



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño directivo y gestión administrativa de una institución
educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Manay Gastelo, Luis Santiago (orcid.org/0000-0001-5160-2608)

ASESOR:

Dr. Centurión Cabanillas, Carlos Alberto: (orcid.org/0000-0002-5301-0291)

CO-ASESORA

Dra. Arrunategui Huamán, Betsy Pamela: (orcid.org/0000-0001-6240-2804)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatória

A mis padres por el apoyo Incondicional, por inculcarme valores, los cuales me han ayudado en los momentos difíciles. A mi esposa por su ayuda para alcanzar la meta planteada, a mis hijas que son mi motor y motivo de superación.

Luis Santiago

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme y darme la fortaleza necesaria para lograr esta meta trazada en mi vida. A la plana docente de la Universidad Cesar Vallejo, por su valioso apoyo en esta investigación, a mis padres, esposa e hijas por sus palabras de aliento y apoyo durante los estudios realizados.

Luis Santiago

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatória	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	14
3.2. Variables.....	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Población en estudio</i>	15
Tabla 2 <i>Nivel de desempeño directivo en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.</i>	19
Tabla 3 <i>Nivel de gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque</i>	19
Tabla 4 <i>Análisis de normalidad de las variables</i>	20
Tabla 5 <i>Relación entre el desempeño directivo y la dimensión planificación administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque</i>	21
Tabla 6 <i>Relación entre el desempeño directivo y la dimensión organización administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque</i>	21
Tabla 7 <i>Relación entre el desempeño directivo y la dimensión dirección administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.</i>	22
Tabla 8 <i>Relación entre el desempeño directivo y la dimensión control en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.</i>	22
Tabla 9 <i>Relación entre el desempeño directivo y la variable dependiente gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.</i>	23

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí. Se empleó la metodología de tipo básica, un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población muestral fue de 20 docentes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, los cuestionarios para cada variable. De los resultados descriptivos, se obtuvo que el 55% de los docentes indican que el desempeño directivo se encuentra en un nivel eficiente y el 45% restante un nivel regular, por otro lado, el 70% practican de forma adecuada la gestión administrativa, mientras que el 30 % cuenta con un nivel regular. Respecto al resultado inferencial se obtuvo una relación positiva alta y significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa ($r= 0,821$) a sí mismo en la presente investigación se describe las relaciones que se encontraron en cada una de las dimensiones desempeño directivo; los aspectos pedagógicos, la cultura en la escuela y la gestión según sus condiciones de enseñanza y la dimensión Administrativa; se encontró la relación con la planificación, organización, dirección y control.

Palabras clave: Desempeño directivo, gestión administrativa, organización y planificación.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between management performance and administrative management in an educational institution in the Mochumí district. The basic type methodology was used, a non-experimental design, with a quantitative approach and correlational scope. The sample population was 20 teachers. The data collection technique was the survey and the instrument, the questionnaires for each variable. From the descriptive results, it was obtained that 55% of the teachers indicate that the managerial performance is at an efficient level and the remaining 45% a regular level, on the other hand, 70% practice administrative management adequately, while that 30 has a regular level. Regarding the result in reference, a high and significant positive relationship was obtained between managerial performance and administrative management ($r= 0.821$). In the present investigation, the relationships found in each of the dimensions are described; in the Management Performance dimension; The pedagogical aspects, the culture in the school and the management were found according to their teaching conditions and the Administrative dimension; the relationship with planning, Organization, Direction and Control was found.

Keywords: Executive performance, administrative management, organization and planning

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, mejorar el desempeño directivo para lograr el crecimiento óptimo del trabajo educativo, conlleva a una buena gestión que implica una adecuada planificación institucional, condiciones operativas y el ejercicio pedagógico que involucran la función o desempeño de un directivo, obteniendo logros y metas en la gestión administrativa (Kaso, 2019). Brindan apoyo en las esferas académica y administrativa a través de conjuntos de instrucciones para realizar tareas y lograr metas desafiantes, como facilitadores y solucionadores de problemas (Saleem et al., 2020).

En Latinoamérica, en los últimos decenios se ha incrementado el porcentaje de directivos con necesidades que requieren mejoras en el ejercicio de sus funciones, donde más del 70% de directores tendrían habilidades por mejorar (Vaillant, 2019). En Colombia se evidenció dificultades en la gestión administrativa dentro de las entidades educativas, expuesto por Pacheco-Granados et al., (2018), siendo causa de un deficiente rol de los docentes, teniendo indicadores flacos como la comunicación para gestionar; asimismo, Rodríguez y Lechuga (2019) advierten la insatisfacción del personal docente respecto a los procesos administrativos que se cree, afecta a su desarrollo laboral. También existe la carencia de desarrollo en los procesos de innovación educativa, exponiendo a directivos y docentes en su administración tradicional, y conllevando a la inestabilidad de los centros educativos (Córdor & Remache, 2019).

La mayoría de las instituciones peruanas han experimentado cambios, pero las instituciones educativas que son tradicionalistas y conservadoras no han experimentado actualizaciones. El problema fue generado por el deficiente rendimiento escolar observado al evaluar a los estudiantes en los diferentes contextos tanto en el ámbito nacional como internacional, consecuencia de ello se genera un diseño estructural desfasado y en desacuerdo entre lo que se aprende y la forma de educar, dónde está inmersa la innovación y cambios de la educación en el presente siglo (MINEDU, 2019). Existen también instituciones educativas, donde los directores ejercen su labor de manera ineficiente entorno al liderazgo directivo y dificultades en su gestión (Connolly et al., 2019). Es preciso señalar que

la buena gestión educativa y el liderazgo directivo constituyen un factor muy importante para la institución, ya que debido ello puede presentarse y gestionar necesidades, recursos, coordinación, toma de decisiones, planificación y evaluación de desempeños (Shaturaev & Bekimbetova, 2021).

En la región Lambayeque, el MINEDU (2018) evaluó el desempeño directivo observando que el 21% de directivos obtuvieron un nivel bajo, no permitiendo el correcto liderazgo directivo que oriente a los docentes desarrollar habilidades, y así cumplir con sus diversas funciones y enseñanza de las diferentes áreas (Casas, 2019). Queda establecido que, mediante la implementación del buen desempeño directivo, se obtuvieron resultados de aprendizaje en educandos de la región Lambayeque, que después de su aplicación, permitieron deducir los aprendizajes en los estudiantes, siendo una tendencia a alcanzar mejores niveles de logro (Chero, 2022).

La problemática en mención se ha evidenciado en una institución educativa de Mochumí, donde urge la necesidad de mejorar diversos aspectos de los procesos educativos, la cultura y la gestión de las condiciones de enseñanza aprendizaje, indicadores del desempeño directivo que pueden mejorar las falencias de la gestión administrativa. Ante ello, la pregunta de investigación quedó formulada de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque? como preguntas específicas se tiene, ¿Cómo es la relación entre desempeño directivo y la dimensión planificación administrativa en una institución educativa de Mochumí, distrito de Lambayeque?; ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo y la dimensión organización administrativa en una institución educativa de Mochumí, distrito de Lambayeque?; ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo y la dimensión dirección administrativa en una institución educativa de Mochumí, distrito de Lambayeque?; ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo y la dimensión control en una institución educativa de Mochumí, distrito de Lambayeque?;

En lo concerniente a la justificación, se han considerado sustentos teóricos, en la medida que ha hecho posible reunir los fundamentos necesarios que

permitieron analizar y explicar el desempeño directivo y la gestión administrativa en lo que se relaciona con el cumplimiento de los deberes de la educación y el logro de aprendizajes de calidad, siendo de utilidad para futuras investigaciones. De forma social, se focaliza en conocer las habilidades directivas que generan las condiciones para implementar las políticas educativas y gestionar los procesos administrativos de manera eficiente, con la finalidad de propiciar una cultura organizacional de calidad basada en el liderazgo y servicio de calidad. En forma metodológica, se enfatiza en tomar instrumentos propiamente validados y consistentes, asimismo, en procesos didácticos bien establecidos para arrojar resultados concordantes. En cuanto a las normas APA cabe precisar que se ha tenido en cuenta el debido respeto en base a lo dispuesto por la universidad.

Respecto al objetivo principal se propone: Determinar la relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí. Y como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí, b) Identificar el nivel de gestión administrativa en una I.E. del distrito de Mochumí, c) Establecer la relación entre la dimensión planificación y desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí, d) Establecer la relación entre la dimensión organización y desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí, e) Establecer la relación entre la dimensión dirección y desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí, f) Establecer la relación entre la dimensión control y el desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí

Finalmente se propone como hipótesis de investigación: existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una I.E. del distrito de Mochumí.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Tadle y Jones (2021) orientaron su estudio en determinar el desempeño administrativo y sus actitudes laborales de los directores donde sus competencias se enuncian en comportamientos y destrezas que buscan eficacia en su trabajo; bajo enfoque cuantitativo, correlacional, expuesto en 15 directores; explicaron que la totalidad de las prácticas de gestión basadas en principios, fue media, mientras que las prácticas de gestión por orden están en un escalón más bajo, pero sigue siendo una manifestación razonable de eficacia administración, con coeficiente de relación de 0.525, y su $p < 0.05$, es decir los maestros están bien informados sobre los problemas y preocupaciones de la escuela en todo momento. Además, se respetó a los directores de escuela como la autoridad, donde la comunicación clara y sistemática del director de la escuela es fácil.

Peralta et al., (2023) en una revisión en las bases de datos de Scielo, Scopus, Redalyc y Latindex, con la finalidad de destacar la evidencia disponible sobre la gestión administrativa en unidades de gestión educativa encontraron 10 artículos de los cuales el 20 % fueron investigaciones realizadas en Costa Rica, el 20 % en Colombia, el 10 % en Ecuador y el 50 % en Perú. Concluyen que una buena gestión administrativa ayuda a liderar, comunicar y hacer pleno uso de los recursos humanos para lograr una educación de calidad y satisfacción laboral entre el personal docente

Siñani (2021) refiere la gestión administrativa asociada con la calidad educativa en la formación de estudiantes en una unidad educativa Boliviana, bajo enfoque correlacional que tuvo de participantes a 10 docentes y un director; donde se evidenció que el 80% de los participantes afirmaron que el director visita al aula más de 15 veces y centra su atención a la verificación de la planificación (100%) y de los materiales educativos (20%). En cuanto al desempeño docente el 48% tiene un nivel destacado. Asimismo, Vivas y Saavedra (2019) en Chile expusieron a la comunicación interna y la calidad de la gestión administrativa en 75 docentes, expresando que el 41% de los participantes consideran a la comunicación interna como eficaz, y el 59% restante como ineficaz. Concluyeron que con un índice de 0.953 existió relación entre variables en indagación.

En Ecuador, Gioconda (2018) examinó el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en una muestra de 80 docentes, expresando que el 38% consideró un bajo progreso del liderazgo directivo, asimismo, el 50% percibió nivel moderado y el 12,5% alto nivel. Determino una asociación moderada entre variables ($Rho=0,783$). Mientras que Pacheco et al., (2018) en Colombia, analizo la gestión administrativa en instituciones educativas rurales, teniendo en cuenta los métodos administrativos, el nivel de gestión, el uso de la investigación operativa en la educación y la toma de decisiones, entre otros. Llegando a la conclusión que no existe un método administrativo dominante y que el uso de métodos de investigación operativa en la administración escolar es moderadamente común.

A nivel nacional, Quiroz y Vega (2020) en Otuzco, analizaron la gestión administrativa y como se asocia con el desempeño docente, apoyándose en un cuestionario aplicado a 40 personas entre administradores y profesores. Los resultados expresaron que estuvo en desacuerdo con la planificación (23%), y la organización de la gestión administrativa (50%); asimismo, con la dimensión de dirección (65%). Hubo asociación moderada entre variables. En Puno, Kcahui et al., (2022), expresaron que el desempeño directivo es buena y satisfactoria (95%); además determinaron una relación positiva ($Rho=0.401$) siendo su significancia menor al 5% entre el liderazgo transformacional y el desempeño directivo. Mientras que Huahasoncco (2020) en el Cuzco obtuvo que el 12% de la muestra de 50 docentes manifestó un nivel deficiente de gestión administrativa, y determino una correlación alta ($Rho=0.805$), entre variables.

Fernandez (2021) evaluó la dirección administrativa y el desempeño laboral en 28 docentes de una institución de Arequipa, quienes expresaron un nivel regular de gestión administrativa (71.4%), y un nivel alto en el desempeño de tareas (75%). Y determino que existe una relación importante ($Rho=0.834$) con una significancia menor al 5%. Así mismo, Solórzo (2018), en 103 directivos de las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima, afirma que el nivel de desempeño directivo es deficiente, y existe una relación importante entre el desempeño y la percepción del clima organizacional ($Rho= 0,641$).

Dentro de una escuela educativa pública rural de la ciudad de Lambayeque, Checa (2022) analizó la gestión administrativa y su desempeño a través de la información proporcionada por 20 docentes, evidenciándose una gestión administrativa alta, con eficientes niveles de planeación, mientras que los niveles de organización y control fueron regulares y deficientes, respectivamente. Por otro lado, el desempeño docente fue calificado como regular y bueno, concluyendo que hay relación alta entre variables ($r=0.917$). Sin embargo, Flores (2022) al estudiar las habilidades directivas y desempeño docente en una población de 38 pedagogos de un centro educativo, percibió que el 55.3% poseen un desempeño docente destacado, mientras que el 21.1% se encuentra en proceso. Por tanto, desde la perspectiva de los docentes no existe relación entre las habilidades directivas y desempeño pedagogo ($Rho= 0.122$).

Según García (2019) el 33 % de los participantes que intervinieron en su investigación se refirieron a las prácticas de proceso que realizan los docentes para funcionar relacionadas con el ejercicio práctico de las personas que desempeñan funciones afines a su profesión, cargo u oficio. En relación con los deberes inherentes a su profesión, los resultados están relacionados con la práctica educativa, lo que presupone el control mental en la forma en que las actitudes y conductas son realizadas y ejecutadas por los docentes que ejercen una función de supervisión.

El estudio tiene como base teórica a la teoría de Elton Mayo, relaciones humanas, que refiere al recurso humano como vital en toda organización para el cumplimiento de cada uno de los objetivos sin importar el tiempo de planificación; es entonces la importancia de reconocer al trabajador no solo por el dinero sino por identificarse con la organización. Entonces, todo colaborador debe conocer los objetivos de la organización, debe saber su planificación, como estructura su organización, y se acopla a su trabajo (Agüero, 2019).

La teoría de Fayol (como se citó en Barreno, 2019, p. 62) que se orienta fundamentalmente en la organización formal; por lo que posee una aproximación normativa y prescriptiva. Ya que, por su estructura formal, se desarrolla un conjunto de dependencias, puestos y labores. Por ello, se torna importante a la organización

y se refiere al sistema donde siempre existe nuevo conocimiento, nuevo aporte o estrategia para seguir creciendo, dependiendo de su contexto, las relaciones que hay dentro y fuera de ella, sus recursos y capacidades para llevar a cabo la dirección de los objetivos; siendo el proyecto buscar tener una educación de calidad y de máxima exigencia.

De otro lado, la Ley general de educación, argumentada por el MINEDU (2015) considera a los directivos y autoridades representantes legales de las instituciones educativas; encargados de velar por el bienestar y transparencia del centro educativo, llevando de la mejor manera los procesos pedagógicos y administrativos, asimismo, velar por la enseñanza y la calidad de sus maestros para la optimización del proceso enseñanza aprendizaje.

Según Aragón, Cabarcas, y Camargo, (2022) el liderazgo se ha convertido en un elemento fundamental para el progreso de las organizaciones educativas, en tal sentido, es conveniente que una persona coordine juntamente con todos los miembros de la institución donde labora; sin embargo, los individuos deben ser responsables de delinear el rumbo de la organización y las metas que se deben alcanzar, combinando los intereses institucionales con las necesidades y expectativas del personal que allí labora. Es por ello que el liderazgo es el punto de partida para lograr una buena gestión orienta a generar una buena gestión, y que direcciona a los docentes para el logro de las metas planteadas (Arana & Coronado, 2018). Al existir una correlación positiva considerable, la Rho de Spearman fue de +0,708 entre el liderazgo directivo y la gestión de calidad en la Escuela de Posgrado “Walter Peñaloza Ramella” de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle (Rivero & Huera, 2023). Por lo tanto, liderazgo es una influencia interpersonal llevada a cabo en una situación que conduce al logro de uno o más objetivos específicos en una organización a través del proceso de comunicación humana (Chiavenato, 2018). En cambio, para Ruiz et al., (2020) es una función que desempeña un individuo que se destaca y es capaz de tomar las decisiones correctas para un grupo u organización, motivando al resto de los miembros del grupo a lograr un objetivo común. Es decir, es un proceso que involucra a una persona o grupo de personas que influyan sobre otras, con el propósito de alcanzar las metas trazadas, además de motivar y ayudar a sus compañeros a que trabajen

con entusiasmo para alcanzar objetivos en común; situación que se genera dentro de un ambiente propio de la organización (Chinchay & Chávarry,2021).

Hernández (2022) en una muestra censal de 113 colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chiclayo (UGEL) utilizando la técnica de la encuesta, obtuvo que el 76.99% está en desacuerdo respecto a la existencia de un liderazgo carismático, esta debilidad afecta a los operadores y por ende a toda la organización, así mismo halló debilidades al estar en desacuerdo en las dimensiones: desempeño (47.78%); eficiencia y efectividad (81.41%); continuidad (53.11%); y empleo de recursos (67.26%). Concluyó que existen serias debilidades con respecto al desempeño organizacional en la UGEL

El desempeño directivo se manifiesta al enfrentar desafíos y dificultades, siendo indispensable las competencias de gestor, la capacidad de empatía y escucha, facilitando el trato entre compañeros y formando un buen equipo de trabajo (Ordóñez et al., 2020). Así mismo, es la elaboración y aplicación de estrategias donde el rendimiento de aprendizaje esté acorde con los objetivos y metas para incrementar en forma efectiva y eficiente la calidad de la educación (Tabroni & Ismiati, 2021). También, es conocer los factores internos que afectan la disciplina, la motivación, el conocimiento y las habilidades de la organización (Muliati et al., 2022), que es llevado a cabo por el líder docente, quien tiene la capacidad de liderar a su equipo hacia metas y objetivos, mejorando así el aprendizaje de los alumnos (Gálvez, 2018).

Buen desempeño de gestión, la dimensión relevante es ciertamente el *aspecto pedagógico*, considerando inicialmente la planificación y evaluación de la enseñanza, la necesidad de los estudiantes de saber el grado que cursan; también cultura escolar; son normas, valores que se acumulan en el tiempo del sistema subyacente de rituales, ritos e historias que actúan como una red de expectativas y creencias sociales que dan forma sobre sus pensamientos, sienten y se comportan; por otro lado, el liderazgo de acuerdo con sus condiciones de enseñanza consiste en un conjunto organizado de procesos que permiten a las instituciones o ministerios de educación alcanzar sus metas y objetivos (Quitán & Gonzales, 2020).Alineado a ello, Condori (2021) afirmó que el marco de buen

desempeño se utiliza para fortalecer la educación nacional y se apoya en la política de desarrollo profesional docente del MINEDU.

En cuanto a la dimensión, *procesos pedagógicos*: Son las acciones intencionales que lleva a cabo el docente con el propósito de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante (Estupiñan & Riascos, 2021). Además, es un proceso recurrente, en donde aparecen muchas sesiones de aprendizajes, ello, teniendo definido su nivel, su etapa y condiciones del estudiante para comprender; es entonces, una faceta donde expresa calidad del servicio educativo por medio de la enseñanza, y donde interviene el docente y el estudiante, pero debe ser monitoreado por el directivo (Bernal et al., 2021). Por lo tanto, un proceso pedagógico aborda toda actividad que debe realizar el docente para cumplir con su rol de instructor y guía del alumno para nutrirlo de conocimiento y aprendizaje, debiéndole motivar, incentivar a seguir su transcurso profesional. Este proceso debe ir acompañado de un clima saludable, donde exista el entendimiento, mentalidad positiva y actitud para aprender (Asiù et al., 2021). Este proceso puede mejorar la práctica educativa y generar mayor interés en el estudiante para su desarrollo.

La segunda dimensión, *cultura escolar*, define los comportamientos, actitudes y valores que se practican en la escuela por parte de cada miembro que la integra, es decir a la comunidad educativa; muchas veces se ve condicionada por la política y la historia (Agudelo et al., 2022). También direcciona su significado por la expresión y vestimenta de las personas, sus creencias, tradiciones y su forma de hablar o expresarse. Centra su comportamiento muchas veces de dos maneras estáticas o dinámicas (Rodríguez-Figueroa, 2021), que aborda la situación en que se encuentra un individuo, identificando su comportamiento, su manera de ser, detallando cómo se expresa, opina o actúa según sus creencias y valores que nacieron de una comunidad en la que interactúa (Núñez et al., 2022). Lo que permite comprender mejor las diferencias culturales de acuerdo con los contextos regionales, así como discutir en torno a la necesidad de contar con políticas educativas que garanticen el derecho a una educación adecuada y de calidad para todas las personas a lo largo la vida (Méndez & Hevia, 2022)

La tercera y última dimensión, *gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje*, es parte de un proceso dónde se considera cada decisión que se toma de la amplia gama de posibilidades, contribuyendo en el aprendizaje y en la realidad para comprender y ser competentes, explorar y vivir experiencias que alimenten su conocimiento y les permita afrontar los problemas que se le presentan en una sociedad, sin embargo, nunca se deja de aprender, por ser un sistema abierto (Vargas & Brito, 2021).

La gestión de las condiciones de enseñanza aprendizaje, se enfatiza en la responsabilidad social que promueve desde el acompañamiento y la mediación de aprendizaje, sean estos disciplinarios y pedagógicos, lo que de alguna forma es la concreción del denominado aprendizaje para la vida o el saber (Andrade & Wiese, 2021). Es un proceso para incentivar a la educación, siendo de vital importancia no solo la motivación del estudiante, sino de las estrategias del docente, su inspiración, el amor por su profesión, su capacidad para fomentar al individuo a nutrirse de conocimiento, llevándolo a vincular aspectos cognitivos, afectivos, valóricas y motrices, a partir de la visión holística que permite tomar mejores decisiones a partir de observar lo que viene ocurriendo en la realidad de los aprendizajes y considerando el propósito que se quiere llegar (Montoya-Carmelo 2021).

La base teórica de la segunda variable se tiene a la teoría de la administración, sustentada por Chiavenato (2006), quien refiere que se puede gestionar administrativamente cuando existe orientación, se sabe dirigir y controlar cada acción y esfuerzo que se llevan a cabo dentro de una organización, todo direccionado a cumplir las metas y objetivos que posee la institución; para ello, debe destacarse la eficiencia del equipo humano, su desenvolvimiento y su identificación por su trabajo; es entonces el recurso humano fundamental para gestionar mejor la administración de una entidad, sin embargo, el recurso humano debe poseer capacidades como saber organizarse, planificar, dirigir, controlar, monitorear. Así mismo, Ramírez-Torrado (2010) menciona que las personas logran resultados en las diferentes tareas, utilizando procesos de planear, organización, coordinar y control.

El término “administrar” involucra aspectos y funciones de una persona capaz de manejar recursos a disposición, que sea ordenado, planificado, que sepa desenvolverse y contribuya en la toma de decisiones para cumplir con los objetivos propuestos (Al-Rahamneh, 2022). Un administrador en sector educativo, debe además de lo mencionado, conocer el currículo establecido a nivel nacional, las funciones necesarias para la gestión escolar y tener suficiente capacidad para atender las necesidades y requerimientos en el sector.

Administrar y gestionar son componentes que consisten en planificar y organizar estrategias para una mejor coordinación del personal de trabajo, motivando al cumplimiento de los fines de la institución (Boampong et al., 2022). La gestión administrativa es una rutina organizacional vinculada a las actividades de los docentes (Tessarini & Saltorato, 2021), y consiste en una serie de estrategias que permiten direccionar a la organización al cumplimiento de metas, control, organización y planificación de forma eficiente (Saavedra & Delgado, 2020).

En cuanto a las dimensiones de la gestión administrativa: la primera *planificación de la variable gestión administrativa*, es la que se encarga de definir las metas, objetivos y metas de la educación, además permite definir qué hacer, cómo hacerlo y qué medios y estrategias utilizar (Méndez & Arteaga, 2021). De igual forma, Pastora y Fuentes (2021) la definen como una herramienta fundamental en la enseñanza, porque permite fijar objetivos para cada actividad propuesta en el aula, dando como resultado un desarrollo integral y una difusión eficaz de los aprendizajes. estudiantes, lo que nos brinda la oportunidad de enfrentar los desafíos del mundo actual. Asimismo, Bravo y Cieza (2022) lo manifiestan como una actividad que implica usar una variedad de procesos, y a través de ello interconectar la racionalidad y ordenar las funciones y acciones, donde el propósito es incidir en los hechos de una situación particular. Además, Auccapuri et al., (2021) plantean que la planificación sistematiza las metas a mediano plazo de una institución educativa, también es importante hacer una planificación adecuada para lograr una educación eficaz y eficiente donde se encuentre el estudiante. Es feliz de aprender y aplicar lo aprendido, lograr esto no es un proceso sencillo, pero paso a paso se pueden lograr buenos resultados.

Como segunda dimensión *organización*, Gonzales (2021) sostiene que es el medio por el cual es posible la actividad educativa, la actividad docente: la enseñanza y la nación del saber: la educación. Además, incluye una comprensión de los reglamentos, procesos administrativos, sistemas y controles administrativos que las escuelas necesitan para cumplir con sus funciones educativas y organizacionales. Sosa (2022), por su parte, la define como jugando un papel fundamental en el campo de la educación, para que el binomio enseñanza-aprendizaje funcione, debe estar basado en y por encima del análisis de la realidad en la que se ubica. Todos, fomenten la cooperación, entre todos los profesionales involucrados en la educación de los estudiantes. De igual forma, Panaque y Soria (2021) señalan que las organizaciones se construyen sobre diferentes funciones que maneja el sistema en el proceso educativo, considerando contenidos y métodos para lograr un fin determinado, a través de las siguientes formas básicas de organización: proyecto, clase, talleres, seminarios, visitas guiadas, actividades experimentales.

La tercera dimensión *dirección*, describe la acción y el efecto de la instrucción, es decir, llevar a un concepto o lugar, guiar, completar una operación, gobernar, hacer reglas, aconsejar o instruir, asumir la responsabilidad relacionada con el deber. Desarrollar capacidades de planificación, organización, liderazgo y control (Abad, 2021). De igual forma, Avendaño et al., (2021) definen implementar lineamientos establecidos en la planificación y organización. Sin acción, estas pautas se quedan solo en sueños e ilusiones. Además, a través de esto, se puede lograr que los empleados se comporten de manera formal dentro de la organización. Espinoza (2021) señala que la influencia interpersonal es cómo los subordinados logran las metas organizacionales a través de una buena supervisión, comunicación y motivación, es necesario conocer cómo se comportan las personas como individuos y como grupo para lograr adecuadamente las metas de una organización.

Y como cuarta y última *dimensión control*, García y Nicolás (2021) refieren que es un proceso que aborda el monitoreo de algo planeado, organizado y ordenado, siguiendo reglas, protocolos o políticas, todo por cumplir objetivos trazados en un tiempo dado; entre sus funciones tiene la capacidad de señalar los

errores y desajustes que existen dentro de una entidad para poder tomar decisiones de rectificación y evitar reiteradas ocurrencias. Además, es la medición y la corrección del desempeño con el propósito de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la institución y los planes diseñados para lograrlos, además este se encarga de revisar si las operaciones que se realizan se apegan a los objetivos y metas por la misma (Romero & Gómez, 2021). Asimismo, se constituye en una función de gestión que se encarga de la asignación del personal que requieren las que se ocupa las estructuras organizativas mediante la selección efectiva de personas para ocupar puestos en la organización, además también se denomina como la etapa de procesos que permiten la métrica de los desempeños, dejando acciones correctivas para su mejora, considerándose como un proceso regulador (Gómez & Leyva, 2021)

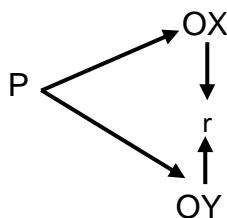
De igual manera, Ocando (2017) destaca la labor de los directivos para hacer frente a la ardua tarea de generar una enseñanza y aprendizaje de calidad, para ello, debe poseer conocimiento en las actividades que conlleva su rol, saber coordinar, dirigir, liderar y saber tomar decisiones en las diferentes situaciones presentes en el contexto educativo. Ello, apoyado de un orden y control tanto para docentes como para estudiantes y demás personal. Es el encargado de ser líder y guía en el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Por ello, ejercer liderazgo es un gran reto para todos los directores de escuelas, debido a que buscan la transformación de las instituciones en una organización ágil y dinámica que logre resultados esperados de acuerdo con los principios de calidad de la institución y las normas educativas en general (Maya et al., 2019). Así mismo el liderazgo directivo es muy importante en las instituciones estatales por que interviene de manera determinante en el desempeño y agrado del personal que labora en una institución.(Chinchay Díaz & Chávarry Ysla, 2021).

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Fue de tipo básica por no resolver los problemas de inmediato; en cambio, proporcionan el marco teórico para otros estudios de investigación, que pueden incluir alcances exploratorios, descriptivos o incluso correlacionales (Arias y Covinos, 2021). Además, fue de enfoque cuantitativo porque se concentra en las mediciones numéricas, para encontrar las respuestas a sus preguntas de investigación, recopila datos a través de la observación del proceso y luego los analiza, utilizando el análisis estadístico (Otero, 2018).

Se expuso el no experimental, cuya finalidad no tiene intención de manipular a las variables que se indagan, más si contextualiza a las variables, analiza su comportamiento, detalla sus características y las describe sin ninguna experimentación (Arias, 2020). Tuvo un alcance correlacional, estudios que se direccionan por conocer el grado de intensidad en que se asocian dos o más variables dentro de un mismo contexto; también refiere ser transversal por recopilar la información objetiva en un periodo planificado y/o establecido (Aceituno, 2020). El estudio toma relevancia en un estudio que posee el siguiente modelo de diseño según su alcance:



Donde:

P = Población institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque

OX = Observación desempeño directivo

OY = Observación gestión administrativa

R = relación entre las variables X e Y

3.2. Variables.

Variable independiente: Desempeño directivo

Definición conceptual.

Es un lineamiento principal en la construcción del sistema escolar que permite formular las competencias necesarias para su formación e indicadores para la evaluación (MINEDU, 2019).

Definición operacional.

El desempeño directivo aborda aspectos pedagógicos, destacando la cultura en la escuela y la gestión según sus condiciones de enseñanza.

Dimensiones: aspectos pedagógicos, destacando la cultura en la escuela y la gestión según sus condiciones de enseñanza.

Indicadores: abordó la planificación según el diseño curricular, el constante monitoreo, el acompañamiento, el desenlace de participación, la seguridad, el tratamiento de los recursos educativos.

Variable dependiente: Gestión administrativa

Definición conceptual.

Son habilidades y aptitudes de cada trabajador en su puesto de trabajo, evidenciado capacidades profesionales para el desarrollo dentro de la organización que está centrado en el logro de objetivos planteados (Saavedra y Delgado, 2020).

Definición operacional.

La gestión administrativa es el proceso que se encarga de llevar una evaluación a la planificación, como se organiza, se direcciona y su control dentro de un sector empresarial.

Dimensiones: encargado de llevar una evaluación a la planificación, como se organiza, se direcciona y su control dentro de un sector empresarial.

Indicadores: surge como planificar aspectos tanto operativos como administrativos, además contribuir en la toma de decisiones, mayor identificación en el trabajo, percepción de infraestructura, mejor motivación y optimización de recursos.

3.3. Población y muestra

Población

Es un conjunto de organizaciones o personas con características similares y sirven de análisis para dar respuesta a la dirección de estudio (Cárdenaz, 2018). Entonces lo formaron 20 docentes de la institución que se investiga.

Tabla 1

Población en estudio.

CONDICIÓN	CARGO	Nº	TOTAL
NOMBRADOS	DOCENTE	17	17
CONTRATADO	DOCENTE	2	2
NOMBRADO	DIRECTOR	1	1
Total			20

Nota: Información del personal docente y administrativo

Criterios de inclusión.

Docentes del nivel primario y secundario, en situación de contratados y nombrados los cuales desempeñan funciones directivas, jerárquicas, coordinaciones y administrativas.

Criterios de exclusión.

Personal de servicio y secretaria que laboran en la institución educativa, no se desempeñan en cargos directivos, jerárquicos y coordinaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó una encuesta: para obtener información sobre sus comportamientos, opiniones o percepciones. Es una técnica usada usualmente en el ámbito de la investigación científica Arias et al., (2022). Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario es un instrumento que sirve para la recolección de datos mayormente utilizado en investigación científica. Que consiste en un conjunto de preguntas y una serie de posibles respuestas que se deben responder por una determinada población Arias et al., (2022).

El instrumento fue un cuestionario validado por Rommel (2019) refiere que son preguntas sistematizadas y ordenadas que se pueden utilizar en las técnicas de la encuesta. Por lo tanto, el cuestionario para la variable de desempeño directivo consta de 46 ítems, el mismo que en su estructura cuenta con las dimensiones: Procesos pedagógicos (16), cultura escolar (12) gestión de las condiciones operativas y de los recursos de la I.E. (18). De igual manera para recoger información de la variable dependiente gestión administrativa se utilizará un cuestionario (Anexo 7) validado por Arguello (2019) que presenta 25 ítems y cuatro dimensiones: planificación (6) organización (6) dirección (7) y control (6).

En cuanto a la gestión administrativa, se consideró un instrumento validado por Arguello (2019) expresó a la variable en 25 ítems con valoraciones tipo Likert. El instrumento obtuvo validez por criterio de expertos, siendo tres jueces que dieron el veredicto y dieron por aceptable y viable la aplicación de los instrumentos. Asimismo, tuvo fiabilidad por alfa de Cronbach mayor al 0.70, indicador que aborda aceptabilidad.

3.5. Procedimientos

En la I.E se aplicó un instrumento para el recojo de la información de las variables en investigación, por lo tanto, se presentó una solicitud dirigida al Director, de esa manera obtener los permisos correspondientes. Los instrumentos fueron tomados de fuentes confiables, los cuales se aplicaron previa autorización y coordinación con la dirección y plana docente de dicha I.E., seguidamente se

obtuvieron los datos en matrices, los cuales de acuerdo a la escala de Likert se transformarán los valores, por último, los datos recolectados fueron codificados y por último se analizaron y elaboraron las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Busca inspeccionar los fragmentos, relacionar y sintetizar lo cual permitirá obtener un nuevo conocimiento (Boada-Niño et al., 2019) procesar la información es una acción después de recoger la información, se puede realizar de manera mecánica, manual o electrónica. Presenta tres fases: análisis crítico, edificación de la base de datos, ordenar y sintetizar la información (Ñaupas et al., 2018) en la actualidad existen muchos programas para realizar el análisis de datos: SPSS, Minitab, STATS, Excel, SAS u otro (Hernández & Mendoza, 2018). Se utilizó el análisis descriptivo e inferencial, donde se calcularon tablas, prueba de normalidad por Shapiro Wilk, y pruebas estadísticas como rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se llevó a cabo en base al código de ética de la universidad (Resolución N° 0126- 2017/UCV), se ha consultado diversas fuentes de la biblioteca virtual MyLOFT, donde se ha respetado la propiedad intelectual considerando la autoría, referenciando de acuerdo al estilo de la normatividad APA 7edición. Se respetó la autonomía de los participantes, por intervenir voluntariamente en el estudio; la no maleficencia, al no ocasionar ningún daño ni un efecto negativo en los participantes; el respeto, por respetar a cada participante, sin existencia de discriminación y racismo; también se tomó el consentimiento, para acceder a la toma de percepciones de los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de desempeño directivo en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.

Desempeño directivo	fi	hi%
Regular	9	45.0
Eficiente	11	55.0
Total	20	100.0

Nota: El nivel de desempeño directivo con el porcentaje más alto es el eficiente (55%), y se observa que un 45% de docentes señalan que el nivel de desempeño es regular.

Tabla 3

Nivel de gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.

Gestión administrativa	fi	hi%
Regular	6	30.0
Eficiente	14	70.0
Total	20	100.0

Nota: El nivel de gestión administrativa con el porcentaje más alto es el eficiente (70%), y se observa que un 30% de docente indican un nivel de desempeño regular.

Tabla 4*Análisis de normalidad de las variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	g l	Sig.
Desempeño directivo	0.935	20	0.194
Gestión administrativa	0.953	20	0.416
Planificación	0.958	20	0.505
Organización	0.957	20	0.479
Dirección	0.971	20	0.769
Control	0.937	20	0.210

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Análisis de normalidad mediante prueba Shapiro-Wilk para las variables desempeño directivo, gestión administrativa y sus dimensiones planificación, organización dirección y control.

Hipótesis estadística

Ho: Las variables siguen una distribución normal

H1: Las variables no siguen una distribución normal

Decisión

$p \leq 5\%$ Se rechaza Ho

$p > 5\%$ Se acepta Ho

Existe evidencia estadística para afirmar que las variables independiente desempeño directivo, dependiente gestión administrativa y sus dimensiones siguen una distribución normal. Por lo tanto, al evaluar su relación se debe aplicar el coeficiente Pearson.

Tabla 5*Desempeño directivo y la dimensión planificación administrativa*

		Desempeño directivo	Planificación
Desempeño directivo	Correlación de	1	,599**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.005
	N	20	20

** . Sig.<0,01 (bilateral).

Nota: Existe evidencia estadística para afirmar que hay relación entre desempeño directivo y la dimensión planificación administrativa. La relación entre las variables antes mencionadas es positiva moderada $r = 0.599$

Tabla 6*Desempeño directivo y la dimensión organización administrativa*

		Desempeño directivo	Organización
Desempeño directivo	Correlación de	1	,720**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20

** . Sig.<0,01 (bilateral).

Nota: Existe evidencia estadística para afirmar que hay relación entre desempeño directivo y la dimensión organización administrativa. La relación entre las variables antes mencionadas es positiva moderada $r = 0,720$

Tabla 7*Desempeño directivo y la dimensión dirección administrativa*

		Desempeño directivo	Dirección
Desempeño directivo	Correlación de	1	,718**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20

** . Sig.<0,01 (bilateral).

Nota: Existe evidencia estadística para afirmar que hay relación entre desempeño directivo y la dimensión dirección administrativa. La relación entre las variables antes mencionadas es positiva moderada $r = 0,718$

Tabla 8*Desempeño directivo y la dimensión control*

		Desempeño directivo	Control
Desempeño directivo	Correlación de	1	,727**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20

** . Sig. < 0,01 (bilateral).

Nota: Existe evidencia estadística para afirmar que hay relación entre desempeño directivo y la dimensión control. La relación entre las variables antes mencionadas es positiva moderada $r = 0,727$.

Tabla 9*Desempeño directivo y variable dependiente gestión administrativa*

		Desempeño directivo	Gestión administrativa
Desempeño directivo	Correlación de	1	,821**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20

** . Sig. < 0,01 (bilateral).

Nota: La correlación entre las variables desempeño directivo y gestión administrativa es de $r = 0,821$

Hipótesis estadística

Ho: Sí existe relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa.

H1: No existe relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa.

Decisión

$p \leq 5\%$ Se rechaza Ho

$p > 5\%$ Se acepta Ho

Existe evidencia estadística para afirmar que hay relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa. La relación entre las variables antes mencionadas es positiva alta $r = 0,821$.

V. DISCUSIÓN

Considerando los resultados de investigación y dando cumplimiento al objetivo general, el cual fue determinar el desempeño directivo y su influencia en la gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí; se encontró $r = 0.821$, y una significancia igual a 0.000, lo cual afirma una intensidad alta de asociación entre variables. En ese contexto, se concluye que a un buen desempeño directivo mejor será la gestión administrativa. Resultados similares determinó Checa (2022), expresando que la gestión administrativa también se asocia con el desempeño de los docentes ($p < 0.05$). Por su parte Solórz (2018) expone resultados que fundamentan que el desempeño contribuye en el clima organizacional de las instituciones educativas ($p < 0.05$). También Flores (2022) determinó resultados que las habilidades directivas se asocian con el desempeño de cada docente ($p < 0.05$), por otro lado, Kaso (2019) señala que el apoyo académico y administrativo, como facilitadores y solucionadores de problemas permite lograr metas desafiantes.

Los resultados que otorgan relación entre variables de estudio permiten apoyarse en teorías previamente expuestas en el marco teórico, como por ejemplo la teoría de Fayol que expresa que el desempeño directivo no solo debe ser normativo, sino que también debe ser organizado y estructurado, asumiendo roles y cargos dentro de los ambientes educativos. Por ello las organizaciones son un sistema donde siempre existe nuevos conocimientos, aportes y estrategias para seguir creciendo, dependiendo de su contexto, relaciones, recursos y capacidades para llevar a cabo la dirección de los objetivos; buscando tener una educación de calidad y de máxima exigencia (Barreno , 2019). Otro aspecto a tener en cuenta es la Ley general de educación N° 28044, argumentada por el MINEDU (2015) donde se considera a los directivos como representantes legales de una institución; encargados de velar por el bienestar y transparencia del centro educativo, llevando de la mejor manera los procesos pedagógicos y administrativos, asimismo, velar por la enseñanza y la calidad de sus maestros para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje. Al respecto, Arana y Coronado (2022) refieren que Los directivos asumen la responsabilidad de favorecer a los trabajadores para que alcancen los objetivos, donde el liderazgo es el punto de partida para una buena

gestión, Asimismo Chiavenato (2018) señala que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir , organizar y motivar a otras personas, es decir estas acciones las llevara a cabo para involucrar a otras personas, donde la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos dentro de una organización.

En ese contexto, las variables se evidencian asociadas en forma significativa ya que el desempeño de la gestión para mejorar la capacidad de formación y capacidad está claramente relacionado con el logro de las metas y objetivos de la administración. Por otro lado, Elton Mayo afirma que el recurso humano es vital en toda organización para el cumplimiento de cada uno de los objetivos sin importar el tiempo de planificación; es decir la importancia de reconocer al trabajador no solo por el dinero sino por identificarse con la organización, además todo colaborador debe conocer los objetivos de la organización, planificando su estructura, su organización y acoplándose a su trabajo. Por otro lado, Ordóñez-Sierra et al., (2020) indica que el desempeño directivo se manifiesta al enfrentar desafíos y dificultades, siendo indispensable las competencias de gestor, la capacidad de empatía y escucha, facilitando el trato entre compañeros y formando un buen equipo de trabajo. Así mismo, Tabroni y Ismiati (2021) indican que el desempeño directivo es la elaboración y aplicación de estrategias donde el rendimiento de aprendizaje esté acorde con los objetivos y metas para mejorar la calidad de la educación de forma efectiva y eficiente. También Muliati et al., (2022) manifiestan que el desempeño directivo es conocer los factores internos que afectan la disciplina, la motivación, el conocimiento y las habilidades de la organización.

No obstante, Chiavenato (2006) en su teoría de la administración, refiere que se puede gestionar administrativamente cuando existe orientación, cuando se sabe dirigir y controlar cada acción y esfuerzo que se realiza dentro de una organización, todo direccionado a cumplir las metas y objetivos que posee la institución; para ello, debe destacarse la eficiencia del equipo humano, su desenvolvimiento y su identificación por su trabajo; es entonces el recurso humano fundamental para gestionar mejor la administración de una entidad, sin embargo, el recurso humano

debe poseer capacidades como saber organizarse, planificar, dirigir, controlar, monitorear, entre otras.

Por su parte, Ordóñez-Sierra et al., (2020) indica que el desempeño directivo se manifiesta al enfrentar desafíos y dificultades, siendo indispensable las competencias de gestor, la capacidad de empatía y escucha, facilitando el trato entre compañeros y formando un buen equipo de trabajo. También, Tabroni y Ismiati (2021) indican que el desempeño directivo es la elaboración y aplicación de estrategias donde el rendimiento de aprendizaje esté acorde con los objetivos y metas para mejorar la calidad de la educación de forma efectiva y eficiente.

Asimismo, Boampong et al., (2022) refiere que administrar y gestionar son componentes que consisten en planificar y organizar estrategias para una mejor coordinación del personal de trabajo, motivando el logro de los fines de la empresa. Así mismo, Tessarini y Saltorato (2021) indican que la gestión administrativa es una rutina organizacional vinculada a las actividades de los docentes. Saavedra y Delgado (2020) manifiestan que la gestión administrativa es una serie de planes que permiten direccionar a la institución al cumplimiento de metas, control, organización y planificación de forma eficiente, Así mismo Muliati (2022) refiere que la elaboración y aplicación de estrategias donde el rendimiento de aprendizaje esté acorde con los objetivos y metas para perfeccionar la calidad de la educación de forma efectiva y eficiente.

Se despliega la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico uno de la investigación fue evaluar la dimensión planificación y su incidencia en el desempeño directivo en una institución educativa del distrito de Mochumí.

Al respecto, de los resultados obtenidos se ha evidenciado con relación al objetivo específico uno, que hubo relación moderada entre variables, exponiendo el supuesto plasmado en la investigación. Puesto que, se ha obtenido un valor, según Spearman, de $r = 0.599$ con un valor de $p = 0,005$; con lo cual, se rechaza el H_0 y se confirma la existencia de una relación directa moderada entre ambas variables. En ese contexto, se afirma que cuando los docentes perciben una

adecuada planificación mejor será el desempeño directivo. Debido a que la planificación es un proceso sistemático en el cual inicialmente se decreta una necesidad, y luego, se desarrolla la manera de afrontarla, dentro de un marco estratégico que permita identificar prioridades y determinar los principios fundamentales dentro de la institución.

De lo descrito, se consideró para la base teórica de la dimensión planificación a Pastora y Fuentes (2021) que lo define, como una herramienta fundamental en la enseñanza porque permite fijar objetivos para cada actividad propuesta en el aula, dando como resultado un desarrollo integral y una difusión eficaz de los aprendizajes. Asimismo, Mendoza (2019) encontró relación significativa alta entre desempeño directivo y la satisfacción del docente, siendo su Rho de Spearman 0.823.

De igual importancia, se evidencia a Méndez y Arteaga (2021) quienes señalan que la planificación se encarga de definir las metas, objetivos y metas de la educación, además permite definir qué, cómo y con qué medios y estrategias utilizar. Para ello permite aportar elementos necesarios y necesarios para completar la formación. De igual forma, Chero (2022) refiere que es un factor importante, ya que debido ello puede presentarse y gestionar necesidades, recursos, coordinación, toma de decisiones, planificación y evaluación de desempeñarse.

Se despliega la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico dos de la investigación fue establecer la relación de la dimensión organización y su incidencia en el desempeño directivo en una institución educativa del distrito de Mochumí.

Al respecto, de los resultados obtenidos se ha evidenciado con relación al objetivo específico dos, que hubo relación moderada entre variables, afirmando lo plasmado en la dirección del estudio. Puesto que, se ha obtenido un valor, según Spearman, de 0.720 con un valor de $p= 0,000$; con lo cual, se rechaza el H_0 y se confirma que existe una relación directa y alta entre ambas. En ese contexto, se afirma que cuando los docentes perciben una adecuada organización mejor será el desempeño directivo.

Debido a esto, Gonzales (2021) sostiene que la organización es el medio por el cual es posible la actividad educativa, la actividad docente: la enseñanza y la nación del saber: la educación. Además, incluye una comprensión de los reglamentos, procesos administrativos, sistemas y controles administrativos que las escuelas necesitan para cumplir con sus funciones educativas y organizacionales. Sosa (2022), por su parte, la define como jugando un papel fundamental en el campo de la educación, para que el proceso enseñanza-aprendizaje funcione, debe estar basado en y por encima del análisis de la realidad en la que se ubican todos, fomenten la cooperación entre los profesionales involucrados en la educación de los estudiantes.

Se despliega la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico tres de la investigación fue evaluar la dimensión dirección y su incidencia en el desempeño directivo en una institución educativa del distrito de Mochumí. Al respecto, de los resultados obtenidos se ha evidenciado con relación al objetivo específico tres, que hubo relación moderada entre variables, dando motivos para aceptar la hipótesis del investigador. Puesto que, se ha obtenido un valor, según Spearman, de 0.718 con un valor de $p=0,000$; con lo cual, se rechaza el H_0 por tanto existe una relación directa y alta entre ambas. En ese contexto, se afirma que cuando los docentes perciben una adecuada dirección mejor será el desempeño directivo.

Por ello, Abad (2021) refiere que son las acciones y el efecto de dirigir, es decir llevar algo hacia un término o lugar, guiar, encaminar las operaciones a un fin, regir dar reglas, aconsejar u orientar, asumiendo la responsabilidad de desarrollar las funciones de planificación, organización, gestión y control. Asimismo, Avendaño et al., (2021) la definen como la implementación de lineamientos establecidos en programas y organizaciones que, de no implementarse, quedarán en sueños y fantasías, y con los cuales los colaboradores en la organización. Mientras que Abad (2021) menciona que son acciones que conllevan hacia un lugar a desarrollar las funciones de planificación y organización.

Se despliega la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico cuarto de la investigación fue evaluar la dimensión control y

su incidencia en el desempeño directivo en una institución educativa del distrito de Mochumí.

Al respecto, de los resultados obtenidos se ha evidenciado con relación al objetivo específico cuarto, una relación moderada entre variables. Puesto que, se ha obtenido un valor, según Spearman, de 0.727 con un valor de $p= 0,000$; con lo cual, se rechaza el H_0 y expresando relación directa entre variables, evidenciando una correlación alta. En ese contexto, se afirma que cuando los docentes perciben un adecuado control mejor será el desempeño directivo.

Por otro lado, Estupiñan (2021) manifiesta que son las actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objetivo de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante. Además, Bernal et al., (2021) lo definen como un proceso recurrente, en donde aparecen muchas sesiones de aprendizajes, ello, teniendo definido su nivel, su etapa y condiciones del estudiante para comprender; es entonces, una faceta donde expresa calidad del servicio educativo por medio de la enseñanza, y donde interviene el docente y el estudiante, pero debe ser monitoreado por el directivo.

El control es un proceso que aborda el monitoreo de algo planeado, organizado y ordenado, siguiendo reglas, protocolos o políticas, todo por cumplir objetivos trazados en un tiempo dado; entre sus funciones tiene la capacidad de señalar los errores y desajustes que existen dentro de una entidad para poder tomar decisiones de rectificación y evitar que vuelvan a ocurrir (García & Nicolás, 2021) y es parte de la administración que se encarga de dotar a todo el personal, a través de una adecuada y efectiva selección (Gómez & Leyva, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. El desempeño directivo se relaciona de manera positiva alta con la gestión administrativa donde $r = 0,821$. Por tal razón, el desempeño directivo va a influenciar en la gestión administrativa, confirmándose de esta manera la hipótesis general planteada, la cual, indica que el desempeño directivo influye positivamente en la gestión administrativa.
2. La planificación se relaciona de manera positiva moderada y específica con el desempeño directivo según Spearman quien da un resultado de 0,599. Por lo tanto, la planificación va a influenciar en el desempeño directivo, confirmándose así la hipótesis que indica que la planificación influye positivamente en el desempeño directivo.
3. La organización se relaciona de manera positiva alta y específica con el desempeño directivo según Pearson quien da un resultado de 0,720. Por lo tanto, la organización va a influenciar en el desempeño docente confirmándose así la hipótesis específica la cual indica que la organización influye positivamente en el desempeño directivo.
4. La dirección se relaciona de manera positiva alta y específica con el desempeño directivo según Pearson quien da un resultado de 0,718. Por lo tanto, la dirección va a influenciar en el desempeño docente, confirmándose así la hipótesis específica planteada la cual indica que la dirección influye positivamente en el desempeño directivo.
5. El control se relaciona de manera positiva alta y específica con el desempeño directivo según Pearson quien da un resultado de 0,727. Por lo tanto, el control va a influenciar en el desempeño docente, confirmándose así la hipótesis específica planteada la cual indica que el control influye positivamente en el desempeño directivo

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la institución educativa se le recomienda implementar una gestión administrativa que permita el trabajo en equipo en base a objetivos definidos identificando las dificultades a corto y largo plazo en beneficio de la comunidad educativa. El desempeño directivo positivo será ventajoso para todo el centro educativo, por compartir un interés común, esto les permitirá comparar los resultados con lo que esperaban lograr y seguir su progreso.
2. El director de la institución educativa debe apoyar áreas y procedimientos de preparación para lograr las metas que se quieran alcanzar y crear un plan de acción para lograr esos objetivos.
3. El equipo directivo del centro educativo debe beneficiar a los trabajadores que dan fe de un alto estándar de servicio a los usuarios, gestionando recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros con equidad y eficiencia, como evitando riesgos.
4. El director y coordinadores se sugiere participar en capacitaciones sobre desempeño directivo y gestión administrativa con la finalidad de brindar una educación de calidad.
5. El personal jerárquico debe de liderar los procesos de rendición de cuentas de gestión constante y evaluación utilizarlo como insumo para la toma de decisiones institucionales, en un marco de desarrollo permanente y consecución de objetivos.
6. Los representantes de la I.E deben promover actividades de formación y talleres relacionados a planificación, organización, dirección, control y desempeño que permita a los docentes lograr los objetivos institucionales y desarrollar un trabajo eficiente.

REFERENCIAS

- Abad-Salgado, A. (2021). Reflexiones sobre los procesos de enseñanza/aprendizaje en la educación a distancia. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 5(9), 132-148. doi: <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.11050910>
- Aceituno, C. (2020). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa*. Cusco-Perú: Aceituno Huacani, Carlos. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2209>
- Agudelo, J. F., Clavijo, S. J., & Vanegas, M. (2022). Cultura escolar en zonas de conflicto armado: del ámbito individual al trabajo colaborativo. *Revista colombiana de Educación*, 1-12. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/11318>
- Agüero, J. (2019). Management theory: a fragmented and multifaceted field. *Scientific journal vision of the future*, 7(1). <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/611/508>
- Al-Rahamneh, A. (2022). The Degree of Application of Educational Administrative Accountability by the Principals of Special Education Centers and its Relationship to Some Variables from Teachers' Perspective. *Journal of Educational and Social Research*, 12(1), 155-167. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/12790>
- Andrade, H. C., & Wiese, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Revista científica de la investigación y el conocimiento*, 5(2), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946004>
- Arana, L., & Coronado, J. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, 1(9), 73-96. <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33/29>

- Arguello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018*. Piura: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41128>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Arequipa-Perú: Arias Gonzáles, José Luis. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa-Perú: Enfoques consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Asiú, L., Asiú, A., & Barboza, O. (2021). Evaluación formativa en la práctica pedagógica. *Revista conrado*, 17(78), 1-6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000100134
- Auccapuri, A. H., Mendoza, U. U., Salas, J. C., & Palacios, D. V. (2021). Planificación curricular en la enseñanza universitaria y desempeño profesional de egresados en educación. *Revista científica multidisciplinaria*, 5(3), 1-27. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/474>
- Avendaño, W. R., & Prada, R. (2021). El docente universitario ante la emergencia educativa. Adaptación a las TIC en los procesos de enseñanza. *Educación y humanismo*, 23(41), 1-21. <https://dspace-ufps.metabuscador.org/handle/ufps/1198>
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, 15(66), 59-64. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-59.pdf>
- Barreno, M. (2021). *Relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución nacional de Chiclayo, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75191>
- Bernal, R. P., Escobar, I. M., Puerta, E. P., & Gutiérrez, M. M. (2021). Las prácticas pedagógicas. una oportunidad para innovar en la educación. *Revista Latinoamericana de estudios educativos*, 17(1), 1-25.

<https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/4268>

- Boada-Niño, A., Barbosa-López, A., & Cobo-Mejía, E. (2019). Percepción de los usuarios frente a la calidad de atención en salud del servicio de consulta externa según el modelo SERVQUAL. *Revista Investig Salud Univ Boyacá*, 6(1), 55-71. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/408/462>
- Boampong, B., Nyame, F., & Titiloye, O. (2022). The perspective of administrative and professional staff on Succession planning in a Tertiary Institution in Ghana. *Ghana Journal of Higher Education Management*, 8(1), 14-28. https://gaua.edu.gh/wp-content/uploads/2022/08/The-Perspective-of-Administrative-and-Professional-Staff-_Benjamin-Boampong-Owusu-Festus-Nyame-Oluwakemi-Titiloye-14-28.pdf
- Bravo-Huivin, E., & Cieza-Mostacero, S. (2022). Detalles del documento - Planificación estratégica en pequeñas y medianas empresas entre 2010 y 2021. *Scopus*, 1(1), 8-16. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140011797&doi=10.18687%2fLACCEI2022.1.1.76&origin=inward&txGid=69f7a4ea0baaa8597ed08bab6aa88c7c>
- Cárdenaz, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. Región Andina: Attribution-NonCommercial-ShareAlike.
- Cavanassa, C. (2002). *La gestión administrativa en las Instituciones educativas*. Mexico: Editorial Limusa. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DzUveYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=teoria+de+la+gestion+administrativa&ots=AfJCEyVdOs&sig=dA03h2_y1fDnTuodn9lDab0AMV0#v=onepage&q&f=false
- Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución educativa pública rural 10212, Lambayeque*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78113>
- Chero, D. (2022). El director como un líder transformador. *Revista Boliviana de Educacion*, 4(6), 123-130. <https://revistarebe.org/index.php/rebe/article/view/809/2071>

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGraw-Hill. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2018). *Administración. Proceso administrativo*. Bogota: Mc Graw Hil. <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20%20Proceso%20administrativo%20%20Idalberto%20Chiavenato%20%2003.pdf>
- Chinchay, W., & Chávarry, P. (2021). Leadership in the public sector. *Scopus*, 26(5), 650-662. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s.0.085112281954&doi=10.52080%2frvgluz.26.e5.41&origin=inward&txGid=b470d67286e72d56bff93792c7353921>
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista de la Universidad Central del Ecuador*, 2(1), 116-131. <https://revistadigital.uce.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/2697>
- Condori, J. (2021). Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas. *Cátedra Villarreal*, 9(1), 51-60. <https://doi.org/10.24039/cv2021911064>
- Connolly, M., James, C., & Fertig, M. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 504-519. <https://acortar.link/l7pXCb>
- Espinoza, E. (2021). Importancia de la retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Universidad y sociedad*, 13(4), 1-9. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202021000400389&script=sci_arttext&tlng=pt
- Estupiñan, F., & Riascos, O. V. (2021). Estudios en la reflexión de las prácticas pedagógicas y su relación con la neuroeducación. *Revista de investigaciones*, 16(2), 1-11. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/>

[index.php/ID/article/view/302](https://repositorio.ucv.edu.pe/index.php/ID/article/view/302)

- Farfan, J. (2021). *Programa de liderazgo educativo para mejorar el desempeño docente en la institución educativa "Túpac Amaru" Tumán - Chiclayo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68882>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153>
- Flores, P. (2022). *habilidades directivas y desempeño desde la perspectiva docente en la institución educativa N° 11024*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65099>
- Gálvez, E. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- García, S. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia-Raga, L., & Nicolàs, M. (2021). La dirección escolar ante la participación del alumnado. *Revista educatio*, 39(2), 1-26. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/410081>
- Gioconda, N. (2018). Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del cantón daule provincia de Guayas Ecuador - 2017. *Revista UAP*, 8(1), 1-30. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1591/1585>

- Gómez, J., & Leyva, E. (2021). Modelo de optimización para la organización de los archivos en el área de control escolar de una Universidad Pública de Pedagogía. *Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 8(16), 1-19. <https://pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/880>
- González, W. (2021). Los espacios de aprendizaje y las formas de organización de la enseñanza: una caracterización desde la subjetividad. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(42), 1-16. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-51622021000100313&script=sci_arttext
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana editores S.A. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscl/1385>
- Huahuasoncco, D. (2020). *Liderazgo y Gestión Administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas dentro del Ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta - Cusco, 2019*. Lima-Perú: Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4765>
- Kaso, N., Aswar, N., Firman, F., & Ilham, D. (2019). The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools. *Scientific Journal of Management*, 7(1), 87-98. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/129/162>
- Kcahui, Y., Coqueña, E., Calderon, K., & Vilca, P. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya-Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219-231. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/68/110>
- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(9), 114-129. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Méndez, C., & Hevia, F. (2022). Trazos etnográficos de la cultura escolar multigrado desde Chiconquiaco. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 27(93),

605-627. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662022000200605&script=sci_arttext

Méndez.L, M., & Arteaga, Y. (2021). Prácticas de planificación para la enseñanza de las ciencias naturales: Una perspectiva metacognitiva. *Revista educae-upel*, 25(2), 1-25. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1447/1443>

Mendoza, Y. (2022). *Marco del buen desempeño y satisfaccion laboral en docentes de la IE 10004 "Campodonico" Chiclayo 2021*. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88732>

MINEDU. (2015). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Ministerio de Educacion. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3707/Marco%20de%20Buen%20Desempe%c3%b1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINEDU. (2018). *Ministerio de educación*. Obtenido de Los cinco compromisos de gestión escolar. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/gestion-escolar.php>

MINEDU. (2019). *Marco del bien desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montoya-Camelo.A. (2021). La gestión escolar y su relación con el liderazgo para el aprendizaje desde la percepción del director. *Revista Perspectivas*, 6(2), 1-7. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3259/3602>

Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(1), 158-166. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/97>

Núñez, R., Castro, R., & Suarez, A. (2022). Globalizacion y cultura digital en entornos educativos. *Revista boletin redipe*, 1-11. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1641>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (E. U, Ed.). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>
- Ordóñez-Sierra, R., Rodríguez-Gallego, M., & López-Martínez, A. (2020). A gestão escolar pela voz de seus protagonistas na Espanha. *Revista Colombiana de Educación*, 1(79), 301-324. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n79/0120-3916-rcde-79-301.pdf>
- Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación: Métodos para el diseño urbano - arquitectónico*. Perú: Alfredo Otero Ortega. <https://acortar.link/jZKGH>
- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, A. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta. *Información Tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Panaqué, C., & Soria. (2021). Percepciones sobre el aprendizaje virtual con microlearning: estudio de caso de una experiencia de formación profesional en una organización privada. *Revista boletín redipe*, 10(2), 1-17. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1207>
- Parra, L., Menjura, M., Pulgarín, L., & Gutiérrez, M. (2021). Las prácticas pedagógicas una oportunidad para innovar en la educación. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 17(1), 1-25. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/4268>
- Pastora.B., & Fuentes.A. (2021). La planificación de estrategias de enseñanza en un entorno virtual de aprendizaje. *Revista científica Israel*, 8(1), 1-19.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S263127862021000300059

Prada, R., Avendaño, W., & Hernández, C. (2022). Globalización y cultura digital en entornos educativos. *Revista boletín redipe*, 1-11. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1641>

Quiroz, L., & Vega, Y. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública de la Libertad, 2019*. Trujillo-Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <http://190.223.196.26:8080/handle/123456789/736>

Quitán, S., & Gonzales, J. (2020). Aspectos pedagógicos para ambientes Blendedd-Learning. *Revista cuatrimestral de divulgación científica*, 7(1), 1-20. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/HAMUT/article/view/1910/2062>

Ramírez-Torrado, M. (2010). Reflexiones acerca del principio de proporcionalidad en el ámbito del derecho administrativo sancionador colombiano. *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 12(1), 155-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v12n1/v12n1a8.pdf>

Rodríguez-Figueroa.H, M. (2021). Convivencia escolar: revisión del concepto a partir de dos estudios del caso. *Revista sinéctica*, 1-20. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2021000200207

Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes. *Revista Escuela de Adminiostracion de Negocios*, 1(87), 79-101. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>

Romero, N., & Gomez.H. (2021). Liderazgo y dirección escolar para atender al alumnado. *Hipatia press*, 9(2), 1-34. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/20075/6366-Otros-27983-1-10-20210712.pdf?sequence=2>

Rommel, L. (2019). *Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de mla UGEL 0.5.2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

bitstream/handle/20.500.12692/37006/LIZANDRO_CR..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ruiz, V., Huaranga, H., Moscoso, K., & Flores, F. (2020). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las Instituciones Educativas Públicas. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 5(1), 24-30. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/168>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Científica Multidisciplina*, 4(2), 1510-. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8), 3390. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/8/3390/htm>
- Shaturaev, J., & Bekimbetova, G. (2021). La diferencia entre gestión educativa y liderazgo educativo y la importancia de la responsabilidad educativa. *InterConf*, 1(1), 68-88. <https://acortar.link/z6ifpY>
- Siñani, E. (2021). La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de Octubre. *Revista Franz Tamayo*, 3(6), 46-60. <https://revistafranztamayo.org/index.php/franztamayo/article/view/313/931>
- Solórzo, E. (2018). *Desempeño directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0152 "José Carlos Mariátegui" – UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, 2018*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24000>
- Sosa, D. (2022). Aprendizaje cognoscitivo impulsor de la autorregulación en la construcción del conocimiento. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471682>
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación*. Lima-Perú: Sucasaire Pilco, Jorge. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>

- Tabroni, I., & Ismiati, I. (2021). School management strategies in improving the quality of education with leading programs based on islamic boarding schools. *Jurnal Soko Guro*, 1(3), 01-04. <http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/sokoguru/article/view/60/36>
- Tadle, J., & Jones, R. (2021). Linking Administrative Performance of Principals Vis-à-vis Public Relations and Community Involvement. *International Journal of Instruction*, 14(4), 857-872. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1319082.pdf>
- Tessarini, G., & Saltorato, P. (2021). Work organization of technical-administrative employees in a federal educational institution: an approach on career, tasks, and interpersonal relationships. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 811-823. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/abstract/?lang=en>
- Vaillant, D. (2019). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Caracas: Corporación Andina de Fomento. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1524>
- Vargas-Vasquez, D., & Brito-Garcías, J. (2021). La gestión y el liderazgo escolar como factores de la diversidad cultural en la escuela en condiciones de emergencia sanitaria. *Revista maestro y sociedad*, 18(2), 1-24. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5365>
- Vivas, A., & Saavedra, P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis. *Revista Cientific*, 4(7), 116-135. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

ANEXOS

ANEXO 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	resumen	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño directivo	Es un lineamiento principal en la construcción del sistema escolar que permite formular las competencias necesarias para su formación e indicadores para la evaluación (MINEDU, 2019).	El desempeño directivo se desarrolló de acuerdo a los procesos pedagógicos, la cultura escolar y la gestión de las condiciones de enseñanza aprendizaje.	Procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular - Monitoreo del trabajo docente - Acompañamiento y fortalecimiento - Seguimiento de los aprendizajes 	Ordinal
			Cultura escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de la comunidad educativa - Clima escolar - Convivencia escolar 	
			Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salubridad - Gestión de los recursos educativos - Matrícula y preservación del derecho a la educación - Gestión transparente de los recursos financieros 	
Gestión administrativa	Son habilidades y aptitudes de cada trabajador en su puesto de trabajo, evidenciado capacidades profesionales para el desarrollo dentro de la organización que está centrado en el logro de objetivos planteados (Saavedra & Delgado, 2020).	La gestión administrativa es el proceso que se mide por la planificación, la organización, dirección y el control en el centro de educación.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan estratégico - Planes operativos - Administración estratégica - Toma de decisiones 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Valores éticos en capacitación - Técnico profesional - Identificación laboral - Satisfacción laboral - Motivación laboral. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Sistema de control - Racionalización - Oportunidad de servicio - Optimización de recursos 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de gestión - Control táctico – estratégica - Normativa - Operativa - Proactiva 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Desempeño directivo y gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque. Autor: Luis Santiago Manay Gastelo (ORCID: 0000-0001-5160-2608)								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el desempeño directivo con la gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo es la relación entre desempeño directivo y la dimensión planificación administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño directivo y la dimensión organización administrativa en una institución educativa distrito de Mochumí, Lambayeque?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre desempeño directivo y la gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque.</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar el nivel de desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí. b) Identificar el nivel de gestión administrativa en una I.E. del distrito de Mochumí. c) Establecer la relación entre la dimensión planificación y desempeño directivo en una I.E.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el desempeño directivo y la dimensión planificación administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí. Existe relación entre el desempeño directivo y la dimensión organización administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí.</p>	Variable 1: Desempeño directivo					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango	
			Procesos pedagógicos	Planificación curricular	1, 2, 3, 4	E. Likert	1) Nunca	Eficiente [170 - 230]
				Monitoreo del trabajo docente	6, 7, 8, 9			
				Acompañamiento y fortalecimiento.	10, 11, 12, 13			
				Seguimiento de los aprendizajes	14, 15, 16			
			Cultura escolar	Participación de la comunidad educativa	17, 18, 19, 20			
				Clima escolar	21, 22, 23, 24	3) A veces		
				Convivencia escolar	25, 26, 27, 28	4) Casi siempre		
			Gestión de las condiciones de enseñanza aprendizaje	Seguridad y salubridad	29, 30, 31, 32	5) Siempre	Deficiente [46 - 107]	
Gestión de los recursos educativos	33, 34, 35, 36							
Matrícula y preservación del derecho a la educación	37, 38, 39, 40, 41							
	Gestión transparente de los recursos financieros	40, 41, 42, 45, 46						

<p>¿Cómo se relaciona el desempeño directivo y la dimensión dirección administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desempeño directivo y la dimensión control en una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque?;</p>	<p>del distrito de Mochumí.</p> <p>d) Establecer la relación entre la dimensión organización y desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí.</p> <p>e) Establecer la relación entre la dimensión dirección y desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí.</p> <p>f) Establecer la relación entre la dimensión control y el desempeño directivo en una I.E. del distrito de Mochumí.</p>	<p>. Existe relación entre el desempeño directivo y la dimensión dirección administrativa en una institución educativa del distrito de Mochumí.</p> <p>Existe relación entre el desempeño directivo y la dimensión control administrativo en una institución educativa del distrito de Mochumí.</p>	Variable 2: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rango
			Planificación	Plan estratégico	1, 2	E. Likert 1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo	Eficiente [83 - 125]
				Planes operativos	3		
				Administración estratégica	4, 5		
				Toma de decisiones	6		
			Organización	Valores éticos de capacitación	7		
				Técnico profesional	8,9		
				Identificación laboral	10		
				Satisfacción laboral	11		
				Motivación laboral	12		
			Dirección	Infraestructura	13,14		
				Sistema de control	15		
				Racionalización	16		
				Oportunidad del servicio	17,18		
				Optimización de recursos	19		
Control	Instrumentos de gestión	20,					
	Control táctica - estratégica	21, 22					
	Normativa	23					
	Operativa	24					
	Proactiva	25					

Anexo. 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Desempeño directivo

(Rommel, 2019)

Instrucciones: Estimado participante, lea por favor cada uno de los ítems, y marque con un aspa (X) según crea conveniente. Considere las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

Dimensión 1: Procesos pedagógicos						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Cumple con asesorar la planificación curricular anual.					
2	Cumple con asesorar la planificación curricular de las unidades didácticas					
3	Cumple con asesorar la planificación curricular de sesiones de aprendizaje.					
4	Cumple con realizar sistema de planificación colegiada.					
5	Cumple medianamente con el plan de monitoreo.					
6	Cumple altamente con el plan de monitoreo.					
7	Cumple con el manejo de la rúbrica de observación de aula.					
8	Cumple con sistematizar los resultados del monitoreo de aula.					
9	Cumple con implementar medidas o estrategias de fortalecimiento docente.					
10	Realizar diagnóstico específico para implementar el fortalecimiento.					
11	Desarrolla acciones de asesoramiento y fortalecimiento útil para el docente.					
12	Fomenta el trabajo colegiado con los docentes.					
13	Gestiona oportunamente la entrega de informes de aprendizajes.					
14	Propicia espacios de reflexión de los aprendizajes para establecer planes de mejora.					
15	Promueve en los docentes la calificación descriptiva en los informes de los aprendizajes.					
16	Presenta cuadros estadísticos del avance de los aprendizajes por áreas o períodos.					
	Dimensión 2: Cultura escolar					
17	Promueve las elecciones democráticas del municipio escolar.					
18	Promueve la participación del municipio escolar en la marcha institucional.					
19	Constitución de instancias formales de participación de los miembros del CONEI.					
20	Demuestra liderazgo para promover la alta participación del docente.					

21	Promueve la participación de las familias en los encuentros pedagógicos.					
22	Considera que el directivo lo trata con respeto.					
23	Las relaciones interpersonales de la comunidad educativa son buenas.					
24	Desarrolla acciones para preservar o mejorar el clima escolar.					
25	Promueve la elaboración de las normas de convivencia.					
26	Elabora participativamente y difunde la norma de convivencia.					
27	Atiende adecuadamente la violencia escolar.					
28	Desarrolla acciones de prevención de la violencia escolar.					
	Dimensión 3: Gestión de las condiciones de enseñanza de aprendizaje					
29	Se tiene en cuenta que el espacio esté libre de situaciones que amenazan la integridad física.					
30	Previene el riesgo sanitario.					
31	Acondicionamiento físico del local para las evacuaciones.					
32	Organiza a los estudiantes y al personal para la evacuación efectiva.					
33	Preserva la seguridad de los estudiantes durante la jornada escolar.					
34	Realiza alianzas estratégicas para prevenir y atender situaciones de riesgo.					
35	Garantiza la distribución oportuna de los materiales a los estudiantes.					
36	Promueve el uso del material Minedu para el trabajo con los estudiantes.					
37	Promociona el uso de los recursos educativos.					
38	Garantiza la matrícula y permanecía sin condicionamiento.					
39	Garantiza el acceso diario en la I.E sin condicionamiento.					
40	Garantiza el cumplimiento de las horas lectivas.					
41	Registra oportunamente la matrícula en el SIAGE.					
42	Gestiona estrategias para permanencia de estudiantes en situaciones vulnerables.					
43	Cumple con conformar el comité de gestión de recursos propios.					
44	Transparencia en capacitación y uso de los recursos propios.					
45	Administración eficientemente de los recursos y rinde cuentas.					
46	Registra oportunamente el mantenimiento preventivo Wasichay.					

Anexo. 4

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Gestión administrativa

(Arguello, 2019)

Instrucciones: Estimado participante, lea por favor cada uno de los ítems, y marque con un aspa (X) según crea conveniente. Considere las siguientes alternativas: 1) Muy en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en acuerdo, 4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo.

Dimensión 1: Planificación						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.					
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.					
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.					
Dimensión 2: Organización						
7	Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.					
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.					
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.					
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.					
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.					
Dimensión 3: Dirección						
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					

14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.					
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.					
16	Es necesario que toda organización cuente con un plan estratégico.					
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.					
18	La dirección estimula a usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.					
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
	Dimensión 4: Control					
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.					
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su organización.					
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.					
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.					

Anexo 5. Certificado de validez

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1.- muy en desacuerdo	2.- en desacuerdo	3.- ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.- de acuerdo	5.- muy de acuerdo	Relación Entre la Variable y la dimensión		Relación Entre la Dimensión y el indicador		Relación Entre el indicador y el ítems		Relación entre El ítems y la Opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION	Plan estratégico.	1.- La organización en la que labora posee un plan estratégico.						X		X		X		X		
		Planes operativos.	2.- Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.						X		X		X		X		
			3.- Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.						X		X		X		X		
		Administración estratégica.	4.- Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones.	5.- Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.						X		X		X		X		
			6.- Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.						X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Valores éticos	7.- Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.						X		X		X		X		
		Capacitación Técnico Profesional	8.- Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.						X		X		X		X		
		Identificación laboral	9.- La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.						X		X		X		X		
		Satisfacción laboral	10.- Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.						X		X		X		X		
		Motivación laboral	11.- Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.						X		X		X		X		
			12.- Usted realiza sus labores de manera adecuada.						X		X		X		X		

ANEXO 6

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE MOCHUMI, 2022.

Denominación del instrumento	Encuesta de recolección de datos.
Objetivo	Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, 2022.
Población objetivo	20 docentes de una Institución educativa N° 10135 “Pedro Ruiz Gallo” Muy Finca, Mochumí-Lambayeque.
Validez	La ficha técnica fue validada por juicio de expertos.
Confiabilidad	Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.70
Áreas, componentes o dimensiones que evalúa	Datos generales Variables para medir el desempeño directivo.
Tipo de instrumento	Encuesta
Longitud (Número de ítems)	Total: 46 ítems
Forma de administración	Individual
Ámbito de aplicación	Institución educativa N° 10135 “Pedro Ruiz Gallo” Muy Finca, Mochumí-Lambayeque.
Duración	30 minutos.
Significación	Es un instrumento construido para conocer el grado de relación entre variables de estudio.
Materiales	CPU, hojas bond, lapiceros, folder.
Referencias	Rommel, L. (2019). Uso de desempeño directo en docentes que trabajan en la Institución educativa N° 10135 “Pedro Ruiz Gallo” Muy Finca, Mochumí-Lambayeque. [Repositorio Universidad Cesar Vallejo] Lima: Universidad Cesar Vallejo, 1-180.

ANEXO 7

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION ADMINISTRATIVA EN DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE MOCHUMI,2022.

Denominación del instrumento	Encuesta de recolección de datos.
Objetivo	Determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, 2022.
Población objetivo	20 docentes de una Institución educativa N° 10135 “Pedro Ruiz Gallo” Muy Finca, Mochumí-Lambayeque.
Validez	La ficha técnica fue validada por juicio de expertos.
Confiabilidad	Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.70.
Áreas, componentes o dimensiones que evalúa	datos generales variables para medir la Gestión Administrativa
Tipo de instrumento	Encuesta
Longitud (Número de ítems)	Total: 25 ítems
Forma de administración	Individual
Ámbito de aplicación	Institución educativa N° 10135 “Pedro Ruiz Gallo” Muy Finca, Mochumí-Lambayeque.
Duración	30 minutos.
Significación	Es un instrumento construido para conocer el grado de relación entre variables de estudio.
Materiales	CPU, hojas bond, lapiceros, folder.
Referencias	Arguello,M. (2019). Uso de la Gestión Administrativa en docentes que trabajan en la Institución educativa N° 10135 “Pedro Ruiz Gallo” Muy Finca, Mochumí-Lambayeque. [Repositorio Universidad Cesar Vallejo] Piura: Universidad Cesar Vallejo, 1-100.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño directivo y gestión administrativa de una institución educativa del distrito de Mochumí, Lambayeque", cuyo autor es MANAY GASTELO LUIS SANTIAGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 28 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO DNI: 16500866 ORCID: 0000-0002-5301-0291	Firmado electrónicamente por: CCABANILLASC el 14-01-2023 15:42:38

Código documento Trilce: TRI - 0503277