



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Proceso administrativo y desempeño directivo en educación
remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Rondon Coanqui, Juan (ORCID: 0000-0001-7800-8342)

ASESOR:

Dr. Díaz Sánchez, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por ser mi soporte, en cada momento de mi andar, a mi familia por su apoyo constante e incondicional para seguir adelante y asumir retos.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi fuerza y guía constante.

A mi asesor y docente el Dr. Díaz Sánchez, Sebastián por sus valiosas sugerencias y críticas que han permitido que pueda culminar con el desarrollo de mi investigación.

Y a todos aquellos que de una u otra manera han contribuido en la realización del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstrac.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIONES.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
VIII. REFERENCIAS.....	51
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 01: Confiabilidad del instrumento proceso administrativo.....	25
Tabla 02: Confiabilidad del instrumento desempeño directivo.....	26
Tabla 03: Proceso administrativo.....	29
Tabla 04: Planificación.....	29
Tabla 05: Organización.....	30
Tabla 06: Dirección.....	30
Tabla 07: Control.....	31
Tabla 08: Desempeño directivo.....	31
Tabla 09: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	32
Tabla 10: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.....	32
Tabla 11: Tabla cruzada proceso administrativo y desempeño directivo.....	33
Tabla 12: Tabla cruzada planificación y desempeño directivo.....	33
Tabla 13: Tabla cruzada organización y desempeño directivo.....	34
Tabla 14: Tabla cruzada dirección y desempeño directivo.....	35
Tabla 15: Tabla cruzada control y desempeño directivo.....	35
Tabla 16: Correlación entre proceso administrativo y desempeño directivo.....	37
Tabla 17: Correlación entre planificación y desempeño directivo.....	38
Tabla 18: Correlación entre organización y desempeño directivo.....	39
Tabla 19: Correlación entre dirección y desempeño directivo.....	40
Tabla 20: Correlación entre control y desempeño directivo.....	40

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre el proceso administrativo y desempeño directivo. Durante el desarrollo del estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación empleado fue básica, el diseño no experimental, de nivel correlacional y el corte del estudio fue transversal. Asimismo, el universo poblacional estuvo conformada por tres instituciones educativas de una red de la UGEL01, el muestreo fue no probabilístico. La técnica empleada para dicha investigación fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios validados ambas con 20 ítems para cada variable, con una confiabilidad muy alta de 95.7% y 96.5% respectivamente, la encuesta se aplicó a un total de 66 docentes pertenecientes a las tres instituciones educativas. Según los resultados obtenidos en la investigación se concluyó que, existe relación significativa entre proceso administrativo y desempeño directivo, obteniéndose una correlación directa significativa de 74.2% y un nivel de significancia de 0.001, el cual es menor al 0.05, por lo que, existieron evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: proceso, administración, desempeño, directivo.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between the administrative process and managerial performance. During the development of the study, the quantitative approach was used, the type of research used was basic, the non-experimental design, correlational level, and the study cut-off was cross-sectional. Likewise, the population universe was made up of three educational institutions from a UGEL01 network, the sampling was non-probabilistic. The technique used for said research was the survey and the instruments used were two validated questionnaires, both with 20 items for each variable, with a very high reliability of 95.7% and 96.5% respectively, the survey was applied to a total of 66 teachers belonging to the three educational institutions. According to the results obtained in the research, it was concluded that there is a significant relationship between administrative process and managerial performance, obtaining a significant direct correlation of 74.2% and a significance level of 0.001, which is less than 0.05, therefore, there was evidence sufficient to accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis.

Keywords: process, administration, performance, manager.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo ha experimentado una pandemia producto del desarrollo del coronavirus (COVID-19), la globalización ha contribuido a la velocidad con que este virus se ha propagado alrededor del mundo (De Peralta & Marín, 2020). Esta ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos sociales, políticos y económicos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto (Unidas, 2020). Por lo que, las instituciones públicas tuvieron que migrar de forma urgente a lo que Hodges et al. (2020) ha dado en llamar «enseñanza remota de emergencia». Tanto la comunidad estudiantil; docentes, directivos y personal administrativo tuvieron que adecuar los espacios de sus hogares en improvisadas aulas, al tiempo que se vieron obligados por las circunstancias a involucrarse en el entorno de las tecnologías digitales (Pérez López et al., 2020).

A nivel internacional, El confinamiento por la pandemia de COVID-19 ha provocado una de las mayores interrupciones en la historia de la educación y ya tiene prácticamente un efecto universal en los estudiantes y docentes de todo el mundo, desde las escuelas preescolares a secundarias, hasta las instituciones de formación técnica y universitarias, poniendo en riesgo a la garantía del derecho a la educación (Naciones Unidas, 2020). Así mismo, Hernández- Ortega & Álvarez-Herrero (2021), expresaron que el impacto en los centros educativos, estudiantes, docentes, directivos y familias va mucho más allá del cambio natural de ubicación de las aulas a los hogares, afectando directamente de distintas maneras a la educación, como así arrojan las recientes investigaciones sobre los impactos del confinamiento (Moreno et al., 2020; Trujillo et al., 2020; Azorín, 2020; Aznar Sala, 2020; Gromova, 2020; Teräs et al., 2020) que arrojan una situación educativa heterogénea como la interrupción de los procesos de aprendizaje, dificultad del docente a la adaptación digital, familias sin competencia ni recursos digitales, conversión digital improvisada, Incremento en las brechas económicas, humanas y afectivas entre alumnado, familias y centros educativos.

Por otro lado, la organización de las instituciones educativas, particularmente en este momento de alta incertidumbre, es uno de los retos más complicados que tienen que asumir los directivos, pues de esa organización dependen el adecuado manejo de los recursos humanos y materiales la distribución de espacios y horarios, la digitalización del centro o las relaciones de autonomía, colaboración o dependencia entre unidades e individuos, entre otras cuestiones. (Trujillo Sáez et al., 2020). Así mismo, con el confinamiento producto de la pandemia, los directivos, han tenido que implementar nuevas modalidades en la gestión de la administración escolar en el desarrollo de las actividades académicas a través de la educación remota, sin contar con las condiciones de trabajo y conectividad adecuada, sin una preparación en el uso de herramientas tecnológicas y con horarios de trabajo más extensos de los que venían realizando (Vivas, A., Martínez, M., & Solís, 2020). Por ende, es necesario, que frente a la coyuntura que se vive como producto de la pandemia producida por el COVID-19, la escuela busque la participación de los integrantes de las familias y agentes de la comunidad, otorgándoles roles que les inserte en la vida institucional de manera eficiente y contribuyan con el desarrollo tanto de la escuela como de la comunidad en general (Ortega & Cárcamo, 2018)

A nivel nacional, La crisis sanitaria como producto de la pandemia producida por el COVID-19, no solo ha afectado al sector salud, económico y político, sino también, la educación ha sido duramente golpeada, donde no solo los estudiantes han tenido que enfrentar el reto de adaptar su aprendizaje vía online, sino que también los maestros, y sobre todo quienes están en la parte administrativa, tuvieron el reto de gestionar y adaptar el nuevo proceso de enseñanza-aprendizaje a entornos virtuales (Universitarios, 2021). Así mismo, la administración de las instituciones educativas en sus distintos niveles y modalidades incluida la fase de diseño y concepción de las políticas públicas educacionales, hasta la gestión del aula, evidentemente se han visto dañadas perdiéndose así, el valor más valioso como es el cultivo de la afectividad entre los actores, que es uno de los valores más importantes de la convivencia en sociedad. (Poma, 2020). La propagación del COVID-19 probablemente genere aún más interrupción y retraso en la educación de nuestro país y en todo el mundo, por lo que es imperativo que los líderes

directivos en coordinación con la comunidad educativa tomen medidas inmediatas para desarrollar e implementar estrategias que mitiguen el impacto educativo de la pandemia (Reimers & Schleicher, 2020).

Si hasta antes de la pandemia los líderes directivos de las escuelas, han evidenciado dificultades para conducir a las instituciones con eficiencia, debido a las enormes brechas de desigualdad económica, social, política y cultural que se vivía, sumado a ello, la falta de preparación profesional en gestión de los directivos. Durante la pandemia esta problemática educativa en este sector se ha ahondado aún más. Y si no se toman medidas y decisiones pertinentes, de forma integral en coordinación con todos los involucrados en este sector, seremos testigos de cómo la educación se desmorona y habremos perdido a toda una generación de futuros ciudadanos.

En este escenario, surge la necesidad de realizar un estudio sobre gestión directiva, la cual constituye una de las vertientes importantes del sector educativo que debe ser considerada como relevante. Ya que una eficiente gestión de los recursos de una institución dependerá del nivel de formación integral del que ocupa el cargo de directivo. Por lo que, a continuación, se presenta el siguiente trabajo, cuyo título es; Proceso administrativo y desempeño directivo en educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021; surge como respuesta a la problemática ocasionada por la interrupción de las clases presenciales en las escuelas a causa de la pandemia, en ese sentido, se formulan los siguientes problemas; como problema general se tiene, ¿cómo se relaciona el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021?

Asimismo, los problemas específicos formulados son los siguientes; a) ¿Cómo se relaciona la planificación y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021?, b) ¿cómo se relaciona la organización y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021?, c) ¿cómo se relaciona la dirección y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan

de Miraflores 2021?, d) ¿cómo se relaciona el control y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021?.

Considerando el contexto tan delicado en el que se vive provocado por los efectos del COVID-19 y los grandes cambios que ha venido produciendo en las actividades diarias de la población, se encuentra la educación, cuya administración se ha visto debilitada significativamente. Por ello, el presente estudio se justifica en lo teórico porque, busca ampliar y mejorar el conocimiento sobre la relación significativa existente entre las variables del proceso administrativo y gestión directivo en educación remota, los cuales, servirán de aporte para el desempeño pertinente y mejoramiento de la administración educativa. Además, este estudio servirá de referencia para investigaciones posteriores.

Por otro lado, la justificación práctica de la investigación radica, en la contribución al mejoramiento en el ejercicio de la función del directivo, proponiendo estrategias que posibiliten un mejor desenvolvimiento en este sector, también, permitirá potenciar en el manejo apropiado y coherente de los procesos administrativos en educación remota. Asimismo, como justificación metodológica se tiene el aporte de la elaboración de los instrumentos que pasan por la validez y confiabilidad el cual, garantiza la factibilidad del estudio, además, servirá como instrumento para futuras investigaciones donde se realicen estudios con las mismas variables en situaciones diferentes.

El objetivo general del estudio es Determinar la relación entre el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, y los objetivos específicos formulados son; a) determinar la relación entre la planificación y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, b) determinar la relación entre la organización y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, c) determinar la relación entre la dirección y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, d) determinar la relación entre el

control y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

Finalmente, como hipótesis general se planteó lo siguiente: Existe relación significativa entre el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021. Y las hipótesis específicas se formularon de la siguiente manera: a) Existe relación significativa entre la planificación y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, b) Existe relación significativa entre la organización y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, c) Existe relación significativa entre la dirección y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, d) Existe relación significativa entre el control y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las variables proceso administrativo y desempeño directivo han sido objeto de diferentes estudios en el ámbito escolar, los cuales fueron evidencia empírica que aportaron significativamente en el presente estudio.

En el ámbito internacional se tuvo a Aguilar (2015) quién llevó a cabo un estudio con el propósito de determinar la incidencia del desempeño de los directivos en sus funciones administrativas y técnico metodológicas. La investigación se fundamentó en el enfoque cuantitativo, asimismo, el nivel de la investigación es correlacional y el corte es transversal. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que, el desempeño de los directivos es positiva fluctuando entre 60% a 90%, por lo cual, se determinó que el promedio del desempeño de los directivos en sus funciones administrativas y técnico metodológicas fueron de 74%, es decir, osciló entre bueno y regular.

Vivas, Martínez y Solís, (2020) llevaron a cabo una investigación con la finalidad de analizar los procesos administrativos de la gerencia educativa en el desarrollo de las actividades académicas. En el estudio se empleó el enfoque cuantitativo, el diseño del estudio fue no experimental y se enmarcó dentro del tipo de investigación descriptiva. Los resultados obtenidos evidenciaron que los procesos administrativos de control y organización no están aplicándose adecuadamente lo que ha ido afectando la estabilidad institucional. Asimismo, se evidenció que

la gerencia educativa se encuentra enmarcada en un estilo gerencial autocrático evitando la participación activa del personal docente. Estos resultados permiten concluir que los directivos requieren de una sólida preparación sobre el conocimiento y aplicación los procesos administrativos propias del cargo.

Pibaque-pionce (2019) realizó una investigación con el propósito de Determinar la aplicación eficiente del proceso administrativo y su incidencia en el desempeño de los docentes. El diseño empleado en la investigación fue de tipo experimental, descriptiva, asimismo para el estudio se utilizó de los procedimientos del método inductivo y deductivo. Los resultados obtenidos producto de esta investigación permitieron conocer que los directivos no han sido capaces de identificar de forma objetiva las falencias y amenazas que agobian a la institución educativa, además

demuestran incapacidad para aprovechar las oportunidades que se presentan. Finalmente se concluyó que, la escasa preparación en el dominio de los procesos administrativos de parte de los directivos limita o impide un buen desempeño docente.

En el contexto nacional se tuvo la investigación realizado por Riffo (2019), quién realizó una investigación para determinar la incidencia de la gestión administrativa sobre los procesos de calidad. El estudio se llevó a cabo bajo un paradigma cuantitativo, tipo de investigación básica sustantiva, con un diseño que implica un diseño transversal de nivel explicativo. De los resultados obtenidos se afirma que, la mayoría de las profesoras de educación inicial han desarrollado competencias administrativas, lo que corresponde a un aproximado de un 70% de la muestra y el 85% de las profesoras indican que la gestión es de buena calidad. Por lo tanto, de la investigación se concluye que, en las actividades desarrolladas se observa buena gestión y de calidad dentro de los centros escolares seleccionados.

Álvarez (2017) llevó a cabo un estudio con el propósito de determinar la relación existente entre competencias gerenciales y gestión administrativa. La metodología utilizada fue hipotético deductivo, diseños descriptivo correlacional no experimental. De acuerdo a los resultados, se evidenciaron que presentan relación entre las variables competencia administrativa y gestión administrativa, según la correlación de Pearson 0.657 y $P= 0.000$, presentando una correlación directa entre ambas. Del cual se concluye que la óptima competencia gerencial del director repercute en una eficiente gestión administrativa.

Fernández (2020) realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación que presentan las variables desempeño directivo y gestión administrativa. Para el estudio, el enfoque empleado fue cuantitativa, asimismo, el tipo de estudio aplicado fue no experimental y el diseño empleado para la investigación fue transversal, descriptivo y correlacional. De acuerdo a los datos obtenidos se observa que el desempeño del directivo en la I.E. fue calificada como poco aceptable según los encuestados con el 55.6% y la variable gestión administrativa, fue valorada con un nivel regular de 55.6%, también, se señala que presentan correlación moderada,

directa y significativa, por lo que, se concluye que existe relación entre las variables y aceptar la hipótesis de investigación.

Chávez (2019) realizó una investigación con la finalidad de identificar el nivel del desempeño directivo en la institución educativa básica Especial. La investigación fue de tipo básica, el diseño utilizado para el estudio fue no experimental, descriptivo y transversal. De acuerdo a los resultados obtenidos en referencia a la variable desempeño directivo, el 6% de los docentes refieren un nivel deficiente, el 14% de los docentes refieren un nivel regular y el 80% percibe un nivel excelente respecto al desempeño directivo. En conclusión, la mayoría de los docentes refieren un nivel excelente respecto al desempeño directivo.

Solórzano (2018) realizó una investigación con la finalidad de Determinar la relación entre el desempeño directivo y el clima organizacional de la Institución Educativa. El diseño utilizado para la investigación fue no experimental, descriptiva y correlacional, el tipo de estudio fue aplicada. De acuerdo a los resultados obtenidos sobre la investigación se llegó a la conclusión, que la variable desempeño directivo es percibido como eficiente con un 69% y la variable clima organizacional, como agradable con un 75%, por lo que, se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables.

Martínez (2018) realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación entre el proceso administrativo y la calidad de servicio del centro educativo. El tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo. De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el grado de gestión administrativa y calidad de servicio es regular con un 82.8% y 79.3% respectivamente. De los resultados obtenidos de esta investigación se concluye, que existe relación significativa entre el Proceso Administrativo y Calidad de Servicio desde la perspectiva de los trabajadores del centro educativo.

Reyes (2021) llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la relación entre las variables gestión administrativa del director y calidad. Para el estudio el método de indagación utilizado fue hipotético deductivo, el diseño de investigación fue no experimental y transaccional, de enfoque cuantitativo, nivel descriptiva y relacional. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que existe relación significativa entre las variables Gestión administrativa del director con calidad con un nivel muy alto de 50% y 55% respectivamente.

Pomalaza (2017) efectuó una investigación con la finalidad de identificar la relación que presentan las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Para el estudio utilizó el método específico inductivo, analítico y descriptivo, el tipo de investigación básica, de nivel correlacional. Según los resultados obtenidos la investigación presenta una gestión administrativa favorable en cuanto al desempeño laboral. Concluyéndose que existe relación directa entre gestión administrativa y desempeño laboral, esto se observa en que el P valor es de 0.00 menor que 0.05. el cual se evidencia en un 75.8% de correlación positiva considerable entre ambas variables.

Los conceptos teóricos que se presentan a continuación permitieron sustentar la investigación, así tenemos a Fayol (1916) quien sostuvo que la administración es un conjunto de procesos que, como tal, requiere de una serie de funciones; prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Al respecto, Gonzales (2015) consideró que la administración es aplicar el proceso administrativo que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar para trabajar empleando los recursos pertinentes con la finalidad de lograr los objetivos planteados. Al respecto de la administración, Torres (2014) definió como un proceso de planear, organizar, integrar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos disponibles para lograr los objetivos establecidos.

Por su parte, Cano (2017) consideró a la administración como un proceso mediante el cual se consigue calidad en el funcionamiento de un organismo social, a través del uso adecuado de recursos para el logro de los objetivos.

En referencia a la primera variable, Duque (2018) definió el proceso administrativo, como la conjunción de ciclos o periodos contínuos y sistematizadas que son necesarias para desarrollar cualquier actividad. Para Cano (2017) el proceso administrativo, es una secuencia de pasos o conjunto de actividades que una empresa realiza siguiendo un orden sistemático, tomando en cuenta las necesidades y recursos existentes para optimizar la realización de las mismas y alcanzar los objetivos propuestos. Por otro lado, Gonzales (2015) sostuvo que el proceso administrativo es un conjunto de pasos o ciclos sucesivos, interrelacionados e indispensables para realizar la actividad, es decir, es la base de la administración que permite cristalizar la función administrativa.

Asimismo, Chiavenato (2016) afirmó en lo que llamó la teoría neoclásica, que el proceso administrativo es una secuencia cíclica de fases o etapas, puesto que, están íntimamente relacionadas en interacción dinámica y a través de las cuales se lleva a cabo la práctica administrativa con los elementos de planeación, organización, dirección y control.

Existen diversas clasificaciones sobre las funciones de la administración en este estudio teniendo como referencia la teoría de Fayol (1916) se considera; la planificación, organización, dirección y control como las cuatro funciones vitales de todo proceso administrativo, los cuáles serán las dimensiones de la administración a desarrollar a continuación: (a) Planificación; de acuerdo a Torres (2014) Planeación, es observar el futuro con la esperanza de disipar la incertidumbre de lo que podrá suceder, es decir, la planeación lleva a discriminar sobre la esencia de las organizaciones y su destino, lo que permitirá afrontar los riesgos, oportunidades y tomar decisiones.

Según Mero-Vélez (2018) la planificación es determinar el objetivo a alcanzar, el tiempo que demande su ejecución, así como, las estrategias a emplear, teniendo en cuenta los recursos con los que se cuenta. Aragon (2016) define como una primera etapa que consiste en tomar decisiones por anticipado, prever el futuro y los recursos necesarios a emplear, así como determinar los objetivos, las estrategias y políticas de la empresa. Para Gonzales (2015) planeación, es la

determinación de los objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos; partiendo de una previsión para que el organismo social cuente con las bases necesarias y oriente el funcionamiento adecuado de las otras etapas del proceso administrativo, así evitar poner en peligro el futuro del grupo social.

Así mismo, el autor describe los siguientes elementos de la planeación (1) la investigación, consiste en identificar el contexto y en la fijación de objetivos que persigue la organización. (2) los objetivos, son los fines hacia los cuales se dirigen las actividades de las organizaciones y de los individuos. (3) Los pronósticos, consisten en predecir el futuro socioeconómico con base en determinados supuestos dentro de un periodo determinado. (4) las estrategias, son los cursos de acción o alternativas y la asignatura de recursos necesarios para lograrlas a mediano y largo plazo. (5) las políticas, son aquellos conceptos que guían y orientan el pensamiento y acción de los responsables en la toma de decisiones. (6) los procedimientos, indican cronológicamente la modalidad en el que debe de desarrollarse el trabajo con los pasos de inicio, desarrollo y fin.

(7) los programas, consiste en calendarizar el tiempo y recursos necesarios para lograr los planes. (8) los presupuestos, es la estimación del capital, de los costos, ingresos y de las unidades requeridos para lograr objetivos. (b) organización, Münch (2014) consiste en el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos mediante el diseño y determinación de los procesos, funciones y responsabilidades, así como los métodos y aplicación de técnicas con el propósito de simplificar las responsabilidades. Para Chiavenato & Sapiro (2017) consiste en determinar, sistematizar, integrar de manera lógica los recursos y los órganos involucrados en el desarrollo de las actividades y establecer relaciones entre los actores y las funciones de cada uno con la finalidad de lograr una labor eficiente de los ejecutores.

Al respecto Gonzales (2015) definió como el acto de efectuar una serie de actividades como; asociar, sistematizar y ordenar teniendo en cuenta el tamaño y área de la empresa, el trabajo, distribución de funciones, la autoridad, los equipos y grupos para lograr con eficacia y eficiencia los planes establecidos. Asimismo, el

autor establece las siguientes fases de la organización; (1) división de trabajo, es un proceso elemental en toda organización que consiste en repartir y limitar las actividades en forma vertical y horizontal con el propósito de realizar una función con efectividad. (2) la departamentalización, consiste en la división y agrupamiento de las funciones y operaciones en áreas específicas. (3) la jerarquización, consiste en la ubicación de las funciones tomando como base el orden de rango, grado de responsabilidad, importancia o nivel de autoridad.

(4) la descripción de funciones y obligaciones, consiste en determinar la descripción de funciones y obligaciones del trabajo a desarrollar en cada uno de los puestos. (5) la coordinación, consiste en la ejecución de las funciones de forma sincrónica, coordinada, oportuna y en armonía entre los recursos y el esfuerzo de los involucrados de la empresa. (c) dirección, Münch (2014) definió la dirección como la ejecución de los planes de acuerdo con el sistema organizacional, a través de la orientación de las actividades del grupo social, por medio de la toma de decisiones, la comunicación, motivación y el ejercicio del liderazgo. Para Gonzales (2015) esta fase del proceso fue considerada como la habilidad de presidir el liderazgo por medio del sostenimiento de una correcta comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones, el cual posibilite el logro efectivo de lo planificado y organizado, así como alcanzar los objetivos de la organización.

Por otro lado, el autor determinó las siguientes funciones del proceso de la dirección; (1) supervisión, es la conducción y dirección de los empleados de una empresa, es decir consiste en orientar la acción de los trabajadores para lograr los objetivos. (2) comunicación, consiste en mantener una comunicación fluida, clara, integra y equilibrada entre el emisor y receptor de la organización. (3) liderazgo, es un proceso de influir sobre las acciones de las personas motivando, ayudando y orientando al logro de los objetivos establecidos. (4) motivación, proceso básico de la dirección que consiste en estimular, impulsar y conducir a los empleados en el desempeño eficiente de su labor. (5) toma de decisiones, consiste en identificar y seleccionar un curso de acción entre varias alternativas para enfrentar un problema específico y obtener ventajas cuando se presenta una oportunidad. (6) la

coordinación, consiste en lograr la armonía de los esfuerzos individuales y colectivos para alcanzar los objetivos.

d) control, Münch (2014) definió esta fase como el proceso que consiste en establecer estándares para evaluar los resultados obtenidos con relación a lo planificado con el propósito de identificar y corregir desviaciones. Torres H. y Torrez M. (2014) consideraron esta fase como vigilancia o seguimiento de acciones a través de medios para garantizar que los procesos productivos avanzan de acuerdo con lo planeado. Además de posibilitar la realización de modificaciones o reajustes necesarios de los flujos de producción para lograr los objetivos. Gonzales (2015) definió esta fase como el proceso que consiste en medir, valorar y evaluar la planeación, organización, integración y dirección, con la finalidad de identificar vacíos, ajustar, corregir y retroalimentar las variaciones detectadas para el logro de los objetivos.

Asimismo, el autor señala los siguientes ciclos o etapas del control. (1) establecimiento de estándares, toda institución establece metas relacionadas con calidad, satisfacción, innovación. Los estándares representan el estado de ejecución adecuado de los planes. (2) medición de resultados, trata sobre la valoración de la ejecución y los resultados, aplicando las unidades de medida establecidas en el estándar. (3) comparación, en este proceso se compara el desempeño con el estándar. (4) corrección, consiste en que los ejecutivos tienen la responsabilidad de tomar las decisiones correctivas, previa identificación de la desviación o causa. (5) retroalimentación, es de vital importancia dado que a través de ésta la información obtenida se ajusta al sistema administrativo.

Por otro lado, en relación a la gestión de los recursos de una organización, Gonzales (2015) afirmó que las entidades para funcionar de forma efectiva requieren de un conjunto de elementos para que desarrollen su trabajo y logren satisfacer las necesidades de la sociedad. Estos elementos son denominados; recursos humanos, financieros y materiales los cuales se desarrollarán a continuación. (a) recursos humanos, es el activo más importante para el funcionamiento de una organización. Por ello se necesita realizar en forma correcta el reclutamiento,

selección, contratación, capacitación y actualización según las necesidades de la empresa. (b) recursos financieros, representan el valor monetario que pueden ser propios o ajenos de los que dispone la organización para hacer frente a sus obligaciones e inversiones. (c) recursos materiales, está representado por el conjunto de elementos o factores fundamentalmente tangibles y cuantificables como instalaciones, equipos, materiales y suministros diversos. Estos materiales deben ser planeados para lograr la calidad del producto.

Respecto a la variable desempeño directivo, Bonifaz (2016) definió como el aspecto dinámico y determinante de toda organización, que, si se prescinde de ella, los recursos de producción continuarían siendo recursos y no se transformarían, es decir el desempeño de los directivos son determinantes para el éxito o fracaso de una empresa y, más aún, para su permanencia en el mercado, porque es el elemento indispensable en la columna vertebral dentro de un sistema de una organización. Para Fonseca (2019) desempeño directivo es un proceso de trabajo que consiste en guiar, orientar, coordinar liderar, supervisar y organizar a los miembros del grupo para el funcionamiento general de una institución con el propósito de contribuir a su mejora y obtener los resultados y metas deseados. Por su lado, Estrada y Villarreal (2018) definieron como un agente importante responsable de organizar y promover acciones que garantice la mejora y avance de la escuela hacia la oferta de una educación de calidad.

Al respecto Fullan (2016) definió como agente cambio que gestiona, dirige, construye, y cultiva relaciones, fomentando la retroinformación y los puntos de vista alternativos, lo que implica ser capaz de integrar y equilibrar su asertividad e iniciativa de otros, además de ayudar al grupo a trabajar hacia la claridad y eficacia en circunstancias difíciles, demostrando capacidad de gestionar la ambigüedad con la finalidad de maximizar el aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo a Minedu (2014) desempeño directivo, es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí para promover y garantizar el logro de los aprendizajes, es decir son acciones observables que realiza el directivo al gestionar los procesos pedagógicos, talento humano, los recursos, el clima organizacional y la convivencia

escolar para asegurar su influencia efectiva y movilizar a los involucrados de manera articulada para lograr las intenciones y metas compartidas de la institución.

En cuanto a liderazgo pedagógico, para Bolívar, Murillo, Dawtnow, Harris, Vaillant, Ng (2018) es aquel que moviliza las acciones del personal de forma compartida, y utiliza estratégicamente los recursos para priorizar los objetivos de enseñanza, establecer metas y expectativas claras y en un contexto distribuido centrado en el aprendizaje y asegurar un ambiente ordenado y de contribución para la enseñanza. Según Minedu (2014) señala que el líder pedagógico es aquel que influye, inspira y moviliza las acciones de los actores de la comunidad educativa para integrar y articular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad con el propósito de lograr las intenciones y metas compartidas de la organización.

Por otro lado, para que el directivo pueda afrontar los desafíos que representa el cargo requiere poseer ciertas cualidades, según Villela y Torres (2015) las características de un directivo para que sea exitoso debe ser una persona comprometida por hacer la diferencia, perseverante, organizada, ética, respetuosa, atento, genuino y con altas expectativas y sentido de eficacia. Para Castillo, Ramos y Del Moral (2020) un directivo como principales características debe poseer actitudes de solidaridad con sus compañeros, poseer capacidades mediadoras, ser reflexivo, empático, objetivo, paciente, resolutivo, que sea un modelo de conducta para los actores de la comunidad educativa, que transmita optimismo en la ejecución de las actividades laborales y estar informado sobre lo que sucede en la institución.

Respecto a las funciones del directivo, según Villela y Torres (2015) las funciones de un director abarcan muchos aspectos, si no es todo, en una institución educativa. Entre estas funciones el directivo tiene participación en la planificación y ejecución del programa académico, en las actividades escolares, en la gestión de los recursos necesarios que facilitan el funcionamiento de la institución y requiere de relacionarse de forma directa con todos los miembros de la comunidad escolar; padres de familia, estudiantes y profesores, además de establecer relaciones de vínculo con la

comunidad. Por lo cual, el papel del director tiene una importancia para el adecuado funcionamiento de la institución, puesto que está inmerso en todos los aspectos de la misma.

Para Miranda (2016) el rol del directivo está relacionado con el aprendizaje permanente, la puesta en práctica de los saberes, la administración de la organización, liderar los cambios en la escuela, en los currículos, asimismo participar en la toma de decisiones con el propósito de encaminar al mejoramiento institucional donde la retroalimentación de los conocimientos y las habilidades es permanente, así como de todos los aspectos que contribuyen a la formación del educando, padres de familia y del resto de la comunidad educativa, además de mostrar disposición, apertura e interés para el aprendizaje actuando como facilitador de los procesos en los trabajos en equipo, incentivando la participación con la finalidad de contribuir al logro de los proyectos educativos institucionales.

Según la ley General de Educación N° 28044 en su artículo 55 señala que el director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde presidir la presidencia del Concejo Educativo Institucional, fomentar la convivencia en armonía, el trabajo participativo y en equipo, promover la práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y rendir cuenta de ella ante la comunidad educativa y autoridades superiores, recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo de directivo. (MINEDU, 2014)

Las dimensiones a considerar para el presente estudio están sustentadas en la propuesta del Ministerio de Educación en el marco del buen desempeño directivo (2014) los cuales se desarrollan a continuación: (1) Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, abarca las competencias del directivo relacionado con la construcción, implementación y la reforma de la escuela, además de gestionar de forma horizontal las condiciones para mejorar la calidad del proceso pedagógico a través de la planificación, promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de la comunidad educativa, así como evaluar sistemáticamente la gestión de la institución educativa. Esta dimensión comprende

los siguientes indicadores: (a) conduce la planificación institucional a partir de los procesos pedagógicos clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.

(b) promueve la participación democrática, colaborativa y de respeto de los diversos actores de la institución educativa, la familia y la comunidad a favor del aprendizaje.

(c) favorece las condiciones operativas que garanticen la calidad de los aprendizajes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como la previsión de riesgos. (d) lidera procesos de evaluación de la gestión institucional y de rendición de cuentas para la mejora continua de los aprendizajes.

(2) orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende las competencias orientadas a potenciar el desarrollo profesional docente y en implementar un plan de monitoreo y acompañamiento organizado y sistemático del proceso de enseñanza realizados por los profesores. Esta dimensión comprende los siguientes indicadores: (a) Promueve una comunidad de aprendizaje basado en la colaboración recíproca, autoevaluación profesional y la formación continua para mejorar la práctica pedagógica.

(b) gestiona la calidad de los procesos pedagógicos, a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta.

III. METODOLOGÍA

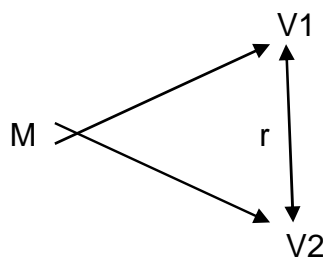
3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a los aspectos metodológicos de estudio, el tipo de investigación es básica, porque, su perspectiva no es la aplicación inmediata del conocimiento, lo que desliga de la práctica del conocimiento obtenido. Tiene como finalidad incrementar el conocimiento y servir de base a otras formas de investigación (Rocha, 2015)

En relación al enfoque de estudio utilizado es cuantitativo, puesto que se empleó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición secuencial, numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar la teoría. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El diseño de investigación es no experimental, porque, es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) en cuanto al corte de investigación es transversal dado que la información que se ha obtenido producto de la investigación fue por única vez en un momento dado (Bernal Torres, 2016), y el nivel es correlacional, porque examina las relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. (Bernal Torres, 2016)

Gráficamente se denota:



Donde:

M= es la muestra estará compuesta por docentes de tres instituciones educativas que forman parte de una red de la UGEL 1.

V1= es la variable proceso administrativo

V2= es la variable desempeño directivo

r = es la correlación entre proceso administrativo y desempeño directivo.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de la presente investigación son: proceso administrativo y desempeño directivo.

Definición conceptual; respecto a la primera variable, Luna (2015) definió al proceso administrativo como el conjunto de pasos o etapas sucesivas que se interrelacionan y forman un proceso integral través de las cuales se efectúa la administración. Y en relación a la segunda variable. Sobre desempeño directivo, MINEDU (2014) definió esta variable como, el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí para promover y garantizar el logro de los aprendizajes, es decir son acciones observables que realiza el directivo al gestionar los procesos pedagógicos, talento humano, los recursos, el clima organizacional y la convivencia escolar para asegurar su influencia efectiva y movilizar a los involucrados de manera articulada para lograr las intenciones y metas compartidas de la institución.

Definición operacional; la variable proceso administrativo está organizada en 4 dimensiones; planeación con cinco indicadores, organización con cuatro indicadores, dirección con cinco indicadores y control con tres indicadores, asimismo se elaboraron en total 20 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, según Bernal (2016) define como el conjunto de personas seres u objetos que evidencian cualidades en común, que se encuentran en un determinado espacio y tiempo, y que forman parte de la investigación. La población para el presente estudio estuvo integrada por 66 docentes nombrados y contratados de aula y docentes que ocupan cargos de gestión académica pertenecientes a tres instituciones de una red de la UGEL 01.

Los criterios para obtener una muestra resultado fueron:

- a. De inclusión: docentes entre nombrado y contratados que participaron voluntariamente en el estudio.
- b. Exclusión: docentes que se encuentran con licencias y aislamiento por la situación de la pandemia que se vive.

En relación a la muestra, Rocha (2015) sostiene que la muestra es el segmento de la población que es considerado como representativa de un universo y que estas son escogidos para recabar información sobre las variables que son objeto de investigación.

En cuanto al muestreo, en la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico. Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que es un subgrupo de la población donde la designación de los elementos depende de las cualidades de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos en la investigación se empleó la técnica de la encuesta. Al respecto, Bernal (2016) refiere que entre los procedimientos más frecuentes para la obtención de información para investigaciones cuantitativas están las encuestas.

Asimismo, el instrumento empleado para recoger información en la investigación fue el cuestionario. Al respecto Rocha (2015) sostiene que los instrumentos son recursos que se utiliza para acercarse a los fenómenos objeto de estudio y obtener datos, además de ser variados y complejos, su eficiencia dependerá de su adecuada elaboración.

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable proceso administrativo

Nombre : Cuestionario sobre proceso administrativo.
 Autor : Br. Rondon Coanqui, Juan
 Año : 2021
 Objetivo : Describir la relación entre el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021
 Dirigido : Docentes
 Aplicación : A través de la formula google
 Administración : Individual
 Descripción del instrumento : El instrumento consta de 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, cuya medición empleada es la escala de Likert, considerando cinco categorías que son: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre.

Validez

La verificación de aplicabilidad fue realizada por el docente con grado académico de doctor quien determinó la validez.

Validación del cuestionario proceso administrativo, por juicio de experto.

Experto	Nombre y apellido	Proceso administrativo
1	Dr. Sánchez Díaz, Sebastián	Aplicable

Confiabilidad

La prueba de confiabilidad de los instrumentos de investigación demostró la consistencia de los resultados con un nivel de confiabilidad alta según el Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento proceso administrativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.957	20

Interpretación

La confiabilidad en SPSS para la variable proceso administrativo arrojó .957, el cual muestra un resultado en el nivel alto, determinando que el instrumento es confiable en un 95.7%

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable desempeño directivo

- Nombre : Cuestionario sobre el desempeño directivo
- Autor : Br. Rondon Coanqui, Juan
- Año : 2021
- Objetivo : Describir la relación entre el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021
- Dirigido : Docentes
- Aplicación : A través de la formula google
- Administración : Individual
- Descripción del instrumento : El instrumento consta de 20 ítems, distribuidos en dos dimensiones, cuya medición empleada es la escala de Likert, considerando cinco categorías que son: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre.

Validez

La verificación de aplicabilidad fue realizada por el docente con grado académico de doctor quien determinó la validez.

Validación del cuestionario desempeño directivo, por juicio de experto.

Experto	Nombre y apellido	Desempeño directivo
1	Dr. Sánchez Díaz, Sebastián	Aplicable

Confiabilidad

La prueba de confiabilidad de los instrumentos de investigación demostró la consistencia de los resultados con un nivel de confiabilidad alta según el Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento desempeño directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	20

Interpretación

La confiabilidad en SPSS para la variable desempeño directivo arrojó .965, el cual muestra un resultado en el nivel alto, determinando que el instrumento es confiable en un 96.5%

3.5. Procedimiento

Se solicitó el consentimiento de los tres directivos de las instituciones educativas de una red mediante la carta de presentación N° P. 158 – 2021 EPG – UCV LE, N° P.

159 – 2021 EPG – UCV y N° P. 161 – 2021 EPG – UCV L, los cuales fueron autorizados para su aplicación de la encuesta a los docentes, dichas encuestas fueron realizadas a través del formulario Google por la educación remota que se desarrolla a causa de la pandemia.

3.6. Método de análisis

Se procesaron los resultados empleando el programa SPSS versión 26 obteniendo como producto las tablas, figuras, tablas cruzadas y las correlacionales en función a los rangos establecidos, como resultado se contrastó la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para el estudio del presente trabajo se han considerado las siguientes directrices de ética: Primero, durante todas las etapas del estudio, la información ha sido utilizada de manera objetiva y transparente propiciando resultados reales de la investigación en búsqueda de la verdad, descartando cualquier tipo de manipulación o alteración e incluso ocultar información para un fin particular.

Segundo, en el ámbito de la confiabilidad, en ningún momento se viola el secreto profesional, ni se atenta con la libertad o seguridad de los investigados, los datos e información son para los fines de la investigación. Asimismo, la investigación no tiene interferencia de entidades públicas o privadas o cualquier interferencia científica, es autoría del investigador de modo autónomo.

Tercero, en cuanto al aspecto de la dignidad humana, el estudio no atenta con la integridad de las personas, y en todo momento se les informa los objetivos y metodología de la investigación, siendo su participación voluntaria y anónima.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla de frecuencias de la variable del proceso administrativo

Proceso administrativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	16	24.2	24.2	24.2
	Bueno	50	75.8	75.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 1 se observa que, 24.2% de encuestados manifiestan que el proceso administrativo tiene un nivel regular, 75.8% manifestaron que tiene un nivel de bueno.

Tabla 2

Tabla de frecuencias de la dimensión planificación

planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	13.6	13.6	13.6
	Bueno	57	86.4	86.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 2 se aprecia que, el 13.6% de los encuestados expresan que la planificación tiene un nivel regular y el 86.4% de los encuestados indican que tiene un nivel de bueno.

Tabla 3
Tabla de frecuencias de la dimensión organización

		Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	21.2	21.2	21.2
	Bueno	52	78.8	78.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 3 se observa que, 21.2% de encuestados afirman que la organización tiene un nivel regular, 78.8% manifestaron que tiene un nivel de bueno.

Tabla 4
Tabla de frecuencias de la dimensión dirección.

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	19.7	19.7	19.7
	Bueno	53	80.3	80.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 4 se observa que, 19.7% de encuestados expresan que la dirección tiene un nivel regular, 80.3% afirmaron que tiene un nivel de bueno.

Tabla 5

Tabla de frecuencias de la dimensión control.

		Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.5	1.5	1.5
	Regular	14	21.2	21.2	22.7
	Bueno	51	77.3	77.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 5 se observa que, 1.5% de encuestados manifiestan que el control tiene un nivel malo, el 21.2% expresaron que tiene un nivel regular y el 77.3% afirmaron que tiene un nivel de bueno.

Tabla 6

Tabla de frecuencias de la variable desempeño directivo

		Desempeño directivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	18.2	18.2	18.2
	Bueno	54	81.8	81.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 6 se aprecia que, 18.2% de encuestados manifiestan que el desempeño directivo tiene un nivel regular, 81.8% expresaron que tiene un nivel de bueno.

Tabla 7.

Tabla de frecuencias de la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	18.2	18.2	18.2
	Bueno	54	81.8	81.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 7 se observa que, 18.2% de encuestados declaran que la gestión de las condiciones para el aprendizaje tiene un nivel regular, 81.8% manifestaron que tiene un nivel de bueno.

Tabla 8.

Tabla de frecuencias de la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	1.5	1.5	1.5
	Regular	8	12.1	12.1	13.6
	Bueno	57	86.4	86.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 8 se observa que, 1.5% de encuestados afirman que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes tiene un nivel malo, el 12.1% expresaron que tiene un nivel regular y el 86.4% declararon que tiene un nivel de bueno.

Tabla 9.

Tabla cruzada entre la variable proceso administrativo y desempeño directivo

		Desempeño directivo				Total	
		Regular		Bueno			
		N	%	N	%		
Proceso administrativo	Regular	11	91.7%	5	9.3%	16	24.2%
	Bueno	1	8.3%	49	90.7%	50	75.8%
Total		12	100.0%	54	100.0%	66	100.0%

Interpretación.

Del 24.2% (16) de encuestados que manifiestan que el proceso administrativo tiene un nivel regular; 91.7% (11) expresan que el desempeño directivo tiene un nivel regular; 9.3% (5) afirman que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno. Del 75.8% (50) expresan que el proceso administrativo tiene un nivel de bueno; 8.3% (1) tiene un desempeño directivo en nivel regular; 90.7% afirmaron que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Tabla 10.

Tabla cruzada entre planificación y desempeño directivo

		Desempeño directivo				Total	
		Regular		Bueno			
		N	%	N	%		
planificación	Regular	6	50.0%	3	5.6%	9	13.6%
	Bueno	6	50.0%	51	94.4%	57	86.4%
Total		12	100.0%	54	100.0%	66	100.0%

Interpretación.

Del 13.6% (9) de encuestados que manifiestan que la planificación tiene un nivel regular; 50.0% (6) expresan que el desempeño directivo tiene un nivel regular; 5.6% (3) mencionan que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Del 86.4% (57) expresan que la planificación tiene un nivel de bueno; 50.0% (6) tiene un desempeño directivo en nivel regular; 94.4% (51) manifiestan que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Tabla 11.

Tabla cruzada entre organización y desempeño directivo.

		Desempeño directivo				Total	
		Regular		Bueno			
		N	%	N	%	N	%
Organización	Regular	10	83.3%	4	7.4%	14	21.2%
	Bueno	2	16.7%	50	92.6%	52	78.8%
Total		12	100.0%	54	100.0%	66	100.0%

Interpretación.

Del 21.2% (14) de encuestados que manifiestan que la organización tiene un nivel regular; 83.3% (10) expresan que el desempeño directivo tiene un nivel regular; 7.4% (4) mencionan que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Del 78.8% (52) expresan que la organización tiene un nivel de bueno; 16.7% (2) tiene un desempeño directivo en nivel regular; 92.6% (50) manifiestan que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Tabla 12.

Tabla cruzada entre dirección y desempeño directivo.

		Desempeño directivo				Total	
		Regular		Bueno			
		N	%	N	%		
Dirección	Regular	11	91.7%	2	3.7%	13	19.7%
	Bueno	1	8.3%	52	96.3%	53	80.3%
Total		12	100.0%	54	100.0%	66	100.0%

Interpretación.

Del 19.7% (13) de encuestados que manifiestan que la dirección tiene un nivel regular; 91.7% (11) expresan que el desempeño directivo tiene un nivel regular; 3.7% (2) mencionan que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Del 80.3% (53) expresan que la dirección tiene un nivel de bueno; 8.3% (1) tiene un desempeño directivo en nivel regular; 96.3% (52) manifiestan que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Tabla 13.

Tabla cruzada entre control y desempeño directivo.

		Desempeño directivo				Total	
		Regular		Bueno			
		N	%	N	%		
Control	Malo	0	0.0%	1	1.9%	1	1.5%
	Regular	12	100.0%	2	3.7%	14	21.2%
	Bueno	0	0.0%	51	94.4%	51	77.3%
Total		12	100.0%	54	100.0%	66	100.0%

Interpretación.

Del 1.5% (1) de encuestados que manifiestan que el control tiene un nivel de malo; 1.9% (1) expresa que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Del 21.2% (14) mencionan que el control tiene un nivel de regular; 100.0% (12) evidencia que el desempeño directivo tiene un nivel regular; 3.7% (2) afirman que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Del 77.3% (51) expresan que el control tiene un nivel de bueno; 94.4% (51) indican que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a Existe relación significativa entre el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

H₀ No existe relación significativa entre el proceso administrativo y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

Tabla 14

Correlación entre proceso administrativo y desempeño directivo.

			Proceso administrativo	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Proceso administrativo	Coeficiente de correlación	1.000	.742**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	66	66
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	.742**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	66	66

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

Interpretación

Se evidencia una correlación directa de 0.742 entre proceso administrativo y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica

H_a Existe relación significativa entre la planificación y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021

H₀ No existe relación significativa entre la planificación y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021

Tabla 15

Correlación entre planificación y desempeño directivo.

		planificación	Desempeño directivo
Rho de Spearman	planificación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.500**
		N	<.001
Desempeño directivo	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	.500**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	<.001

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

Interpretación

Se evidencia una correlación directa de 0.500 entre planificación y desempeño directivo, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica

H_a Existe relación significativa entre la organización y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

H₀ No existe relación significativa entre la organización y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

Tabla 16

Correlación entre organización y desempeño directivo.

			Organización	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.716**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	66	66
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	.716**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	66	66

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

Interpretación

Se evidencia una correlación directa de 0.716 entre organización y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica

H_a Existe relación significativa entre dirección y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

H₀ No Existe relación significativa entre dirección y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

Tabla 17
Correlación entre dirección y desempeño directivo.

			Dirección	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	.853**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	66	66
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	.853**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	66	66

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

Interpretación

Se evidencia una correlación directa de 0.853 entre dirección y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica

H_a Existe relación significativa entre control y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

H₀ No Existe relación significativa entre control y desempeño directivo en la educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021.

Tabla 18
Correlación entre control y desempeño directivo.

			Control	Desempeño directivo
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.850**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	66	66
	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	.850**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	66	66

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

Interpretación

Se evidencia una correlación directa de 0.850 entre control y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIONES

Según el resultado que corresponde al logro del objetivo general se evidencia una correlación directa de 0.742 entre proceso administrativo y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por otro lado, Álvarez J. (2016) sostiene que, existe relación directa de 82.6% entre las variables competencias gerenciales de los directores y gestión administrativa, con un valor de significancia de 0.00, del cual, concluye que a mejores competencias gerenciales mayor eficiencia en la gestión administrativa. Fernández, N. (2020) expresó que existe correlación de 0.422 entre el desempeño del directivo y gestión administrativa, donde el valor crítico observado es de 0.02, el cual es menor que 0.05, del cual, concluyó en que existe relación significativa entre ambas variables. De los estudios mencionados se puede inferir que presentan una relación positiva entre las variables, por lo que podemos afirmar que el proceso administrativo se relaciona con el desempeño directivo.

Asimismo, Martínez, M. (2018) manifestó que existe una relación significativa entre las variables Proceso Administrativo y Calidad de Servicio. de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el grado de relación es regular en un 82.8% y 79.3% respectivamente. Según Pomalaza L. (2017) afirmó que existe relación directa de 75.8% entre gestión administrativa y desempeño laboral. De acuerdo a los resultados de estas investigaciones se deduce que existe una relación positiva entre las variables, por consiguiente, se puede afirmar que el proceso administrativo se relaciona con el desempeño directivo. Al respecto Duque (2018) afirma que el proceso administrativo es la integración de elementos sucesivos, ordenadas y planificadas necesarios para efectuar cualquier actividad de gestión en una organización.

En relación al primer objetivo específico según los resultados obtenidos se evidencia una correlación directa de 0.500 entre planificación y desempeño directivo, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, según, Fernández, N. (2020) afirmó que

de acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que existe correlación considerable entre el desempeño directivo y la planificación; donde el 55.6% de los docentes califican al desempeño directivo como poco aceptable de los cuales el 27.8% consideraron a la planificación como regular. Asimismo, Álvarez J. (2016) sostiene que, existe correlación directa entre la dimensión planificación y la variable competencias gerenciales de los directores con un valor de correlación de 0.800 y un valor de significancia de 0.00, por lo cual, se concluye que a mayores competencias gerenciales más eficiente es la planificación para la gestión administrativa. De acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que los estudios presentan una correlación positiva, por lo que se puede determinar que la dimensión planificación se relaciona con la variable desempeño directivo. Al respecto Gonzales (2015) expresa que la planificación, es la determinación de los objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos; partiendo de una previsión para que el organismo social cuente con las bases necesarias y oriente el funcionamiento adecuado de las otras etapas del proceso administrativo, así evitar poner en peligro el futuro del grupo social.

Con relación al segundo objetivo específico según los resultados obtenidos se evidencia una correlación directa de 0.716 entre organización y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por otro lado, Fernández, N. (2020) señaló que de acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que existe correlación relevante entre el desempeño directivo y la organización; esto se corrobora, donde r de Pearson = 0,603 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$, confirmándose la relación entre ambas. De igual forma el 55,6% de los docentes califican al desempeño directivo como poco aceptable de los cuales el 33,3% de los docentes consideraron a la organización como regular. Asimismo, Pomalaza L. (2017) afirmó que, existe relación significativa entre la dimensión organización y desempeño laboral en un 51.6%, concluyendo que, la aplicación de una organización pertinente favorece al desempeño laboral. Teniendo en cuenta estos datos, se puede deducir que los resultados obtenidos en los estudios evidencian una correlación significativa, por lo que se puede señalar la dimensión organización se relaciona

con la variable desempeño directivo. Al respecto Münch (2014) sostiene que la organización consiste en el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos mediante el diseño y determinación de los procesos, funciones y responsabilidades, así como los métodos y aplicación de técnicas con el propósito de simplificar las responsabilidades.

En relación al tercer objetivo específico, según los resultados obtenidos se evidencia una correlación directa de 0.853 entre dirección y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, asimismo, Fernández, N. (2020) expresó que de acuerdo a los resultados se determinó que existe una correlación influyente entre el desempeño directivo y dirección; esto se corrobora, donde r de Pearson = 0,476 y la significancia bilateral es de $0,042 < 0.05$, confirmándose la relación entre ambas. De igual modo el 55.6% de los docentes señalan al desempeño directivo como poco aceptable de los cuales el 27,8% de los docentes consideraron a la dirección como regular. Por su lado, Reyes (2021) sostuvo que existe relación significativa entre la dirección administrativa del director con la calidad educativa, el cual es corroborado de acuerdo a la hipótesis con una correlación de 73.3%, es decir que la correlación fue alta. Se deduce de estos estudios que presentan una correlación positiva, por lo que se puede señalar que la dimensión dirección se relaciona con la variable desempeño directivo. Al respecto, Gonzales (2015) manifiesta que este proceso es considerado como la capacidad de ejercer el liderazgo a través del sostenimiento de una correcta comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones, el cual posibilite el logro efectivo de lo planificado y organizado, así como alcanzar los objetivos de la organización.

Finalmente, con relación al cuarto objetivo específico, de acuerdo a los resultados obtenidos se observa una correlación directa de 0.850 entre control y desempeño directivo, presentando una correlación alta significativa, dado que, el P valor es igual a 0.001 el cual, es menor al 0.05, por otro lado, Fernández, N. (2020) señaló que de acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que existe una relación significativa entre el desempeño directivo y control; esto se corrobora,

donde r de Pearson = 0,576 y la significancia bilateral es de $0,003 < 0,05$, confirmándose la relación entre ambas. De igual forma el 55.6% de los docentes califican al desempeño directivo como poco aceptable de los cuales el 27.8% consideraron al control como regular. De estos datos se puede deducir que ambas investigaciones presentan una correlación significativa, por lo que se puede señalar que la dimensión control se relaciona con la variable desempeño directivo. Según Pomalaza L. (2017) afirmó que, el proceso administrativo de control tiene relación significativa en un 40% en el desempeño laboral en la institución educativa. Concluyéndose que esta fase permite la mejora continua y el logro de objetivos. Al respecto, Torres H. y Torrez M. (2014) consideraron esta fase como vigilancia o seguimiento de acciones a través de medios para garantizar que los procesos productivos avanza de acuerdo con lo planeado. Además de posibilitar la realización de modificaciones o reajustes necesarios de los flujos de producción para lograr los objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Como conclusión general se determinó que existe relación significativa entre el proceso administrativo y desempeño directivo obteniéndose una correlación directa significativa de 74.2% y un nivel de significancia de 0.001 el cual es menor al 0.05, por lo que, existen evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Como conclusión del objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la dimensión planificación y desempeño directivo, obteniéndose una correlación directa significativa de 50% y un nivel de significancia de 0.00, por lo que existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Como conclusión del objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la dimensión organización y desempeño directivo, obteniéndose una correlación directa significativa de 71.6%, y un nivel de significancia de 0.001, por lo que existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Como conclusión del objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la dimensión dirección y desempeño directivo, obteniéndose una correlación directa significativa de 85.3% y un nivel de 0.001, por lo que existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Como conclusión del objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la dimensión control y desempeño directivo obteniéndose una correlación directa significativa de 85% y un nivel de 0.001, por lo que existe evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Visto el resultado general, se recomienda a la UGEL 01 promover talleres de capacitaciones sobre gestión administrativa dirigido a los directivos, docentes y al personal asistente de las instituciones a fin de desarrollar capacidades para el manejo de herramientas de gestión aplicadas a la educación y mantener una buena calidad educativa en las instituciones.

Se recomienda a la UGEL01 impulsar el desarrollo de capacidades de liderazgo para un trabajo articulado con los actores educativos y la comunidad a fin de poder lograr objetivos y alcanzar las metas, por lo tanto, se sugiere promover programas de capacitación en liderazgo y coach gerencial a los responsables de conducir las instituciones educativas.

Se recomienda a los directores y subdirectores que conducen dichas instituciones, ser partícipes de eventos, capacitación y actualización en temas de gerencia educativa a fin de incrementar la eficiencia de su gestión administrativa.

Se recomienda a los docentes involucrarse en la implementación de estrategias de gestión y manejo de herramientas administrativas promovidos por los directivos para la mejora continua de la calidad educativa.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar Chavez, N. S. (2015). Incidencia del desempeño de los (las) directores(as) en sus funciones administrativas y técnico - metodológicas en los centros educativos públicos de primaria del distrito II, municipio de Managu, en el segundo semestre del año 2013. 146.
- Alvarez Pejerrey, J. A. (2017). Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016. Universidad César Vallejo, 119.
- Aragon, O. G. (2016). Fundamentos de administración de empresas (M. S. Mestre (ed.); Pirámide). www.edicionespiramide.es
- Bernal Torres, C. A. (2016). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias Sociales (L. E. C. Buelvas (ed.); Cuarta edi). Pearson. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia
- Bolivar Antonio, Murillo Javier, Dawtnow Amanda, Harris Alma, Vaillant Denise, Ng David, C. C. (2018). Mejoramiento y Liderazgo en la escuela: Once miradas. In J. W. y G. MUÑOZ (Ed.), International Journal of Educational Leadership and Management (Ediciones, Vol. 6, Issue 1° edición). Impreso en Chile por Salesianos Impresores S.A. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2018.3579>
- Cano, C. (2017). La administración y el proceso administrativo. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, 119. <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1665.pdf>
- Castillo García, M., & Ramos Corpas Manuel Jesús y Del Moral Arroyo, G. (2020). Buenas prácticas en la organización, gestión y dirección de los centros educativos. Bordon. Revista de Pedagogía, 72(1), 30. <file:///C:/Users/i5/Downloads/DialnetBuenasPracticasEnLaOrganizacionGestionYDireccionDe-7458628.pdf>
- Chávez Vilcas Edilin Francis. (2019). Desempeño directivo en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 01, Lima 2019 (Vol. 1, Issue 5).
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones. In R. Mcnabb (Ed.), Journal of Chemical Information and Modeling: Vol. Tercera ed (MCGRAW-HIL, Issue 9). Edificio Punta Santa Fe%0A Prolongación Paseo de la Reforma 1015, Torre A, Piso

- De Peralta, M. S., & Marín, J. (2020). Alternativas de la Administración Educativa a nivel superior ante el efecto de la covid-19. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 178–187. <https://doi.org/10.48204/j.centros.v9n2a11>
- Duque, O. Y. (2018). Procesos Administrativos. In *Setiembre 13 (ILUMNO)*. Fundación Universitaria del Área Andina. Calle 70 No 12-55, Bogotá Colombia
- Estrada Loya, C. A., & Villarreal Ballesteros, A. C. (2018). Desafíos que contribuyen al proceso de formación del director de escuela primaria. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 9(17), 86. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v9i17.211
- Fernandez Olmedo, N. A. (2020). Desempeño directivo y su relación con la gestión administrativa de la IE Rodrigo Chávez González Guayaquil Ecuador, 2020. *Psikologi Perkembangan*, 1, 98. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Fonseca Munguía, A. (2019). *Desarrollo de habilidades directivas (6ta edición, Vol. 1)*. www.pearsoneducacion.net
- Fullan, M. (2016). La dirección escolar: tres claves para maximizar su impacto. In E. Javier Morata (Ed.), *Revista Mexicana De Investigación Educativa (EDICIONES, Vol. 23, Issue 77)*. Nuestra Sra. del Rosario, 14 - 28701 San Sebastián de los Reyes (Madrid)
- Jesus, B. villar Cl. de. (2016). Desarrollo de habilidades directivas. In D. V. S. García (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling (RED TERCER, Vol. 53, Issue 9)*. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.%0D
- Martínez Ayquipa, M. K. (2018). "EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL CENTRO EDUCATIVO PRIVADO INICIAL SANTA TERESA DE JESÚS, URB. LAS DELICIAS- CHORRILLOS - 2018." *Universidad Ricardo Palma*, 1, 149. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1040>
- Mero-Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas,*

Económicas y Contables). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84–102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>

Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco de buen desempeño del directivo. 58. http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13), 28. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.245>

Münch, L. (2014). Fundamentos de gestion empresarial:la clave de la competitividad.

Naciones Unidas. (2020). Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella. Informe de Políticas:La Educación Durante La COVID - 19 y Después de Ella, 1(1), 29. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf

Ortega, M., & Cárcamo, H. (2018). rural . Miradas desde las familias * . XXVII, 98–118.

Pérez López, E., Vázquez Atochero, A., & Cambero Rivero, S. (2020). Educación a distancia en tiempos de COVID-19: Análisis desde la perspectiva de los estudiantes universitarios. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 331. <https://doi.org/10.5944/ried.24.1.27855>

Pibaque-pionce, M. S. (2019). Los procesos administrativos un examen retrospectivo en el desempeño de la docencia. 4, 36–53.

Poma, R. (2020). Implementando Una Gestión Pública En La Unidad De Gestión Educativa Local De Castrovirreyna. 1–8.

Pomalaza Quispe, L. Y. (2017). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa N° 37001 de Huancavelica - 2017. 138.

Reimers, F., & Schleicher, A. (2020). Un marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia del 2020 del COVID-19. *Proyecto Educar 2050*, 50. https://educar2050.org.ar/covid-19_brief_ocde_español_completo/

Reyes Peña, E. C. (2021). Gestión administrativa del director y calidad educativa de la Institución

Educativa N° 20927 de Mala, 2020. 90.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva>

[Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

Riffo San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. Riffo, R. (2019). Gestión Administrativa y de Calidad En Los Centros Escolares de Los Chorrillos. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.Issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>, 53(9), 20.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.Issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, P. B. L. (2014). Metodología de la investigación (M. Á. T. Castellanos (ed.); Sexta edic). Mc Graw Hill Education.

Rocha, C. I. M. (2015). Metodología de la investigación (L. G. A. Iriarte (ed.); Primera ed). Marcelo Zanon. Av. Insurgentes Sur 1602, int. 11-1101 Col. Crédito Constructor, Del. Benito Juárez

Solórzano Chaca, E. (2018). Desempeño directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0152 "José Carlos Mariátegui" – UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, 2018. Universidad César Vallejo, I, 114.

Torres, Z. (2014). Administración estratégica Grupo Editoria Patria (GRUPO EDIT). Javier Enrique Callejas. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/9786074380026.pdf>

Trujillo Sáez, F., Fernández Navas, M., Montes-Rodríguez, R., Segura Robles, A., Alaminos Romero, F. J., & Postigo-Fuentes, A. Y. (2020). Panorama De La Educación En España Tras La Pandemia De Covid-19: La Opinión De La Comunidad Educativa.
<https://doi.org/10.5281/zenodo-3878844>

Unidas, N. (2020). Los desafíos para la educación que ha traído la pandemia en América Latina y el Caribe, según CEPAL. *Geopolítica(S)*, 11, 1–21.

Universitarios, A. (2021). apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe. 11(1), 46–58.

Villela Treviño, Rosario y Torres Arcadia, C. C. (2015). Modelo de Competencias como Instrumento de Evaluación de la Dirección Escolar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2015, 8(2), 56, 2, 56.

Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). (2020). Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Scientific*, 5(18), 24-45, e ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scien>. 5–11.

Zacarías Torres Hernández, H. T. M. (2014). Planeacion y control. In J. E. Callejas (Ed.), *Patria* (Patria S.A). Primera edición ebook, 2014.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: proceso administrativo

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Proceso administrativo	Es el conjunto de pasos o etapas sucesivas que se interrelacionan y forman un proceso integral través de las cuales se efectúa la administración. (Luna,2015)	Para el estudio de esta variable se elaborará 20 ítems en función a las dimensiones; planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación - Objetivos - Estrategias - Programas - Presupuestos 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División de trabajo - Departamentalización - Descripción de funciones y obligaciones - Coordinación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Liderazgo - Comunicación - Motivación - Toma de decisiones 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de resultados - Corrección - Retroalimentación. 	

Operacionalización de la variable 2: desempeño directivo

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño directivo	Conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí para promover y garantizar el logro de los aprendizajes, es decir son acciones observables que realiza el directivo al gestionar los procesos pedagógicos y los recursos de la I.E. (MINEDU, 2014)	Para el estudio de esta variable se elaborará 20 ítems en función a las dimensiones; gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<p>Conduce la planificación institucional a partir de los procesos pedagógicos clima escolar y características de los estudiantes.</p> <p>Promueve la participación democrática, colaborativa y de respeto de los diversos actores de la I.E.</p> <p>Favorece las condiciones operativas que garanticen la calidad de los aprendizajes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como la previsión de riesgos.</p> <p>Lidera procesos de evaluación de la gestión institucional y de rendición de cuentas.</p>	Ordinal
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	<p>Promueve una comunidad de aprendizaje basado en la colaboración, autoevaluación profesional y la formación continua para mejorar la práctica pedagógica.</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos, a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta.</p>	

CUESTIONARIO

Cuestionario sobre proceso administrativo

Estimado docente, el presente cuestionario busca recoger información sobre la opinión que tiene usted sobre el proceso administrativo como producto de su experiencia en la institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi agradecimiento por su participación.

Instrucciones: Marca con un "X" solo en una de las alternativas según considere conveniente, y utilice las escalas de estimación según corresponda.

Escala valorativa:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Planeación					
	Indicador: Investigación					
1	Los directivos realizan un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de las actividades.					
	Indicador: Objetivos					
2	Las actividades institucionales están orientadas a lograr los objetivos planificados.					
	Indicador: Estrategias					
3	Las actividades planificadas por los directivos están interrelacionadas entre sí para lograr los objetivos.					
	Indicador: Programas					
4	Los directivos elaboran la calendarización de las actividades consideradas a lograr con anticipación.					
	Indicador: Presupuestos					
5	Los directivos gestionan un presupuesto para la ejecución de las actividades planificadas.					
	Organización					
	Indicador: División de trabajo					
6	Para la ejecución de las actividades, las responsabilidades son distribuidas de manera equitativa por el directivo.					
	Indicador: Departamentalización					
7	Los directivos toman en cuenta las potencialidades y especialidad de los involucrados en la delegación de funciones.					
	Indicador: Descripción de funciones y obligaciones					
8	Los directivos brindan orientación y acompañamiento en la realización de las actividades o funciones asignadas.					
	Indicador: coordinación					

9	Todas las funciones y responsabilidades distribuidas por los directivos, están articuladas y orientadas hacia el logro de los objetivos.					
10	Fomentan el trabajo coordinado y colaborativo con las autoridades de su comunidad, y la familia, estableciendo una red de aliados.					
11	Los directivos promueven un trabajo de cooperación mutua en base al trabajo en equipo.					
	Dirección					
	Indicador: Supervisión					
12	Los directivos monitorean y acompañan permanentemente las acciones del equipo docente hacia el logro de los objetivos.					
	Indicador: Liderazgo					
13	Los directivos centran sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz.					
14	Reconocen y valoran el esfuerzo realizado con creatividad y mide la eficacia de sus colaboradores.					
	Indicador: Comunicación					
15	A nivel de dirección se promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.					
	Indicador: Motivación					
16	Los directivos generan constantemente espacios de motivación del personal educativo para alcanzar las metas.					
	Indicador: Toma de decisiones					
17	Los directivos demuestran capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para lograr los objetivos.					
	Control					
	Indicador: Medición de resultados					
18	La evaluación y monitoreo al desempeño de los trabajadores se realiza en base a criterios de logro establecidos.					
	Indicador: Corrección					
19	Los directivos realizan acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.					
	Indicador: Retroalimentación					
20	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún personal se realiza acciones de retroalimentación que contribuye a su mejora.					

Cuestionario sobre desempeño directivo

Estimado docente, el presente cuestionario busca recoger información sobre la opinión que tiene usted sobre el desempeño directivo como producto de su experiencia en la institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi agradecimiento por su participación.

Instrucciones: Marca con un "X" solo en una de las alternativas según considere conveniente, y utilice las escalas de estimación según corresponda.

Escala valorativa:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.					
	Indicador: Conduce la planificación institucional a partir de los procesos pedagógicos clima escolar y características de los estudiantes.					
1	Los directivos realizan un diagnóstico sobre las características del entorno institucional como insumo para la planificación escolar.					
2	Realizan un análisis reflexivo respecto de las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución para la mejora de los procesos pedagógicos.					
3	Involucran a todo el personal educativo para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.					
4	Promueven una comunicación y difusión abierta sobre la naturaleza, tareas y resultados que contemplan los instrumentos de gestión elaborados.					
	Indicador: Promueve la participación democrática, colaborativa y de respeto de los diversos actores de la I.E.					
5	Los directivos gestionan la institución de manera colaborativa ejerciendo el liderazgo pedagógico y fomentando mecanismos de participación conjunta.					
6	Propician espacios de integración del personal educativo fomentando un clima laboral favorable al diálogo y al trabajo en equipo.					
7	Asumen una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas promoviendo su resolución a través del diálogo, el consenso y la negociación.					
8	Fomentan la participación organizada de la familia y la comunidad como potenciales aliados para el desarrollo de la institución y el logro de los aprendizajes.					

	Indicador: Favorece las condiciones operativas que garanticen la calidad de los aprendizajes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como la previsión de riesgos.					
9	Gestionan la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad.					
10	Planifican y promueven el uso adecuado del tiempo en las distintas actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.					
11	Gestionan el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
12	Promueven una cultura de prevención en el colectivo escolar a partir de sus propias acciones, estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas.					
13	Conduce al equipo administrativo y/o soporte de la institución orientando su desempeño hacia el logro de las metas institucionales.					
	Indicador: Lidera procesos de evaluación de la gestión institucional y de rendición de cuentas.					
14	Gestionan la información que generan los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.					
15	Impulsan una cultura organizativa y de integración orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua.					
16	Implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
17	Conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.					
	Indicador: Promueve una comunidad de aprendizaje basado en la colaboración, autoevaluación profesional y la formación continua para mejorar la práctica pedagógica.					
18	Promueven el desarrollo profesional de su equipo de docentes, propiciando oportunidades de formación y capacitación permanente.					
19	Refuerzan y apoyan las iniciativas de los docentes favoreciendo las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en el aprendizaje.					

	Indicador: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos, a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta.					
20	Monitorean y orientan a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica.					

Validación de los instrumentos de medición a través de juicio de expertos.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Admiración de la educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho B1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro en Administración de la Educación.

El título nombre de mi tesis de investigación es: Proceso administrativo y desempeño directivo en educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, consideré conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Juan Rondon Coanqui

D.N.I N° 8018890

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Proceso administrativo

Gonzales (2015) sostuvo que el proceso administrativo es un conjunto de pasos o etapas sucesivos, interrelacionados e indispensables para realizar la actividad, es decir, es la base de la administración que permite cristalizar la función administrativa.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO

Dimensión planificación

Gonzales (2015) refirió que planeación, es la determinación de los objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos; partiendo de una previsión para que el organismo social cuente con las bases necesarias y oriente el funcionamiento adecuado de las otras etapas del proceso administrativo, así evitar poner en peligro el futuro del grupo social.

Dimensión organización

Gonzales (2015) afirmó que organización, es el acto de efectuar una serie de actividades como; agrupar, estructurar y ordenar teniendo en cuenta el tamaño y giro de la empresa, el trabajo, distribución de funciones, la autoridad, los equipos y grupos para lograr con eficacia y eficiencia los planes definidos.

Dimensión dirección

Gonzales (2015) sostuvo que dirección, es considerada como la capacidad de ejercer el liderazgo a través del sostenimiento de una correcta comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones, el cual posibilite el logro efectivo de lo planificado y organizado, así como alcanzar los objetivos de la organización.

Dimensión control

Gonzales (2015) definió esta fase como el proceso que consiste en medir, valorar y evaluar la planeación, organización, integración y dirección, con la finalidad de identificar vacíos, ajustar, corregir y retroalimentar las variaciones detectadas para el logro de los objetivos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE: PROCESO ADMINISTRATIVO

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Proceso administrativo	Es el conjunto de pasos o etapas sucesivas que se interrelacionan y forman un proceso integral través de las cuales se efectúa la administración. (Luna,2015)	Para el estudio de esta variable se elaborará 20 ítems en función a las dimensiones; planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación - Objetivos - Estrategias - Programas - Presupuestos 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División de trabajo - Departamentalización - Descripción de funciones y obligaciones - Coordinación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Liderazgo - Comunicación - Motivación - Toma de decisiones 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de resultados - Corrección - Retroalimentación. 	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PLANEACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos realizan un diagnóstico de la realidad institucional para la planificación de las actividades.	x		x		x		
2	Las actividades institucionales están orientadas a lograr los objetivos planificados.	x		x		x		
3	Las actividades planificadas por los directivos están interrelacionadas entre sí para lograr los objetivos.	x		x		x		
4	Los directivos elaboran la calendarización de las actividades consideradas a lograr con anticipación.	x		x		x		
5	Los directivos gestionan un presupuesto para la ejecución de las actividades planificadas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Para la ejecución de las actividades, las responsabilidades son distribuidas de manera equitativa por el directivo.	x		x		x		
7	Los directivos toman en cuenta las potencialidades y especialidad de los involucrados en la delegación de funciones.	x		x		x		
8	Los directivos brindan orientación y acompañamiento en la realización de las actividades o funciones asignadas.	x		x		x		
9	Todas las funciones y responsabilidades distribuidas por los directivos, están articuladas y orientadas hacia el logro de los objetivos.	x		x		x		

10	Fomentan el trabajo coordinado y colaborativo con las autoridades de su comunidad, y la familia, estableciendo una red de aliados.	x		x		x		
11	Los directivos promueven un trabajo de cooperación mutua en base al trabajo en equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los directivos monitorean y acompañan permanentemente las acciones del equipo docente hacia el logro de los objetivos.							
13	Los directivos centran sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz.	x		x		x		
14	Reconocen y valoran el esfuerzo realizado con creatividad y mide la eficacia de sus colaboradores.	x		x		x		
15	A nivel de dirección se promueve una comunicación fluida y armoniosa con todos los actores de la comunidad educativa.	x		x		x		
16	Los directivos generan constantemente espacios de motivación del personal educativo para alcanzar las metas.	x		x		x		
17	Los directivos demuestran capacidad para tomar decisiones ante situaciones determinantes para lograr los objetivos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La evaluación y monitoreo al desempeño de los trabajadores se realiza en base a criterios de logro establecidos.	x		x		x		
19	Los directivos realizan acciones de revisión y corrección de los informes y actividades planificadas de acuerdo a criterios establecidos.	x		x		x		
20	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún personal se realiza acciones de retroalimentación que contribuye a su mejora.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Desempeño directivo

Bonifaz (2016) definió al desempeño directivo, como el elemento dinámico y determinante de todo negocio, que si se prescinde de ella, los recursos de producción continuarían siendo recursos y no se transformarían, es decir el desempeño de los directivos determinan el éxito de un negocio y, más aún, su supervivencia, porque constituyen la columna vertebral dentro de un sistema de una organización.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes,

Minedu (2014) refiere que esta dimensión abarca las competencias del directivo relacionado con la construcción, implementación y la reforma de la escuela, además de gestionar de forma horizontal las condiciones para mejorar la calidad del proceso pedagógico a través de la planificación, promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de la comunidad educativa, así como evaluar sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

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

Minedu (2014) afirmó que esta dimensión comprende las competencias orientadas a potenciar el desarrollo profesional docente y en implementar un plan de monitoreo y acompañamiento organizado y sistemático del proceso de enseñanza realizados por los docentes.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE: DESEMPEÑO DIRECTIVO

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño directivo	Conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí para promover y garantizar el logro de los aprendizajes, es decir son acciones observables que realiza el directivo al gestionar los procesos pedagógicos y los recursos de la I.E. (MINEDU,2014)	Para el estudio de esta variable se elaborará 20 ítems en función a las dimensiones; gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<p>Conduce la planificación institucional a partir de los procesos pedagógicos clima escolar y características de los estudiantes.</p> <p>Promueve la participación democrática, colaborativa y de respeto de los diversos actores de la I.E.</p> <p>Favorece las condiciones operativas que garanticen la calidad de los aprendizajes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como la previsión de riesgos.</p> <p>Lidera procesos de evaluación de la gestión institucional y de rendición de cuentas.</p>	Ordinal
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	<p>Promueve una comunidad de aprendizaje basado en la colaboración, autoevaluación profesional y la formación continua para mejorar la práctica pedagógica.</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos, a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta.</p>	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.							
1	Los directivos realizan un diagnóstico sobre las características del entorno institucional como insumo para la planificación escolar.	x		x		x		
2	Realizan un análisis reflexivo respecto de las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución para la mejora de los procesos pedagógicos.	x		x		x		
3	Involucran a todo el personal educativo para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar.	x		x		x		
4	Promueven una comunicación y difusión abierta sobre la naturaleza, tareas y resultados que contemplan los instrumentos de gestión elaborados.	x		x		x		
5	Los directivos gestionan la institución de manera colaborativa ejerciendo el liderazgo pedagógico y fomentando mecanismos de participación conjunta.	x		x		x		
6	Propician espacios de integración del personal educativo fomentando un clima laboral favorable al diálogo y al trabajo en equipo.	x		x		x		
7	Asumen una actitud asertiva y empática en el manejo de situaciones conflictivas promoviendo su resolución a través del diálogo, el consenso y la negociación.	x		x		x		

8	Fomentan la participación organizada de la familia y la comunidad como potenciales aliados para el desarrollo de la institución y el logro de los aprendizajes.	x		x		x		
9	Gestionan la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad.	x		x		x		
10	Planifican y promueven el uso adecuado del tiempo en las distintas actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes.	x		x		x		
11	Gestionan el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
12	Promueven una cultura de prevención en el colectivo escolar a partir de sus propias acciones, estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas.	x		x		x		
13	Conduce al equipo administrativo y/o soporte de la institución orientando su desempeño hacia el logro de las metas institucionales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Gestionan la información que generan los actores educativos y lo utiliza como insumo en la toma de decisiones.	x		x		x		
15	Impulsan una cultura organizativa y de integración orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua.	x		x		x		
16	Implementan estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x		x		x		

17	Conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
18	Promueven el desarrollo profesional de su equipo de docentes, propiciando oportunidades de formación y capacitación permanente.	x		x		x		
19	Refuerzan y apoyan las iniciativas de los docentes favoreciendo las condiciones para la implementación de proyectos de innovación e investigación centrados en el aprendizaje.	x		x		x		
20	Monitorean y orientan a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad