



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Eficacia del proceso administrativo y gestión por resultados  
en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Luyo Salazar, Deysi Gianelly (ORCID: 0000-0003-1040-4167)

Trujillo Díaz, Mercy Tatiana (ORCID: 0000-0002-1360-0262)

**ASESOR:**

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA — PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

Dedico de manera especial a mis padres, que son mi soporte y motivación día a día.

También a mi familia y a mi pequeño Yako, por estar siempre en las buenas y malas empujándome a lograr mis objetivos personales y profesionales.

**Deysi Gianelly Luyo Salazar**

A mis padres por su amor infinito y a mi familia, por estar siempre a mi lado, dándome mucha fuerza para seguir adelante.

**Mercy Tatiana Trujillo Díaz**

### **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por darnos salud y fortaleza para lograr alcanzar una nueva etapa profesional.

Nuestro más sincero agradecimiento a nuestro asesor Mg. Díaz Torres, William Ricardo, por sus enseñanzas y compromiso con nosotras para llevar a cabo de manera satisfactoria el desarrollo de la presente tesis.

**Las autoras**

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos... ..	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	43

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Relación entre Gestión de Planes y Programas con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	23
<b>Tabla 2</b> Relación entre Gestión Técnico - Pedagógico con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	25
<b>Tabla 3</b> Relación entre Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	26
<b>Tabla 4</b> Relación de la Gestión de Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	27
<b>Tabla 5</b> Relación entre el Proceso Administrativo y la Gestión por Resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022 .....	28

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de Eficacia del Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados de la I.E Nuestra Señora De Fátima, 2022.....	19
<b>Figura 2</b> Nivel de Eficacia del Proceso Administrativo por cada uno de sus Dimensiones.....	20
<b>Figura 3</b> Nivel de Eficacia del Proceso Administrativo por cada uno de sus indicadores .....	20
<b>Figura 4</b> Nivel de Gestión por Resultados de la Muestra de 50 Encuestados de la I.E Nuestra Señora De Fátima, 2022.....	21
<b>Figura 5</b> Nivel de Gestión por Resultados por cada uno de sus Dimensiones.....	22
<b>Figura 6</b> Nivel de Gestión Por Resultados por cada uno de sus Indicadores	22
<b>Figura 7</b> Relación de la Gestión Planes y Programas con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	23
<b>Figura 8</b> Relación de la Gestión Técnico - Pedagógico con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022 .....	24
<b>Figura 9</b> Relación de la Gestión Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022 .....	25
<b>Figura 10</b> Relación de la Gestión de Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	26
<b>Figura 11</b> Relación entre el Proceso Administrativo y la Gestión por Resultados de la muestra de 50 Encuestados de la I.E Nuestra Señora de Fátima, Enero 2022.....	28

## Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de *identificar la relación que existe entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima Chancay año 2022*. La metodología de investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, considerando una población de 50 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y de instrumento el cuestionario, bajo la escala de Likert, esta fue validada mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se determinó por el coeficiente de *Alfa de Cronbach* cuya fiabilidad fue de 0.970 para proceso administrativo y de 0.952 para gestión por resultados.

En conclusión, la relación entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados fueron calificadas como nivel “ALTO” debido a que en la prueba estadística de correlación se obtuvo un *Rho de Spearman* de 0.801. Por lo tanto, existe una relación alta entre las variables, se acepta la hipótesis general “*Existe relación directa entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, 2022*”.

**Palabras clave:** Proceso administrativo, Gestión por Resultados, Organización.

## Abstract

The investigation was conducted with the objective of identifying the relationship that exists between the effectiveness of the administrative process and management by results in the Educational Institution Nuestra Señora de Fátima Chancay year 2022. The research methodology was of an applied type, design non-experimental cross-sectional, correlational level, quantitative approach, considering a population of 50 workers of the Educational Institution. Regarding to data collection, it was through the survey technique and the questionnaire instrument, under the Likert Scale, this was validated through expert judgment and reliability was determined by the Cronbach's Alpha coefficient, whose confidence was 0.970 for the administrative process and 0.952 for management by results.

In conclusion, the relationship between the effectiveness of the administrative process and management by results was rated as "HIGH" level due to the fact that in the stadistical correlation test a Rho 0.801 and a significance level of 0.05 were obtained. Therefore, there is a high relationship between the variables, the general hypothesis is accepted "There is a direct relationship between the effectiveness of the administrative process and management by results in the I.E Nuestra Señora de Fátima, 2022".

**Keywords:** Administrative process, Management by Results, Organization.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto mundial, el rol del proceso administrativo y la gestión por resultados ha sido considerado muy fundamental, lo cual ha garantizado el progreso de la humanidad; esto fue demostrado por las grandes empresas chinas, europeas y norteamericanas que con una buena organización y administración alcanzaron eficiente y eficaz logro en todo el campo cultural, político, económico, social, comercial y educativo. El desarrollo acelerado de la administración y la gestión por resultados se opacó con la presencia de la pandemia por Covid-19, en los países que enfrentaron crisis fiscales y financieras. Así como mencionó OIT (2020) Organización Internacional del Trabajo, los empleos laborales durante este tiempo podrían perderse. Por su parte, la ONU (2020) Organización de las Naciones Unidas, viene organizando entre países con mayor posibilidad económica la reactivación laboral y empresarial al asociarse con empresas privadas con el único objetivo de salir delante de esta difícil situación. Asimismo, la UNESCO (2020) indicó que el 87% de estudiantes matriculados están fuera de la escuela y universidades y aproximadamente 60,2 millones del sector magisterial dejaron de asistir a las aulas; para ello, ante esta realidad las autoridades competentes implementaron educación remota.

La administración es un conjunto de principios que direccionan a fin de alcanzar un objetivo trazado, ya sea en entidades públicas y/o privadas. A esta premisa podemos complementar aclarando que, mediante reglas establecidas se regulan las actividades administrativas. Cedeño y Pérez (2021) mencionan que las empresas, requieren de un eficiente modelo de gestión administrativa, con herramientas apropiadas para establecer eficaces procesos de industrialización, para potencializar el desarrollo de los procesos administrativos y direccionar al talento humano en el desarrollo de todas las áreas. Para reforzar lo mencionado, Riffo (2019) nos recuerda que el directivo bajo responsabilidad funcional debe optimizar su desempeño como gerente. Entonces el accionar del trabajador responsable implica desarrollar competencias, capacidades y desempeños; los cuáles permiten lograr y alcanzar su objetivo. Es decir, dentro de una institución educativa, el director es el líder pedagógico para lo cual debe manejar el currículo nacional e implementar recursos educativos de experiencia de aprendizaje a fin

garantizar el progreso de enseñanza y aprendizaje. Ante este argumento López (2019) menciona “profesor directivo con todos los valores y virtudes profesionales alcanza el mayor grado de aceptación por la comunidad educativa” (p. 8). Al respecto, también Botero (2017) menciona que “una buena política institucional, debidamente liderada, permitiría inevitablemente alcanzar los grandes objetivos institucionales” (p. 5). Por esta razón, en toda organización educativa una buena gestión ayuda alcanzar objetivos planteados incluyendo a todo el personal trabajador y por su puesto manteniendo un clima institucional saludable.

En el plano nacional, tras declarar Estado de Emergencia a causa del COVID-19, el estado peruano ha implementado una serie de acciones estrictas para enfrentar esta pandemia. Parte de estas medidas incluyó el cierre de escuelas y centros de educación superior, tanto públicas y privadas. Esta crisis ha generado que la gestión institucional se vea afectado en todas las organizaciones educativas y empresariales, y, por ende, todos los procesos administrativos no tengan los mismos resultados. Ante este hecho el decreto legislativo N° 27658, ley de la gestión del estado ha buscado remover las acciones labores a fin de alcanzar una excelente y eficiente atención al público por parte de las organizaciones estatales, ya sea empleando los recursos y bienes de manera óptima y prioritaria. Sin embargo, no se evidencia en los resultados por diversos motivos, como la falta de compromiso de los que dirigen las instituciones públicas. Al respecto Prado (2021) mencionó que la gestión en el Perú no es de las mejores, porque la burocracia y el mal reclutamiento de personal decae toda gestión administrativa. En consecuencia, la presencia de la corrupción en todo el ámbito corroe. Este tipo de tratos y acciones generan incomodidad en los usuarios.

Así como menciona Meza (2019) “los procesos administrativos son sólidos y eficaces, cuando la gestión es sostenible y positiva que garantiza la satisfacción de su cliente y mantiene imagen exitosa” (p.12) en esa misma línea, Quintana (2021) nos manifiesta que “los objetivos con que cuenta la institución son claros para los trabajadores; lo que pasa los empleados no se alinean, por eso existe una carencia y deficiencia de resultados” (p.12).

Por otro lado, los presupuestos asignados por el gobierno nacional a favor de las autoridades regionales y locales son insuficientes para promover las

necesidades de las comunidades en su conjunto, esto hace que las municipalidades no tengan una buena gestión y si logran obtener financiamiento la corrupción y apetitos personales de los funcionarios hacen que la distribución de gastos se desvíe y terminan mal. Este hecho sustenta Santisteban (2018) que todos los organismos municipales la administración y la gestión carecen de resultados eficientes, por ende, las obras no se ejecutan bien” (p. 26). Realmente esta forma de pensar conlleva retraso del avance en el desarrollo social sostenible y existe más pobreza en nuestro país. Al respecto Ríos (2018) sugiere que se debe realizar constantemente el seguimiento y fiscalización en el sector administrativo y elaborar proyectos sostenibles para mejorar la calidad de vida de todos los peruanos. Se sugiere que el gobierno debe estar siempre vigilantes ante diversas realidades y necesidades de las instituciones y/o empresas públicas o privadas para garantizar el buen desarrollo humano garantizando siempre la buena educación, salud y economía.

En la institución educativa pública Nuestra Señora de Fátima, se han observado problemas en la gestión de los procesos administrativos, no existe una buena planificación, organización, dirección y control; teniendo así un bajo nivel de resultados en su desempeño educativo, en que los docentes no tienen agilidad a la hora de realizar trámites, esto afecta al cumplimiento del cronograma de sus actividades diarias, en el que al tener poco personal administrativo y la desorganización entre áreas hace que las documentaciones emitidas por los directivos tarden mucho más tiempo. Estas deficiencias administrativas hacen que no exista un liderazgo efectivo de los directivos con los docentes y personal administrativo; por el cual no se sienten comprometidos con la institución e identificados en alcanzar los objetivos establecidos a nivel institucional.

También, se evidencia ineficiencias como las pocas capacitaciones que brinda la institución, esto influye en no poder estar actualizados con nuevas herramientas, conocimientos, la falta de talleres pedagógicos, trae como consecuencia la carencia de inteligencia emocional en los trabajadores, poca flexibilidad y no tener la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, que es la herramienta digital hoy en día para cumplir con el desarrollo de sus funciones de manera eficiente.

Por todo lo mencionado y considerando la importancia de que se profundicen los temas de eficacia de los procesos administrativos y la gestión por resultados, las mismas que serán de utilidad para la implementación de una moderna gestión de procesos y buen nivel de capacidad de la administración, lo cual se verá reflejado en una mejor calidad de servicio educativo y con resultados óptimos. Surge la necesidad de formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, Chancay 2022?

Por consiguiente, el objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión de resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022. Asimismo, se tendrá como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de eficacia del proceso administrativo; b) Identificar el nivel de la gestión por resultados c) Relacionar el nivel de gestión de planes y programas con el proceso administrativo; c) Relacionar el nivel de gestión técnico – pedagógica con el proceso administrativo; d) Relacionar el nivel de gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo; e) Relacionar el nivel de gestión de desarrollo del personal con el Proceso Administrativo; f) Contrastar hipótesis de relación de eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados.

Por otro lado, la hipótesis general de la investigación es que, existe relación directa entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas se detallan las siguientes:  $H_1$ : “El nivel de eficacia del proceso administrativo, es medio.”;  $H_2$ : “El nivel de la gestión por resultados, es medio””;  $H_3$ : “La relación del nivel de la gestión de planes y programas con los procesos administrativos, es directa”;  $H_4$ : “La relación del nivel de la gestión técnico - pedagógico con los procesos administrativos, es directa”,  $H_5$ : “La relación del nivel de la gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo, es directa”,  $H_6$ : “La relación del nivel de la gestión de desarrollo de personal con el proceso administrativo”,  $H_7$ : “Existe una relación directa entre el proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima”.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Espinoza, E., Nicola, N. (2019) investigaron, con el propósito de diseñar un manual de gestión de proceso con el fin de poder generar nuevas estrategias que permita mejorar las actividades y/o funciones de la empresa. Emplearon la técnica de la encuesta y entrevista. Los resultados encontrados en la investigación es que en la actualidad manejan una gestión convencional ya que a pesar de tener más de 30 años en el mercado no logran un buen posicionamiento. Concluyendo que la importancia de buscar estrategias y la participación de todos los socios hizo que puedan mejorar la gestión de procesos y el compromiso de alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

Bagnara, M. (2014), investigó, con el propósito de poder rediseñar una readecuación en los procesos administrativos para así generar un buen servicio y satisfacción a los clientes. Los resultados, si en la región no se perfecciona la sistematización no se podrá lograr mejorar los procesos de manera correcta, por lo que se tendrá menos quejas y más interacción con los clientes. Se concluye que, al implementar cambios en la gestión de procesos es posible poder ofrecer un mejor servicio de calidad con el fin de lograr mayor satisfacción al cliente.

Jiménez, B., Muñoz, M. (2017) establecieron en su investigación, mejorar los procesos administrativos para poder incrementar el nivel de control, y así tener una mayor rentabilidad y se pueda incrementar las utilidades. Se realizó una investigación de método hipotético deductivo, con una muestra poblacional de 20 clientes fijos. Los resultados obtenidos evidencian que la empresa no cuenta con un procedimiento o proceso formal ya que no permite un mayor control impidiendo así el crecimiento provocando baja rentabilidad. Concluyendo que al mejorar el proceso de ventas y publicidad hará que esta empresa crezca de manera rápida posicionándose como una de las mejores en el mercado de Guayaquil.

Portugal, I. (2017) realizó una investigación, con el propósito de implementar ideas innovadoras que permitan potenciar las habilidades y mejorar la capacidad organizacional en entidades públicas. Se realizó una investigación de diseño exploratorio descriptivo, de enfoque cualitativo; se aplicaron dos tipos de técnicas: la revisión documental y las entrevistas, con una muestra poblacional de 45

trabajadores claves de la gobernación. Concluyendo a través de las soluciones que se implementaron los gobernantes y gerentes públicos mostrarán un interés creciente en esta estrategia de gestión y así obtener los resultados a los que se comprometieron con la población.

A nivel nacional, Rondón, J. (2021) determinó la relación entre el proceso administrativo y el desempeño directivo. Se aplicó la técnica de la encuesta, a una muestra de 66 docentes. Los resultados mostraron que hay una correlación directa entre ambas variables. Se concluye que al implementar programas de capacitaciones sobre gestión de proceso permitirá a los directivos, personal administrativo, docentes, desarrollar capacidades para el manejo de herramientas de gestión aplicadas a la educación.

Guevara, M. (2020), realizó una investigación, con el objetivo de mejora del proceso administrativo en la motivación de los alumnos de un centro educativo. La investigación fue de enfoque cualitativo, se aplicó una encuesta a los alumnos de nivel secundario. Los resultados evidenciaron que, se logró que el personal docente y administrativo puedan saber con claridad sus funciones y en qué proceso estaban siendo ineficientes. Se concluye que, al aplicar esta metodología, mejoró el desempeño de sus funciones y el compromiso de los directivos, docentes, personal administrativo, en donde también, se implementaron mecanismos favorables para los alumnos, logrando así una mayor satisfacción y motivación con el servicio educativo.

Macavilca, P. (2020) llevó a cabo una investigación, con el propósito de determinar la relación entre Gestión de procesos administrativos y la optimización de recursos. La investigación fue de tipo básica, con una muestra de 52 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario. De acuerdo a los resultados, hay una asociación moderada entre las variables. Se concluye que al desarrollar e implementar un nuevo sistema de gestión y de cumplir todos los procesos para optimizar los recursos permitirá que los directivos realicen sus funciones de manera eficiente.

Rabanal, J. (2019) determinó como los procesos administrativos se relaciona con el cumplimiento de metas. La investigación fue de tipo aplicada, con una

muestra de 41 colaboradores. Se concluye que, al desarrollar un liderazgo institucional, permitirá una mayor motivación de los colaboradores, mejorando así la comunicación interna, un mejor ambiente laboral en el que incrementará el nivel de desempeño de sus funciones, en donde se obtendrá el nivel de resultados esperados por la institución.

Cuevas, E. (2021) tuvo como objetivo determinar la gestión por resultados y el nivel de cumplimiento. La investigación fue de enfoque cuantitativo, se aplicó una muestra de 64 colaboradores. Concluyendo que, al establecer una evaluación previa de todas las áreas ineficientes, se solucionarán con propuestas de mejora con la finalidad de lograr las metas prioritarias de las instituciones.

Vilca, B. (2020), determinó la relación entre la gestión por resultados y la toma de decisiones. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con una muestra de 70 trabajadores y se aplicó el cuestionario. Los resultados se mostraron que hay relación significativa entre la gestión por resultados y la toma de decisiones. Concluyendo que, al tener un adecuado uso de los recursos y mejorando la cultura organizacional dentro de la empresa, permitirá que el servicio al cliente sea más eficiente y se deberá realizar una mejora continua de las decisiones estratégicas planteadas.

Fustamante, S. (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de eficacia del proceso administrativo y la asignación de recursos. La investigación fue de tipo cuantitativo, la muestra fue 24 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta. Concluyendo que, si existe relación significativa baja, esto es debido a que no gestionan acciones de mejora en los procesos administrativos por lo que el nivel de cumplimientos de los objetivos del programa es deficiente.

Grandéz, S. (2018) tuvo como objetivo determinar la influencia del proceso administrativo en la gestión empresarial. El tipo de estudio fue explicativo, la muestra fue de 30 colaboradores, se utilizó de instrumento el cuestionario. Concluyendo que, influye con un nivel "positiva alta" con un Rho de 0.978, lo cual se confirma que mejoran las estrategias en los procesos para cada

área, analizando sus deficiencias y debilidades para lograr los resultados en los tiempos planteados de la empresa.

La presente investigación, cuyas variables de estudio la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados, tiene origen histórico desde las primeras civilizaciones y/o organizaciones humanas que fueron dirigidos por los líderes para llevar adelante una buena convivencia social. En consecuencia, a lo largo del progreso humano, según Duque (2018) “La administración no sería otra cosa que la unión de esfuerzos de personas para lograr un fin específico” (p. 14). De esta manera la administración ha ido evolucionado, y que actualmente con la ayuda de la tecnología y buena planeación, organización, dirección y control se viene alcanzando resultados provechosos en diversas organizaciones y asociaciones con una sola mirada de asegurar la calidad humana.

La eficiencia del proceso administrativo dentro de las instituciones educativas dependerá mucho del director, cuya disposición de hacer bien las tareas encomendadas por el Ministerio de Educación, siendo líder pedagógico y estableciendo entre el personal docente y administrativo una convivencia armoniosa y empática. Entonces el resultado será muy excelente, sostenible a largo plazo. Esta teoría afianza Hinostroza (2013) el director “debe orientar, y dar conocer objetivos a fin de alcanzar logros óptimos en marco de un ambiente apropiado de comunicación fluida, respeto y esfuerzo permanente” (p.8).

Con relación a las teorías de la variable eficacia del proceso administrativo, se consideró la Teoría de la eficacia según Chiavenato (2019) manifiesta que la eficacia se enfoca en el grado de alcanzar con éxito el logro de los objetivos, es decir aprovechar de manera óptima los recursos para así obtener una gestión administrativa eficaz, por lo que se lograría que la organización puede desarrollarse en función a sus objetivos y metas. Entonces, para un proceso administrativo eficaz se comprendería el éxito de la planeación, organización, dirección y control.

Asimismo, se apreció, la Teoría de la administración con los aportes de Fayol con su teoría clásica de la administración, según Chiavenato (2019) se centraba en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos como áreas, departamentos o persona como ocupantes de



cargos, ejecutantes de tareas. La tarea administrativa no debe ser una carga para las autoridades, sino más bien una responsabilidad compartida con los trabajadores. Mismo que formuló las etapas del proceso administrativo, como la planeación, organización, dirección y control, en el que hasta hoy en día se convirtieron en pilares importantes de la administración. También, Fayol señala 14 principios como soporte significativo del proceso administrativo que forman: la división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del bien individual al bien común, remuneración del personal, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo.

Por lo expuesto, esta teoría se basa en mejorar la eficiencia de la administración, en el que todos los niveles de la organización como el estratégico, táctico y operativo, estén involucrados con el desempeño de sus funciones con la finalidad del desarrollo de una organización.

Del mismo modo, consideramos la teoría general de sistemas bajo el aporte del biólogo Ludwing Von Bertalanffy, según Luna (2014), manifestó que Ludwing abarca la organización desde un punto de vista global, es decir que no se puede entender cada una de las partes que conforman la organización de manera ajena o aislada, sino que debe existir una integración de cada una de ellas. Abarca tres aspectos principales, ciencia del sistema, tecnología del sistema y filosofía del sistema. El interés de la teoría general de sistemas, son las características y parámetros que establece para todos los sistemas. Aplicada a la administración la empresa se ve como una estructura que se reproduce y se visualiza a través de un sistema de toma de decisiones, tanto individual como colectivamente.

En seguida, pasamos definir la dimensión planificación, apoyándonos en Chiavenato (2016) quien aclara que “La planeación es la primera función administrativa, base para las demás. Plantear interrogantes qué se debe hacer, cuándo, cómo y qué acciones se debe ejecutar para alcanzar los objetivos” (p. 124). El director o el gerente que dirige una entidad antes de planificar deberían realizar un diagnóstico tomando en cuenta la fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que permitirá plantear bien sostenible las tareas a desarrollar durante el proceso de gestión. Para esta dimensión se toma también en cuenta la

definición de la (UNESCO) 2009, lo cual menciona que se planea para identificar debilidades y dificultades que afectan un organismo público y/o privado y luego plantear hipótesis.

Por otro lado, Álvarez (2012) define la planificación como el proceso de reflexión sistemática y organizada que los órganos de alto nivel emplean como instrumento idóneo para establecer correspondencia y evaluarlos constantemente sus causas que afectan operaciones previstas. Entonces toda planificación está orientada a resultados, para ello, debe tener criterios, así como menciona García & García (2010) “es estratégico, participativo y operativo activo” (p.37). En conclusión, planificar consiste proveer todos los insumos necesarios para conseguir la meta. Asimismo, todos los actores educativos ejecuten bajo lo planteado, y para así obtener resultados deseados.

Para la dimensión organización se defiende la teoría de Chiavenato (2016) “organización significa una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos” (p.14). Toda sociedad constituida, organizada y dirigida por los líderes capacitados con metas bien estructuradas y específicas alcanza obtener resultados y ganancias satisfactorias. No hay que olvidar que, sin organización se pierde el tiempo y las energías. Es por ello que, los conceptos funcionales necesarios siempre deben estar la orden para la identificación rápida y el reencuentro preciso. Valderrama (2018).

La dimensión dirección para Chiavenato (2016) corresponde a “la función administrativa antecedido por la planeación y organización. Cuya tarea es imprimir acción y dinamismo poniendo en marcha los recursos humanos” (p. 130). Ante este término se comprende que el director como jefe de una organización con un perfil idóneo, debe dar mejores testimonios y con ejemplos éticos para transformar la institución según la visión trazada.

En cuanto a la dimensión control, define Chiavenato (2016) “es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se cifran lo más posible a los objetivos establecidos. Cuya esencia reside en comprobar sí o no del logro alcanzado” (p. 15). Entonces esto implica una continua revisión de los bienes

y enseres de una institución educativa, es decir, constante verificación luego de los resultados conseguidos. Controlar la administración pública, es pues, tener los propósitos en vigilancia para que la toma de decisiones se cumpla en tiempo programado.

La variable gestión por resultados se reflexiona en base a los primeros aportes de Peter Drucker, con la teoría administración por objetivos, según Sánchez (2006) manifiesta que es un enfoque de gestión del rendimiento en el que se busca un equilibrio entre los objetivos de los trabajadores y los objetivos de una organización. Para una eficiente administración por objetivos se debe seguir algunos pasos como determinar los objetivos organizacionales, luego, comunicar los objetivos organizacionales a los trabajadores, después, estimular la participación de los trabajadores en la determinación de los objetivos, siguiendo con la realización del monitoreo del progreso y finalmente evaluar y premiar logros. Por lo expuesto, esta teoría se enfoca más a los resultados y objetivos alcanzados en una organización, en el cual los trabajadores se sienten motivados al cumplir los objetivos establecidos con el fin de lograr la eficacia.

Consideramos la teoría de la Gestión por Resultados, según Robbins (2009) está enfocado, en las acciones estratégicas que se pueden desarrollar para alcanzar los resultados de manera preliminar, en donde se genera un compromiso más cercano en relación a los recursos utilizados de manera necesaria, en este aspecto, la gestión y el rendimiento de las evaluaciones en base a los resultados busca que las decisiones sean tomadas de manera diaria y pertinente, con respecto a los objetivos que se buscan lograr alcanzarse en un plazo determinado, para el desarrollo de una eficiente gestión que espera llegar a sus resultados.

Del mismo modo consideramos, la teoría de las decisiones con los aportes de Herbert A. Simon, según Estrada (2006) indica que hasta la ocasión es una teoría no organizacional, la cual se centra básicamente en las decisiones efectuadas por los individuos. Así mismo la toma de las decisiones en la parte administrativa determinan como los administradores redirigen el peso de la responsabilidad para aplicar decisiones al contenido de las leyes, códigos de ética o ciertas características de la rutina, ya que no hay decisiones óptimas; solo decisiones mejores que otras en cuanto a resultados o logros.

Esta variable en estudio, también es considerada un enfoque que encamina a las entidades públicas a optimizar recursos, asegurar un desempeño eficiente. En palabras de Álvarez (2012), “una gestión transparente permite gestionar y evaluar acciones planificadas con un solo objetivo de medir los resultados”. Entonces, se puede comprender, como el conjunto de actividades relacionadas que interactúan, a la vez transforman elementos de entrada en resultados para lograr la satisfacción interna y externa de la comunidad. En esa misma línea García & García (2010) definen como “una estrategia que conlleva tomar decisiones sobre la base de información confiable de la acción gubernamental dentro de la sociedad” (p.15)

Según el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación PESEM (2012-2016). Se requieren conseguir cuatro resultados previos: directores seleccionados, previa evaluación; redes escolares asistidas con áreas priorizadas; autoevaluación y mejora continua con autónoma. En conclusión, el avance de los procesos administrativos con una buena gestión tiene mayor probabilidad de alcanzar resultados exitosos.

Con respecto a sus dimensiones de la segunda variable, la gestión de planes y programas se entiende como un documento de trabajo que recopila y concreta objetivos que se desean lograr en un determinado tiempo. Así como Zapata (2017) menciona tres tipos de planes: estratégicos, lo cual, están orientados a cumplir metas; tácticos, trabajar actividades en mediano plazo y dar el mejor uso de recursos; y los operativos, estos son formulados por los directores, cuyo rol de cada persona obedece a cuestiones tácticas y estratégicas. En tal sentido, se entiende por programa como un instrumento de gestión que nos permite coordinar, implementar y progresar la estrategia de planificación.

La dimensión gestión técnico-pedagógica es un conjunto de instrumentos que el director o el gerente institucional debe manejar a fin de potencializar la misión planteada. Según Mineduc (2008), consiste recabar información necesaria para toma decisiones correctas, gestionar recursos, supervisar y acompañar el trabajo docente. Asimismo, implementar metodologías, prácticas pedagógicas y revisión constante del currículo. En el sistema educativo peruano los documentos técnico-pedagógicos se consideran el plan anual de trabajo, planificador semanal,

portafolios, y entre otros que son empleados por todo el personal trabajador a fin de cumplir una meta de la institución educativa.

La dimensión de gestión de monitoreo y evaluación consiste en permanente seguimiento para medir el uso adecuado del currículo nacional y constatar su aporte eficiente en las instituciones educativas y para su formación continua de los facilitadores. Para lograr el cambio en todo el ámbito educativo y a su vez, conseguir resultados, señaló PESEM (2012-2016) tres tipos: evaluaciones nacionales periódicas del currículo. El Minedu realiza evaluaciones externas periódicas sobre el proceso de enseñanza aprendizaje; evaluaciones permanentes en las aulas, a la gestión y al docente, y para lo cual contratan mentores.

Evaluar es apreciar el valor de un objeto, y se manifiesta muchas veces de una manera cuantitativa. “Determinar el grado de progreso de una persona en su programa. Es un instrumento necesario para conocer el grado de avance de los objetivos de una institución” (Lazo Arrasco, 2013.p.26).

Asimismo, Maldonado & Galíndez (2013) sustentaron que el “proceso de evaluación y monitoreo da como resultado una información sistémica que servirá para toma de decisiones pertinentes en forma y tiempo real para dar soluciones a los problemas recurrentes”.

Para la dimensión gestión del desarrollo de personal, Álvarez (2012) menciona “orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes que son necesarios para la implementación de la gestión por resultados” (p. 49). Esta teoría considera al personal trabajador a quien la empresa tiene que capacitar periódicamente para su alta producción y satisfacer con una buena remuneración a su vez. El personal brinda mejores tratos al cliente, en tal sentido el trabajo de los empleados tiene que estar enfocado en aquello que satisfaga al cliente. Tampoco debe elegir jefes a los personales que siempre están en constante interrogación ¿Quién tiene razón? ¿Qué está bien? O que tenga pensamientos de corrupción o intereses personales. Asimismo, el autor invoca a los gerentes no destruir a los trabajadores de poco conocimiento o desempeño pobre.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación:**

El tipo de estudio que se realizó en la investigación fue de tipo aplicada, según Valderrama (2018) la investigación aplicada, depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de los problemas, con la finalidad de generar bienestar de la sociedad.

##### **Diseño de investigación:**

Nos enfocaremos a recolectar la información que hallemos en el estudio, sin ser manipulada por nosotros, por tal razón el diseño es no experimental: transversal descriptivo (correlacional) en ese sentido, Hernández, R. (2018). "La investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en formas intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables" (p.174).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Proceso Administrativo**

###### **Definición Conceptual**

Según Chiavenato, A. (2005), son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, entre otros, con los que cuenta la empresa." (p. 45)

###### **Definición Operacional**

El proceso administrativo es la eficiencia de procedimiento que realiza el talento humano que labora en la IE que comprende la medida de los procedimientos seguidos por las dimensiones planificación, organización, dirección, control, con sus respectivos indicadores expresados en ítems en una determina escala de medición.

### **Dimensiones e Indicadores:**

- Planificación: planificación estratégica, planificación de actividades, permanencia en los cargos
- Organización: jerarquización laboral, organigrama laboral, estándares laborales, respeta los manuales, adaptación de funciones
- Dirección: Delegación de autoridad, responsabilidad en las labores, liderazgo institucional.
- Control: Evaluación del desempeño, medidas correctivas, control y supervisión de labores.

**Escala de medición:** Ordinal

### **Variable 2: Gestión por resultados**

#### **Definición Conceptual**

Álvarez, J. (2012) indica que la Gestión por resultados son pensamientos similares con el desempeño de poder actividades con eficacia y poder, esto define al impacto de las habilidades determinadas en las empresas para que así la dirección pública pueda laborar con total responsabilidad.

#### **Definición Operacional**

Gestión por resultados es entendida operacionalmente como la medición de la eficacia de las acciones administrativas pedagógicas y comunales que realiza la IE en sus dimensiones e indicadores expresados en sus ítems y escala.

### **Dimensiones e Indicadores:**

- Gestión de planes y programas: proyecto institucional, planificación anual de trabajo, planeamiento operativo institucional.
- Gestión técnico-pedagógica: Compromiso de desempeño institucional, acompañamiento pedagógico, reuniones de trabajo colegiado.
- Gestión de monitoreo y evaluación: Evaluación del desempeño, medidas correctivas, control y supervisión de labores.
- Gestión del desarrollo de personal: Sensibilización, competencias, incentivos.

**Escala de Medición:** Ordinal

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

#### **Población**

Está conformada de una totalidad de 50 trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima.

#### **Criterios de Inclusión**

Todos los trabajadores de la Institución Educativa, sea mujeres o varones profesionales de la educación, entre directivos, docentes, auxiliares y personal administrativo.

#### **Criterios de Exclusión**

Trabajadores que ya no laboren en la Institución Educativa, o estén retirados.

#### **Muestra**

La muestra a considerar será censal, por lo tanto, se trabajará con los 50 trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima.

#### **Muestreo**

Como se trata de una investigación cuantitativa la técnica estadística utilizada para la obtención de la muestra, se hará uso del probabilístico aleatorio simple por ser el método más recomendable.

#### **Unidad de análisis**

Son los profesionales como directivos, personal administrativo y docentes que laboran en la institución educativa.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Como técnica se utilizará la encuesta para medir la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados.

#### **Instrumento**

Con respecto al instrumento se aplicará un cuestionario, compone de dos partes, la primera describirá los procesos administrativos y el segundo describirá la gestión por resultados de la Institución Nuestra Señora de Fátima.



Para la validez y confiabilidad, se aplicará una prueba piloto, con una muestra de 30 encuestados entre directivos, personal administrativo y docentes.

Será validado a nivel interno por un estadígrafo sistemático denominado Alfa de Cronbach, el cual nos brindará la consistencia interna y viabilidad aplicativa para cada ítem de cada variable del presente estudio de investigación, obteniendo una confiabilidad de 0,970 para Proceso Administrativo y una confiabilidad de 0.952 para Gestión por Resultados, esto indica que los instrumentos son buenos para medir las variables.

### **3.5. Procedimientos**

Se recolectará los datos de la IE Nuestra Señora de Fátima, a través de cuestionarios digitales como es el Google forms, el cual será direccionada al correo electrónico de cada encuestado para así obtener los resultados de manera directa. Previamente los encuestados tendrán conocimiento acerca de la investigación académica, teniendo el consentimiento de la institución educativa.

Así mismo, al terminar la recolección, las respuestas se tabularán en una hoja de Excel para realizar la base de datos, misma que se realizará con un procesador de texto y de números, así como el uso de softwares utilizados por la estadística.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los métodos de procedimiento que usaremos como herramienta para el análisis de los datos serán en términos de números, es decir un análisis cuantitativo, esto debido a que los datos recolectados por los instrumentos se presentarán en términos de escalas de medición y se hará uso de la estadística, en tal sentido el análisis estadístico nos conducirá a la recolección sistemática, interpretación y validación de datos.

Seguidamente los análisis estadísticos de esos datos serán tanto a nivel descriptivo como inferencial, es decir mediante la estadística descriptiva se conocerá el comportamiento de los datos a nivel de su frecuencia, media, mediano, moda y otros, así como mediante la estadística inferencial se realizarán el análisis y prueba de las hipótesis por las técnicas paramétricas o no paramétricas dependiendo de la prueba de normalidad de los datos.

Así mismo, para el procesamiento de los datos estadísticos se aplicará el programa estadístico Excel 2019 y SPSS 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para realizar nuestra investigación se ha tenido en consideración el consentimiento voluntario y libre de la institución educativa. Así mismo, nos hemos comprometidos que los resultados del estudio serán para provecho y beneficio de la IE y de la sociedad.

Se deja constancia, que se respetó las normas APA, considerando la estructura normada por la Universidad César Vallejo, la SUNEDU y CONCYTEC-Perú.

Teniendo en cuenta el principio de veracidad, los investigadores se hacen responsables desde el punto ético y moral de la presente investigación.

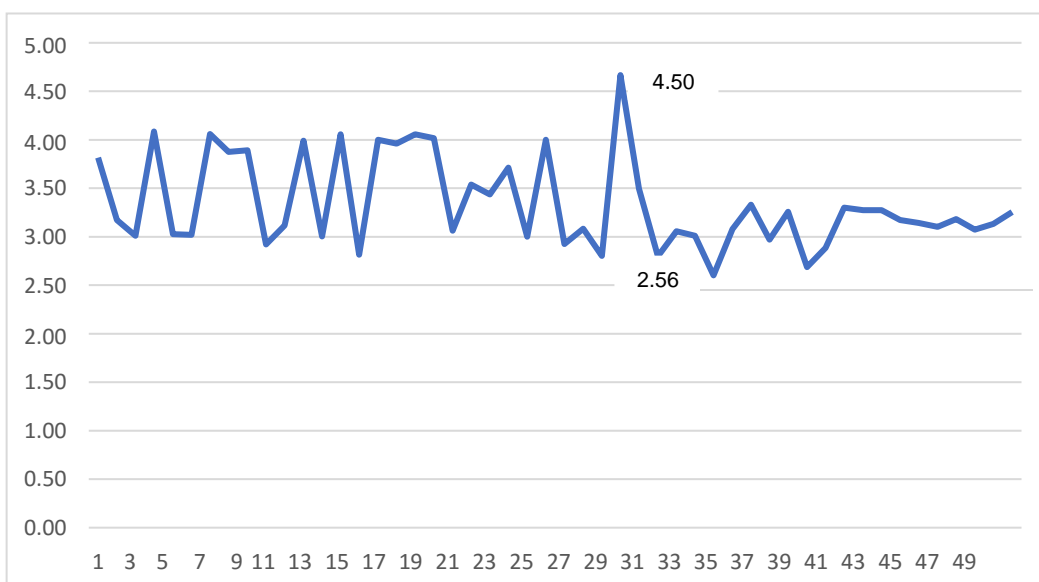
#### IV. RESULTADOS

Los resultados se presentan considerando cada uno de los objetivos específicos señalados para la presente investigación.

##### **Respecto al objetivo específico (1) Identificar el nivel de eficacia del proceso administrativo.**

**Figura 1**

*Nivel de Eficacia del Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados de La I.E Nuestra Señora De Fátima, 2022.*

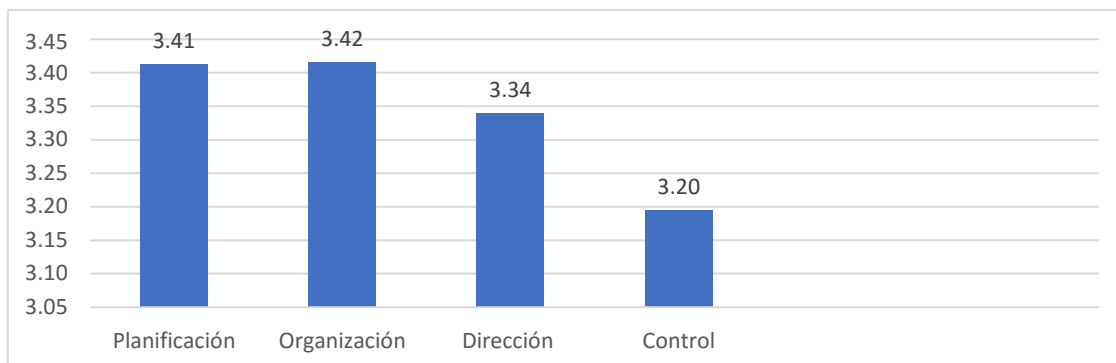


##### **Interpretación:**

Podemos inferir que el nivel máximo está en 4.50, mientras que el mínimo es 2.56. Así mismo el promedio es 3.34; que equivale a una categoría “regular” de la eficacia del proceso administrativo de dicha institución mencionada en el título de la figura. También la moda es 3.00 y la mediana equivale a un valor de 3, que se puede interpretar que el 50% de los trabajadores valoraron la eficacia del proceso administrativo una cifra menor a 3 y el otro 50% mayor a 3.

**Figura 2**

*Nivel de Eficacia del Proceso Administrativo por cada uno de sus Dimensiones.*

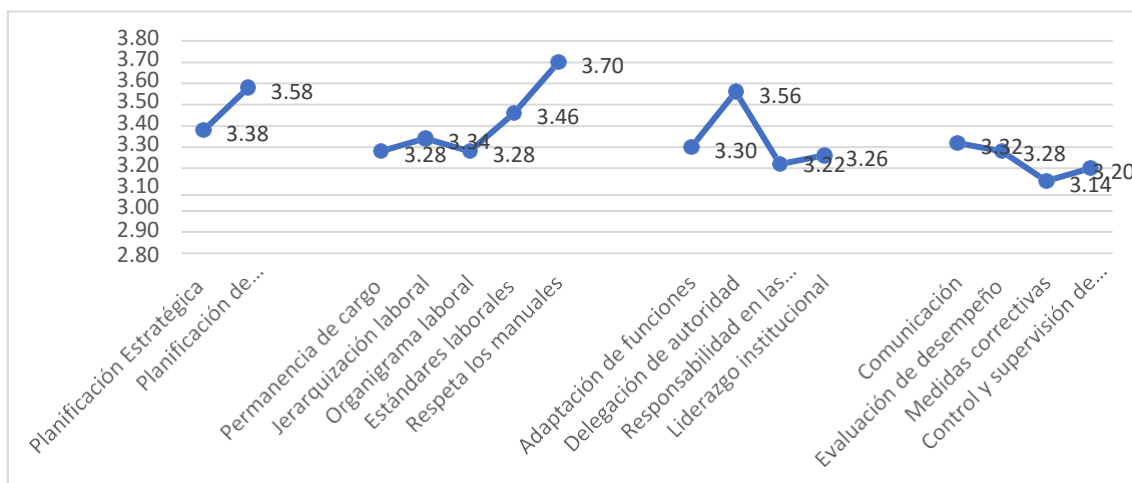


**Interpretación:**

Podemos referir que el nivel máximo de eficacia del proceso administrativo es de 3.42 en la dimensión organización y el más bajo en la dimensión control con un valor de 3.20.

**Figura 3**

*Nivel de Eficacia del Proceso Administrativo por cada uno de sus Indicadores de la Variable.*



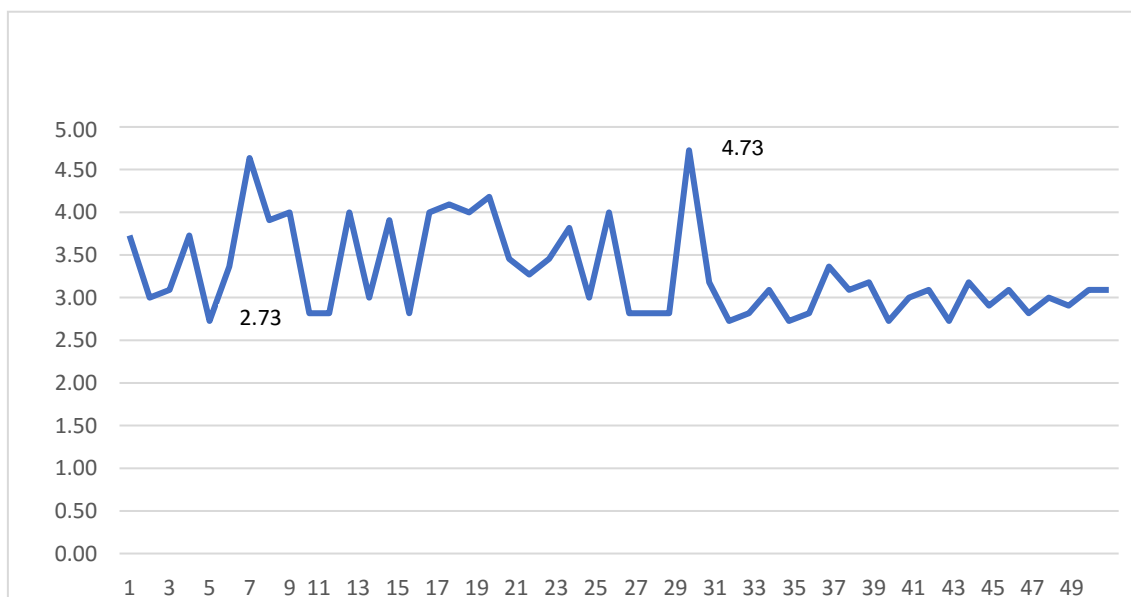
**Interpretación:**

En la figura 3 se muestra que el nivel muy alto es el indicador respeta los manuales con el valor de 3.70, mientras que el nivel bajo es el indicador medidas correctivas con el valor de 3.14.

## Respecto al objetivo específico (2) Identificar el nivel de la gestión por resultados.

**Figura 4**

*Nivel de Gestión por Resultados de la Muestra de 50 Encuestados de la I.E Nuestra Señora De Fátima, 2022.*

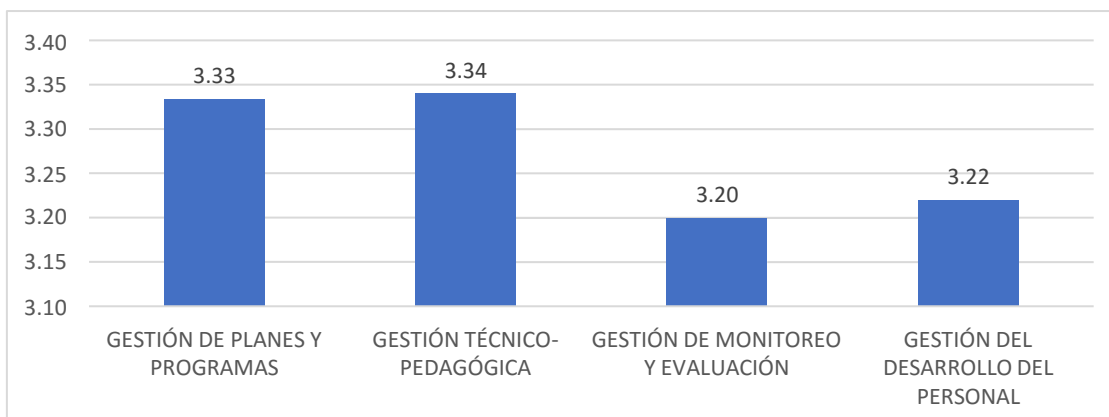


### Interpretación:

Podemos inferir que el nivel máximo está en 4.73, mientras que el mínimo es 2.73. Así mismo el promedio es 3,29; que equivale a una categoría “regular” de la eficacia del proceso administrativo de dicha institución mencionada en el título de la figura. También la moda es 3.00 y la mediana equivale a un valor de 3, que podemos interpretarlo que el 50% de los trabajadores valoraron la gestión por resultados una cifra menor a 3 y el otro 50% mayor a 3.

**Figura 5**

*Nivel de la Gestión por Resultados en cada uno de sus dimensiones*

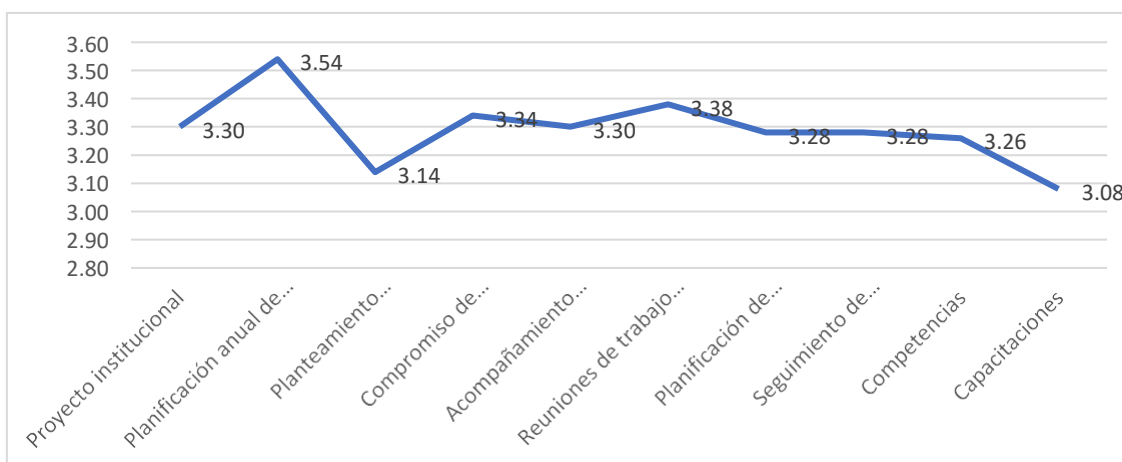


**Interpretación:**

Podemos referir que el nivel máximo de la gestión por resultados es de 3.34 en la dimensión gestión técnico - pedagógica y el más bajo en la dimensión gestión de monitoreo y evaluación con un valor de 3.20.

**Figura 6**

*Nivel de Gestión por Resultados por cada uno de sus Indicadores de la Variable.*



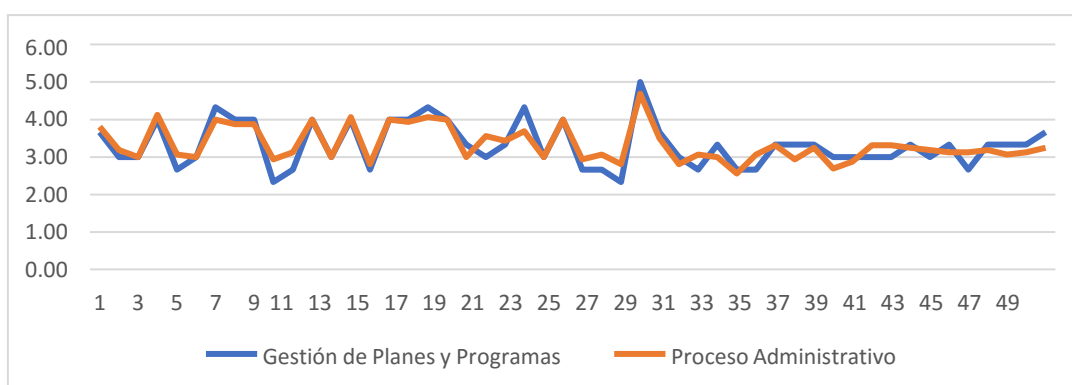
### Interpretación:

En la figura 6 se muestra que el nivel muy alto es el indicador planificación anual de trabajo con el valor de 3.54, mientras que el nivel bajo es el indicador capacitaciones con el valor de 3.08.

### Respecto al objetivo específico (3) Relacionar el nivel de Gestión de Planes y Programas con el Proceso Administrativo.

**Figura 7**

*Relación de la Gestión de Planes y Programas con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022*



**Tabla 1**

*Relación entre Gestión de Planes y Programas con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*

Correlación de Spearman entre Gestión de Planes y Programas con el Proceso Administrativo en la I.E Nuestra Señora de Fátima.		Proceso Administrativo	Gestión de Planes y Programas
Rho de Spearman	Proceso_Administrativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,796**
		N	50
	Gestión_planesyprogramas	Coeficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

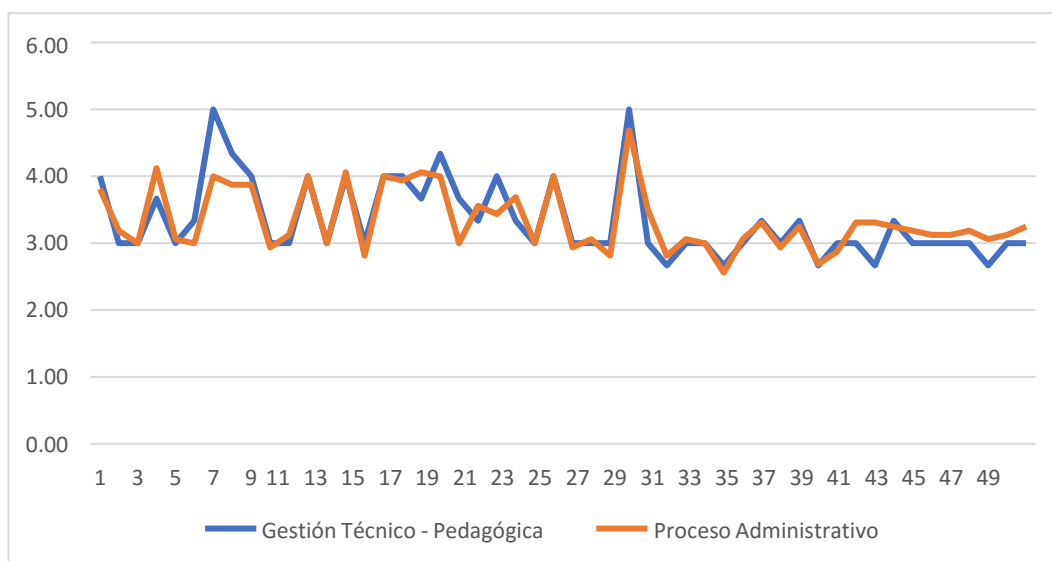
### Interpretación:

Existe una correlación de 0.796 o también que el 79.6% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Proceso Administrativo; la percepción de la Gestión de Planes y Programas lo hace en 0.796 de unidad categórica. El nivel de Correlación es Alta.

### Respecto al objetivo específico (4) Relacionar el nivel de Gestión Técnico – Pedagógica con el Proceso Administrativo.

**Figura 8**

*Relación de la Gestión Técnico – Pedagógica con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*





**Tabla 2**

*Relación entre Gestión Técnico - Pedagógico con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*

<i>Correlación de Spearman entre la Gestión Técnico – Pedagógico con el Proceso Administrativo en la I.E Nuestra Señora de Fátima.</i>		<i>Proceso Administrativo</i>	<i>Gestión Técnico -Pedagógica</i>
	Proceso Administrativo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,773**
Rho de		N	50
Spearman	GestiónTecnico_ Pedagógica	Coefficiente de correlación	,773**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

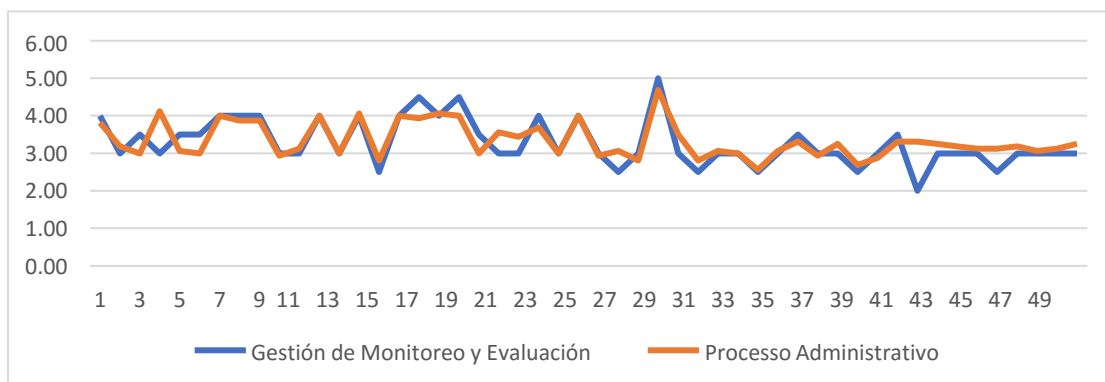
**Interpretación:**

Existe una correlación de 0.773 o también que el 77.3% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Proceso Administrativo; la percepción de la Gestión Técnico- Pedagógica lo hace en 0.773 de unidad categórica. El nivel de Correlación es Alta.

**Respecto al objetivo específico (5) Relacionar el nivel de Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo.**

**Figura 9**

*Relación del nivel de la Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*



**Tabla 3**

*Relación entre Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*

<i>Correlación de Spearman entre Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.</i>		<i>Proceso Administrativo</i>	<i>Gestión de Monitoreo y Evaluación</i>
Rho de Spearman	Proceso_Administrativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,672**
		N	50
	Gestión de Monitoreo Y Evaluación	Coeficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

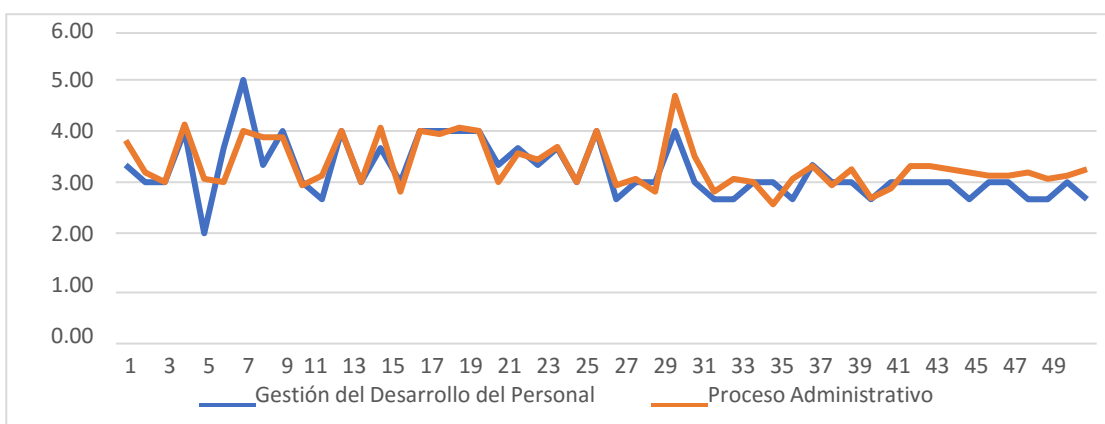
**Interpretación:**

Existe una correlación de 0.672 o también que el 67.2% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Proceso Administrativo; la percepción de la Gestión de Monitoreo y Evaluación lo hace en 0.672 de unidad categórica. El nivel de Correlación es Moderada.

**Respecto al objetivo específico (6) Relacionar el nivel de Gestión de Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo**

**Figura 10**

*Relación del nivel de la Gestión de Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la IE Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*



**Tabla 4**

*Relación de la Gestión del Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*

<i>Correlación de Spearman entre Gestión del Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.</i>		<i>Proceso Administrativo</i>	<i>Gestión Desarrollo Personal</i>
Rho de Spearman	Proceso_Administrativo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,692**
		N	,000
			50
	Gestión Desarrollo del Personal	Coeficiente de correlación	,692**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		N	50
			50

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

### **Interpretación:**

Existe una correlación de 0.692 o también que el 69.2% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Proceso Administrativo; la percepción de la Gestión de Desarrollo del Personal lo hace en 0.692 de unidad categórica. El nivel de Correlación es Moderada.

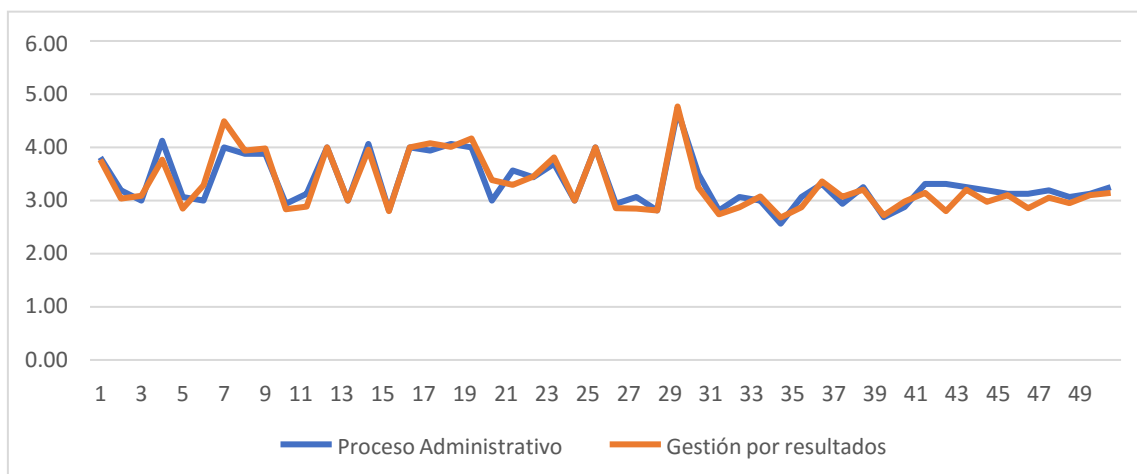
### **Respecto al objetivo específico (7) Contrastar hipótesis de relación del proceso administrativo y gestión por resultados.**

**H<sub>0</sub>.** El nivel de relación de proceso administrativo y gestión por resultados, no es alto.

**H<sub>1</sub>.** El nivel de relación de proceso administrativo y gestión por resultados, es alto.

**Figura 11**

*Relación del Proceso Administrativo y la Gestión por Resultados de la Muestra de 50 Encuestados de la IE Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*



**Tabla 5**

*Relación entre Proceso Administrativo y Gestión por resultados de la Muestra de 50 Encuestados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.*

<i>Correlación de Spearman entre Proceso Administrativo y Gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, enero 2022.</i>			<i>Proceso Administrativo</i>	<i>Gestión por Resultados</i>
	Proceso Administrativo	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	50	50
	Gestión por Resultados	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Interpretación:**

Existe una correlación de 0.801 o también que el 80,1% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Proceso Administrativo; la percepción de la Gestión por Resultados lo hace en 0.940 de unidad categórica. El nivel de Correlación es Alta.

## V. DISCUSIÓN

### ***Respecto al objetivo específico (1) Identificar el nivel de eficacia del proceso administrativo:***

La percepción de nivel de la eficacia del proceso administrativo es “REGULAR” y equivale a 3.34. Asimismo, el 50% de los encuestados tuvieron un nivel de percepción < a 3 y el otro 50% > a 3. Dicho resultado, se refuta el estudio de Fustamante (2020) reflejó que la eficacia del proceso administrativo y la asignación de recursos fue baja con un 0.314, ya que, no gestionan acciones de mejora en los procesos administrativos por lo que el nivel de cumplimientos de los objetivos del programa es deficiente.

Por todo lo mencionado, se respalda la teoría de la eficacia según Chiavenato (2019) manifiesta que la eficacia se enfoca en el grado de alcanzar con éxito el logro de los objetivos, es decir aprovechar de manera óptima los recursos para así obtener una gestión administrativa eficaz, por lo que se lograría que la organización puede desarrollarse en función a sus objetivos y metas. En este sentido se valida los resultados obtenidos en la investigación.

### ***Respecto al objetivo (2) Identificar el nivel de la gestión por resultados:***

La percepción del nivel de la gestión por resultados es “REGULAR” y equivale a 3.29. Asimismo, el 50% de los encuestados tuvieron un nivel de percepción < a 3 y el otro 50% > a 3. Dicho resultado, afirma lo obtenido por Cuevas (2020) en su tesis titulada gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño fueron “buena” con un Rho de 0.499, lo cual se confirma que en esa institución se considera en gran medida la consecución de los resultados, por lo que se contribuye al logro de las metas prioritarias de la institución.

En base a lo expuesto, se corrobora la teoría de la Gestión por Resultados, según Robbins (2009) se enfoca en las acciones estratégicas que se pueden desarrollar para alcanzar los resultados de manera preliminar, en donde se genera un compromiso más cercano en relación a los recursos utilizados de manera necesaria. En este sentido se valida los resultados obtenidos en la investigación.

***Respecto al objetivo específico (3) Relacionar el nivel de Gestión de planes y programas con el Proceso Administrativo.***

Se halló que existe una relación alta entre la gestión de planes y programas y el proceso administrativo, con un Rho de 0.796 y una confiabilidad de 99%. Dicho resultado, se apoya lo obtenido por Rabanal (2020) reflejó que los procesos administrativos y el cumplimiento de metas fueron “positiva alta” con un 0.762, ya que, realizan actividades para mejorar el trabajo en equipo, desarrollando programas que les permite desarrollar sus capacidades con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

***Respecto al objetivo específico (4) Relacionar el nivel de Gestión Técnico – Pedagógico con el Proceso Administrativo.***

Se halló que existe una relación alta entre la gestión técnico – pedagógico y el proceso administrativo, con un Rho de 0.773 y una confiabilidad de 99%. Dicho resultado, se respalda el estudio de Rondón (2021), en su investigación titulada proceso Administrativo y desempeño directivo en educación, fue de un nivel “alta” con un Rho de 0.742, en donde se evidenció que el proceso administrativo tiene un mejor manejo de gestión administrativa en base a que se promueve talleres para desarrollar capacidades, programas de capacitaciones pedagógicos con la finalidad de mantener una buena calidad educativa.

Por lo expuesto anteriormente en los objetivos 3 y 4, se corrobora con la teoría gestión por resultados Álvarez (2012), nos dice que, una gestión transparente permite gestionar y evaluar acciones planificadas con un solo objetivo de medir los resultados. En este sentido se valida los resultados obtenidos en la investigación.

### ***Respecto al objetivo específico (5) Relacionar el nivel de Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo***

Se halló que existe una relación moderada entre la gestión de monitoreo y evaluación y el proceso administrativo, con un Rho de 0.672 y una confiabilidad de 99%. Dicho resultado, confirma lo obtenido por Macavilca (2021), reflejó que la gestión de procesos administrativos y la optimización de recursos fue “media”, ya que, no deciden implementar mejoras en las fases de los procesos de gestión por lo que no logran tener un control de calidad que conlleve a la mejora continua de los procesos.

En base a lo mencionado, se respalda la teoría de Maldonado & Galíndez (2013) nos dice que el proceso de evaluación y monitoreo da como resultado una información sistémica que servirá para toma de decisiones pertinentes en forma y tiempo real para dar soluciones a los problemas recurrentes.

### ***Respecto al objetivo específico (6) Relacionar el nivel de Gestión de Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo***

Se halló que existe una relación moderada entre la gestión de desarrollo del personal y el proceso administrativo, con un Rho de 0.692 y una confiabilidad de 99%. Dicho resultado, se afirma el estudio de Vilca (2020) en los resultados se reflejó que la gestión por resultados es “positiva considerable” con un Rho 0.593, por lo que aún se presentan deficiencias de organización, esto lleva a una mala comunicación interna entre los trabajadores en donde no se obtienen los resultados esperados, es por ello que propusieron el logro de resultados tomando decisiones estratégicas dentro de la empresa.

Por lo expuesto, se corrobora con la teoría de Álvarez (2012) menciona que, orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes son necesarios para la implementación de la gestión por resultados.

### ***Respecto al objetivo específico (7) Contrastar hipótesis de relación del proceso administrativo y la gestión por resultados.***

Se halló que existe una relación alta entre el proceso administrativo y gestión por resultados, con un Rho de 0.801 y una confiabilidad de

99%. Dicho resultado, se afirma el estudio de Grández (2018) en su tesis procesos administrativos y su influencia en la gestión empresarial fue “positiva alta” con un Rho de 0.978, lo cual se confirma que mejoran las estrategias en los procesos paracada área, analizando sus deficiencias y debilidades para lograr los resultados en los tiempos planteados de la empresa.

En base a lo expuesto anteriormente, se respalda la teoría de la administración clásica, según Chiavenato (2019) menciona que se centraba en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos como áreas, departamentos o persona como ocupantes de cargos, ejecutantes de tareas.



## VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones son las que responden a las interrogantes de la investigación, así mismo como los objetivos y finalmente ratifican, validan, aceptan o rechazan a las hipótesis planteadas.

### ***Respecto al objetivo (1): Identificar el nivel de los procesos administrativos en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022.***

Se concluye que: el promedio es 3.34, “Regular” y la mediana es 3.00. Respecto a la interrogante: *¿Cuál es el nivel de eficacia del proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?*, es “Regular”. Se acepta la  $H_1$ : “El nivel de eficacia del proceso administrativo, es medio”.

### ***Respecto al objetivo (2) Identificar el nivel de la gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022.***

Se concluye que: el promedio es 3,29, “Regular” y la mediana es de 3.00. Respecto a la interrogante: *¿Cuál es el nivel de gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima?*, es “Regular”. Se acepta la  $H_2$ : “El nivel de la gestión por resultados, es medio”.

### ***Respecto al objetivo específico (3) Relacionar el nivel de Gestión de Planes y Programas con el Proceso Administrativo.***

Se concluye que: el coeficiente de correlación es de 79,6%, “Alta”. Respecto a la interrogante: *¿Cuál es el nivel de la gestión de planes y programas con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?*, es “Alta”. Se acepta la  $H_3$ : “La relación del nivel de la gestión de planes y programas con los procesos administrativos, es directa”.

### ***Respecto al objetivo específico (4) Relacionar el nivel de Gestión técnico – pedagógico con el Proceso Administrativo.***

Se concluye que: el coeficiente de correlación es de 77.3%, “Alta”. Respecto a la interrogante: *¿Cuál es el nivel de la gestión técnico- pedagógica con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?*, es “alta”. Se acepta la  $H_4$ : “La relación del nivel de la gestión técnico - pedagógico con los procesos administrativos, es directa”.

### **Respecto al objetivo específico (5) Relacionar el nivel de Gestión de Monitoreo y Evaluación con el Proceso Administrativo**

Se concluye que: el coeficiente de correlación de 67.2%, “Moderada”. Respecto a la interrogante: *¿Cuál es el nivel de la gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?*, es “Moderada”. Se acepta la  $H_5$ : *“La relación del nivel de la gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo, es directa”*.

### **Respecto al objetivo específico (6) Relacionar el nivel de Gestión de Desarrollo del Personal con el Proceso Administrativo**

Se concluye que: el coeficiente de correlación de 69.2% “Moderada”. Respecto a la interrogante: *¿Cuál es el nivel de la gestión de desarrollo del personal con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?*, es “Moderada”. Se acepta la  $H_6$ : *La relación del nivel de la gestión de desarrollo del personal con el proceso administrativo, es directa*.

### **Respecto al objetivo específico (7) Contrastar hipótesis de relación del proceso administrativo y la gestión por resultados.**

Se concluye que el coeficiente de correlación de 80,1% “Alta”. Respecto a la interrogante: *¿Qué relación existe entre el proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima?* es “Alta”. Se acepta la  $H_7$ : *“Existe una relación directa entre el proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima”*.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **1. Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores de campo de la administración.**

Podríamos enfocar en un nuevo diseño, pasar de diseño no experimental a otro experimental manteniendo la “*Eficacia del Proceso Administrativo y Gestión por Resultados*”. Teniendo otro enfoque para comparar con el diseño de la presente investigación.

### **2. Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.**

Se recomienda plantear problemas descriptivo correlacionales- causales, a fin de cuantificar el nivel de la “*Eficacia del Proceso Administrativo y Gestión por Resultados*”.

### **3. Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.**

Se recomienda proponer nuevas hipótesis desde “*Existe una relación directa entre el proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022.* a “*Hay impacto directo entre el proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, Chancay, 2022*”.

### **4. Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al director de la Institución.**

Se recomienda mantener y mejorar la “*Eficacia del Proceso Administrativo y Gestión por Resultados*”. Es por ello, que se recomienda al director, implementar programas de capacitación para el personal administrativo y docentes, con la finalidad de comprender la importancia de establecer todas las fases de los procesos de gestión, así mismo, mejorar los procesos de seguimiento y control que permitan demostrar los resultados de manera oportuna para alcanzar los objetivos establecidos en el plan institucional. Por último, se recomienda realizar una retroalimentación cada cierto tiempo, a fin de identificar, corregir y fortalecer la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay 2022.

## REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima-Perú: Instituto Pacífico.
- Bagnara, M. (2014). *Propuesta de rediseño y/o readecuación de los procesos administrativos de las líneas de apoyo de Innovachile, críticas para la dirección regional de Corfo Los Lagos*. Universidad de Chile.  
Obtenido de [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102359/cf-bagnara\\_mv.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102359/cf-bagnara_mv.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Ciencias estratégicas*.  
doi:rces.v25n38.a1
- Cedeño Troya, F., & Pérez Iglesias, C. (2021). Modelo de gestión administrativa para proponer procesos de industrialización de cacao. *Ciencia y Tecnología*.
- Chiavenato, A. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7° ed.). Pearson Educación de México S.A de C.V.
- Chiavenato, I. (2016). *Planeación estratégica*. México: McGraw- Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Cuevas, E. (2021). *Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N° 3 Lima*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70398/Cuevas\\_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70398/Cuevas_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Drucker, P. (s.f.). *La gerencia de empresas*. Montclair, Nueva Jersey.

Duque, O. (2018). *Procesos administrativos*. Bogotá.

doi:file:///C:/Users/pc/Downloads/94%20PROCESOS%20ADMINISTRATIVOS.pdf

Espinoza, E. N. (2019). *Diseño de un manual de gestión de procesos para la cooperativa de taxis León Febres Cordero*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Guayaquil. Obtenido de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45515/1/DISE%C3%91O-DE-UN-MANUAL-DE-GESTI%C3%93N-DE-PROCESOS-PARA-LA-COOPERATIVA-DE-TAXIS-LE%C3%93N-FEBRES-CORDERO..pdf>

Estrada, F. (2006). Hebert A. Simon y la economía organizacional. *Revista Sociedad y Economía*(11). doi:<https://www.redalyc.org/pdf/996/99616177006.pdf>

Fustamante, S. (2018). *Eficacia del Proceso Administrativo y su Relación con la Asignación de Recursos de Programa de Pensión 65, Chota*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29114/Fustamante\\_CSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29114/Fustamante_CSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, R., & García, M. (2010). *La Gestión para resultados en el desarrollo: avances y desafíos en América Latina y el Caribe*.

Grandéz, L. (2018). *Procesos administrativos y su influencia en la gestión empresarial en la Empresa Inversiones Pesqueras Kraken SAC, Callao*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19380/Grandez\\_PLN.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19380/Grandez_PLN.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Guevara, M. (2020). *Mejora del proceso administrativo en la motivación de los alumnos de la I.E 80528 José Néstor Esquivel Nuñez de Santiago de Chuco*. Universidad Privada del Norte. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27146/Guevara%20Diaz%20c%20Maria%20del%20Pilar.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.

Jiménez, B. M. (2017). *Propuesta de mejora de los procesos administrativos de la empresa Grúas Muñoz en la ciudad de Guayaquil*. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20659/1/TESIS%20Propuesta%20de%20mejora%20de%20los%20procesos%20administrativos%20de%20la%20empr esa%20Gr%c3%baas%20Mu%c3%b1oz%20en%20la%20ciudad%20.pdf>

Lazo Arrasco, J. (2013). *Pedagogía universitaria*. Lima-Perú.

López Arrillaga, C. (2019). Practica Educativa en la Educación Primaria desde la Perspectiva de la Pedagogía del Amor. *Revista Scientific*.  
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.14.280-294>

Luna, A. (2014). *Proceso administrativo, Primera edición*. Grupo Editorial Patria.  
doi:<https://www.yumpu.com/es/document/read/63144015/proceso-administrativo>

Macavilca, P. (2020). *Gestión de procesos administrativos y optimización de recursos en el Centro Educativo 5031 César Vallejo. Callao*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67295/Macavilca\\_CP A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67295/Macavilca_CP A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maldonado, C., & Galíndez, C. (2013). *Monitoreo, Evaluación y Gestión por resultados*. México: Clear.

Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las*

*Ciencias.*

Obtenido de URL:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

Meza Utia, A. (2019). Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las MYPES del sector servicio, rubro hospedaje-Juanjuí, San Martín, 2019. *Tesis*. Pucallpa-Perú.

Mineduc. (2008). *Situación del liderazgo educativo en Chile, Santiago: Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo-Ministerio de Educación/Universidad Alberto Hurtado*. Chile.

Oceda, M., & Rojas, M. (2018). La administración dinámica y la eficiencia de gestión en la municipalidad distrital de Yanacancha, 2018. Pasco-Perú.

OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*.

ONU. (2020). *Organización de las Naciones Unidas*.

PESEM. (2012-2016). Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación. Perú.

Portugal, I. (2017). *Diseño de un sistema de Gestión por Resultados para una mejora de la Capacidad Organizacional en Entidades del Sector Público caso Gobierno Autónomo Departamental de La Paz*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz - Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/15860/MAGU%20T%20I%202017%2012%20DISE%c3%91O%20DE%20UN%20SISTEMA%20DE%20GESTION%20POR%20RESULTADOS%20PARA%20UNA%20MEJORA%20DE%20LA%20CAPACIDAD%20ORGANIZACIONAL%20EN%20ENTIDADES%20DEL%20SECTOR%20PUBLIC>

Prado Fuentes, O. (2021). Simplificación Administrativa en Procesos Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Contumazá-Región Cajamarca, 2021. Lima-Perú. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72427/Prado\\_FOJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72427/Prado_FOJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Quintana, L. (2021). *El Proceso Administrativo y la Gestión de Calidad en la Corte Superior de justicia de Huaura, Lima 2021*. Huaura-Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66661>

Rabanal, J. (2019). *Procesos administrativos y cumplimiento de metas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Picota*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52441/Rabanal\\_BJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52441/Rabanal_BJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Riffo San Martín, R. (2019). *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Ríos, W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú*, Lima-2018. Lima-Perú.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias, aplicaciones*. México: Pearson Educación. doi:[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rondón, J. (2021). *Proceso administrativo y desempeño directivo en educación remota en una RED de la UGEL de San Juan de Miraflores*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71520/Rondon\\_CJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71520/Rondon_CJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)



- Sánchez, A. (2006). Peter Drucker, Innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Universidad el Bosque, Bogotá, II(2)*. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Santisteban, G. (2018). *Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en la municipalidad distrital de Huaura (2010-2016)*. Huaura-Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2403>
- UNESCO. (2020). *La UNESCO en Perú ante la emergencia del Covid-19*.
- Valderrama, S. (2013). *Metodología del trabajo universitario*.
- Vilca, B. (2020). *Gestión por resultados y la toma de decisiones en la empresa Qroma, Lima*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53811/Vilca\\_CBS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53811/Vilca_CBS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zapata, L. (2017). Planes, proyectos y programas. doi:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000300277](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000300277)

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
Proceso administrativo	Según Chiavenato (2005): "Son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, entre otros, con los que cuenta la empresa." (p. 45)	El proceso administrativo es la eficiencia de procedimiento que realiza el talento humano que labora en la IE que comprende la medida de los procedimientos seguidos por las dimensiones planificación, organización, dirección, control, con sus respectivos indicadores expresados en ítems en una determina escala de medición.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación estratégica.</li> <li>Planificación de actividades.</li> <li>Permanencia en los cargos.</li> </ul>	Ordinal	-Muy baja
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jerarquización laboral.</li> <li>Organigrama laboral</li> <li>Estándares laborales</li> <li>Respeto los manuales</li> <li>Adaptación de Funciones</li> </ul>		-Bajo
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delegación de autoridad</li> <li>Responsabilidad en las labores</li> <li>Liderazgo institucional</li> <li>Comunicación</li> </ul>		-Regular
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del desempeño</li> <li>Medidas correctivas</li> <li>Control y supervisión de labores</li> <li>Retroalimentación</li> </ul>		-Alta
						-Muy alta



## Anexo 02. Matriz de Consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
<b>TÍTULO: EFICACIA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IE NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, CHANCAY, 2022</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MÉTODO</b>
<p>Problema principal</p> <p>¿Qué relación existe entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima 2022?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>(1) ¿Cuál es el nivel de eficacia del proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p> <p>(2) ¿Cuál es el nivel de la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p> <p>(3) ¿Cuál es el nivel de gestión de planes y programas con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p> <p>(4) ¿Cuál es el nivel de gestión técnico – pedagógica con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p> <p>(5) ¿Cuál es el nivel de gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p> <p>(6) ¿Cuál es el nivel de gestión de desarrollo del personal con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p> <p>(7) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación de eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación de la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1. Identificar el nivel de eficacia del proceso administrativo</p> <p>2. Identificar el nivel de la gestión por resultados</p> <p>3. Relacionar el nivel de gestión de planes y programas con el proceso administrativo</p> <p>4. Relacionar el nivel de Gestión técnico– pedagógica con el proceso administrativo</p> <p>5. Relacionar el nivel de gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo</p> <p>6. Relacionar el nivel de gestión de desarrollo del personal con el proceso administrativo</p> <p>7. Contrastar hipótesis de relación de eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicas H<sub>1</sub>:</b> El nivel de eficacia del proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima, es medio.</p> <p>H<sub>2</sub>: El nivel de la gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, es medio.</p> <p>H<sub>3</sub>: La relación del nivel de gestión de planes y programas en la IE Nuestra Señora de Fátima, es directa.</p> <p>H<sub>4</sub>: La relación del nivel de gestión técnico - pedagógico con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima, es directa.</p> <p>H<sub>5</sub>: La relación del nivel de gestión de monitoreo y evaluación con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima, es directa.</p> <p>H<sub>6</sub>: La relación del nivel de gestión de desarrollo del personal con el proceso administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima, es directa.</p> <p>H<sub>7</sub>: La contrastación de las hipótesis nos validará la relación entre la eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados, es directa.</p>	<p><b>Variable 1: Proceso administrativo Dimensiones:</b> V1.a Planificación V1.b Organización V1.c Dirección V1.d Control</p> <p><b>Indicadores:</b> V1.a.1 Planificación estratégica V1.b.2 Planificación de actividades V1.c.3 Permanencia en los cargos V1.d.4 Jerarquización laboral V1.e.5 Organigrama laboral V1.f.6 Estándares laborales V1.g.7 Desarrollo de habilidades V1.h.8 Desarrollo del potencial humano V1.i.9 Respeto los manuales V1.j.10 Adaptación de funciones V1.k.11 Delegación de autoridad V1.l.12 Responsabilidad en las labores V1.m.13 Liderazgo institucional V1.n.14 Comunicación V1.ñ.15 Evaluación del desempeño V1.o.16 Medidas correctivas V1.p.17 Control y supervisión de labores V1.r.18 Retroalimentación</p> <p><b>Variable 2: Gestión por resultados Dimensiones:</b> V2.a Gestión de planes y programas V2.b Gestión técnico-pedagógica V2.c Gestión de monitoreo y evaluación V2.d Gestión del desarrollo de personal</p> <p><b>Indicadores:</b> V2.a.1 Proyecto institucional V2.b.2 Planificación anual de trabajo V2.c.3 Planeamiento operativo institucional V2.d.4 Compromiso de desempeño institucional V2.e.5 Acompañamiento pedagógico V2.f.6 Reuniones de trabajo colegiado V2.g.7 Planificación de monitoreo V2.h.8 Seguimiento al desempeño profesional V2.i.9 Sensibilización V2.j.10 Competencias V2.k.11 Capacitaciones</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental Transversal</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Validación interna:</b> Método de Alfa de Cronbach</p> <p><b>Validación externa:</b> Juicio de expertos</p>

**Anexo 03.** Cuestionario sobre el Proceso Administrativo en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022.

<b>MEDICIÓN: PROCESO ADMINISTRATIVO</b>						
<b>Instrucciones:</b> Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas:						
(1) Muy baja      (2) Baja      (3) Regular      (4) Alta      (5) Muy alta						
	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	¿Cómo calificaría el nivel de planificación estratégica en la IE en relación a la gestión por resultados?					
02	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de actividades en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
03	¿Cómo calificaría el nivel de permanencia de cargo en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
04	¿Cómo calificaría el nivel de jerarquización laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
05	¿Cómo calificaría el nivel de organigrama laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
06	¿Cómo calificaría el grado de estándares laborales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
07	¿Cómo calificaría el grado de respetar los manuales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
08	¿Cómo calificaría el nivel de adaptación de funciones en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
09	¿Cómo calificaría el grado de delegación de autoridad en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
10	¿Cómo calificaría el grado de responsabilidad en las labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
11	¿Cómo calificaría el nivel de liderazgo institucional en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
12	¿Cómo calificaría el nivel de comunicación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
13	¿Cómo calificaría el nivel de medidas correctivas en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
14	¿Cómo calificaría el nivel de evaluación de desempeño en las labores por la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
15	¿Cómo calificaría el nivel de control y supervisión de labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					
16	¿Cómo calificaría el nivel de retroalimentación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?					

**Anexo 04.** Cuestionario sobre la Gestión por resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022.

<b>MEDICIÓN NIVEL DE GESTIÓN POR RESULTADOS</b>						
<b>Instrucciones:</b> Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos						
Responda con las alternativas:						
(1) Muy bajo    (2) Bajo    (3) Regular    (4) Alta    (5) Muy alta						
	<b>Preguntas</b>	1	2	3	4	5
<b>01</b>	¿Cómo calificaría el nivel de proyecto institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>02</b>	¿Cómo calificaría el nivel de planificación anual de trabajo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>03</b>	¿Cómo calificaría el nivel de planeamiento operativo institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>04</b>	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>05</b>	¿Cómo calificaría el nivel del acompañamiento pedagógico en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>06</b>	¿Cómo calificaría el nivel de las reuniones de trabajo colegiado en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>07</b>	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de monitoreo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>08</b>	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de desempeño profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>09</b>	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización del personal en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>10</b>	¿Cómo calificaría el nivel de competencias profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					
<b>11</b>	¿Cómo calificaría el nivel de capacitaciones en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?					

## Anexo 05. Alfa general de prueba piloto

### Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES v1 (Eficacia del Proceso Administrativo)

##### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	16

### Interpretación:

Dado que se realizó una prueba piloto del cuestionario para medir el Proceso Administrativo aplicado a 30 unidades de estudio que representan el 100% para tal prueba con un número de 16 ítems, se ha obtenido un ALFA DE CRONBACH de 0.970 que nos indica una viabilidad que se representa como bueno, por tanto, se puede aplicar todas las unidades de estudio que comprende mi muestra.

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítems1	61,87	66,464	,816	,968
ítems2	61,70	68,217	,779	,969
ítems3	61,83	67,454	,755	,969
ítems4	61,80	66,786	,790	,969
ítems5	61,80	67,545	,783	,969
ítems6	61,63	65,826	,899	,967
ítems7	61,67	69,057	,746	,969
ítems8	61,67	65,264	,902	,967
ítems9	61,73	67,099	,844	,968
ítems10	61,77	67,909	,719	,970
ítems11	61,63	67,275	,830	,968
ítems12	61,70	67,390	,724	,970
ítems13	61,90	65,886	,839	,968
ítems14	61,73	68,409	,789	,969
ítems15	61,67	66,161	,887	,967
ítems16	61,90	66,783	,820	,968



## Fiabilidad

### Escala: ALL VARIABLES v2 (Gestión por resultados)

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	11

### **Interpretación:**

Dado que se realizó una prueba piloto del cuestionario para medir la Gestión por resultados aplicado a 30 unidades de estudio que representan el 100% para tal prueba con un número de 11 ítems, se ha obtenido un ALFA DE CRONBACH de 0.952 que nos indica una viabilidad que se representa como bueno, por tanto, se puede aplicar todas las unidades de estudio que comprende mi muestra.

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítems1	41,27	29,789	,750	,949
ítems2	41,33	30,092	,760	,949
ítems3	41,47	30,257	,734	,949
ítems4	41,13	30,464	,781	,948
ítems5	41,13	29,085	,841	,946
ítems6	41,17	29,661	,773	,948
ítems7	41,27	29,306	,758	,949
ítems8	41,27	29,444	,879	,944
ítems9	41,37	29,895	,751	,949
ítems10	41,27	29,237	,912	,943
ítems11	41,33	30,092	,694	,951

## **Anexo 06.** Validez de juicio de experto 1

### **VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: EFICACIA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IE NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, CHANCAY, 2022.**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar en instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación. Eficacia del Proceso Administrativo y Gestión por Resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022. Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de evaluación son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO**

#### **Definición de la variable: Procesos Administrativos**

Los procesos administrativos son todas esas etapas que se debe seguir con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas de una organización.

Según Chiavenato, A. (2005), son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, entre otros, con los que cuenta la empresa. (p. 45)

#### **Dimensiones de la primera variable:**

-Dimensión 1: Planificación, se define, plantear interrogantes qué se debe hacer, cuándo, cómo y qué acciones se debe ejecutar para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 2: Organización, se refiere, que una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 3: Dirección, se define, la función administrativa antecedido por la planeación y organización. Cuya tarea es imprimir acción y dinamismo poniendo en marcha los recursos humanos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 4: Control, se define, en asegurar los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se cifran lo más posible a los objetivos establecidos. Cuya esencia reside en comprobar sí o no del logro alcanzado. Chiavenato (2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	Planificación estratégica	¿Cómo calificaría el nivel de planificación estratégica en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Planificación de actividades	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de actividades en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Permanencia en los cargos	¿Cómo calificaría el nivel de permanencia de cargo en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
Organización	Jerarquización laboral	¿Cómo calificaría el nivel de jerarquización laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Organigrama laboral	¿Cómo calificaría el nivel de organigrama laboral en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Estándares laborales	¿Cómo calificaría el grado de estándares laborales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Respetar los manuales	¿Cómo calificaría el grado de respetar los manuales en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Adaptación de funciones	¿Cómo calificaría el nivel de adaptación de funciones en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Dirección	Delegación de autoridad	¿Cómo calificaría el grado de delegación de autoridad en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Responsabilidad en las labores	¿Cómo calificaría el grado de responsabilidad en las labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Liderazgo institucional	¿Cómo calificaría el nivel de liderazgo institucional en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Cómo calificaría el nivel de comunicación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Control	Evaluación del desempeño	¿Cómo calificaría el nivel de evaluación de desempeño en las labores por la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Medidas correctivas	¿Cómo calificaría el nivel de medidas correctivas en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Control y supervisión de labores	¿Cómo calificaría el nivel de control y supervisión de labores en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Retroalimentación	¿Cómo calificaría el nivel de retroalimentación en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	

## **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS**

### **Definición de la variable: Gestión por resultados**

Gestión por resultados es entendida operacionalmente como la medición de la eficacia de las acciones administrativas pedagógicas y comunales que se realiza en toda organización.

Álvarez, J. (2012) indica que la Gestión por resultados son pensamientos afines con el desempeño de poder brindar actividades con eficacia y poder, esto describe al impacto de las habilidades determinadas en las empresas para que así la dirección pública pueda laborar con total responsabilidad.

### **Dimensiones de la segunda variable:**

-Dimensión 1: Gestión de planes y programas, se entiende como un documento de trabajo que recopila y concreta objetivos que se desean lograr en un determinado tiempo.

-Dimensión 2: Gestión técnico pedagógica, se refiere, Mineduc (2008), consiste recabar información necesaria para toma decisiones correctas, gestionar recursos, supervisar y acompañar el trabajo docente.

-Dimensión 3: Gestión de monitoreo y evaluación, consiste en permanente seguimiento para medir el uso adecuado del currículo nacional y constatar su aporte eficiente en las instituciones educativas y para su formación continua de los facilitadores.

-Dimensión 4: Gestión del desarrollo del personal, se define, Álvarez (2012) menciona "orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes que son necesarios para la implementación de la gestión por resultados.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión de planes y programas	Proyecto institucional	¿Cómo calificaría el nivel de proyecto institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Planificación anual de trabajo	¿Cómo calificaría el nivel de planificación anual de trabajo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Planteamiento operativo institucional	¿Cómo calificaría el nivel de planeamiento operativo institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión técnico-pedagógica	Compromiso de desempeño institucional	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Acompañamiento pedagógico	¿Cómo calificaría el nivel del acompañamiento pedagógico en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Reuniones de trabajo colegiado	¿Cómo calificaría el nivel de las reuniones de trabajo colegiado en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión de monitoreo y evaluación	Planificación de monitoreo	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de monitoreo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Seguimiento de desempeño del personal	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de desempeño profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión del desarrollo del personal	Sensibilización	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización del personal en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Competencias	¿Cómo calificaría el nivel de competencias profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Capacitaciones	¿Cómo calificaría el nivel de capacitaciones en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Díaz Torres, William Ricardo DNI 18140172**

Especialidad del validador: Licenciado en Administración, Magíster en Administración Estratégica.




---

**Firma del Experto Informante**

## **Anexo 07.** Validez de juicio de experto 2

### **VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: EFICACIA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IE NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, CHANCAY, 2022.**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar en instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación. Eficacia del Proceso Administrativo y Gestión por Resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022. Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de evaluación son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO**

#### **Definición de la variable: Procesos Administrativos**

Los procesos administrativos son todas esas etapas que se debe seguir con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas de una organización.

Según Chiavenato, A. (2005), son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, entre otros, con los que cuenta la empresa. (p. 45)

#### **Dimensiones de la primera variable:**

-Dimensión 1: Planificación, se define, plantear interrogantes qué se debe hacer, cuándo, cómo y qué acciones se debe ejecutar para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 2: Organización, se refiere, que una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 3: Dirección, se define, la función administrativa antecedido por la planeación y organización. Cuya tarea es imprimir acción y dinamismo poniendo en marcha los recursos humanos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 4: Control, se define, en asegurar los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se cifran lo más posible a los objetivos establecidos. Cuya esencia reside en comprobar sí o no del logro alcanzado. Chiavenato (2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	Planificación estratégica	¿Cómo calificaría el nivel de planificación estratégica en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Planificación de actividades	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de actividades en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Permanencia en los cargos	¿Cómo calificaría el nivel de permanencia de cargo en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Organización	Jerarquización laboral	¿Cómo calificaría el nivel de jerarquización laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Organigrama laboral	¿Cómo calificaría el nivel de organigrama laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Estándares laborales	¿Cómo calificaría el grado de estándares laborales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Respetar los manuales	¿Cómo calificaría el grado de respetar los manuales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Adaptación de funciones	¿Cómo calificaría el nivel de adaptación de funciones en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Dirección	Delegación de autoridad	¿Cómo calificaría el grado de delegación de autoridad en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Responsabilidad en las labores	¿Cómo calificaría el grado de responsabilidad en las labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Liderazgo institucional	¿Cómo calificaría el nivel de liderazgo institucional en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Cómo calificaría el nivel de comunicación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Control	Evaluación del desempeño	¿Cómo calificaría el nivel de evaluación de desempeño en las labores por la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Medidas correctivas	¿Cómo calificaría el nivel de medidas correctivas en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Control y supervisión de labores	¿Cómo calificaría el nivel de control y supervisión de labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Retroalimentación	¿Cómo calificaría el nivel de retroalimentación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	



## **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS**

### **Definición de la variable: Gestión por resultados**

Gestión por resultados es entendida operacionalmente como la medición de la eficacia de las acciones administrativas pedagógicas y comunales que se realiza en toda organización.

Álvarez, J. (2012) indica que la Gestión por resultados son pensamientos afines con el desempeño de poder brindar actividades con eficacia y poder, esto describe al impacto de las habilidades determinadas en las empresas para que así la dirección pública pueda laborar con total responsabilidad.

### **Dimensiones de la segunda variable:**

-Dimensión 1: Gestión de planes y programas, se entiende como un documento de trabajo que recopila y concreta objetivos que se desean lograr en un determinado tiempo.

-Dimensión 2: Gestión técnico pedagógica, se refiere, Mineduc (2008), consiste recabar información necesaria para toma decisiones correctas, gestionar recursos, supervisar y acompañar el trabajo docente.

-Dimensión 3: Gestión de monitoreo y evaluación, consiste en permanente seguimiento para medir el uso adecuado del currículo nacional y constatar su aporte eficiente en las instituciones educativas y para su formación continua de los facilitadores.

-Dimensión 4: Gestión del desarrollo del personal, se define, Álvarez (2012) menciona "orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes que son necesarios para la implementación de la gestión por resultados.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión de planes y programas	Proyecto institucional	¿Cómo calificaría el nivel de proyecto institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Planificación anual de trabajo	¿Cómo calificaría el nivel de planificación anual de trabajo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Planteamiento operativo institucional	¿Cómo calificaría el nivel de planeamiento operativo institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión técnico-pedagógica	Compromiso de desempeño institucional	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Acompañamiento pedagógico	¿Cómo calificaría el nivel del acompañamiento pedagógico en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Reuniones de trabajo colegiado	¿Cómo calificaría el nivel de las reuniones de trabajo colegiado en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión de monitoreo y evaluación	Planificación de monitoreo	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de monitoreo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Seguimiento de desempeño del personal	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de desempeño profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión del desarrollo del personal	Sensibilización	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización del personal en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Competencias	¿Cómo calificaría el nivel de competencias profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Capacitaciones	¿Cómo calificaría el nivel de capacitaciones en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruíz Huaraz, Carlos Bernardino DNI:06690483**

Especialidad del validador: Doctor en Educación y Dirección de Empresas.



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante

## **Anexo 08.** Validación de juicio de experto 3

### **VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE: EFICACIA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IE NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, CHANCAY, 2022.**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar en instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación. Eficacia del Proceso Administrativo y Gestión por Resultados en la IE Nuestra Señora de Fátima, 2022. Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de evaluación son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante es decir debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PROCESO ADMINISTRATIVO**

#### **Definición de la variable: Procesos Administrativos**

Los procesos administrativos son todas esas etapas que se debe seguir con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas de una organización.

Según Chiavenato, A. (2005), son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, entre otros, con los que cuenta la empresa. (p. 45)

#### **Dimensiones de la primera variable:**

-Dimensión 1: Planificación, se define, plantear interrogantes qué se debe hacer, cuándo, cómo y qué acciones se debe ejecutar para alcanzar los objetivos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 2: Organización, se refiere, que una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 3: Dirección, se define, la función administrativa antecedido por la planeación y organización. Cuya tarea es imprimir acción y dinamismo poniendo en marcha los recursos humanos. Chiavenato (2016).

-Dimensión 4: Control, se define, en asegurar los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se cifran lo más posible a los objetivos establecidos. Cuya esencia reside en comprobar sí o no del logro alcanzado. Chiavenato (2016).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación	Planificación estratégica	¿Cómo calificaría el nivel de planificación estratégica en la IE en relación a la gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Planificación de actividades	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de actividades en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Permanencia en los cargos	¿Cómo calificaría el nivel de permanencia de cargo en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Organización	Jerarquización laboral	¿Cómo calificaría el nivel de jerarquización laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Organigrama laboral	¿Cómo calificaría el nivel de organigrama laboral en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Estándares laborales	¿Cómo calificaría el grado de estándares laborales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Respetar los manuales	¿Cómo calificaría el grado de respetar los manuales en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Adaptación de funciones	¿Cómo calificaría el nivel de adaptación de funciones en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Dirección	Delegación de autoridad	¿Cómo calificaría el grado de delegación de autoridad en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Responsabilidad en las labores	¿Cómo calificaría el grado de responsabilidad en las labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Liderazgo institucional	¿Cómo calificaría el nivel de liderazgo institucional en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Cómo calificaría el nivel de comunicación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Control	Evaluación del desempeño	¿Cómo calificaría el nivel de evaluación de desempeño en las labores por la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Medidas correctivas	¿Cómo calificaría el nivel de medidas correctivas en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Control y supervisión de labores	¿Cómo calificaría el nivel de control y supervisión de labores en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Retroalimentación	¿Cómo calificaría el nivel de retroalimentación en la IE en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	

## **MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS**

### **Definición de la variable: Gestión por resultados**

Gestión por resultados es entendida operacionalmente como la medición de la eficacia de las acciones administrativas pedagógicas y comunales que se realiza en toda organización.

Álvarez, J. (2012) indica que la Gestión por resultados son pensamientos afines con el desempeño de poder brindar actividades con eficacia y poder, esto describe al impacto de las habilidades determinadas en las empresas para que así la dirección pública pueda laborar con total responsabilidad.

### **Dimensiones de la segunda variable:**

-Dimensión 1: Gestión de planes y programas, se entiende como un documento de trabajo que recopila y concreta objetivos que se desean lograr en un determinado tiempo.

-Dimensión 2: Gestión técnico pedagógica, se refiere, Mineduc (2008), consiste recabar información necesaria para toma decisiones correctas, gestionar recursos, supervisar y acompañar el trabajo docente.

-Dimensión 3: Gestión de monitoreo y evaluación, consiste en permanente seguimiento para medir el uso adecuado del currículo nacional y constatar su aporte eficiente en las instituciones educativas y para su formación continua de los facilitadores.

-Dimensión 4: Gestión del desarrollo del personal, se define, Álvarez (2012) menciona "orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes que son necesarios para la implementación de la gestión por resultados.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión de planes y programas	Proyecto institucional	¿Cómo calificaría el nivel de proyecto institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Planificación anual de trabajo	¿Cómo calificaría el nivel de planificación anual de trabajo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Planteamiento operativo institucional	¿Cómo calificaría el nivel de planeamiento operativo institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión técnico-pedagógica	Compromiso de desempeño institucional	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Acompañamiento pedagógico	¿Cómo calificaría el nivel del acompañamiento pedagógico en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Reuniones de trabajo colegiado	¿Cómo calificaría el nivel de las reuniones de trabajo colegiado en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión de monitoreo y evaluación	Planificación de monitoreo	¿Cómo calificaría el nivel de planificación de monitoreo en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Seguimiento de desempeño del personal	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de desempeño profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
Gestión del desarrollo del personal	Sensibilización	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización del personal en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Competencias	¿Cómo calificaría el nivel de competencias profesional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	
	Capacitaciones	¿Cómo calificaría el nivel de capacitaciones en la IE en relación al nivel del proceso administrativo?	1	1	1	1	

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Solís Trujillo, Beymar Pedro DNI: 40290670**

**Especialidad del validador: Magíster en Administración, Doctor en Educación.**




---

**Firma del Experto Informante**

**Anexo 09. Matriz de recolección de 50 datos para la variable Proceso Administrativo - Excel**

INDICADORES	PROCESO ADMINISTRATIVO																	Ht.G.
	PLANIFICACIÓN			ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN				CONTROL					
	¿Cómo calificará el nivel de planificación estratégica en la IE en relación a lo que tiene por costumbre?	¿Cómo calificará el nivel de planificación de actividades en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de permanencia de cargo en la IE en relación al nivel de estabilidad?	¿Cómo calificará el nivel de jerarquización laboral en la IE en relación al nivel de estabilidad?	¿Cómo calificará el nivel de organigrama laboral en la IE en relación al nivel de estabilidad?	¿Cómo calificará el grado de ordenarse laboral en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el grado de respetar las manual en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de adaptación de funciones en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el grado de delegación de autoridad en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el grado de responsabilidad en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de liderazgo institucional en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de comunicación en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de evaluación de desempeño en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de medidas correctivas en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de supervisión de labores en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?	¿Cómo calificará el nivel de retroalimentación en la IE en relación al nivel de gestión por cuatrimestre?		
	Planificación Estratégica	Planificación de actividades	Permanencia de cargo	Jerarquización laboral	Organigrama laboral	Ordenarse laborales	Respetar las manuales	Adaptación de funciones	Delegación de autoridad	Responsabilidad en la	Liderazgo institucional	Comunicación	Evaluación de desempeño	Medidas correctivas	Control y supervisión	Retroalimentación		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.81	
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.19	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	
4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4.13	
5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3.06	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3.00	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.89	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3.88	
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2.94	
11	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3.13	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4.00	
13	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3.00	
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.06	
15	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2.81	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.94	
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.06	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	
20	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3.00	
21	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3.56	
22	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3.44	
23	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3.89	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	
26	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2.94	
27	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3.06	
28	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2.81	
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.89	
30	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3.50	
31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.81	
32	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3.06	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	
34	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2.56	
35	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3.06	
36	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.31	
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2.94	
38	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3.25	
39	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2.69	
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.88	
41	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3.31	
42	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.31	
43	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3.25	
44	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.19	
45	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3.13	
46	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.13	
47	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3.19	
48	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3.06	
49	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.13	
50	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3.25	

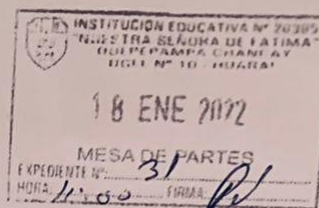




**Anexo 11.** Carta Solicitud de Investigación en la I.E Nuestra Señora de Fátima.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20395**  
**NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA**  
Quepepampa - Chancay



959514079

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

Chancay, 18 de enero del 2022

Señor  
**Mag. Alexander Villar Sánchez**  
Director  
Presente. –

**Asunto: Permiso y Autorización**

**DEYSI GIANELLY LUYO SALAZAR**, identificado con DNI: **74070472**, con domicilio en Quepepampa Mz C Lt 21, ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad me encuentro cursando el Taller de Titulación de la Universidad César Vallejo, filial Lima Norte y para fines de desarrollar mi tesis necesito el uso de datos y aplicar una encuesta al personal administrativo y docentes del centro educativo.

Asimismo, requiero la autorización para que a la finalización se publique la tesis titulada:

**"Eficacia del proceso administrativo y la gestión por resultados en la I.E Nuestra Señora de Fátima, 2022"**.

**POR LO EXPUESTO:**

Solicito a su digno despacho extenderme el permiso y autorización solicitado para la ejecución de la indicada investigación.

Deysi Gianelly Luyo Salazar  
DNI: 74070472  
Celular: 972733885  
Correo: deysi181014@gmail.com

## Anexo 12. Cuestionario para medir las variables a través del Google Forms.

Preguntas Respuestas 50 Configuración

Sección 1 de 2

### Cuestionario sobre los Procesos administrativos en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, 2022.

Instrucciones: Por favor, expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.  
1=Muy Bajo ; 2=Bajo ; 3=Regular ; 4=Alta : 5=Muy Alta

Correo \*

Correo válido .....

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

1. ¿Cómo calificaría el nivel de planificación estratégica en la IE en relación a la gestión por resultados? \*

1. Muy bajo
2. Bajo
3. Regular
4. Alta
5. Muy alta

Preguntas Respuestas 50 Configuración

Sección 2 de 2

### Cuestionario sobre la gestión por resultados en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, 2022.

Instrucciones: Por favor, expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.  
1=Muy Bajo ; 2=Bajo ; 3=Regular ; 4=Alta : 5=Muy Alta

17. ¿Cómo calificaría el nivel de proyecto institucional en la IE en relación al nivel del proceso administrativo? \*

1. Muy bajo
2. Bajo
3. Regular
4. Alta
5. Muy alta

### Anexo 13. Evidencias



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.



Fecha: 27/01/2022  
Lugar: I.E Nuestra Señora de Fátima, Chancay.