiente en los aspectos de planificación, toma de decisiones y coordinación en las relaciones bilaterales y el incremento de capacitación en servicio para maestros y directores en tiempos actuales, de igual modo se hace necesario capacitación para la toma de conciencia relacionada con la comunicación de los docentes y las actitudes democráticas.

En el estudio de escuelas secundarias gubernamentales de Bahir Dar (2017) tuvo el propósito de evaluar la práctica de liderazgo educativo. Empleando un diseño de encuesta descriptiva, con un enfoque de método mixto para recopilar y analizar datos. La muestra del estudio fue tomada en cinco escuelas seleccionadas: Zegunie, Mesehentie, Diasphora, Ethio-Japan y Tisabay con la aplicación de técnicas simples de muestreo aleatorio. Se usaron cuestionarios de desarrollo propio tornándose como instrumento principal para la recopilación de datos, además de considerar la entrevista y análisis de documentos. Los datos cualitativos fueron analizados mediante herramientas de estadísticos descriptivos (porcentaje, media y desviación estándar). De igual modo este análisis de datos se realizó mediante la narración. El resultado del estudio sugirió como retos la construcción de liderazgo y de una cultura escolar positiva surgida de falta de conocimiento y habilidades, la disposición para cambiar y falta de comunicación. Del estudio se concluye que, la gran mayoría de las escuelas seleccionadas no son buenas y atractivas. Por lo que tomando en cuenta ello se recomendó a la oficina de educación de la zona de administración regional de educación de Biro y Bahir Dar se haga cargo de tomar medidas necesarias y apropiadas, considerando la reducción de carga de trabajo de los directores, asignar presupuesto apropiado, otorgar capacitación y que los directores desarrollen su función basados en el ejercicio y el mérito.

En la publicación referida a la relación entre el liderazgo compartido y la creatividad administrativa en las escuelas kuwaitíes (2016), manifiesta para seguir desempeñando el rol social y educativo, las instituciones educativas deben acrecentar o ampliar tendencias de liderazgo moderno con base en teoría sólida y que su efectividad sea comprobada. Entendiendo como liderazgo compartido al método de gestión, el cual permite a los maestros tener ascendencia en toma de decisiones.

En el estudio se aplicó una muestra de 636 maestros y maestras seleccionando al azar de población de estudio, maestros en el Estado de Kuwait. Para determinar los niveles de liderazgo compartido y creatividad administrativa, en la muestra representativa se aplicó un cuestionario de cuatro categorías. Se utilizaron dos tipos de herramientas que fueron: el cuestionario de Mehmadi sobre liderazgo compartido y sus tres dimensiones, y el cuestionario de Al-Angar sobre creatividad

administrativa. Luego de la aplicación de estas se llegó a la conclusión que tanto liderazgo compartido y la creatividad administrativa estaban en niveles altos. Por lo que se demuestra que el alto nivel de creatividad administrativa en la muestra de estudio se debe en parte a la práctica de liderazgo compartido por los jefes de departamento académico.

En el estudio comparativo de eficiencia y eficacia de la gestión de la educación primaria entre la Organización Administrativa Provincial y la Oficina de la Comisión de Educación Básica: una encuesta de satisfacción del usuario respecto al servicio (2016). En esta investigación el objetivo principal fue examinar la efectividad y eficiencia de gestión de la educación primaria con respecto a satisfacción del usuario en 29 escuelas primarias en Tailandia, Esta investigación tiene como objetivo (i) examinar la efectividad y la eficiencia de la gestión de la educación primaria con respecto a la satisfacción del usuario del servicio en 29 escuelas primarias en Tailandia, tomando en cuenta su organización administrativa provincial (PAO), y a las que son contrarias a estas, cuya autoridad es la oficina de la Comisión de Educación Básica (OBEC) sujeto bajo la organización administrativa provincial (PAO). Para desarrollar el estudio se tomaron específicamente de cada provincia, una escuela del PAO y dos del OBEC, sumando 3 escuelas representativas de cada provincia. Esta muestra seleccionada ha sido clasificada entre las que tienen un número similar de estudiantes y las que tienen ciertas cantidades de costo unitario operativo (OUC), haciendo un total de 87 escuelas. En la recopilación de datos se incluyó a estudiantes, padres los miembros de las comunidades interesadas. El número total de sujetos de estudio es de 2.436, distribuidos en grupos de 812 sujetos. Los datos fueron analizados utilizando la media promedio y la prueba total. Indican los resultados que el nivel de satisfacción del usuario, en general, hacia la gestión de la educación primaria de las escuelas PAO, que se marca como  $x = 4.34$ , es inferior a los enumerados bajo la supervisión del OBEC. Tal resultado es consistente para los casos en que las escuelas de muestra contienen números de estudiantes similares ( $x = 4.41$ ) o el caso donde la cantidad de OUC es relativamente igual ( $x = 4.41$ ). Al considerar y evaluar cada grupo, se descubrió que si bien el nivel de satisfacción del usuario, tal como se produjo a partir de estudiantes y miembros de la comunidad, no tenía diferencias

significativas, por otro lado, el nivel de satisfacción generado por los padres revela que la percepción de los padres hacia la gestión de la educación primaria bajo la autoridad de la PAO ( $x = 4.36$ ) fue inferior a la de OBEC, que también fue aplicable a ambos casos en los que había un número similar de estudiantes ( $x = 4.49$ ) y donde la OUC era algo equivalente ( $x = 4.48$ )

Rivera (2015), La investigación llevada a cabo en ciudad de Manizales - España, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los valores estratégicos y los sistemas de gestión de instituciones educativas básica y media. Las técnicas e instrumentos utilizados: encuestas, entrevistas, observación directa, Escala de Likert, grupo focal. La población en estudio fue organizaciones educativas de Manizales certificadas en ISO 9001:2008. La conclusión final considera la existencia de un sistema de gestión de calidad basado en valores institucionales.

También mencionamos a los antecedentes nacionales

Laurata (2018) propuso como objetivo de su investigación considerar la relación entre Gestión administrativa y calidad Educativa; el enfoque fue tipo cuantitativo y la metodología es de nivel correlacional, no experimental y de corte transversal. La población fue de 134 personas (usuarios del servicio de inscripción de los bancos de datos personales), de estos solo se tomó 80 como muestra. Se aplicó una encuesta de 38 Ítems para su valoración se aplicó Escala de Likert; para la validación del instrumento se realizó el juicio de expertos y el grado de confiabilidad se determinó mediante el uso del coeficiente Alfa de Cron Bach. Los resultados finales señalan la relación significativa entre la gestión administrativa y calidad educativa en la Red 27, UGEL O4, Comas 2017.

Gallegos (2017) precisa el objetivo de su investigación establecer el nivel de gestión escolar de directoras en las Instituciones Educativas Inicial. El tipo de investigación en dicho estudio fue descriptivo. La población y muestra considerada por 96 docentes de 19 instituciones educativas Inicial de la ciudad de Puno. La toma de datos fue aplicada a los docentes respecto a la gestión escolar de las directoras, mediante encuestas estructuradas. Los resultados finales obtenidos consideran muy acertada la gestión escolar que aplican las directoras, ya que de 19 instituciones investigadas y 96 docentes encuestadas identifican la existencia de

aspectos relevantes de la gestión escolar así como de planificación, organización, dirección, control, evaluación, comunicación, motivación, toma de decisiones y liderazgo. La conclusión del autor es que los elementos claves para una gestión adecuada son: Los padres de familia, estudiantes y docentes.

Rosario (2017) en su estudio propone establecer la relación del desempeño docente y la gestión educativa. El nivel de investigación del estudio fue descriptiva y diseño correlacional. La muestra fue de 275 personas, estructurada de la siguiente manera: 02 Directivos, 40 docentes, 03 administrativos, 150 estudiantes (4to y 5to año de secundaria) y 80 padres de familia. Los instrumentos aplicados en la investigación fueron dos cuestionarios: uno con la finalidad de medir la variable gestión educativa, que consta de 30 ítems y otro cuestionario para medir la variable desempeño docente, que consta de 28 ítems; cabe señalar que ambos cuestionarios fueron considerados validos presentando una confiabilidad de 0,841 y 0,872. Los resultados obtenidos establecen que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Bernal (2017) Su objetivo es conocer si existe una relación de gestión administrativa y obtención de recursos financieros. La muestra se desarrolló con 45 docentes de las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la región Pasco. Respecto a los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios; (gestión administrativa y obtención de recursos financieros). Los resultados arrojaron que si existe una relación de variables.

Olaya (2016). El objetivo de su investigación fue establecer la relación existente entre el enfoque de administración clásica y gestión de calidad del modelo Deming. El estudio tuvo una muestra de un director y 25 docentes, los cuales fueron seleccionados con técnica no probabilístico y el método empleado fue de tipo correlacional. Los resultados arrojaron el 49% siendo esta regular, para el nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica comparado con un 40 % con el nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming; por tanto la correlación de dichas variables es directa.

La fundamentación científica, requiere de la teoría por ende la importancia de describirla.

El concepto de Gestión Administrativa, presenta las siguientes teorías

La Teoría 1, según (Huamán, 2018). En el área educativa la gestión administrativa, es comprendida como el desarrollo en el cual se diseña y mantiene un entorno eficiente de los objetivos específicos que ejercen los individuos, trabajando en grupos; es decir para alcanzar objetivos determinados es importante llevar a cabo con empeño la planeación, organización, ejecución y control

La teoría 2 según (Bernal, 2017), La gestión administrativa es considerada como proceso donde atribuye y coordina los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos y académicos); pudiendo así alcanzar metas.

La teoría 3 según (Barrionuevo, 2015), precisa a la gestión administrativa como una sinergia entre las intervenciones y actividades de dirección de operaciones, cuyo propósito es apoyar la gestión pedagógica.

En cuanto a la competitividad de toda organización depende de una buena administración; para Munch, (2014). La administración posee varias ventajas como: Mejor productividad, eficiencia, calidad y competitividad y por último se obtiene mayor rendimiento y hace que la organización tenga vigencia en el mercado.

Respecto al sistema educativo, establece las características de la gestión administrativa está basado en el artículo 2° del D.S 009-2005-ED, y estas son: Descentralizada, por no ser focalizada en un solo punto, sino que enlaza las diversas actividades del Ministerio de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e I.E; pero eso sí respetando las competencias y/o capacidades que la ley asigna, en el respeto de la autonomía dentro de sus ámbitos jurisdiccionales.

También considerada flexible y simplificada, esto hace que favorezca la facilidad de procesos y secuencias del trabajo; esto permitirá que el sistema se acomode a las diversidades y necesidades de aprendizaje.

Por último es participativa y creativa; ya que el sistema educativo no es aislado, sino de participación de la sociedad de una manera activa en los aspectos de: planificación, organización, seguimiento y evaluación de gestión en cada órgano de gestión del sistema educativo.

En cambio para (Munch, 2014). Estas características son:

Universalidad, esto quiere decir que se aplica a cualquier grupo social; ya sea empresas públicas o privadas.

Tiene valor instrumental, ya que tiene como punto lograr los objetivos del grupo

Es Multidisciplinar, porque permite aplicar varias disciplinas y técnicas.

Tiene especificidad., ya que su campo de estudio es específico

También es flexible, esto quiere decir se adapta a las necesidad de cada grupo.

Referente a las dimensiones de gestión administrativa, según Munch (2014), la administración está formado por una secuencia de fases, siendo necesarias conocerlas por su relevancia, puesto que servirán para aplicar los métodos, principios, técnicas y el enfoque de gestión que se tomarán en cuenta. A continuación se señalan estas fases:

.

La primera fase es la planeación, según Munch, (2014). Esta fase es el camino o rumbo donde se dirige la empresa, es decir son los objetivos o metas que se pretende lograr y la táctica o pericia que se realizará para llegar al fin. Para Robbins y Coulter, (2014). La planeación tiene una relación directa con los metas del organismo; para ello debe considerar: planes, desarrollar estrategias y coordinar las actividades de trabajo. En conclusión en la fase de planeación se debe considerar los fines (el qué) y los medios (el cómo).

Existen diferentes clases de planeación siendo estas:

Planificación estratégica, es aquella que apunta a establecer y mejorar la organización, o implantar y reforzar la estructura global de una institución existente; con la finalidad de aumentar su competitividad Oteo, (2012)

Planificación Operativa. Munch, (2014). Esta planeación se construye a base de planes maniobrados o tácticos

La segunda fase es la organización, según Munch, (2014). Está relacionado con el logro del funcionamiento de una empresa, de manera que los procesos sean fluidos y para esto se tiene en cuenta: Las áreas dedicadas a un tipo de trabajo específico por función, las partes o estructuras, la secuencia de los procesos, sistemas y jerarquías; con la finalidad de cumplir objetivos, de igual manera con los sistemas y procedimientos para efectuar el trabajo. (p. 57).

Robbins y Coulter, (2014). Dicen que la organización es un ente administrativo que permite estructurar la labor para lograr metas. Proponen que organizar la gestión administrativa es importante ya que la estructura organizacional de la empresa es diseñada por los gerentes. Siendo la base de esta estructura dentro de la organización, la disposición formal de puestos de trabajo, la cual se conoce como organigrama.

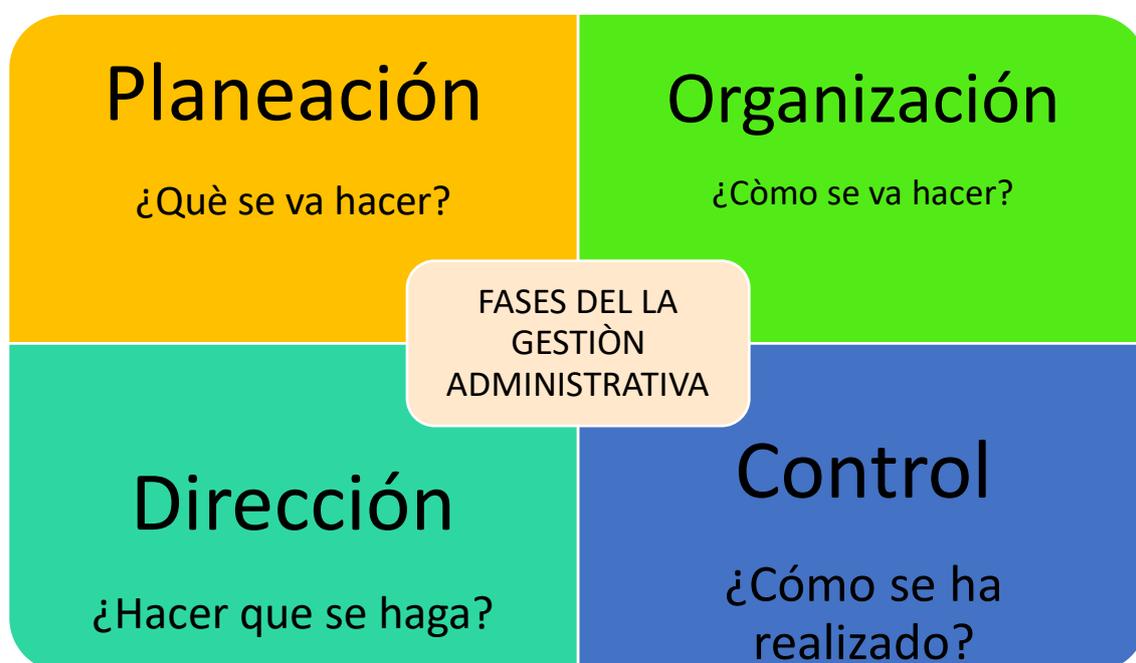
Para Munch, (2014). Existen diversas formas de organizar las cuales se aplican en la organización de una empresa, pero cabe señalar que estas se aplican de acuerdo al tipo de necesidades de cada empresa. Estas técnicas son las siguientes (p. 66): Organigramas, en la cual se representa de manera gráfica; aquí se colocan las áreas, funciones, responsabilidades y jerarquías; manuales que se aplican de acuerdo al contenido pudiendo ser: políticas, departamentales, organizacionales, de procedimientos; Flujogramas, permiten facilitar el trabajo; por ende establecer mejoras en los diversos procesos y excluir retrasos en la producción; Cuadro de distribución del trabajo, se delimita funciones de los diversos puestos ; análisis de puestos, en la cual se debe tener en cuenta los siguientes elementos (La identificación, aquí se asigna los datos generales del puesto; la descripción genérica, en la cual se asigna la responsabilidad del puesto; la descripción específica, se basa en una descripción detallada de cada actividad que se debe cumplir en ese puesto de trabajo y el perfil de puesto, donde se coloca los requisitos físicos y mentales que amerita el puesto).

La tercera fase es la dirección; según (Delgado y Ena 2008), es lograr la capacidad de persuasión por medio del liderazgo sobre un grupo de personas de una organización; y de esa manera llegar a los objetivos fijados. Para Luna (2014), es

el corazón de la Administración, ya que se encarga de realizar todos los movimientos para que las demás áreas de la empresa funcionen correctamente.

Y por último la última fase es el control; para Delgado y Ena (2008), esta fase se basa en la medición del desempeño y se compara con los objetivos fijados, para de esa manera se detecta desvíos para lo cual se corrige tomando las medidas necesarias. En cambio para (Luna, 2014, p. 117). Es la valoración que se da a las diferentes fases de la gestión (planeación, organización, integración y dirección); por ello el control es considerado como fase fundamental de la administración.

Estas fases se resumen en la siguiente gráfica:



*Figura 01.* Fases de la gestión administrativa. Adaptado de “Manual de compromisos de Gestión escolar”, p. 48, por MINEDU, Perú: 2015.

Existen teorías diferentes de la gestión administrativa, que facilitarán el entendimiento de los procesos en la que está inmiscuida la organización; estas son: La teoría clásica, nace en 1916, cuyo exponente es Henri Fayol; esta teoría se basa considerando la generalidad a la particularidad, es decir de arriba hacia abajo; la teoría científica, que se desarrolló en 1903, su representante es Frederick Taylor, el cual propone todo su esfuerzo en la organización científica del trabajo; esto con la racionalización del trabajo obrero. Taylor plantea los principios básicos de la

administración científica que toda organización debe cumplir, y estos son: Planeamiento, Preparación, Control y ejecución; estos en la actualidad siguen siendo vigentes; la teoría humanista, cuyo exponente es Elton Mayo, propone una visión conductista enfocándose en las relaciones humanas; dicha teoría considera al trabajador como un ente social. Por tanto ve a la organización como grupos de individuos; los cuales deben de tener la autonomía del empleado, la trascendencia del contenido del cargo, las retribuciones y penalidades sociales y señala que el nivel de producción se encuentra sujeto a la integración social.

### **III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

El tipo de investigación es básica dado a que el objetivo permite incrementar el entendimiento científico de acuerdo al tema planteado, pero sin contrastarlo con aspectos prácticos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). La investigación básica se desarrolla sin fines prácticos inmediatos, sino con la finalidad de incrementar el discernimiento de los principios elementales de la realidad.

El diseño de estudio es no experimental de corte transversal, porque se recolecta datos en tiempo dado y no es manipulada deliberadamente las variables.

Respecto a ello Hernández, Fernández y Baptista (2014), consideran a la investigación no experimental como natural y próxima a la realidad cotidiana. Así mismo de acuerdo a la transversalidad mencionan que esta permite recolectar, en un tiempo determinado. De esto se puede interpretar como “tomar una fotografía” de algo que ocurre en ese momento,

El nivel de investigación es descriptivo comparativo. Es descriptiva porque identifica, describe y analiza la gestión administrativa de directores designados y encargados en las IIEE públicas y comparativa, porque confronta la gestión administrativa de estos directivos.

Respecto a esta investigación descriptiva comparativa. Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que esta permite recolectar dos o más muestras con la finalidad de observar el comportamiento de una variable.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, por recolectar datos sobre gestión administrativa de directores (designados y encargados); con el fin de corroborar las hipótesis.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo hace uso de recolección de datos para demostrar hipótesis basada en medición numérica y análisis estadístico.

El estudio es hipotético inductivo, puesto que a través de la recopilación de datos sobre gestión administrativa de cada IIEE Públicas - RED N°03-San Juan de Lurigancho 2020 podremos estudiarlos y llegaremos a conclusiones finales.

Este método según Hernández, Fernández y Baptista (2014), consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares y establecer conclusiones que sirvan a inducir o persuadir derivar de ello a fundamentos de una teoría

### **3.2 Variables y Operacionalización:**

Según Herrera (2016), La variable es todo aquello que varía; es decir es una representación que admite reconocer a un componente al interior de un determinado grupo

Pérez (2016), El medio que lo rodea a la variable, lo obliga a variar en torno a las condiciones que se presentan.

Para esta investigación, se tomará en cuenta la siguiente variable:

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

##### **Definición Conceptual:**

Carrera (2009): Propone a la gestión administrativa al proceso que fortalece diversos proyectos educativos, el mismo que conllevará a una autonomía y enriquecer los procesos pedagógicos; con la intención de dar respuestas a necesidades educativas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**La población** conformada por 23 directores designados y encargados de IIEE públicas - RED N° 03 SJL.

##### **Criterios de inclusión:**

Conformada por directores designados y encargados

##### **Criterios de exclusión**

Sub directores, docentes, empleados administrativos, estudiantes y PFFF.

**Muestra:**

Del total de la población solo se tomó como muestra 20 directores, de los cuales se agruparon en: 12 directores designados y 8 directores encargados de las Instituciones Educativas públicas.

Para la toma de muestra se aplicó una técnica de muestreo no probabilística de tipo intencional, dado que el contexto actual del estado de emergencia, no tuvimos acceso a la totalidad de la población, así que se tomó 20 directores; divididos en dos grupos (designados y encargados) de las IIEE públicas que pertenecen a la RED N<sup>a</sup> 03 de San Juan de Lurigancho, 2020. Entendiendo que los directores designados son aquellos docentes que accedieron al cargo de director por concurso y/o mediante evaluación de desempeño directivo y que permanecen en el cargo por espacio de 4 años y son directores encargados aquellos docentes que postularon a convocatorias de encargaturas y accedieron al cargo por espacio de un año, esto dispuesto según Ley de reforma magisterial N<sup>o</sup> 29944

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

En recopilación de datos, se aplicó la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario de preguntas referentes a gestión administrativa, en concordancia con las dimensiones e indicadores.

El cuestionario utilizado se basó en la variable gestión administrativa, para la medición se empleó la escala de Likert; cabe señalar que estuvo conformada por 26 ítems (Ver anexo), aplicado a 20 directores de IIEE públicas. El instrumento aplicado fue estandarizado en una investigación anterior en el año 2014; cuya validación se realizó por tres expertos; los cuales registraron en el plan de validación final como buena; la medición se realizó mediante la escala de Likert.

Se procesaron los datos recabados en la investigación con las siguientes técnicas: Programa estadístico SPSS versión 25, el cual permitió colocar los resultados y obtener cuadros y gráficos, para su interpretación y llegar a conclusiones estadísticas; también se pudo obtener datos relativos y absolutos.

La escala de Likert, presentadas por un conjunto de valoraciones: Siempre, casi siempre, a veces y nunca. A cada ítem se asignó un valor numérico, así el individuo

sometido a investigación obtiene una puntuación respecto a cada afirmación y al finalizar obtiene una puntuación total,

**Tabla 1**

***Puntajes o valoración por indicador***

Puntajes según indicador		
4	=	Siempre
3	=	Casi siempre
2	=	A veces
1	=	Nunca

**3.5 Procedimientos**

El procedimiento que se realizó para la obtención de los datos no fue convencional, por el contexto a la cual estamos sometidos; así que el proceso siguió los siguientes puntos:

Por medio de los diferentes medios sociales, correos o números telefónicos se obtuvo comunicación con los investigados.

Se les explicó en qué se basaba el estudio y su apoyo en el llenado de los cuestionarios; haciéndoles notar en todo momento que el cuestionario será privado, confidencial y anónimo.

Luego se les pidió su permiso y consentimiento para poder hacerle llegar por vía correo el cuestionario.

Se les dio todas las facilidades para la entrega de dicho cuestionario, señalándoles que lo hagan de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, los investigados reenviaron el cuestionario resuelto por vía correo.

**3.6. Método de análisis de datos:**

Para esta investigación fue de tipo univariado, ya que el análisis está basado en una sola variable (gestión administrativa).

Para la recolección, agrupación y presentación se utilizó estadística descriptiva, (medidas de tendencia central y de dispersión).

Para interpretación de resultados se sustentó la estadística inferencial de U de Mann-Whitney, W de Wilcoxon; ya que nos permitirá confirmar las hipótesis inicialmente planteadas.

### **3.7. Aspectos éticos:**

La investigación desarrollada se basa en principios éticos por ser de suma importancia, para ello se tomó en cuenta los siguientes puntos:

Respecto al consentimiento informado; se les comunicó a todos los participantes, sobre las condiciones, derechos y responsabilidades que este estudio abarca.

En cuanto a la confidencialidad, a los participantes, se les dará la confianza debida a que sus datos estarán en garantía y resguardo de su identidad.

Tomando en cuenta la observación participante, se establece las dudas o preguntas que tuvieran los investigados, serán resueltas con mesura y prudencia; así como durante el acopio de los datos se asumirá la responsabilidad ética que ello conlleva.

## IV RESULTADOS

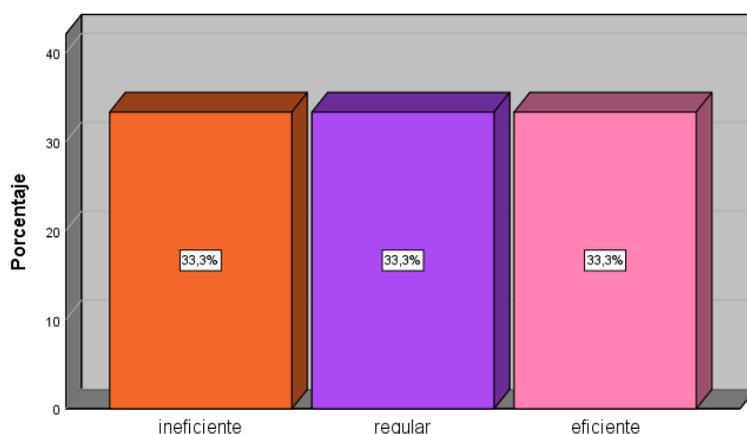
#### 4.1. Estadística descriptiva

Se detalla los resultados a nivel descriptivo

**TABLA 2**

**Descripción de Gestión Administrativa – Directores Designados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ineficiente	4	33,3	33,3	33,3
regular	4	33,3	33,3	66,7
eficiente	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	



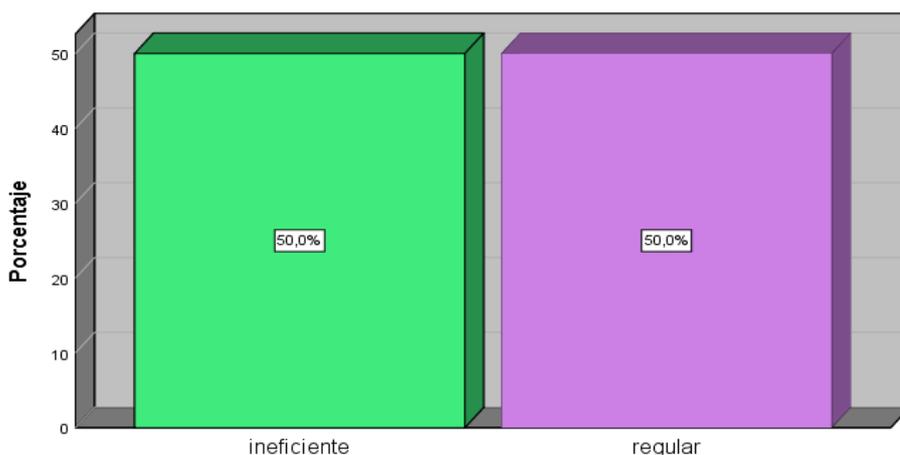
**Figura 2. Descripción Porcentual de Gestión Administrativa – Directores Designados**

Del 100% de encuestados del grupo designados que vienen hacer 12 directores el 33,3 % (4) manifiestan que la gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, mientras que para el otro 33,3% (4) se aplica en nivel regular y el 33,3 % (4) la gestión administrativa se aplica en nivel eficiente.

**TABLA 3**

**Descripción Dimensión Planeación - Directores Designados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	6	50,0	50,0	50,0
Regular	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	



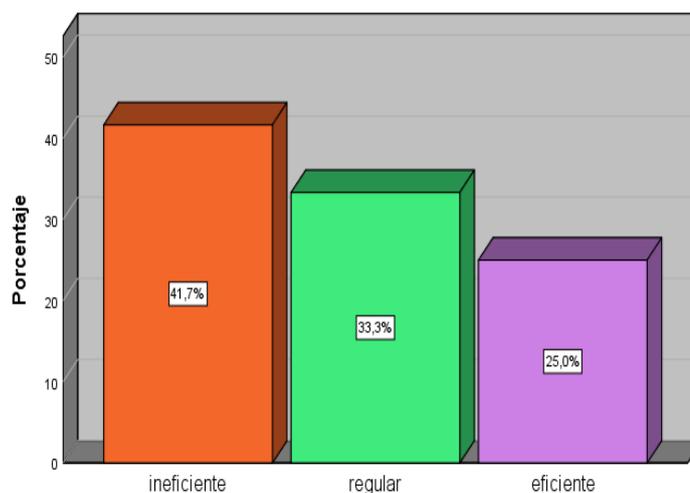
**Figura 3. Descripción Porcentual Dimensión Planeación – Directores Designados**

Se observa del 100% de encuestados del grupo designados que vienen hacer 12 directores el 50 % (6) consideran que la planeación de gestión administrativa se viene aplicando en nivel regular, mientras que para el otro 50% (6) se aplica en nivel ineficiente.

**TABLA 4**

**Descripción Dimensión Organización - Directores Designados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ineficiente	5	41,7	41,7	41,7
regular	4	33,3	33,3	75,0
eficiente	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	



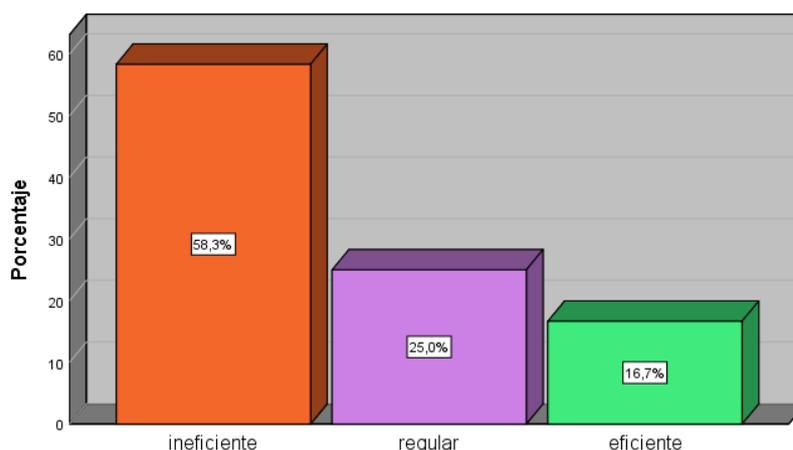
**Figura 4. Descripción Porcentual Dimensión Organización – Directores Designados**

Del 100% de encuestados del grupo designados que vienen hacer 12 directores el 41,7 % (5) consideran que la organización de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, un 33,3% (4) manifiesta nivel regular, mientras que para el 25%(3) considera nivel eficiente.

**TABLA 5**

**Descripción de Dimensión Dirección - Directores Designados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	7	58,3	58,3	58,3
Regular	3	25,0	25,0	83,3
Eficiente	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

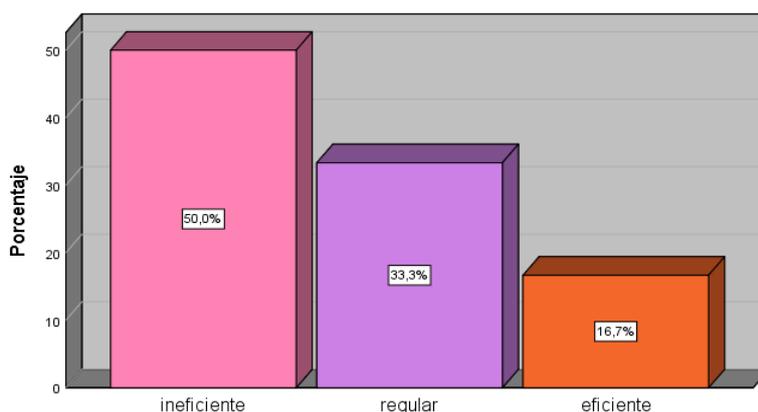


**Figura 5. Descripción Porcentual Dimensión Dirección – Directores Designados**

Del 100% de encuestados del grupo designados que vienen hacer 12 directores el 58,3 % (7) consideran que la dirección de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, un 25 % (3) manifiestan nivel regular, mientras que para el 16,7 % (2) considera un nivel eficiente.

**TABLA 6****Descripción de Dimensión Control - Directores Designados**

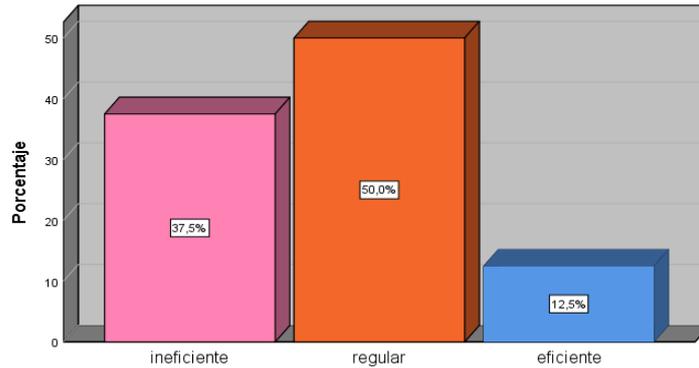
Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	6	50,0	50,0	50,0
Regular	4	33,3	33,3	83,3
Eficiente	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

**Figura 6. Descripción Porcentual Dimensión Control – Directores Designados**

Se observa del 100% de encuestados del grupo designados que vienen hacer 12 directores el 50 % (6) consideran que el control de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, un 33,3 % (4) manifiesta nivel regular, mientras que para el 16,7 % (2) considera un nivel eficiente.

**TABLA 7****Descripción de Gestión Administrativa – Directores Encargados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	3	37,5	37,5	37,5
Regular	4	50,0	50,0	87,5
Eficiente	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	



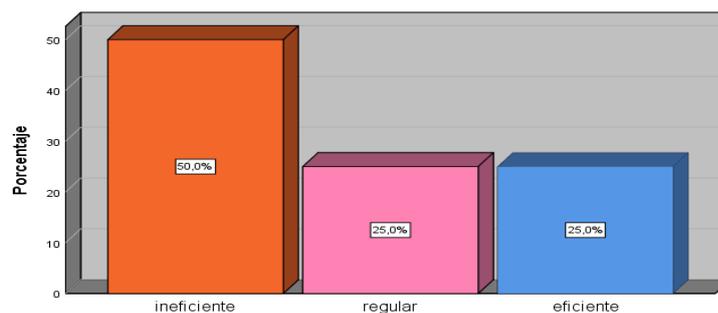
**Figura 7. Descripción Porcentual Gestión Administrativa – Directores Encargados**

Del 100% de encuestados del grupo encargados que vienen hacer 8 directores el 37.5 % (3) manifiestan que la gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, mientras que para el otro 50% (4) se aplica en nivel regular y el 12,5 % (1) en nivel eficiente.

**TABLA 8**

**Descripción de Dimensión Planeación – Directores Encargados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	4	50,0	50,0	50,0
Regular	2	25,0	25,0	75,0
Eficiente	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

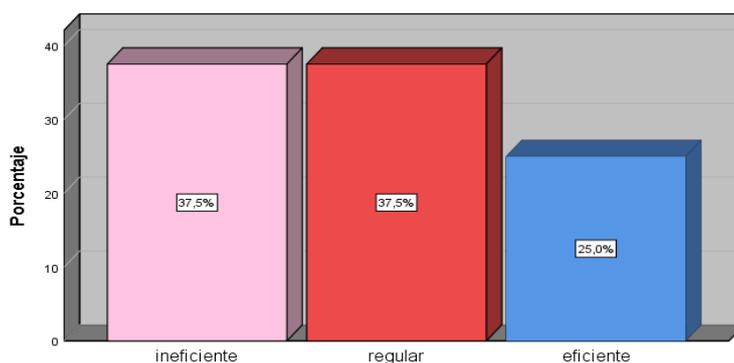


**Figura 8. Descripción Porcentual Dimensión Planeación – Directores Encargados**

Del 100% de encuestados del grupo encargados que vienen hacer 8 directores el 50 % (4) manifiestan que la planeación de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, mientras que para el 25% (2) se aplica en nivel regular y el 25 % (2) la planeación se aplica en nivel eficiente.

**TABLA 9****Descripción Dimensión Organización – Directores Encargados**

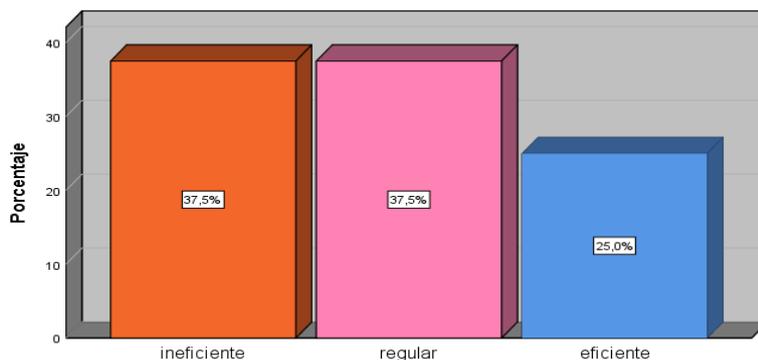
Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	3	37,5	37,5	37,5
Regular	3	37,5	37,5	75,0
Eficiente	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

**Figura 9. Descripción Porcentual Dimensión Organización – Directores Encargados**

Del 100% de encuestados del grupo encargados que vienen hacer 8 directores el 37,5 % (3) manifiestan que la organización de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, mientras que para el otro 37,5 % (3) mencionan se aplica en nivel regular y el 25 % (2) mencionan que se aplica en nivel eficiente.

**TABLA 10****Descripción Dimensión Dirección – Directores Encargados**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	3	37,5	37,5	37,5
Regular	3	37,5	37,5	75,0
Eficiente	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	



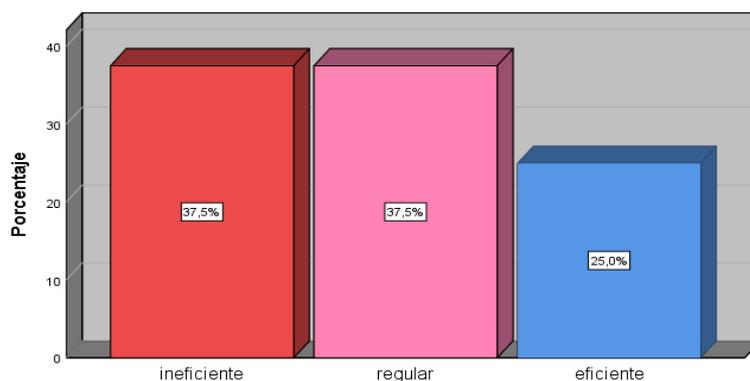
**Figura 10. Descripción Porcentual Dimensión Dirección – Directores Encargados**

Del 100% de encuestados del grupo encargados que vienen hacer 8 directores el 37,5 % (3) manifiestan que la dirección de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, para el otro 37,5 % (3) se aplica en nivel regular y el 25 % (2) considera en nivel eficiente.

**TABLA 11**

**Descripción Dimensión Control – Directores Encargado**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ineficiente	3	37,5	37,5	37,5
Regular	3	37,5	37,5	75,0
Eficiente	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	



**Figura 11. Descripción Porcentual Dimensión Control – Directores Encargados**

Del 100% de encuestados del grupo encargados que vienen hacer 8 directores el 37,5 % (3) manifiestan que el control de gestión administrativa se viene aplicando en nivel ineficiente, mientras que para otro 37,5 % (3) se aplica en nivel regular y el 25 % (2) considera en nivel eficiente.

**Tabla 12****Tabla Cruzada: Gestión Administrativa****Directores designados Vs. Directores encargados**

			Grupo		Total
			Designados	Encargados	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	ineficiente	Recuento	4	3	7
		% del total	20,0%	15,0%	35,0%
	regular	Recuento	4	4	8
		% del total	20,0%	20,0%	40,0%
	eficiente	Recuento	4	1	5
		% del total	20,0%	5,0%	25,0%
Total	Recuento	12	8	20	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

La gestión administrativa en el grupo de designados consideran un 20 % (4) como ineficiente mientras que los encargados refieren 15 % (3) ineficiente con el 5 % de diferencia frente a los designados. Respecto que la Gestión administrativa es regular se observa coincidencia con un 20 % (4) tanto el grupo de designados como de encargados. El grupo de directores designados consideran con un 20 % (4) como eficiente a la gestión administrativa mientras que el grupo de directores encargados consideran solamente al 5% (1) como eficiente

**Tabla 13****Tabla cruzada: Dimensión planeación****Directores designados Vs. Directores encargados**

			Grupo		Total
			Designados	Encargados	
<b>Planeación</b>	ineficiente	Recuento	6	4	10
		% del total	30,0%	20,0%	50,0%
	regular	Recuento	6	2	8
		% del total	30,0%	10,0%	40,0%
	eficiente	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
Total	Recuento	12	8	20	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Del 100% (20) de directores encuestados, agrupados entre designados 60% (12) y encargados 40% (8). En la tabla cruzada, el grupo de directores designados consideran en un 30 % (6) al planeamiento de la gestión administrativa como ineficiente mientras que los encargados lo consideran con un 20% (4). Respecto al planeamiento de la gestión administrativa los directivos designados considera en nivel regular con el 30% (6) y los encargados con un 10 % (2). Consideran que el planeamiento de la gestión administrativa solo es eficiente con un 10% (2) para el grupo de directores encargados

**Tabla 14**

**Tabla cruzada: Dimensión Organización**

**Directores designados Vs. Directores encargados**

		Grupo		Total	
		Designados	Encargados		
Organización	ineficiente	Recuento	5	3	8
		% del total	25,0%	15,0%	40,0%
	regular	Recuento	4	3	7
		% del total	20,0%	15,0%	35,0%
	eficiente	Recuento	3	2	5
		% del total	15,0%	10,0%	25,0%
Total	Recuento	12	8	20	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Del 100% (20) de directores encuestados, agrupados entre designados 60% (12) y encargados 40% (8). En la tabla cruzada considera la organización de la gestión administrativa en nivel ineficiente por parte del grupo designados con el 25% (5) y 15% (3) del grupo de encargados. De igual modo considera en nivel regular con el 20% (4) el grupo de designados mientras que el 15 % (3) para los encargados. Se observa además que es eficiente en el grupo de designados con un 15% (3) mientras que el 10 % (2) para encargados.

**Tabla 15****Tabla cruzada: Dimensión Dirección****Directores designados Vs. Directores encargados**

			Grupo		Total
			Designados	Encargados	
<b>Dirección</b>	ineficiente	Recuento	7	3	10
		% del total	35,0%	15,0%	50,0%
	regular	Recuento	3	3	6
		% del total	15,0%	15,0%	30,0%
	eficiente	Recuento	2	2	4
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
Total	Recuento	12	8	20	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Del 100% (20) de directores encuestados, agrupados entre designados 60% (12) y encargados 40% (8). En la tabla cruzada considera a la dirección de gestión administrativa en nivel ineficiente por parte del grupo designados con el 35% (7) y 15% (3) del grupo de encargados. De igual modo considera en nivel regular con el 15% (3) el grupo de designados mientras que el 15 % (3) para los encargados. Se observa además que es eficiente en un 10% (2) para el grupo de designados mientras que el 10 % (2) para los encargados.

**Tabla 16****Tabla cruzada: Dimensión Control****Directores designados Vs. Directores encargados**

			Grupo		Total
			Designados	Encargados	
<b>Control</b>	ineficiente	Recuento	6	3	9
		% del total	30,0%	15,0%	45,0%
	regular	Recuento	4	3	7
		% del total	20,0%	15,0%	35,0%
	eficiente	Recuento	2	2	4
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
Total	Recuento	12	8	20	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Del 100% (20) de directores encuestados, agrupados entre designados 60% (12) y encargados 40% (8). En la tabla cruzada considera que el control de gestión administrativa en nivel ineficiente por parte del grupo designados con el 30% (6) y 15% (3) del grupo de encargados. De igual modo considera en nivel regular con el 20 % (4) el grupo de designados mientras que el 15 % (3) para los encargados. Se observa que es eficiente con el 10% (2) el grupo de designados mientras que el 10 % (2) para los encargados

### **Análisis Inferencial**

La gestión administrativa en el grupo de los designados no es diferente en el grupo de los encargados

Pruebas de hipótesis General

H0: No existe diferencias respecto a la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de las IIEE Públicas - RED N°03-SJL, 2020.

HG: Existe diferencias respecto a la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de las IIEE Públicas - RED N°03-SJL, 2020. Siendo la significancia = 0,05

### **Tabla 17**

#### **Tabla de prueba de hipótesis General**

<b>Estadísticos de prueba <sup>a</sup></b>	
	v1
U de Mann-Whitney	40,000
W de Wilcoxon	76,000
Z	-,658
Sig. asintótica(bilateral)	,510
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,571 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Grupo

b. No corregido para empates.

Según tabla 17, dado que el valor de significancia según U de Mann-Whitney es, sig. = 0,571 > 0,05 se acepta la hipótesis H0, no existe diferencias respecto a la gestión administrativa entre directores designados y encargados.

### **Contrastación de Hipótesis específica 1:**

H0: No existe diferencias en la planeación de gestión administrativa entre directores designados y encargados en IIIEE Públicas - RED N°03-SJL, 2020.

He1: Existe diferencias en la planeación de gestión administrativa entre directores designados y encargados en IIIEE Públicas - RED N°03-SJL, 2020.

### **Tabla 18**

#### **Tabla de prueba de hipótesis específica 1**

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	d1
U de Mann-Whitney	42,000
W de Wilcoxon	120,000
Z	-,514
Sig. asintótica(bilateral)	,607
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,678 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Grupo

b. No corregido para empates.

Dado el valor de sig. = 0,678 > 0,05 se acepta la hipótesis H0, no existe diferencias en la planeación respecto a gestión administrativa entre directores designados y encargados.

### **Contrastación de Hipótesis específica 2:**

H0: No existe diferencias en la organización de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N°03-SJL, en el 2020.

He2: Existe diferencias en la organización de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las IIEE Públicas - RED N°03-SJL, en el 2020.

**Tabla 19**

**Tabla de prueba de hipótesis específica 2**

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	d2
U de Mann-Whitney	46,500
W de Wilcoxon	124,500
Z	-,123
Sig. asintótica(bilateral)	,902
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,910 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Grupo

b. No corregido para empates.

Dado el valor de sig. = 0,910 >0,05 se acepta la hipótesis H0, no existe diferencias en la organización respecto a la gestión administrativa entre directores designados y encargados.

### **Contrastación de Hipótesis específica 3:**

H0: No existe diferencias en la dirección de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas RED N°03 SJL, 2020

He3: Existe diferencias en la dirección de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas RED N°03 SJL, 2020

**Tabla 20**

**Tabla de prueba de hipótesis específica 3**

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	d3
U de Mann-Whitney	38,000
W de Wilcoxon	116,000
Z	-,841
Sig. asintótica(bilateral)	,400
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,473 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Grupo

b. No corregido para empates.

Dado el valor de sig. = 0,473 >0,05 se acepta la hipótesis H0, no existe diferencias en la dirección respecto a gestión administrativa entre directores designados y encargados.

#### **Contrastación de Hipótesis específica 4:**

H0: No existe diferencias en el control de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas - RED N°03-San Juan de Lurigancho en el 2020.

He4: Existe diferencias en el control de gestión administrativa entre directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas - RED N°03-San Juan de Lurigancho en el 2020.

#### **Tabla 21**

##### **Tabla de prueba de hipótesis específica 4**

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	d4
U de Mann-Whitney	41,000
W de Wilcoxon	119,000
Z	-,582
Sig. asintótica(bilateral)	,560
Significación exacta [2*(sig. unilateral)]	,624 <sup>b</sup>

a. Variable de agrupación: Grupo

b. No corregido para empates.

Dado el valor de sig. = 0,624 >0,05 se acepta la hipótesis H0, no existe diferencias en el control respecto a gestión administrativa entre directores designados y encargados.

## V DISCUSIÓN

En lo que refiere la validez interna del trabajo de investigación, considera un estudio comparativo descriptivo, con mirada a identificar las diferencias de gestión administrativa de directores designados y encargados en colegios públicos de la Red 03- SJL,2020 cuyo instrumento tuvo confiabilidad aceptada por expertos.

Refiriendo la validez externa los resultados obtenidos del análisis inferencial establecen que el valor de significancia según U de Mann-Whitney ( $\text{sig.} = 0,571 > 0,05$ ) se acepta la hipótesis H0, no existe diferencias respecto a la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de las Instituciones Educativas Públicas - RED N°03-SJL 2020. Los hallazgos descriptivos demostraron que en la variable de estudio refieren como regular a directores encargados 50 % frente a designados con 33,3%. Para Laruta (2018) considerando ligada a calidad, de aplicación metodológica correlacional cuya población fue mayor, menciona sus resultados que existe relación significativa entre gestión administrativa y calidad educativa RED 27, UGEL 04, mostrando así diferencias en: Variable, tipo de estudio, población. También se relaciona al de Bernal (2017) que concluye que si existe una relación de gestión administrativa y obtención de recursos financieros.

Comparando con el estudio realizado por Pacheco (2018) sobre la misma temática pero de colegios rurales, se coincide en: Tipo de instrumento aplicado, exceptuando a las dimensiones toda vez que consideró (enfoque administrativo, nivel de gestión, usos de investigación de operaciones y toma de decisión), esto quizá por propia característica; en sus resultados descriptivos menciona que no existe un enfoque administrativo en colegios del ámbito rural, diferenciando así con el estudio comparativo de gestión administrativa de directores (designados - encargados) en IIEE públicas Red 03- SJL. Coincidiendo en que no existen diferencias al gestionar administrativamente los colegios con nivel de significancia ( $= 0,05$ , según U de Mann-Whitney obteniéndose en  $\text{sig.} = 0,571 > 0,05$ ); pudiendo justificar ello debido a contextos y grupos considerados.

La investigación realizada, teniendo en cuenta que directivos en general desarrollan una labor de gestión en contextos variados, espacios y situaciones diferentes agregando a ello su permanencia en el rol que desempeñan, siendo este un elemento de estudio (grupos de designados y encargados). Que pese a estar agrupados indistintamente y realizar la misma función no demuestran diferencias.

Al respecto el Minedu (2014), puntualiza la gestión educativa como el ejercicio que se encamina a producir y dar sostenibilidad, en organización administrativa y pedagógica, como a procedimientos internos democráticos institucionales. Esta definición organiza la conceptualización del liderazgo directivo y su aplicación dentro de la gestión pública en todos los ámbitos educativos. Asimismo, Hoz (1991) sostuvo que la calidad del servicio educativo se genera por dos elementos: Disposición en que se incorporan las condiciones de integridad y coherencia; y por eficacia. Tomando en cuenta a esto, se precisa la calidad educativa como un patrón establecido a ejecutar coincidiendo solo a función directiva pero no en su permanencia.

En lo que se refiere a las hipótesis específicas 1, 2, 3 y 4 se demostró que las dimensiones planeación, organización, dirección y control en gestión administrativa entre directores designados y encargados de IIEE Públicas RED 03, SJL, 2020. En los resultados de análisis inferencial se hallaron que no existen diferencias, con niveles de significancia ( $\text{sig.} = 0,678 > 0,05$ ), ( $\text{sig.} = 0,910 > 0,05$ ), ( $\text{sig.} = 0,473 > 0,05$ ) ( $0,624 > 0,05$ ) respectivamente. Estos hallazgos concuerdan en el rol directivo el Estudio del liderazgo directivo y sus dimensiones particularmente estudiadas por Terry y Franklin (2009), Chiavenato (2002) y Varik (2011) en que acentúa la capacidad de influenciar del líder al tomar decisiones y motivar al grupo que dirige en sus objetivos o metas manteniendo el control y desarrollo de las relaciones internas y externas, a partir del fortalecimiento de una habilidad relacional genere una buena comunicación y organización.

La investigación ejecutada tuvo la mirada a directivos de IIEE Públicas con estudio descriptivo comparativo y cuya muestra por la situación a la que venimos afrontando se tomó a 20, enfatizando la gestión administrativa, contrario a Rosario (2017) realizó un estudio descriptivo correlacional con muestra amplia (275 participantes: 2 Directivos, 40 docentes, 03 administrativos, 150 estudiantes (4to y 5to año de secundaria) y 80 padres de familia), y con medición de dos variables, estableciendo de resultados que existe relación significativa entre gestión educativa y el desempeño docente, determinando diferencias con el estudio respecto a gestionar la administración de directores en IIEE públicas Red 03, SJL 2020

(designados y encargados), en cuanto a tipo de estudio, muestra y variables así como en sus resultados.

En el Informe Miradas sobre educación en Iberoamérica (2017) encontramos que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) propone la repetición de responsabilidades del directivo al igual con la investigación planteada respecto al soporte; la fijación de metas, evaluación y rendición de cuentas; tenga que ver con la administración financiera estratégica y gestión de recursos humanos; y colaboración con otras escuelas. De ese modo elevar su liderazgo directivo, logrando impactar en los aprendizajes. Además considera importante el tiempo en la ejecución de labores administrativas junto a las pedagógicas, debiendo equilibrar ambas, de allí que los aspectos contemplados en el estudio coinciden en la necesidad de contar con espacios para cumplimiento efectivo enmarcadas a planear, organizar, dirigir, y finalmente controlar. Menciona en educación la administración debe establecer necesidades en las funciones de directores, permitiendo el impacto del liderazgo pedagógico. Estas políticas deben contar con los recursos, en un sentido amplio, para que los directivos puedan activarlos y responder a exigencias demandadas. Visualizando los resultados para relacionarlos con la interpretación descriptiva hallando que en la dimensión planeación los directores designados consideran los tres indicadores con igual porcentaje (50%) mientras que para encargados difieren los resultados (50% ineficiente 25% regular, 25% eficiente); en organización se halló de características variantes para designados (41,7 % ineficiente, 33,3% regular, 25% eficiente) encargados (37,5 % ineficiente, 37,5 % regular, 25% eficiente); respecto a dirección (designados: 58,3% ineficiente, 25% regular, 16,7% eficiente), (encargados: 37,5% ineficiente, 37,5% regular, 25 %eficiente); finalmente control (designados: 50% ineficiente, 33,3% regular, 16,7%eficiente), (encargados: 37,5 % ineficiente, 37,5% regular, 25 % eficiente) al análisis se establece estos resultados variantes pero que en el fondo establece la inexistencia de diferencias en gestionar la administración en las escuelas públicas de la red 03.

La presente investigación tuvo fortaleza desde el momento de la elección del título que enmarcaría la ruta a investigar, seguida de la búsqueda de los antecedentes, el mismo que aleccionó con producciones interesantes y relevantes, sirviendo de apoyo para determinar la investigación, quizá sirvió en su momento la experiencia laboral en el ámbito educativo y de haber desarrollado un cargo directivo como parte de conocimiento directo de debilidades y potencialidades que surgen en gestión administrativa de colegios, desde la perspectiva práctica y directa, ya que en ocasiones se considera que gestionar viene de arriba hacia abajo, cuando en realidad se da en un ámbito horizontal dinámico, participativo. Gallegos (2017) en su investigación del nivel de gestión escolar de directoras en IIEE Inicial, precisa que los elementos claves para una gestión adecuada son: Padres de familia, estudiantes y docentes enfatizando de ese modo la participación horizontal.

Desde el carácter metodológico se considera haber encontrado algunas debilidades como: En el momento de la recolección de datos, no se tuvo acceso a la población seleccionada por situaciones de pandemia al no contar con correos o medios telefónicos, algunos encuestados demoraron demasiado tiempo para desarrollar el instrumento, cabe resaltar que los procedimientos del estudio se hizo tedioso al afrontar momentos de emergencia y aislamiento social, ocasionando además inestabilidad física y emocional durante el proceso, no permitiendo el normal desarrollo de cada paso de la investigación. Para el procesamiento estadístico de igual forma se tuvo dificultades como: Para descargar el aplicativo SPSS, para obtener la sistematización de datos y en entrega de cuestionarios.

Sin embargo el hecho de realizar el estudio apertura la visión más allá del conocimiento teórico ayudando a predecir situaciones que al encaminarlas en búsqueda de aceptación o rechazo, surge experiencias de análisis reflexivo, pudiendo así unir teoría y realidad. Además se hace necesario mencionar la relevancia por considerar que recae al logro de objetivos planteados que en este caso propició a identificar diferencias de gestión administrativa de directores (designados y encargados) en las IIEE Públicas RED 03, SJL; 2020. Al igual que ampliar el conocimiento del aspecto administrativo al desarrollar o gestionar una entidad educativa.

La investigación considera resultados obtenidos de las encuestas; en lo referente a la hipótesis general respecto a la gestión administrativa entre directores designados y encargados de Instituciones Educativas Públicas - RED N°03-San Juan de Lurigancho, 2020. Se determinó que existen diferencias dado al nivel de significancia = 0,05, según U de Mann-Whitney obteniéndose en sig. = 0,571 > 0,05.

## VI CONCLUSIONES

**Primera.** Se identificó las diferencias entre la gestión administrativa de directores designados y encargados en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N°03, San Juan de Lurigancho; 2020, tuvo el resultado según: U de Mann-Whitney en el que se obtuvo 0,571. Considerada de tendencia medianamente leve. Es decir, se establece que no existe diferencia de la gestión administrativa entre los directores designados con los encargados.

**Segunda.** Se determinó las diferencias que no existe en la planeación de la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de los colegios estatales, del ámbito RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020. Cuyo resultado según U de Mann-Whitney es de 0,678 considerada como leve moderado concluyéndose que en ambos grupos existen diferencias en la planeación de la gestión administrativa. Es decir ambos directores cumplen el proceso de planeación de manera diferente en su contexto laboral.

**Tercera.** Se determinó las diferencias que no existe en la organización de la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de los colegios estatales, del ámbito RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020. Cuyo resultado según U de Mann-Whitney es de 0,910 considerada como leve moderado concluyéndose que en ambos grupos existen diferencias en la organización de la gestión administrativa. Es decir ambos directores cumplen el proceso de organización de manera diferente en su contexto laboral.

**Cuarta.** Se determinó las diferencias que no existe en la dirección de la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de los colegios estatales, del ámbito RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020. Cuyo resultado según U de Mann-Whitney es de 0,473 considerada como leve moderado concluyéndose que en ambos grupos existen diferencias en la dirección de la gestión administrativa. Es decir ambos directores cumplen el proceso de dirección de forma diferente en su contexto laboral.

**Quinta.** Se determinó las diferencias que existe en el control de la gestión administrativa entre los directores designados y encargados de los colegios

estatales, del ámbito RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020. Cuyo resultado según U de Mann-Whitney es de 0,624 considerada como leve moderado concluyéndose que en ambos grupos existen diferencias en el control de la gestión administrativa. Es decir ambos directores cumplen el proceso de control de manera diferente en su contexto laboral.

## VII RECOMENDACIONES

**Primera.** A los estamentos locales, regionales y nacionales del sector educación, fortalecer las potencialidades de sus directivos sin necesariamente agruparlos por tiempo de permanencia en el cargo, desarrollando procedimientos y estrategias orientadas al logro de metas comunes mejorando la calidad de la gestión administrativa en el sistema educativo.

**Segunda.** A directores de Instituciones educativas públicas (designados y encargados) en el cargo, se recomienda ampliar sus estrategias al gestionar administrativamente; conjugando experiencias, conocimientos y práctica laboral para seguir manteniendo igualdad o acrecentar la capacidad de planeación en el accionar directivo

**Tercera.** De igual manera a los directivos de IIEE públicas a quienes se considera desarrollar la organización de gestión escolar como designados o encargados, se recomienda mantener y fortalecer con estrategias horizontales de carácter participativo de los miembros de su escuela y así seguir manteniendo una organización adecuada de sostenimiento educativo.

**Cuarta.** A quienes dirigen las IIEE educativas públicas se recomienda optimizar el ejercicio de dirección demostrando aun cuando sea designado o encargado como modelo a seguir por ser quien gestiona y dirige la entidad educativa, haciendo de este modo que su temporalidad en el cargo no lo diferencie.

**Quinta.** A docentes con cargo de directivo de IIEE públicas se recomienda seguir en la línea de control siguiendo pautas, normas, estableciendo comunicación fluida, estableciendo compromisos serios en beneficio de la organización y cumplir objetivos institucionales a corto, mediano y largo plazo.

## VIII REFERENCIAS

Alanezi, A. (2016). The relationship between shared leadership and administrative creativity in Kuwaiti schools. *Management in Education*, 30(2), 50-56.

Altinay, F., Altinay, Z., Dagli, G., & Cifci, M. (2018). Evaluation of administrative and supervisory performance of the directors of Special Education Institutions according to the teachers. *Quality & Quantity*, 52(2), 1275-1286.

Bahir, D. (2017). Prevalence of intestinal parasitic infections and associated risk factors among students at Dona Berber primary school, Bahir Dar, Ethiopia. *BMC infectious diseases*, 17(1), 362.

Benovska, L. Y. (2017). The peculiarities of financial provision of education in the Carpathian region in terms of administrative and territorial reform. *Регіональна економіка*, (1), 38-45.

Blagov, E., Pleshkova, A., Soldatkin, E., & Koritckiy, N. (2017). Knowledge Sharing Barriers in the Educational Program Management Administrative Processes: A Case of a Bachelor Program in a Russian University. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 15(2)

Chabra, S., Shipra, R., & Tiwari, G. (2016). Administration and Management of Education. Publishing house in Vikas, 2(1), 51-80.  
<https://www.vikaspublishing.com>

Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519.

Donina, D., & Paleari, S. (2019). New public management: global reform script or conceptual stretching? Analysis of university governance structures in the Napoleonic administrative tradition. *Higher Education*, 78(2), 193-219.

Edet, A. O., & Ekpoh, U. I. (2017). Administrative challenges of academic heads of department in tertiary institutions in Cross River State. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(2), 129-129.

Efe, A. J. (2018). Change Management Strategies in Policies and Reforms and Administrative Functions Competence in Delta State Colleges of Education. *World Journal of Education*, 8(4), 188-197.

Egoeze, F., Misra, S., Maskeliūnas, R., & Damaševičius, R. (2018). Impact of ICT on Universities Administrative Services and Management of Students' Records: ICT in University Administration. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 9(2), 1-15.

Elhassani, M. E., Alami, A., Faoubar, M., & Zaki, M. (2016). The Integration of Information & Communication Technology in Secondary Education Institutions in Morocco: The Evaluation of Academic Achievement & The Assessment of The Administrative Management Through Massar System. *British Journal of Education*, 4(3), 53-76.

Gobary, A. M. (2018). The reality of mechanisms of administrative Empowerment used by directors of educational institutions. *Egyptian Journal of Social Work*, 6(1), 111-140.

Gray, H. L. (Ed.). (2018). *The management of educational institutions: Theory, research and consultancy*. Routledge.

Hockberger, P., Weiss, J., Rosen, A., & Ott, A. (2018). Building a Sustainable Portfolio of Core Facilities: a Case Study. *Journal of biomolecular techniques: JBT*, 29(3), 79–92. <https://doi.org/10.7171/jbt.18-2903-003>

Hossen, S., & Latif, A. (2016). Job Satisfaction of Administrative Staff of Higher Educational Institutions: Public and Private Universities of Sylhet City. *ASA University Review*, 10(1).

Igorevna, Y. A. (2017). The project of administrative and methodical management automatization in educational institution as a term of education

process quality improvement. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Информатизация образования*, 14(1).

Jermittiparsert, K., Sriyakul, T., Pamornmast, C., Rodboonsong, S., Boonprong, W., Sangperm, N. ... & Maneechote, K. (2016). A Comparative Study of the Efficiency and the Effectiveness of Primary Education Management between the Provincial Administrative Organization and the Office of the Basic Education Commission: A Service User Satisfaction Survey. *Modern Applied Science*, 10(7), 58-65.

Kecser, G. (2014). Management and Organizational Characteristics of Educational Institutions in Scientific online, 2(1), 106-111. <https://www.scipublish.com/journals/EPI/>

Kirillov, A. V., Vinichenko, M. V., Melnichuk, A. V., Melnichuk, Y. A., & Lakina, Y. (2015). Higher education institutions grading: administrative and support personnel. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(3S).

Kuraev, A. (2016). Soviet higher education: an alternative construct to the western university paradigm. *Higher Education*, 71(2), 181-193.

Maican, C., & Lixandriou, R. (2016). A system architecture based on open source enterprise content management systems for supporting educational institutions. *International Journal of Information Management*, 36(2), 207-214.

Münch, A. (2014). Low-dose budesonide for maintenance of clinical remission in collagenous colitis: a randomised, placebo-controlled, 12-month trial. *Gut*, 65(1), 47-56.

Mustafa, S. & Mustafa, A. (2017). Importance of Career Planning and Development in Education. *International Journal of Social Sciences in Iraq*, 4(2), 150-153. <https://www.researchgate.net/publication/322503016>

Namdev, S. (2015). Importance of Knowledge Management in the higher Educational Institutes. *Librarian modern college of Arts in India*, 11(1), 162-180. <https://www.researchgate.net/publication/272295725>

Nenzhelele, T. E. (2016). Sustaining employment through administrative management experiential learning in an open distance learning institution. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 385.

Papanthymou, A., & Darra, M. (2018). The Implementation of Total Quality Management in Greek Higher Education: The Case of Electronic Administrative Services. *International Education Studies*, 11(7), 26-42.

Ploykamonchun, P. (2018). Development of Education Institutions Administrative Effectiveness Model for the Visually Impaired Persons. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (FORMER NAME SILPAKORN UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES, HUMANITIES, AND ARTS)*, 487-509.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2014). *Fundamentals of management*. Pearson.

Rutherford, A., & Van Der Voet, J. (2019). Shifting administrative intensity and employee composition: Cutback management in education. *The American Review of Public Administration*, 49(6), 704-719.

Salama, A. A., Abu Amuna, Y. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2018). The Role of Administrative Procedures and Regulations in Enhancing the Performance of The Educational Institutions-The Islamic University in Gaza is A Model.

Serkina, Y. I., & Logvinova, A. V. (2019). Administrative management of universities: background and consequences. *Amazonia Investiga*, 8(22), 673-683.

Shafik, K., Raihan, A. & Kum C. (2016). Role of ICT in Higher Educational Administration in Uganda, 3(1), 1-8. <https://www.scholink.org/ojs/index.php/wjer>

Soares, M. C., Novaski, O., & Anholon, R. (2017). SERVQUAL model applied to higher education public administrative services. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 14(3), 338-349.

Tretyakova, N. V., Fedorov, V. A., Ketrish, E. V., & Permyakov, O. M. (2018). Maintenance of Russian secondary school students' health (organizational and administrative aspect). *International Journal of Engineering & Technology [Internet]*, 7(2.13), 13-17.

Walsh, S., De Villiers, M. R., & Golakai, V. K. (2018). Introducing an E-learning Solution for Medical Education in Liberia. *Annals of global health*, 84(1), 190–197. <https://doi.org/10.29024/aogh.21>

Yusuf, L. A., & Ibrahim, Y. (2019). Conflict Management Strategies and Administrative Effectiveness among Tertiary Institutions in Sokoto Metropolis. *Makerere Journal of Higher Education*, 10(2), 83-91.

Zhukova, K., Pleshkova, A., Mihnevich, A., & Pehtin, I. (2016). One approach to administrative and educational processes modeling case of bachelor program. *International Journal of Education and Social Science*, 3(3), 58-66.

Agape, M. (2014). Autoevaluación de la eficacia de los procesos de gestión administrativa e Institucional en una Institución Educativa Fe y Alegría, Distrito Ventanilla, Región Callao [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola] Facultad de Educación.

Barrionuevo, L. A. B. (2015). Condiciones Biológicas y Sociales relacionadas con enfermedades crónicas en los Adultos Mayores del Centro de Apoyo IESS, Cuenca 2015. *REVISTA MÉDICA HJCA*, 11(3), 189-193.

Barrón Arreola, K. S., Madera Pacheco, J. A., & Cayeros López, L. I. (2018). Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Revista de la educación superior*, 47(188), 39-56.

Bernal, C. (2017). Gestión Administrativa de los Directores y su influencia en la Obtención de recursos financieros en las Instituciones Educativas del Distrito de Simón Bolívar de la Región Pasco [tesis para optar el grado de maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Educación] Posgrado.

Díaz, A. G. M. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1-17.

Gallegos, Y. (2017). Gestión Escolar de las Directoras de Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Ciudad de Puno en el año 2016 [tesis para optar título de Licenciado en Educación Inicial, Universidad Nacional del Altiplano] Facultad de Ciencias de la Educación.

Hernández, F. & Baptista. J. (2014) Metodología de la investigación sexta edición. DF.

Herrera, S. (2016). Educación intercultural bilingüe hacia el 2021: una política de Estado imprescindible para el desarrollo de los pueblos indígenas.

Huamán, E. (2018). La Gestión Administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca, 2018 [tesis para optar el grado de Bachiller en Administración, Universidad Privada del Norte] Facultad de Administración.

Huapaya, J. (2017). El control interno en la Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas Privadas de Educación Básica Regular en el Distrito de Lince, 2016 [tesis para optar el título de Contador Público, Universidad de San Martín de Porres] Facultad de Ciencias Contables, Económica y Financieras.

Laurata, L. (2018). Gestión administrativa y la calidad Educativa en la Red 27, Ugel 04, Comas 2017 [tesis para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo] Postgrado.

Luna, G. (2014). Clima organizacional y la gestión educativa de la red educativa "Caminando Juntos" del nivel inicial de la provincia de Abancay-2014.

Méndez, G. (2018). La Gestión Administrativa en Instituciones Educativas según Gestión Ventanilla 2016 [tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo] Posgrado.

Olaya, M. (2016). La Gestión Administrativa y su relación con la Calidad Educativa de la I.E N° 16536 "San Miguel" del distrito de Tabaconas Provincia

San Ignacio, Cajamarca 2014 [tesis para optar grado de Maestro de Ciencias, Universidad Nacional de Cajamarca] Postgrado.

Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia [tesis de maestría, Universidad del Magdalena] Facultad de Ingeniería. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

Parí, R. (2019). Caracterización del control interno en la Gestión Administrativa en la Institución Educativa Primaria N°72360 Héroes del Pacífico de Huayrapata Periodo, 2018 [tesis para optar el título de contador público, Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote] Facultad de Ciencias Contables.

Pérez, A. (2016). El portafolio educativo en Educación Superior. *Madrid: Akal*.

Raya Pérez, C. A. (2018). Gestión educativa en instituciones educativas públicas del nivel inicial, primaria y secundaria de la Red N° 26, UGEL N° 01, 2017.

Rivera, D., & Suconota, E. (2015). Las TIC en la gestión de los procesos educativos. *Razón y palabra*, 22(3\_102), 481-509.

Roque, Jeans. (2016). Estrategia de Gestión Administrativa en mejora de la Atención al Cliente en la Mype Comercial San Martín, Chiclayo [tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán] Facultad de Ciencias Empresariales.

Rosario, A. (2017). La Gestión Educativa y el desempeño docente de Educación Secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima 2016 [tesis para optar grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Facultad de Educación.

Torres, D. (2015). Modelo de Desarrollo Organizacional y Calidad de Servicios Administrativos para el Centro Educativo Josué Ubicado en la Ciudad de Ambato [tesis para optar el título de Ingeniería en Empresas y Administración de Negocios, Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes] Facultad de Dirección de Empresas.

Vásquez, H. (2018). Actitud hacia la Educación Sexual en padres de familia de dos Pronoeis de San Juan de Lurigancho, 2017 [tesis para optar el grado de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, Universidad Cesar Vallejo] Posgrado.

## **ANEXOS**

Anexo 1

**Operacionalización –variable**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Instrumentos</b>
Gestión Administrativa Define la gestión administrativa como un proceso enfocado a consolidar Proyectos Educativos, lo cual permitirá sustentar una autogestión en el ámbito de políticas públicas, y prospere los procesos pedagógicos con el fin de dar respuestas a necesidades educativas locales como regionales. (Carrera, 2009).		Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronogramas</li> <li>• Proyecto educativo Institucional</li> <li>• Planes Anuales</li> </ul>	1,2 3,4,5 6,7	La técnica que se utilizó fue la encuesta a través de un cuestionario referente a la gestión administrativa.  Registros específicos
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigramas estructurales</li> <li>• Organigramas funcionales</li> </ul>	8,9,10 11,12,13,14	
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del Proyecto educativo Institucional</li> <li>• Cumplimiento de planes anuales</li> </ul>	15,16,17,18 19,20,21,22,23	
		Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación permanente</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Retroalimentación</li> </ul>	24. 25. 26.	

Anexo 2

**Instituciones Educativas Estatales RED 03 S.J.L.**

<b>PADRÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES RED 03 - S.J.L</b>				
<b>Nº</b>	<b>IIEE</b>	<b>DIRECCON</b>	<b>LOCALIDAD</b>	<b>NIVEL QUE ATIENDE</b>
1	0102 EDUCADOR JOSE ANTONIO ENCINAS	AVENIDA MIGUEL GRAU S/N	CHACARILLA DE OTERO	PRIMARIA
2	I.E.I. Nº 015 LAS AZUCENAS	JR. PASCO S/N MZ. H2- F2	URB. CAJA DE AGUA	INICIAL
3	0043 SAN CRISTOBAL	AVENIDA RIMAC S/N	CAJA DE AGUA	PRIMARIA
4	0051 LOS PASTORCITOS DE NUESTRA SRA DE FATIMA	JIRON LAS GROCELLAS 1740	SAN HILARION	INICIAL
5	0061 SAN JUDAS TADEO DE LAS VIOLETAS	JIRON LOS RICINOS S/N	LAS VIOLETAS	INICIAL
6	0071 NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED	AVENIDA CANTO GRANDE S/N	LAS FLORES	PRIMARIA - SECUNDARIA
7	0071 VIRGEN DEL CARMEN	JIRON LAS ORTIGAS S/N	SAN HILARION	INICIAL
8	0076 MARIA AUXILIADORA	JIRON SAN MARTIN S/N	15 DE ENERO	PRIMARIA - SECUNDARIA
9	0101 RAYITO DE LUZ	AVENIDA PROCERES DE LA INDEPENDENCIA S/N	CAJA DE AGUA	INICIAL
10	0113 DANIEL ALOMIAS ROBLES	JIRON LAS CAROLINAS MZ L1 LOTE 1	LAS FLORES DE LIMA	PRIMARIA - SECUNDARIA
11	0115-12 FLORES DE LIMA	JIRON LAS ORTIGAS S/N	LAS FLORES DE LIMA	INICIAL
12	0130 HEROES DEL CENEP	JIRON LAS RIMARINAS	SAN HILARION	PRIMARIA - SECUNDARIA
13	0134 MARIO FLORIAN	JIRON LAS SENSITIVAS S/N	LAS VIOLETAS	PRIMARIA - SECUNDARIA
14	1173 JULIO CESAR TELLO	PLAZA PRINCIPAL EL PUEBLITO	ASCURRUNZ	PRIMARIA - SECUNDARIA
15	1178 JAVIER HERAUD	JIRON AREQUIPA S/N	CAJA DE AGUA	PRIMARIA - SECUNDARIA
16	1179 TOMAS ALVA EDISON	AVENIDA PROCERES DE LA INDEPENDENCIA	CAJA DE AGUA	PRIMARIA - SECUNDARIA
17	1181 ALBERT EINSTEIN	JIRON LOS EBANOS S/N	LAS FLORES	PRIMARIA - SECUNDARIA
18	FE Y ALEGRIA 04	PASAJE RAUL PORRAS BARRENECHEA S/N	CHACARILLA DE OTERO	PRIMARIA
19	FE Y ALEGRIA 05	PASAJE HIPOLITO UNANUE S/N	CHACARILLA DE OTERO	SECUNDARIA
20	I.E.T.P. TÉCNICO SAN HILARION	CALLE LAS MANDRAGO RAS Nº 417	URB. SAN HILARION	ADULTOS

Anexo 3

**ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

FECHA:...../...../ 2020.

Señor Director y/o Sub Director presentamos a Usted la presente encuesta con la finalidad de realizar un estudio de la Gestión Administrativa, por lo cual solicito tenga a bien de marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta y llenar aquellos según lo requerido. Antelando mi agradecimiento por su colaboración.

**DATOS IMPORTANTES:**

<b>1. SEXO</b>  M <input type="checkbox"/>  F <input type="checkbox"/>	<b>2. TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA IE.</b>  <input type="checkbox"/> Meses  <input type="checkbox"/> Años	<b>3. CONDICIÓN</b>  <input type="checkbox"/> Designado  <input type="checkbox"/> Encargado
<b>4. ESPECIALIDAD</b>  .....  .....	<b>5. NIVEL EN QUE LABORA</b>  <input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Secundaria  <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> CETPRO	<b>6. GRADO ACADÉMICO</b>  <input type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/> Magister  <input type="checkbox"/> Licenciado <input type="checkbox"/> Bachiller

**INSTRUCCIONES:** Marque con una (X) su respuesta, considerando que el puntaje más favorable es 4 y el puntaje menos favorable es 1. Marcar sólo una respuesta a cada ítem.

4	=	Siempre
3	=	Casi siempre
2	=	A veces
1	=	Nunca

Nº	INDICADOR	ESCALA			
		1	2	3	4
<b>Dimensión 1: PLANEACIÓN</b>					
1.	Usted realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E.				
2.	Presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.				
3.	Ha participado en la elaboración y/ difusión del PE				
4.	Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional.				
5.	Realiza el Plan de estudios de acuerdo con el PEI.				
6.	Elabora estrategias para una buena gestión administrativa.				
7.	Planifica las actividades diarias a ejecutar.				
<b>Dimensión 2: ORGANIZACIÓN</b>					
8.	Cuenta con un Comité institucional de recursos propios.				
9.	Promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E.				
10.	Promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E.				
11.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.				
12.	Usted maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E.				
13.	Mantiene un ambiente organizado de trabajo.				
14.	Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo.				
<b>Dimensión 3: DIRECCIÓN</b>					
15.	Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a dirección.				
16.	Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.				
17.	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes.				
18.	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales				
19.	Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes.				

20.	Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección.				
21.	Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.				
22.	Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.				
23.	Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos				
<b>Dimensión 4: CONTROL</b>					
24.	Usted se autoevalúa se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no sanción				
25.	Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada.				
26.	Usted cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.				



**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 29 de Julio del 2020

Carta P. 373 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR**

CARLOS BAUTISTA PANTOJA

COORDINADOR RED Nº 03 - UGEL 05 S.J.L

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **PIO GALARZA ROSA ELVIRA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PIO GALARZA ROSA ELVIRA** identificada con DNI N° 04004337 y código de matrícula N° 6000023172; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA RED Nº 03, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

  
  
**Mr. CARLOS BAUTISTA PANTOJA**  
CETPRO "TECNICO SAN HILARION"  
DIRECTOR

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



### Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, **PIO GALARZA, ROSA ELVIRA**

Egresado de la Facultad / Escuela de posgrado De Educación Programa Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa de la Universidad César Vallejo – San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

**“Estudio Comparativo de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Públicas - RED N° 03-San Juan de Lurigancho, 2020”.**

es de mí autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

San Juan de Lurigancho, 25 de agosto 2020

Apellidos y Nombres del Autor <b>PIO GALARZA, ROSA ELVIRA</b>	
DNI: 04004337	Firma
ORCID: <b>0000-0001-6124-9238</b>	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Auto	
DNI:	Firma
ORCID:	

