



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TESIS**

**PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE INFLUENCIA DE LA  
PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN  
EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO  
REQUENA 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR: ABNER OLIVEIRA QUINTANA**

**ASESOR: LIC. EDUC. ANUNCIACIÓN HERNÁNDEZ GRÁNDEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2025**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TESIS**

**PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA  
PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN  
EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO  
REQUENA 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR: ABNER OLIVEIRA QUINTANA**

**ASESOR: LIC. EDUC. ANUNCIACIÓN HERNÁNDEZ GRÁNDEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2025**



**UNAP**

**Escuela de Postgrado  
"Unidad de Asuntos  
Académicos"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
N°446-2025-UAA-EPG-UNAP**

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los once días del mes de diciembre de 2025 a las 11:00 a.m, se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024", aprobado con Resolución Directoral N° 3016-2025-EPG-UNAP, presentado por el egresado ABNER OLIVEIRA QUINTANA, para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°2459-2025-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Educ. Milka Velásquez Panduro, Dra.	(Presidenta)
Lic. Educ. Mary Ruth Macedo Grandez, Dra.	(Miembro)
Lic. Educ. Lizeth Alvarado Icahuate, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Satisfactoriamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: aprobada con calificación muy buena.

A continuación, la Presidenta del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 del once de diciembre de 2025; con lo cual, se le declara al sustentante apto, para optar Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa.

  
Lic. Educ. Milka Velásquez Panduro, Dra.  
Presidenta

  
Lic. Educ. Mary Ruth Macedo Grandez, Dra.  
Miembro

  
Lic. Educ. Lizeth Alvarado Icahuate, Mgr.  
Miembro

  
Lic. Educ. Anunciación Hernández Grandez, Dr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe) [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



TESIS APROBADO EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 11 DE DICIEMBRE DE 2025 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERÚ.



---

LIC. EDUC. MILKA VELÁSQUEZ PANDURO, DRA.

PRESIDENTE



---

LIC. EDUC. MARY RUTH MACEDO GRANDEZ, DRA.

MIEMBRO



---

LIC. EDUC. LIZETH ALVARADO ICAHUATE, MGR.

MIEMBRO



---

LIC. EDUC. ANUNCIACIÓN HERNÁNDEZ GRANDEZ, DR.

ASESOR

# ABNER OLIVEIRA QUINTANA

## EPG-M\_TESIS\_OLIVEIRA QUINTANA.pdf

📅 28-01 JUL AGOS

📅 28-01 JUL AGOS

🏛️ Universidad Nacional De La Amazonia Peruana

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::20208:479339208

Fecha de entrega

7 ago 2025, 10:42 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 ago 2025, 2:07 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

EPG-M\_TESIS\_OLIVEIRA QUINTANA.pdf

Tamaño de archivo

954.1 KB

44 Páginas

9874 Palabras

55.766 Caracteres



Página 1 of 49 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid:::20208:479339208



Página 2 of 49 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::20208:479339208

## 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 6% 🌐 Fuentes de Internet
- 2% 📖 Publicaciones
- 7% 👤 Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

A todos los directivos y profesores de los noveles: inicial, primaria y secundaria de Capelo, Flor de Punga, río Ucayali, por abrir el camino de la investigación.  
A la UNAP, por brindar las bases teóricas, en la investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Manifiesto mi sincera gratitud al Doctor en Educación, Anunciación Hernández Grández, por su valiosa orientación, dedicación y constante acompañamiento académico en el proceso de esta investigación. A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por ofrecerme una formación sólida, exigente y comprometida con la excelencia. Y a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron con su apoyo, motivación o confianza, haciendo posible la culminación de este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	14
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>16</b>
2.1. Variables y su operacionalización	16
2.2. Formulación de la hipótesis	17
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación	18
3.2. Población y muestra	19
3.3. Técnicas e instrumentos	20
3.4. Procedimientos de recolección de datos	21
3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	21
3.6. Aspectos éticos	21
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Tabla de operacionalización de variables	
3. Instrumentos de recolección de datos	
4. Informe de validación y confiabilidad de los instrumentos	

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Páginas</b>
Tabla N° 1	Planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	22
Tabla N° 2	Organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	23
Tabla N° 3	Dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	24
Tabla N° 4	Control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	25
Tabla N° 5	Modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	26
Tabla N° 6	Pruebas de normalidad	27
Tabla N° 7	Correlaciones con Spearman	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Páginas</b>
Gráfico N° 1 Planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	22
Gráfico N° 2 Organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	23
Gráfico N° 3 Dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	24
Gráfico N° 4 Control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	25
Gráfico N° 5 Modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024	26

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo explicar la influencia de la planificación, organización, dirección y control en el desempeño directivo de las instituciones educativas públicas de Capelo, provincia de Requena, durante el año 2024. Se trabajó con una muestra de 120 docentes de seis instituciones educativas, aplicando metodología cuantitativa, explicativa, correlacional, no experimental y transeccional. Los datos fueron recolectados mediante encuestas y procesados con SPSS versión 26, empleando estadística descriptiva e inferencial. Los resultados mostraron que, si bien la mayoría de docentes percibió que las funciones de gestión se aplicaban ocasionalmente, no se hallaron correlaciones significativas entre estas dimensiones y el desempeño del director. Por ejemplo, la planificación obtuvo una correlación de -0.050 y la dirección de -0.008, ambas sin significancia estadística. Estos hallazgos evidenciaron una desconexión entre la gestión formal y la valoración del liderazgo escolar. Se concluyó que el desempeño directivo no está siendo determinado únicamente por las funciones administrativas, lo que sugiere la necesidad de integrar dimensiones cualitativas como el compromiso, la comunicación empática y el acompañamiento cercano. En consecuencia, se proponen recomendaciones dirigidas a la UGEL, directivos y docentes, con acciones viables que fortalezcan una gestión más humana, coherente y sostenida en el tiempo.

**Palabras clave:** planificación, organización, dirección, control y desempeño directivo.

## ABSTRACT

The research aimed to explain the influence of planning, organization, direction, and control on the managerial performance of public educational institutions in Capelo, Requena Province, during the year 2024. The study involved a sample of 120 teachers from six educational institutions, applying a quantitative, explanatory, correlational, non-experimental, and cross-sectional methodology. Data were collected through surveys and processed with SPSS version 26, using descriptive and inferential statistics. The results showed that although most teachers perceived that management functions were applied only occasionally, no significant correlations were found between these dimensions and the principal's performance. For example, planning obtained a correlation of -0.050, and direction -0.008, both lacking statistical significance. These findings revealed a disconnect between formal management processes and how school leadership is perceived. It was concluded that managerial performance is not being determined solely by administrative functions, suggesting the need to integrate qualitative dimensions such as commitment, empathetic communication, and close pedagogical support. Consequently, recommendations are proposed for the UGEL, school principals, and teachers, outlining feasible actions to strengthen a more human, coherent, and sustained approach to school management.

**Keywords:** planning, organization, direction, control, managerial performance.

## INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, diversas investigaciones coinciden en señalar que el desempeño directivo enfrenta serios desafíos derivados de los procesos de globalización, la descentralización educativa y las nuevas demandas sociales. Según Carriazo et al. (2020), los sistemas educativos contemporáneos exigen que los directivos asuman un rol más autónomo y estratégico, capaces de planificar, organizar y liderar con visión pedagógica frente a entornos cambiantes. La gestión escolar moderna no puede limitarse a los aspectos administrativos, sino que debe integrar factores humanos, tecnológicos y comunitarios que fortalezcan la calidad educativa. De manera complementaria, Ramos (2023) señala que los cambios sociales y tecnológicos globales han obligado a las instituciones educativas a reformular sus modelos de gestión, destacando el papel del director como líder responsable de la planificación, organización, dirección y control institucional.

En el contexto educativo peruano, el desempeño directivo se ha convertido en un tema de creciente preocupación debido a las brechas que aún persisten en la gestión pedagógica y administrativa de las instituciones públicas. En esta línea, Malpaso (2024) señala que el buen desempeño directivo constituye la base del liderazgo pedagógico, ya que permite orientar los procesos educativos hacia una convivencia institucional armoniosa y democrática. No obstante, su estudio realizado en instituciones educativas de la red N.º 146 del distrito de Huaura reveló que el 52 % de los docentes perciben un nivel regular de desempeño directivo, y que esta limitación repercute negativamente en las relaciones interpersonales y el clima escolar. En el campo de la realidad educativa limeña, Zarzosa (2024) evidenció que el desempeño directivo también incide significativamente en la calidad educativa, al demostrar que la gestión del director y el trabajo docente explican el 39 % de la variabilidad de los resultados institucionales.

En la región Loreto, el desempeño directivo enfrenta una situación compleja caracterizada por la falta de coherencia y articulación en la gestión escolar. Tal como señala Teagua (2025), cuando la dirección escolar no se orienta hacia la mejora continua, las instituciones muestran bajos niveles de

satisfacción entre las familias y limitadas oportunidades para alcanzar una educación de calidad. A esta realidad se añade la escasez de recursos materiales y humanos, la cual, según Jáuregui et al. (2022), representa un obstáculo serio para los directores en su labor cotidiana. Esta carencia reduce su capacidad para impulsar procesos pedagógicos sólidos y sostenibles, afectando directamente el clima institucional y los resultados educativos. En consecuencia, el desempeño directivo se ve condicionado por un contexto que exige administrar la carencia antes que promover la innovación, lo que limita la posibilidad de transformar las escuelas en espacios de aprendizaje efectivos y equitativos.

En las instituciones educativas públicas, el rol directivo enfrenta múltiples desafíos, sobre todo en zonas como Capelo, donde las condiciones geográficas, sociales y económicas complejizan aún más la gestión escolar. En este escenario, la percepción que tienen los docentes sobre cómo se planifica, organiza, dirige y controla en sus escuelas resulta clave. No se trata solo de mirar números o estructuras, sino de entender cómo los profesores, desde su experiencia diaria, valoran el accionar de sus directivos.

De acuerdo a las consideraciones expuestas, se identifica como problema general: ¿Cómo es la influencia de la planificación, organización, dirección y control en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024? Y como problemas específicos: ¿Cómo es la planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?, ¿Cómo es la organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?, ¿Cómo es la dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?, ¿Cómo es el control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024? y ¿Cuál es el modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?

A partir de la formulación del problema, se tiene como objetivo general: explicar la influencia de la planificación, organización, dirección y control en el

desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024. Y como objetivos específicos: Describir la planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024. Describir la organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024. Describir la dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024. Describir el control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024. Y determinar el modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.

Esta tesis se construye paso a paso a lo largo de nueve capítulos que permiten recorrer, con claridad y profundidad, todo el proceso investigativo. Cada capítulo cumple un propósito específico, pero juntos forman una unidad que da sentido a la investigación.

El primer capítulo se encarga de sentar las bases teóricas. Aquí se explican los conceptos clave que ayudan a comprender el problema de estudio. Es como preparar el terreno antes de avanzar, asegurando que cada paso siguiente tenga una base sólida.

En el segundo capítulo se describen las variables y se formulan las hipótesis. Este momento es esencial porque plantea aquello que se quiere demostrar o descubrir.

A continuación, el tercer capítulo se adentra en la metodología. Se explica con detalle cómo se recoge la información, a quiénes se dirige el estudio y qué instrumentos se utilizan. Este apartado revela el “cómo” del trabajo, aquello que lo hace riguroso y confiable.

Luego, el cuarto capítulo presenta los resultados, mostrándolos de manera clara y ordenada. Es aquí donde comienzan a verse los frutos del trabajo de campo.

El quinto capítulo va un paso más allá. Analiza los resultados e intenta darles sentido en relación con otras investigaciones. Es un capítulo reflexivo, que no solo muestra datos, sino que los interpreta.

Después, en el sexto capítulo, se presenta una propuesta, pensada como una respuesta concreta a las necesidades que han surgido a lo largo del estudio. Es un aporte que busca transformar la realidad observada.

En el séptimo capítulo se resumen las principales conclusiones. Se recogen aquellas ideas que merecen ser destacadas por su importancia y su capacidad de responder a los objetivos planteados.

El octavo capítulo, por su parte, ofrece recomendaciones. Estas apuntan a mejorar aquello que se ha estudiado, con el ideal de que puedan ser útiles para otros docentes, investigadores o autoridades educativas. Finalmente, el noveno capítulo presenta las referencias bibliográficas. Son las lecturas, teorías y antecedentes que han acompañado cada parte del proceso y que permiten reconocer que ninguna investigación se hace en soledad. Y después de todo esto, se cierran las páginas con los anexos, que complementan y enriquecen lo ya expuesto.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

En 2024, Melo realizó una investigación de enfoque mixto y diseño no experimental, buscó analizar cómo el acompañamiento pedagógico del rector influye en el clima institucional. Participaron docentes de cinco instituciones rurales de Chaparral (Colombia). Para recolectar datos se aplicaron entrevistas semiestructuradas y un cuestionario tipo Likert de cinco niveles, validados por expertos y con confiabilidad comprobada mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron deficiencias en la comunicación institucional y el liderazgo pedagógico, provocando desinformación, baja participación docente y deterioro del clima laboral. Asimismo, un 33 % de los docentes indicó que su labor no era reconocida. El autor concluyó que un liderazgo directivo basado en acompañamiento pedagógico y emocional mejora la motivación, el clima institucional y el aprendizaje (Melo, 2024).

En 2023, Flores desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional de tipo no experimental y de corte transversal, orientado a determinar la relación entre el liderazgo pedagógico ejercido por el director y el desempeño de los docentes. La población estuvo conformada por los profesores de nivel secundario de la mencionada institución, a quienes se aplicó un cuestionario tipo Likert, validado mediante juicio de expertos y cuya confiabilidad alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.925, considerado altamente confiable. Para el análisis de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un valor de  $\rho = 0.781$  con significancia de 0.000, lo que evidenció una relación positiva alta y significativa entre ambas variables. Flores concluyó que un liderazgo pedagógico eficiente contribuye directamente al fortalecimiento del desempeño docente (Flores, 2024).

En 2022, Ortega llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativo-descriptivo en una unidad educativa de Guayaquil. El estudio contó con la participación de 54 docentes y directivos. Para recolectar los datos, utilizó un cuestionario de 40 ítems, validado por tres expertos con grado académico de cuarto nivel, uno de ellos el propio tutor. La confiabilidad del instrumento fue comprobada

con el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,90, considerado altamente confiable. Posteriormente, analizó los datos con el software SPSS, aplicando la prueba de Spearman. Se obtuvo un coeficiente Rho de 0,311 y un nivel de significancia de 0,022, lo que permitió aceptar la hipótesis general. Ortega concluyó que existía una relación significativa entre la gerencia educativa y el autoliderazgo docente. Aunque la correlación no fue alta, sí se reconoció como relevante para la práctica institucional (Ortega, 2022).

En 2022, Laura desarrolló un estudio correlacional en la institución educativa de Castillapata, ubicada en Yauli, Huancavelica. A partir de un enfoque descriptivo, se analizó cómo se relacionaban el desempeño directivo y el desempeño docente. Participaron 21 profesores, a quienes se les aplicaron instrumentos validados y confiables que midieron la percepción sobre ambas variables. El análisis de los datos permitió establecer que existía una relación directa y significativa entre el desempeño del director y el desempeño de los docentes. Esta conclusión reafirmó la importancia de una gestión eficaz para promover el compromiso y la calidad educativa en contextos rurales (Laura, 2022).

En 2021, Quishpe llevó a cabo una investigación sobre el liderazgo educativo con un enfoque mixto, trabajando con una población compuesta por 14 directivos y 152 docentes. Este estudio se desarrolló con el objetivo de analizar la relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, distribuido, dialógico y sostenible) y el desempeño profesional directivo, considerando dimensiones como la gestión administrativa, pedagógica, la convivencia, la participación y la seguridad escolar. A través del análisis de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de 0,794, con un nivel de confianza del 99%, lo cual fue interpretado como una “correlación positiva considerable”. El autor concluyó que existía una relación muy fuerte entre ambas variables, lo que evidenció el peso que tiene el estilo de liderazgo en el desempeño de los directivos educativos (Quishpe, 2021).

En 2021, Cahuaza llevó a cabo una investigación de tipo explicativo y multivariado en la ciudad de Iquitos. Trabajó con una muestra de 188 profesores, seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado a partir

de una población total de 366 docentes de secundaria. Los datos se obtuvieron a través de encuestas y cuestionarios validados por expertos. Los resultados mostraron que el 50,5% de los profesores tenía una percepción inadecuada de la comunicación del director, tanto verbal como escrita. Además, el 53,2% percibía una deficiente motivación por parte de los directivos. Por otro lado, el 51,1% reconocía una participación activa de los actores en la gestión, pero el 52,7% percibía una práctica inadecuada de valores. En conjunto, el 52,1% consideraba que el director no lograba un desempeño adecuado. El estudio reveló una visión crítica del liderazgo directivo en varias dimensiones clave del rol escolar (Cahuaza, 2021).

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Gerencia educativa**

Respecto al tema, Drucker (2004) señaló que la gerencia representa el componente particular que diferencia a toda organización. Es decir, sin ella, resulta difícil imaginar un rumbo claro o un funcionamiento coordinado. Y toda organización se gestiona.

De manera más específica, Romero (2004) sostuvo que la gestión abarca un conjunto de teorías, métodos y prácticas destinadas a conducir los procesos de producción dentro de diversos sistemas humanos y estructuras sociales. Esta labor implica comprender el trabajo humano, las relaciones laborales, los recursos físicos y también los efectos que estas actividades generan en el entorno. Desde una perspectiva epistemológica, la gestión busca explicar y prever aspectos clave como la efectividad organizacional, la eficiencia en el uso de los recursos y el impacto social de las acciones emprendidas.

### **Tipos de gerencia**

La gerencia desarrolla múltiples responsabilidades, ya que quienes lideran asumen distintos roles como: dirigir, supervisar, delegar y decidir. Por eso, definirla con precisión no es tan sencillo. A partir de esta idea, se proponen distintas formas de gestión, organizadas en una escala que incluye cuatro tipos principales (Sánchez y Sánchez 2022).

La gerencia patrimonial se caracteriza porque los cargos clave recaen en personas con vínculos familiares o de confianza, lo cual influye en la forma de actuar dentro de la organización. Luego está la gerencia política, menos común hoy en día, donde las decisiones se guían por lealtades partidarias y criterios de poder más que por méritos técnicos. Este modelo es más frecuente en contextos no industriales.

En cambio, la gerencia por objetivos se enfoca en definir metas claras que dan sentido a la existencia misma de una organización. Orientar los esfuerzos hacia un fin concreto permite a los equipos trabajar con mayor propósito.

Por último, la gerencia estratégica va más allá. Aunque incluye funciones clásicas como la planificación y el control, su esencia está en articular misión, visión y proyecciones futuras. Aquí, el liderazgo debe ser constante, evaluando recursos humanos, generando nuevas estrategias y motivando a las personas. En el fondo, no se trata solo de administrar, sino de inspirar una dirección clara que movilice a toda la organización. Y eso, sin duda, requiere algo más que técnica: exige convicción.

### **Características del gerente educativo**

Graffe (2002) sostuvo que el gerente educativo es quien asume la conducción del centro escolar, liderando a las distintas figuras que lo conforman y gestionando adecuadamente los recursos con el fin de garantizar un servicio educativo de calidad. Además, se encarga de implementar los procesos curriculares, administrativos y pedagógicos, buscando siempre fortalecer los lazos entre la institución, su comunidad y el entorno en el que se desarrolla.

El mismo autor también destacó varias funciones esenciales que recaen sobre quienes lideran una institución educativa. Entre ellas, representar al centro ante entidades gubernamentales, políticas, culturales y deportivas; coordinar y supervisar las actividades internas; mantener el diálogo con los entes reguladores; y guiar tanto a los equipos humanos como a los recursos asignados. Asimismo, se espera que orienten a los docentes en la planificación curricular, impulsen propuestas pedagógicas innovadoras y participen activamente en la formación de los estudiantes y sus familias.

En resumen, el gerente educativo no solo dirige, sino que inspira, media y conecta. Y eso, en el día a día, marca una gran diferencia.

### **Gestión del proceso gerencial**

Cuando se habla de gestión de procesos, no basta con verla como una actividad aislada, sino como un conjunto de funciones interrelacionadas que deben entenderse como parte de un proceso. Chiavenato (2009) plantea que, para entender bien el proceso de gestión, conviene dividirlo en funciones básicas. Aunque, claro, en la práctica estas no ocurren por separado, sino que se entrelazan y se desarrollan de forma continua. El objetivo de esta división no es complicar las cosas, sino más bien hacerlas más claras.

Todo empieza con la planeación. Aquí es donde se trazan las metas y se define el camino a seguir. Es un momento clave porque permite ordenar las ideas y prever los recursos que se van a necesitar. Planificar bien no solo ayuda a marcar una dirección, también reduce las dudas y da una base sólida desde la cual avanzar.

Después viene la organización. Una vez que hay un plan, toca ver cómo se pone en marcha. Eso implica definir quién hace qué, cómo se distribuyen los recursos y qué estructura se necesita. Lo curioso es que una buena organización puede hacer la diferencia entre que un plan funcione o se quede en el papel.

La dirección, en cambio, tiene otro matiz. Está centrada en las personas. Implica liderar, motivar y estar presente para guiar al equipo. No se trata solo de dar órdenes, sino de conectar con los demás, entender sus necesidades y ayudarlos a dar lo mejor de sí. Porque, al final, son las personas quienes mueven la institución.

Y no se puede dejar de lado el control. Esta función permite observar cómo van las cosas, comparar los resultados con lo esperado y hacer ajustes cuando algo no marcha bien. No es cuestión de buscar errores, sino de aprender de ellos. A veces, revisar lo hecho lleva a replantear todo desde el

inicio, cerrando así un ciclo que nunca termina del todo: pensar, actuar y mejorar.

En el fondo, gestionar no es ejecutar tareas sueltas, sino lograr que todas estas piezas encajen con sentido. Es un equilibrio constante. Y aunque en teoría se dividan en pasos, en la vida real todo pasa al mismo tiempo. Ahí está el reto y también lo interesante.

### **Planificación en la gestión educativa**

La planificación educativa es un proceso continuo y sistemático mediante el cual los docentes, con base en diagnósticos previos y metas claras, diseñan estrategias que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje (Capera, 2023). A través de este proceso se identifican las necesidades y potencialidades del grupo, lo que permite adaptar las acciones pedagógicas a las características del contexto escolar. Según González et al. (2020), la planificación también implica establecer objetivos a largo plazo, asignar recursos y evaluar el avance hacia su cumplimiento, asegurando así el desarrollo integral de la institución educativa. En esa misma línea, Samaniego (2023) considera que planificar supone organizar y estructurar los contenidos y actividades de aprendizaje en función de los objetivos pedagógicos, considerando los intereses de los estudiantes y las exigencias del entorno educativo.

### **Organización en la gestión educativa**

La organización educativa se concibe como un conjunto estructurado de elementos humanos, materiales y normativos articulados para cumplir con los fines de la educación, orientados al desarrollo integral del estudiante y a la mejora de la calidad de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2023). En este sentido, se entiende también como una institución social creada para responder a una necesidad colectiva, cuyo propósito es formar a las personas mediante procesos planificados y regulados que garanticen el logro de metas pedagógicas (Heinsen y Maratos, 2019). Además, desde una perspectiva de gestión, constituye un sistema dentro del ámbito de la dirección educativa que analiza de manera integral los procesos pedagógicos y administrativos para

asegurar el funcionamiento eficaz de las instituciones escolares (Universidad Europea, 2022).

### **Dirección en la gestión educativa**

La dirección educativa es un proceso integral que comprende la planificación, ejecución, control y evaluación de actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo el liderazgo pedagógico dentro del ámbito escolar (Gamarra, 2024). Su propósito es garantizar el servicio educativo mediante una gestión que coordine eficazmente los recursos, el trabajo docente y el personal administrativo. Desde una visión estratégica, la dirección implica un proceso permanente de análisis y toma de decisiones, en el que se evalúan los resultados, se reflexiona sobre las estrategias aplicadas y se introducen mejoras de acuerdo con las necesidades del entorno (Arano et al., 2011). En este sentido, la dirección estratégica integra los principales elementos de la organización, como la misión, la visión, los objetivos y las estrategias, procurando un uso eficiente de los recursos para optimizar los logros educativos y fortalecer la formación integral de los estudiantes (Castro, 2023).

### **Control en la gestión educativa**

El control en la gestión educativa se concibe como un proceso de evaluación continua orientado a analizar y mejorar los proyectos y prácticas pedagógicas dentro de las instituciones educativas. Este proceso debe centrarse en la integración de modelos innovadores que contribuyan al fortalecimiento de la enseñanza y el aprendizaje (UNIR, 2020). Asimismo, implica un ciclo permanente de diagnóstico, implementación y evaluación, mediante el cual se identifican las áreas de mejora, se aplican estrategias pedagógicas como el uso de TIC o el aprendizaje basado en proyectos, y se valoran los resultados obtenidos para introducir los ajustes necesarios (SINEACE, 2013). De esta manera, el control garantiza la mejora continua del proceso educativo, promoviendo una enseñanza reflexiva, dinámica y adaptada a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad educativa.

### **1.2.2. Desempeño directivo**

El desempeño directivo se define como el conjunto de acciones, competencias y actitudes que un directivo educativo pone en práctica para conducir eficazmente una institución escolar. Implica ejercer liderazgo pedagógico, gestionar recursos humanos y materiales, promover una cultura organizacional colaborativa y fortalecer la relación con la comunidad, con el propósito de garantizar una educación de calidad y el logro de los objetivos institucionales (Ministerio de Educación del Perú, 2014).

El desempeño directivo se sustenta en la habilidad de los líderes educativos para generar una influencia positiva en las acciones de los miembros de la institución, fomentando la cooperación y el trabajo en equipo orientado al cumplimiento de los objetivos educativos (Yaranga et al., 2023).

El directivo influye de manera significativa en los resultados de aprendizaje, ya que el director tiene la responsabilidad de generar un ambiente laboral armonioso, promover la comunicación efectiva y brindar retroalimentación constante al personal docente (Gamarra, 2024).

La gestión directiva requiere una visión integral que integre las metas, la cooperación y el compromiso de toda la comunidad educativa, con el propósito de impulsar el desarrollo institucional y fortalecer la mejora continua del sistema educativo (Miranda, 2016).

A partir de la información sistematizada se comprende que, un directivo con liderazgo pedagógico está siempre observando su entorno, tanto dentro como fuera de la institución. Identifica oportunidades de mejora y no se queda en la queja: propone, actúa y genera cambios reales. En el fondo, liderar desde lo pedagógico es creer que cada pequeño avance cuenta, y que toda la comunidad educativa puede ser parte de ese proceso. Al final, ser directivo implica mucho más que ocupar un cargo: es tejer redes, tomar decisiones con sentido y, sobre todo, creer en la educación como motor de transformación.

## **Dimensiones del desempeño directivo**

### **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.**

Se trata de un conjunto de competencias que el directivo debe poner en práctica para impulsar verdaderamente la transformación de la escuela. Esto implica crear condiciones favorables para mejorar los aprendizajes, planificar con sentido, promover una convivencia democrática e intercultural, y lograr que las familias y la comunidad participen activamente. Además, requiere evaluar de manera constante cómo se está gestionando la institución.

La planificación institucional no parte del aire. El directivo necesita conocer bien los procesos pedagógicos, el ambiente escolar y las particularidades de los estudiantes y su contexto. Solo así puede orientar las acciones hacia metas de aprendizaje reales y alcanzables.

También le corresponde fortalecer la participación democrática de todos los actores educativos. Esto incluye a docentes, estudiantes, familias y la comunidad. Lo ideal es construir un ambiente donde predominen el respeto, el reconocimiento a la diversidad y una colaboración sincera entre todos.

Por otro lado, asegurar condiciones operativas adecuadas para el aprendizaje también es parte de su tarea. Esto supone gestionar con equidad los recursos disponibles, desde el tiempo hasta los fondos, pasando por lo humano y lo material, siempre pensando en prevenir riesgos y potenciar resultados.

Finalmente, liderar también implica evaluar. El directivo debe estar al frente de los procesos de revisión de la gestión institucional y rendición de cuentas, siempre con la mirada puesta en mejorar. Porque si no se mira con honestidad lo que se hace, difícilmente se avanza.

### **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**

Este enfoque reúne las competencias que debe desarrollar un directivo para fortalecer la labor docente y acompañar de manera constante su crecimiento profesional, siempre desde una mirada inclusiva y respetuosa de la

diversidad. No se trata solo de observar, sino de estar presente, de apoyar y de construir juntos.

El directivo que lidera con intención promueve una comunidad de aprendizaje entre sus docentes, donde la colaboración, la autoevaluación y la formación permanente sean parte del día a día. Así, se impulsa una mejora continua de la práctica pedagógica, lo que inevitablemente se refleja en los aprendizajes de los estudiantes.

Además, la gestión de la calidad educativa no ocurre por inercia. Se logra mediante un acompañamiento cercano, con espacios para reflexionar en conjunto y tomar decisiones pedagógicas que realmente ayuden a alcanzar los objetivos propuestos.

En suma, el Marco de Buen Desempeño del Directivo representa una brújula clara para quienes dirigen escuelas. Al centrarse en pilares como el liderazgo pedagógico, el uso eficiente de recursos, la construcción de una cultura organizacional sólida y el vínculo con la comunidad, este marco contribuye a generar entornos educativos donde el aprendizaje florece y se mantiene en el tiempo.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### **Gerente educativo**

Es quien asume la conducción del centro escolar, liderando al personal, administrando los recursos y aplicando los procesos curriculares, pedagógicos y de gestión para garantizar un servicio educativo de calidad, en articulación con la comunidad (Graffe, 2002).

#### **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.**

Es planificar de forma estratégica, fomentar una convivencia democrática e intercultural, promover la participación activa de las familias y evaluar de manera constante el funcionamiento de la institución (Ministerio de Educación, 2014).

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

Es el acompañamiento profesional y continuo al docente, fortaleciendo su práctica desde un enfoque inclusivo y respetuoso de la diversidad, con el fin de asegurar mejores resultados de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014).

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1. Variables y su operacionalización

#### **Definición conceptual**

##### **Desempeño directivo:**

Es la capacidad de liderar y gestionar una institución educativa de manera efectiva, asumiendo responsabilidades orientadas al logro de aprendizajes de calidad.

##### **Planificación:**

Cuando se piensa en la gestión como un sumario, la planeación es la inicial pauta que se debe ejecutar.

##### **Organización:**

Para planificar y ejecutar, debe crear una organización una vez que tenga un plan.

##### **Dirección:**

Se ocupa de las nociones de exaltación, liderazgo, orientación, incitación y desempeño.

##### **Control:**

Es el último paso del sumario de gestión es la ocupación de seguimiento o evaluación.

#### **Definición operacional**

##### **Desempeño directivo:**

La medición y evaluación se realizó teniendo en cuenta las apreciaciones: Bajo (Nunca), Medio (A veces), Alto (Siempre).

##### **Planificación:**

La medición y evaluación se realizó teniendo en cuenta las apreciaciones: Bajo (Nunca), Medio (A veces), Alto (Siempre).

##### **Organización:**

La medición y evaluación se realizó teniendo en cuenta las apreciaciones: Bajo (Nunca), Medio (A veces), Alto (Siempre).

**Dirección:**

La medición y evaluación se realizó teniendo en cuenta las apreciaciones: Bajo (Nunca), Medio (A veces), Alto (Siempre).

**Control:**

La medición y evaluación se realizó teniendo en cuenta las apreciaciones: Bajo (Nunca), Medio (A veces), Alto (Siempre).

La tabla de operacionalización de las variables, se localiza en el Anexo 2.

**2.2. Formulación de la hipótesis****Hipótesis principal:**

La planificación, organización, dirección y control influyen significativamente en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.

**Hipótesis derivadas:**

La planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, es efectiva.

La organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, es efectiva.

La dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, es efectiva.

El control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, es efectiva.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

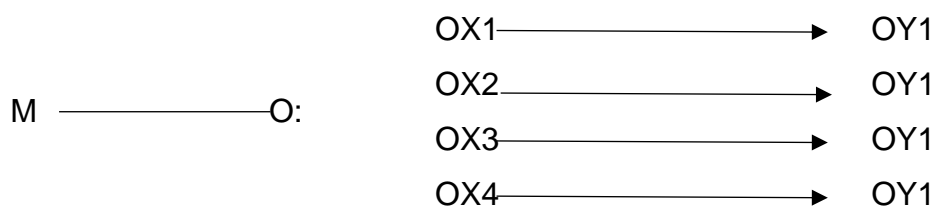
#### Tipo de investigación:

La investigación presenta un enfoque cuantitativo y corresponde al tipo explicativo, debido a que busca comprender cómo se relacionan las dimensiones de la gestión directiva con el desempeño del director. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios explicativos pretenden identificar relaciones de causa y efecto, describiendo por qué ocurre un fenómeno y bajo qué condiciones, aun cuando las variables no sean manipuladas por el investigador.

#### Diseño de investigación:

El diseño es correlacional, no experimental y transeccional. Es correlacional porque permite analizar el grado de relación existente entre las funciones de gestión directiva, como la planificación, la organización, la dirección y el control, y el desempeño directivo percibido por los docentes. Se considera no experimental porque las variables fueron observadas tal como se presentan en la realidad, sin intervención ni manipulación por parte del investigador. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los diseños no experimentales se caracterizan por estudiar los fenómenos en su contexto natural. El estudio también es transeccional porque la información se obtuvo en un único momento del tiempo, lo que permitió describir y relacionar las variables en su estado actual.

El diagrama del diseño no experimental explicativo es:



Donde:

M = Muestra.

O<sub>y</sub> = Observación del Desempeño directivo.

O<sub>x1</sub> = Observación de la Planificación.

O<sub>x2</sub> = Observación de la Organización.

O<sub>x3</sub> = Observación de la Dirección.

O<sub>x4</sub> = Observación del Control.

### 3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 120 profesores de 6 instituciones educativas públicas de Capelo, distribuidos de la siguiente manera:

Nº	Institución Educativa	Población de Profesores
01	60622	15
02	60678	35
03	Narciso Girbal	50
04	601097	08
05	279	07
06	60661	05
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>

Nota: Padrón de profesores de las IIEE.

#### Tamaño de la muestra de estudio

Se tomó el 100% de la población de profesores de 06 instituciones educativas públicas de Capelo-Requena que suman 120.

#### Tipo de Muestreo y procedimiento de selección de la muestra

El tipo de muestreo utilizado fue el censal por conveniencia, con el propósito de garantizar la misma probabilidad para que todos los profesores participen en la investigación.

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

#### **Técnicas de recolección de datos**

La información se recopiló utilizando la técnica de la encuesta, que implicó aplicar un conjunto de preguntas previamente diseñadas y codificadas a las personas seleccionadas como unidades de estudio. Esta técnica fue seleccionada considerando el tipo de evidencias que permitieron reflejar con mayor claridad el fenómeno analizado (Hurtado de Barrera, 2015). Las técnicas corresponden al método para recolectar información, y los instrumentos son los medios utilizados para hacerlo. Su elección depende del tipo de evidencia que mejor represente el fenómeno en estudio y debe adecuarse a la forma en que este se presenta en la realidad.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Para recolectar información, se utilizó como instrumento un cuestionario por cada variable, entendido como un conjunto de preguntas orientadas a medir una o más variables, según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Los cinco cuestionarios fueron validados por tres expertos (Leoncio Gómez Ríos, Amalia Reátegui Ríos y Fernando Guevara Torres).

- Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la planificación en las instituciones educativas públicas de capelo.
- Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la organización en las instituciones educativas públicas de capelo.
- Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la dirección en las instituciones educativas públicas de capelo.
- Cuestionario de preguntas para conocer cómo es el control en las instituciones educativas públicas de capelo.
- Cuestionario de preguntas para conocer el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de capelo.

### **3.4. Procedimientos de recolección de datos**

Se aplicaron los siguientes procedimientos:

- Determinación del tamaño de la muestra.
- Diseño y validación de los Instrumentos de recolección de datos.
- Aprobación del Plan de tesis por la Escuela de Postgrado de la UNAP.
- Coordinación con los directivos de las IIEE en estudio.
- Aplicación de los cuestionarios de recolección de datos a los profesores.
- Ordenamiento de la información para su procesamiento y análisis en excel y spss.

### **3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de los datos**

Se procesaron los datos recogidos mediante el software SPSS 26 y el programa Excel, lo que facilitó la presentación de la información empleando frecuencias y porcentajes para la sistematización descriptiva e inferencial (Spearman) para relacionar las variables. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos, los mismos que muestran la interpretación visual del estudio.

### **3.6. Aspectos éticos**

La investigación respetó los derechos fundamentales de los participantes, asegurando la confidencialidad, el anonimato y el uso exclusivo de los datos con fines estadísticos. Además, se garantizó la integridad académica al cumplir con las normas de autoría y evitar el plagio, siguiendo los lineamientos de la Escuela de Postgrado de la UNAP.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

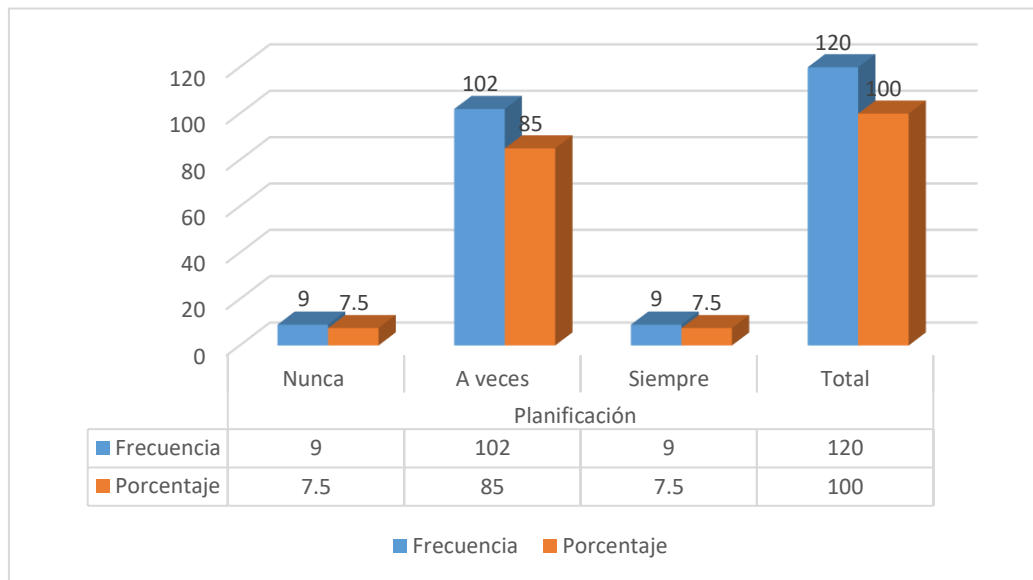
### A. Resultados descriptivos del estudio

**Tabla N° 1.** *Planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024*

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Nunca	9	7,5
	A veces	102	85,0
	Siempre	9	7,5
	Total	120	100,0

Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**Gráfico N° 1.** *Planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024*



Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

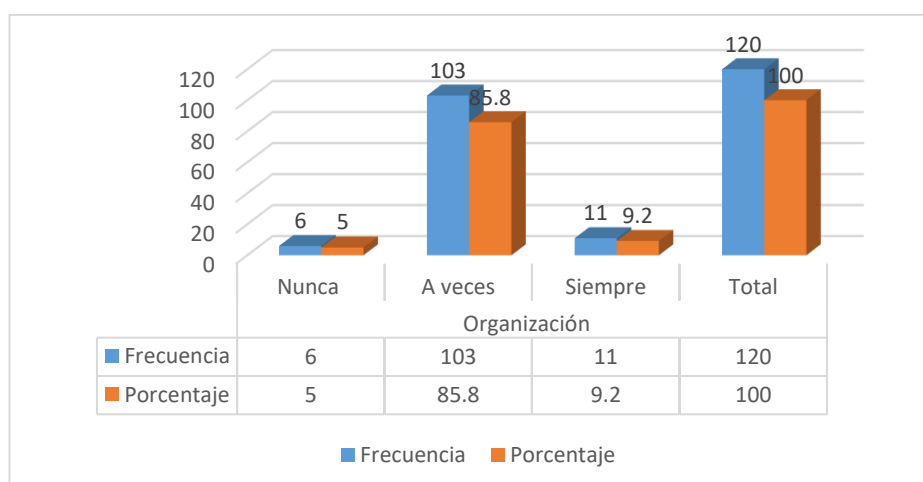
**En la tabla y gráfico 1:** Los resultados muestran que el 85,0% de los docentes considera que los directivos a veces realizan acciones de planificación en sus instituciones. Solo un 7,5% indicó que nunca se lleva a cabo este proceso, mientras que otro 7,5% señaló que siempre ocurre. **Interpretación:** Estos datos sugieren que, aunque la mayoría percibe que sí hay acciones planificadas, estas no se ejecutan de manera constante ni sostenida. La planificación parece ser una práctica intermitente, lo que puede reflejar dificultades en la implementación sistemática de estrategias o una falta de continuidad. Desde la perspectiva docente, esto puede generar incertidumbre en la gestión escolar y limitar el alcance de los objetivos institucionales.

**Tabla N° 2.** Organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Organización	Nunca	6	5,0
	A veces	103	85,8
	Siempre	11	9,2
	Total	120	100,0

Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**Gráfico N° 2.** Organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024



Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**En la tabla y gráfico 2:** En cuanto a la organización, el 85,8% de los encuestados indicó que esta se da a veces, mientras que un 9,2% reconoció que siempre se aplica de manera adecuada. Solo un 5,0% manifestó que nunca observa procesos organizativos claros en su institución.

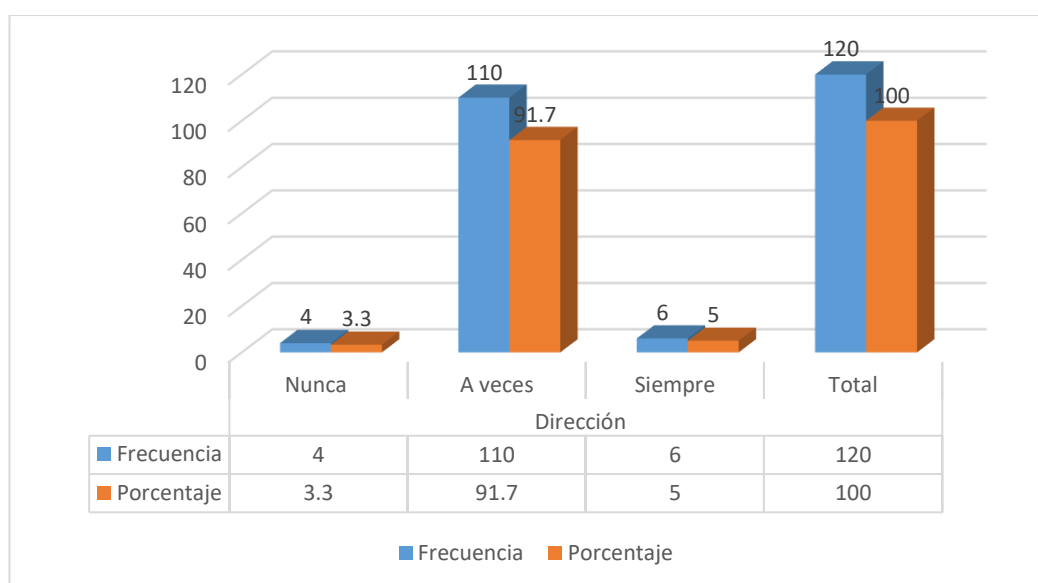
**Interpretación:** Los docentes perciben que existe cierto orden y asignación de funciones, pero con limitaciones. La organización no parece consolidarse como una práctica establecida en todas las situaciones escolares. Aunque el nivel de percepción negativa es bajo, el porcentaje que reconoce una organización constante sigue siendo reducido. Esto sugiere que los directivos deben fortalecer sus habilidades organizativas para lograr una gestión más coherente y funcional.

**Tabla N° 3.** Dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Dirección	Nunca	4	3,3
	A veces	110	91,7
	Siempre	6	5,0
	Total	120	100,0

Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**Gráfico N° 3.** Dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024



Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

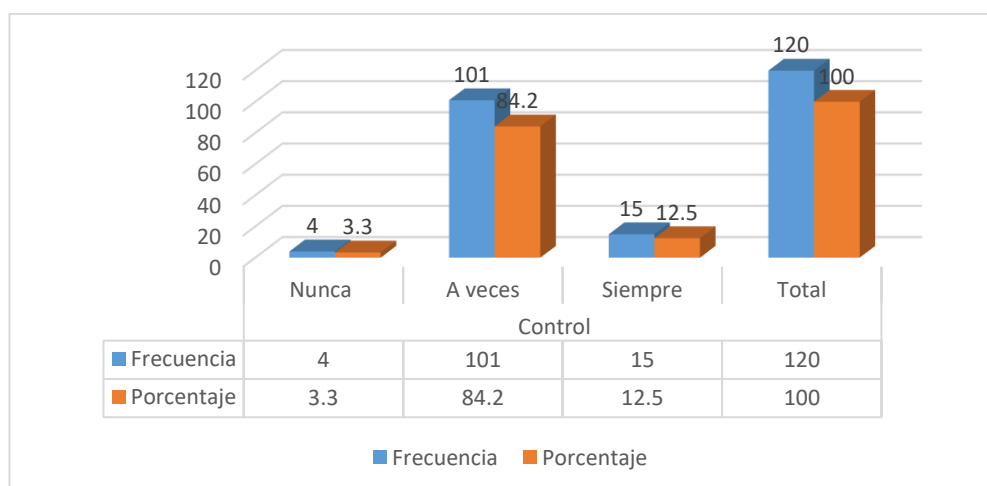
**En la tabla y gráfico 3:** La dirección es valorada por el 91,7% de los docentes como una práctica que ocurre a veces, frente a un 5,0% que considera que siempre se ejerce adecuadamente. Solo un 3,3% indicó que nunca se realiza una dirección efectiva. **Interpretación.** La alta frecuencia en la categoría “a veces” revela que los procesos de liderazgo, acompañamiento y comunicación entre los directivos y su equipo no se sostienen de forma continua. Esto podría limitar el impacto del liderazgo pedagógico en la mejora de los aprendizajes. La dirección escolar debería ser más visible y cercana para fomentar un clima de trabajo colaborativo y motivador.

**Tabla N° 4.** Control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Control	Nunca	4	3,3
	A veces	101	84,2
	Siempre	15	12,5
	Total	120	100,0

Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**Gráfico N° 4.** Control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024



Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

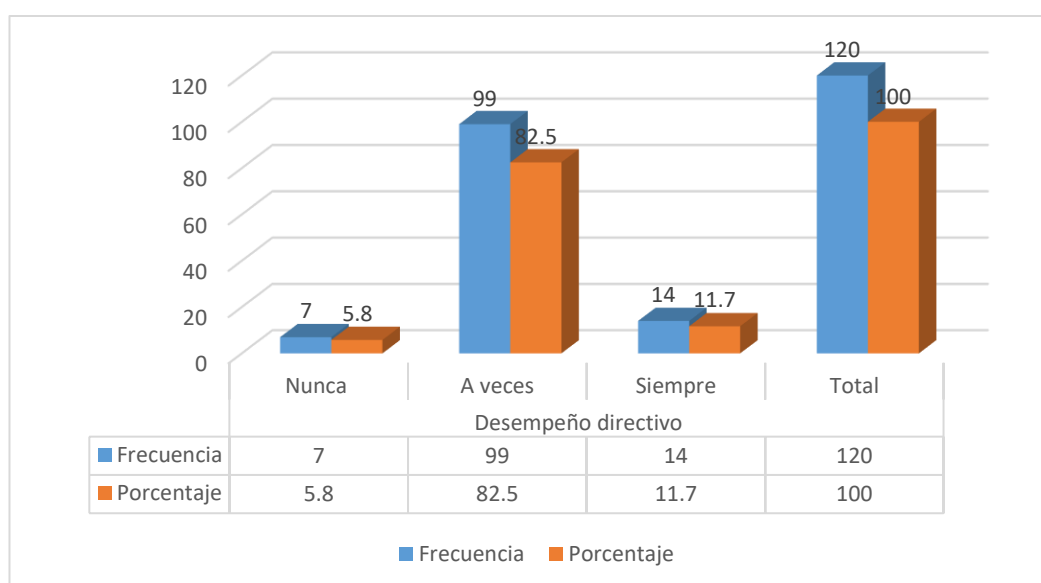
**En la tabla y gráfico 4:** Respecto al control, el 84,2% de los docentes percibe que esta dimensión se ejerce a veces. Un 12,5% opinó que siempre se aplican acciones de supervisión y seguimiento, y un 3,3% señaló que nunca observa estos mecanismos. **Interpretación.** Estos resultados reflejan un desempeño aceptable, aunque aún insuficiente, en cuanto al seguimiento y evaluación institucional. Si bien se reconoce el esfuerzo de los directivos por controlar procesos, estos no parecen ser sistemáticos ni suficientemente visibles para toda la comunidad educativa. Un control más consistente permitiría tomar decisiones mejor informadas y fortalecer la calidad educativa.

**Tabla N° 5.** Modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño directivo	Nunca	7	5,8
	A veces	99	82,5
	Siempre	14	11,7
	Total	120	100,0

Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**Gráfico N° 5.** Modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024



Nota: Datos recogidos por encuesta a los profesores y sistematizados en SPSS 26.

**En la tabla y gráfico 5:** El 82,5% de los docentes considera que el desempeño directivo es adecuado a veces, mientras que un 11,7% lo califica como siempre positivo. Por otro lado, un 5,8% de los encuestados señaló que nunca observa un buen desempeño por parte del equipo directivo. **Interpretación.** Esta percepción general indica que el rol del director aún no logra consolidarse plenamente desde la mirada de los docentes. Si bien la mayoría reconoce acciones de liderazgo y gestión, estas no logran tener continuidad o un impacto claro en todos los aspectos escolares.

## B. Resultados inferenciales del estudio

**Tabla N° 6.** Pruebas de normalidad

Variables	Estadístico	gl.	Sig.
Planificación	0,425	120	0,000
Organización	0,452	120	0,000
Dirección	0,473	120	0,000
Control	0,468	120	0,000
Desempeño directivo	0,439	120	0,000

Nota: Datos recogidos por encuesta y sistematizados en SPSS 26, Kolmogorov-Smirnov

**En la tabla 6:** Los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables de estudio: planificación, organización, dirección, control y desempeño directivo; muestran que todas presentan un valor de significancia  $p = 0.000$ , menor al nivel crítico de 0.05. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal. **Interpretación.** Este hallazgo sugiere que la distribución de las respuestas de los docentes respecto a cada una de las variables no se ajusta a una curva normal, sino que presenta ciertas asimetrías o concentraciones específicas de opinión. En otras palabras, las respuestas no se distribuyen de manera uniforme entre nunca, a veces y

siempre, sino que tienden a concentrarse en un solo nivel (como “a veces”, que fue mayoritario en todos los casos). Esto obligó al investigador a utilizar pruebas estadísticas no paramétricas, como la correlación de Spearman, que se adapta mejor a este tipo de distribución.

**Tabla N° 7.** *Correlaciones con Spearman*

		P	O	D	C	DD
Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	-,056	,000	-,171	-,050
	Sig. (bilateral)	.	,544	1,000	,063	,589
	N	120	120	120	120	120
Organización	Coeficiente de correlación	-,056	1,000	-,007	-,142	,034
	Sig. (bilateral)	,544	.	,938	,123	,710
	N	120	120	120	120	120
Dirección	Coeficiente de correlación	,000	-,007	1,000	-,091	-,008
	Sig. (bilateral)	1,000	,938	.	,325	,932
	N	120	120	120	120	120
Control	Coeficiente de correlación	-,171	-,142	-,091	1,000	,125
	Sig. (bilateral)	,063	,123	,325	.	,175
	N	120	120	120	120	120
Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	-,050	,034	-,008	,125	1,000
	Sig. (bilateral)	,589	,710	,932	,175	.
	N	120	120	120	120	120

Nota: Datos recogidos por encuesta y sistematizados en SPSS 26, Spearman

**En la tabla 7:** La matriz de correlación de Spearman permite examinar el grado de relación entre las dimensiones de la gestión (planificación, organización, dirección y control) y el desempeño directivo. En este análisis, ninguna de las correlaciones resultó significativa al nivel  $p < 0.05$ . Por ejemplo, la relación entre planificación y desempeño directivo arrojó un coeficiente de -0.050 ( $p = 0.589$ ), organización con desempeño fue 0.034 ( $p = 0.710$ ), dirección con desempeño -0.008 ( $p = 0.932$ ), y control con desempeño fue 0.125 ( $p = 0.175$ ). **Interpretación:** Estos valores indican que, desde un punto de vista estadístico, no se halló una correlación significativa entre las variables

independientes y el desempeño directivo. En otras palabras, aunque los docentes perciben que hay cierto nivel de planificación, organización, dirección y control, estas no parecen estar influyendo directamente sobre la percepción de un buen desempeño de los directivos, al menos no de forma lineal o evidente. Este resultado llama a reflexionar a los equipos directivos, ya que puede estar mostrando una desconexión entre lo que se gestiona y la valoración del liderazgo en la institución educativa.

### **Determinación del modelo de desempeño directivo**

Con base en los resultados descriptivos e inferenciales, se determinó el modelo de desempeño directivo correspondiente a las instituciones educativas públicas de Capelo, provincia de Requena. Los datos muestran que las funciones de planificación, organización, dirección y control son percibidas como acciones ocasionales, ejecutadas “a veces” por más del 80 % de los docentes. Esta tendencia indica un ejercicio gerencial intermitente y poco sostenido.

Al aplicar la prueba de correlación de Spearman, se observó que ninguna de las dimensiones presentó una relación significativa con el desempeño directivo ( $p > 0.05$ ). Esto evidencia que el modelo de gestión predominante no responde a un esquema causal fuerte, sino a una estructura fragmentada, donde las funciones se cumplen parcialmente y de manera independiente.

Por tanto, el modelo de desempeño directivo determinado en este estudio se caracteriza por una gestión de tipo funcional–operativa, basada principalmente en el cumplimiento formal de tareas administrativas, más que en el ejercicio de un liderazgo pedagógico articulador. Este resultado coincide con lo planteado por Chiavenato (2009), quien advierte que las funciones gerenciales pierden efectividad cuando se aplican de manera aislada y sin integración.

## **Verificación de las hipótesis**

### **Hipótesis principal**

Con el propósito de verificar la hipótesis: La planificación, organización, dirección y control influyen significativamente en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024. Se aplicó la prueba de correlación de Spearman, por tratarse de datos ordinales y no normales, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $p < 0.05$ ).

$H_0$  (nula): La planificación, organización, dirección y control no influyen significativamente en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.

$H_1$  (alterna): La planificación, organización, dirección y control influyen significativamente en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.

A Los resultados de la prueba de correlación de Spearman evidenciaron ausencia de relación significativa entre las dimensiones de la gestión directiva y el desempeño directivo, al presentar valores de  $p > 0.05$  en todos los casos. En detalle: planificación obtuvo  $\rho = -0.050$  ( $p = 0.589$ ); organización  $\rho = 0.034$  ( $p = 0.710$ ); dirección  $\rho = -0.008$  ( $p = 0.932$ ); y control  $\rho = 0.125$  ( $p = 0.175$ ). Estas cifras muestran correlaciones muy débiles y no significativas. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Hipótesis derivadas**

#### **Planificación**

$H_0$  (nula): La planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, no es efectiva.

$H_1$  (alterna): La planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, es efectiva.

El coeficiente de correlación entre planificación y desempeño directivo fue  $\rho = -0.050$ , con un nivel de significancia  $p = 0.589$ , mayor que 0.05.

Se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

### **Organización**

$H_0$  (nula): La organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, no es efectiva.

$H_1$  (alternativa): La organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, es efectiva.

El coeficiente de correlación entre organización y desempeño directivo fue  $\rho = 0.034$ , con un nivel de significancia  $p = 0.710 (> 0.05)$ .

Se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

### **Dirección**

$H_0$  (nula): La dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, no es efectiva.

$H_1$  (alterna): La dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, es efectiva.

El coeficiente de correlación entre dirección y desempeño directivo fue  $\rho = -0.008$ , con una significancia  $p = 0.932 (> 0.05)$ .

Se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

### **Control**

$H_0$  (nula): El control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, no es efectiva.

$H_1$  (alterna): El control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, es efectiva.

El coeficiente de correlación entre control y desempeño directivo fue  $\rho = 0.125$ , con un nivel de significancia  $p = 0.175 (> 0.05)$ .

Se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta investigación, los resultados mostraron que la mayoría de docentes percibió que los procesos de planificación en sus instituciones se realizaban ocasionalmente. Aunque el 85% reconoció que estas acciones ocurrían a veces, solo un pequeño grupo señaló que siempre se ejecutaban, lo cual reflejó una falta de continuidad en esta dimensión clave de la gestión directiva. La planificación no logró consolidarse como una práctica constante, lo que podría estar afectando la claridad de objetivos y la toma de decisiones en la escuela.

De forma similar, la organización también fue valorada como intermitente. El 85,8% de los encuestados opinó que los directivos solo a veces desarrollaban procesos organizativos adecuados. Muy pocos afirmaron que esto ocurría siempre, lo que deja en evidencia una estructura institucional que aún no se estabiliza ni garantiza una asignación clara de funciones. Aunque se nota algún esfuerzo por ordenar el trabajo, no termina de consolidarse una cultura organizacional sólida.

En cuanto a la dirección, se observó una tendencia muy marcada: el 91,7% de los docentes dijo que los directivos a veces ejercían liderazgo. Solo un 5% sintió que ese liderazgo era constante. Este resultado pone de relieve una gestión que no logra sostenerse en el tiempo ni impactar de manera firme en la cultura escolar. Tal vez los directivos están presentes, pero sin una estrategia clara de acompañamiento o sin lograr movilizar al equipo docente de forma sostenida.

Respecto al control, el panorama fue parecido. Un 84,2% de los participantes indicó que los mecanismos de supervisión y seguimiento se realizaban de vez en cuando, y apenas un 12,5% consideró que estos se aplicaban siempre. Esto sugiere que el control institucional existe, pero no como un proceso sistemático o bien comunicado. La percepción docente apunta a una gestión que monitorea con cierta frecuencia, pero no con la consistencia necesaria para generar mejoras continuas.

Finalmente, el desempeño directivo también fue valorado de forma moderada. Un 82,5% de los docentes afirmó que este desempeño era bueno solo a veces, mientras que un 11,7% lo consideró constantemente positivo. Esto refleja que, aunque se reconoce cierto liderazgo, este no termina de consolidarse. La gestión parece esforzada, pero aún necesita ganar coherencia y cercanía con la comunidad educativa para generar impactos más claros.

Desde el enfoque estadístico, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos no seguían una distribución normal, por lo que se aplicaron técnicas no paramétricas. Al usar la prueba de correlación de Spearman, se evidenció que ninguna de las dimensiones estudiadas mostró una relación significativa con el desempeño directivo. Por ejemplo, la planificación y el desempeño presentaron un coeficiente de  $-0.050$ , mientras que el control tuvo una correlación de  $0.125$ , pero en ambos casos sin significancia estadística. Esto indica que, al menos desde el análisis de los datos, las prácticas de gestión no se tradujeron de forma directa en una percepción positiva del liderazgo escolar.

Los hallazgos de la presente investigación revelaron que las dimensiones de planificación, organización, dirección y control no influyeron significativamente en el desempeño directivo de las instituciones educativas públicas de Capelo. Esta ausencia de correlación estadística contrasta con estudios previos que evidenciaron relaciones positivas entre la gestión escolar y el liderazgo pedagógico. Así, mientras Quishpe (2021) demostró una correlación fuerte ( $r = 0.794$ ) entre los estilos de liderazgo y el desempeño profesional de los directivos, en este estudio los coeficientes resultaron mínimos, lo que sugiere que las funciones administrativas, aunque necesarias, no garantizan por sí mismas un liderazgo efectivo.

De igual manera, los resultados difieren parcialmente de lo expuesto por Flores (2023), quien reportó una relación significativa y positiva ( $\rho = 0.781$ ) entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente. A diferencia de dicho contexto, en Capelo la gestión se percibe como intermitente, probablemente debido a limitaciones estructurales y al contexto

rural amazónico, donde las condiciones institucionales dificultan la aplicación sostenida de estrategias directivas.

Asimismo, el estudio de Ortega (2022) evidenció una relación moderada entre la gerencia educativa y el autoliderazgo docente ( $p = 0.311$ ), mientras que la presente investigación no halló correspondencia entre las variables analizadas. Este contraste puede atribuirse a que, en Capelo, los procesos de gestión parecen centrarse más en el cumplimiento formal que en la promoción del liderazgo compartido, reduciendo el impacto perceptible en la comunidad educativa.

En contraste, los resultados guardan cierta similitud con los hallazgos de Cahuaza (2021), quien identificó una percepción docente predominantemente crítica sobre la comunicación y la motivación ejercida por los directivos. En ambos casos, los docentes coinciden en que las acciones de planificación, dirección y control se ejecutan solo ocasionalmente, lo que refleja un liderazgo más administrativo que pedagógico y, por tanto, con menor influencia sobre el clima institucional.

Por otro lado, el trabajo de Laura (2022) determinó una relación directa entre el desempeño del director y el de los docentes, subrayando la importancia de una gestión eficaz para promover la calidad educativa. No obstante, en el contexto de Capelo, esa relación no se confirmó estadísticamente, lo que sugiere que la percepción de desempeño depende también de factores culturales, comunicativos y relacionales que exceden las funciones formales del cargo.

Finalmente, los hallazgos de Melo (2024) resultan ilustrativos, pues evidenciaron que el acompañamiento pedagógico y emocional del directivo mejora el clima institucional. Este componente humano del liderazgo parece ser la pieza faltante en la realidad estudiada, donde los resultados apuntan a una gestión funcional, pero carente de conexión empática. En suma, aunque la planificación, organización, dirección y control conforman pilares esenciales de la gestión, su efectividad depende de la capacidad del directivo para

integrarlas en un liderazgo cercano, motivador y coherente con las necesidades de su contexto.

En conjunto, la comparación con investigaciones previas muestra coincidencias en cuanto a la importancia del liderazgo directivo, pero también evidencia que su impacto depende de múltiples factores, entre ellos la continuidad de las prácticas, el estilo de gestión y el contexto institucional. Los hallazgos actuales invitan a seguir indagando en dimensiones más cualitativas, donde aspectos como la confianza, la escucha activa y el compromiso compartido podrían jugar un papel determinante en cómo se percibe y ejerce el liderazgo en las escuelas públicas de zonas como Capelo.

A lo largo de la discusión, se evidencia que el desempeño directivo no puede entenderse únicamente desde el cumplimiento de funciones administrativas como la planificación, la organización, la dirección o el control. Aunque estas dimensiones forman parte del marco formal de la gestión escolar, no son suficientes para construir un liderazgo sólido y valorado por los docentes. Cuando estas acciones se perciben como esporádicas o distantes, pierden impacto y no logran movilizar al equipo de manera efectiva.

Desde esta perspectiva, se considera que el verdadero liderazgo no se sostiene solo en estructuras, sino en la calidad de los vínculos humanos que el directivo establece con su comunidad educativa. La confianza, la escucha activa, la empatía y la cercanía son elementos que, aunque muchas veces no se registran en las estadísticas, resultan fundamentales para generar un clima institucional positivo. En entornos complejos como el de Capelo, donde las condiciones son desafiantes, estos factores relacionales cobran aún más relevancia.

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

### PROPUESTA

#### 1. Título

**"Sistema de acciones para fortalecer el desempeño directivo desde un enfoque integral de gestión en las instituciones educativas públicas del distrito de Capelo, Requena"**

#### 2. Objetivo general

Fortalecer el desempeño directivo a través de un sistema de acciones integradas en las funciones de planificación, organización, dirección y control, orientadas al mejoramiento continuo de la gestión escolar en las instituciones educativas públicas del distrito de Capelo, Requena.

#### 3. Objetivos específicos

- a. Fortalecer la planificación institucional mediante estrategias participativas que integren el diagnóstico, la definición de metas y la evaluación de resultados, asegurando la coherencia entre el PEI, el PCI y las necesidades del contexto local.
- b. Optimizar la organización escolar mediante la distribución clara de funciones, la coordinación entre áreas y la implementación de mecanismos colaborativos que promuevan la eficiencia y el trabajo en equipo.
- c. Potenciar la dirección educativa promoviendo un liderazgo pedagógico basado en la comunicación asertiva, la motivación docente y la gestión emocional, que favorezca un clima institucional armónico y participativo.
- d. Consolidar el control institucional a través de procesos de seguimiento, monitoreo y retroalimentación continua que permitan evaluar los avances del plan anual y generar mejoras sostenidas en la gestión escolar.

#### 4. Fundamentación del sistema de acciones

Esta propuesta se basa en la evidencia de que las funciones de gestión directiva en Capelo, aunque se ejercen parcialmente, no generan aún una percepción sólida de liderazgo entre los docentes. El estudio demostró que más del 80% de los encuestados considera que la planificación, organización, dirección y control se realizan solo ocasionalmente, sin una correlación estadísticamente significativa con el desempeño. Por tanto, resulta necesario plantear un sistema que no se limite al cumplimiento técnico, sino que potencie las capacidades humanas y pedagógicas del directivo.

Desde el enfoque del *Marco del Buen Desempeño Directivo* (MINEDU, 2014) y con base en la Ley General de Educación (Ley N° 28044), se reconoce que la calidad de la gestión escolar no depende solo de instrumentos o estructuras, sino del compromiso, la colaboración y la construcción de vínculos significativos dentro de la comunidad educativa.

#### 5. Marco normativo

- Ley General de Educación N.º 28044
- Ley de Reforma Magisterial N.º 29944
- Marco del Buen Desempeño Directivo (RM N.º 712-2021-MINEDU)
- Normas para la Gestión Escolar (DS N.º 005-2017-MINEDU)
- Marco del Buen Desempeño Docente (RM N.º 165-2022-MINEDU)
- Lineamientos de Educación Intercultural Bilingüe (MINEDU, 2020)

#### 6. Características generales del sistema

**Transversal:** involucra actores clave de la comunidad educativa, la UGEL y los docentes.

**Integral:** articula aspectos técnicos, emocionales y culturales del liderazgo.

**Participativo:** promueve la construcción colectiva de estrategias de gestión.

**Contextualizado:** se adapta a las condiciones socioculturales del distrito amazónico de Capelo.

## **7. Sistema de acciones**

A continuación, se presentan las acciones específicas organizadas según las funciones de planificación, organización, dirección y control, en coherencia con el objetivo general y los objetivos específicos planteados por la propuesta.

### **7.1. Acciones para fortalecer la planificación institucional**

Fortalecer la planificación institucional mediante estrategias participativas que integren diagnóstico, metas y evaluación de resultados.

#### **Acciones propuestas**

1. **Realizar un diagnóstico integral participativo** al inicio del semestre, recogiendo información de docentes, estudiantes y familias para orientar la toma de decisiones institucionales.
2. **Diseñar microplanes trimestrales de trabajo**, articulados al PEI, PCI y PAT, con metas claras e indicadores verificables.
3. **Implementar talleres participativos de planificación**, donde los docentes aporten estrategias pedagógicas contextualizadas a Capelo.
4. **Crear un banco digital de evidencias de planificación**, donde se almacenen actas, microplanes, acuerdos y productos del proceso.
5. **Revisión mensual del cumplimiento de metas**, con reportes breves que permitan tomar decisiones oportunas.

### **7.2. Acciones para optimizar la organización escolar**

Optimizar la organización escolar mediante la distribución clara de funciones, la coordinación entre áreas y mecanismos colaborativos de trabajo.

### **Acciones propuestas**

1. **Actualizar el organigrama funcional de la institución**, precisando responsabilidades de cada actor.
2. **Conformar comités de trabajo por dimensión**, logrando una distribución equitativa del liderazgo (convivencia, tutoría, proyectos, EIB, bienestar, etc.).
3. **Formular una matriz de roles y responsabilidades**, visibilizada en espacios comunes y reafirmada en reuniones mensuales.
4. **Establecer reuniones quincenales de coordinación** entre directivo y líderes de área para monitorear avances y resolver dificultades.
5. **Promover acuerdos de colaboración docente**, basados en apoyo mutuo para fortalecer la gestión escolar y la convivencia.

### **7.3. Acciones para potenciar la dirección educativa (liderazgo)**

Potenciar la dirección educativa promoviendo liderazgo pedagógico, comunicación asertiva y gestión emocional.

### **Acciones propuestas**

1. **Implementar círculos de liderazgo pedagógico**, con encuentros quincenales entre el directivo y el colectivo docente.
2. **Desarrollar espacios de escucha activa**, donde el directivo recoja preocupaciones, propuestas y necesidades del personal.
3. **Organizar jornadas mensuales de motivación docente** basadas en reconocimiento, retroalimentación y cohesión grupal.
4. **Aplicar acompañamiento pedagógico directo**, con observación de clases, diálogos reflexivos y asesoría personalizada.
5. **Capacitar al directivo y al equipo docente en gestión emocional**, empleando dinámicas breves en cada reunión institucional.

#### 7.4. Acciones para consolidar el control institucional

Consolidar el control institucional mediante seguimiento, monitoreo y retroalimentación continua.

##### Acciones propuestas

1. **Implementar una matriz de control mensual del PAT**, con indicadores claros por cada actividad y responsable.
2. **Realizar visitas de aula programadas y no programadas**, registrando evidencias y generando retroalimentación constructiva.
3. **Monitorear el cumplimiento de funciones y compromisos**, mediante fichas estandarizadas y reportes bimestrales.
4. **Organizar reuniones bimestrales de evaluación interna**, donde se analicen avances, dificultades y propuestas de mejora.
5. **Elaborar un informe final del proceso**, consolidando los resultados del control institucional durante los seis meses de intervención.

#### 8. Cronograma

La ejecución de las actividades previstas en la propuesta tendrá una duración de seis meses.

Actividad	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Planificación institucional	•	•				
Organización escolar	•	•	•			
Dirección y liderazgo		•	•	•	•	•
Control y monitoreo		•	•	•	•	•
Evaluación final					•	•

## 9. Responsables

Actividad	Responsables
Planificación institucional	Director de la IE Docentes – Comité de planificación.
Organización escolar	Director Coordinadores de área – Comité de gestión.
Dirección y liderazgo	Director Coordinadores pedagógicos – Líderes docentes.
Control y monitoreo	Director Comité de evaluación y seguimiento.
Evaluación final	Director – Especialista de UGEL Docentes líderes – Comité de calidad

## 10. Presupuesto

Rubro	Detalle	Monto estimado (S/.)
Materiales para talleres y jornadas	impresiones, cartulinas, plumones, fólderes	S/ 450.00
Capacitaciones internas y círculos de liderazgo	módulos, refrigerios, logística	S/ 700.00
Movilidad local para visitas de acompañamiento	recorridos a aulas y sedes	S/ 300.00
Reconocimientos y motivación docente	diplomas, distintivos, estímulos simbólicos	S/ 250.00
Evaluación final y sistematización	impresión de informes y reportes	S/ 180.00
<b>TOTAL, GENERAL</b>	—	<b>S/ 1,880.00</b>

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

La investigación permitió explicar que la planificación, organización, dirección y control no influyeron significativamente en el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo, provincia de Requena, durante el año 2024. Si bien los docentes percibieron que estas funciones de gestión se ejecutaban ocasionalmente, los resultados estadísticos no mostraron una correlación significativa entre ellas y el desempeño del director, lo que evidencia una desconexión entre la gestión formal y la valoración del liderazgo escolar.

Respecto al primer objetivo específico, se concluyó que la planificación fue percibida como una práctica intermitente. El 85,0% de los docentes afirmó que esta se realizaba “a veces”, lo que sugiere una falta de continuidad en el diseño de estrategias institucionales. Sin embargo, la prueba de Spearman reveló un coeficiente de correlación de -0.050 ( $p = 0.589$ ), lo que indica que esta dimensión no tuvo una influencia significativa sobre el desempeño del director.

En relación con la organización, el 85,8% de los docentes también consideró que solo se aplicaba ocasionalmente. A pesar de que un 9,2% la valoró positivamente, el análisis inferencial mostró una correlación muy baja ( $r = 0.034$ ;  $p = 0.710$ ), sin impacto estadísticamente significativo sobre el desempeño.

En cuanto a la dirección, el 91,7% manifestó que el liderazgo se ejercía “a veces”, reflejando un ejercicio poco sostenido de esta función. A pesar de su importancia estratégica, el coeficiente de correlación fue de apenas -0.008 ( $p = 0.932$ ), lo que reafirma que no se identificó influencia directa entre esta dimensión y el liderazgo escolar percibido.

La dimensión de control mostró un comportamiento similar. El 84,2% de los encuestados señaló que esta función se ejecutaba solo de vez en cuando. Aunque el coeficiente de correlación con el desempeño fue algo mayor ( $r = 0.125$ ), su nivel de significancia ( $p = 0.175$ ) fue insuficiente para considerarla estadísticamente influyente.

Finalmente, al analizar el modelo de desempeño directivo, el 82,5% de los docentes sostuvo que el desempeño del director era “bueno solo a veces”, lo que refleja una percepción general de gestión limitada. Este resultado sugiere que, aunque los directivos aplican parcialmente las funciones administrativas, su ejercicio no se traduce en un liderazgo claro y constante dentro de la comunidad educativa.

En síntesis, la investigación evidenció que los factores de gestión estudiados no lograron consolidarse como determinantes del desempeño directivo, al menos en términos estadísticos.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

### **A la UGEL Requena**

Diseñar e implementar un programa de fortalecimiento del liderazgo directivo rural, con módulos prácticos sobre comunicación empática, liderazgo pedagógico, resolución de conflictos y gestión emocional, respondiendo a la evidencia de que los directivos de Capelo muestran dificultades en sostener prácticas de planificación y dirección continuas.

Reestructurar el sistema de acompañamiento y monitoreo, priorizando la observación cualitativa del clima institucional, las relaciones interpersonales y la participación docente, más allá de los instrumentos administrativos.

Crear una red interinstitucional de liderazgo amazónico, que articule a directores rurales de Capelo y otros distritos para compartir experiencias de gestión efectiva en contextos con limitaciones geográficas y de recursos, promoviendo el aprendizaje colaborativo.

Establecer espacios de diálogo directivo-docente supervisados, donde se puedan recoger percepciones y propuestas concretas sobre el ejercicio del liderazgo escolar, fomentando así una retroalimentación real y participativa.

### **A los directivos de las IIEE de Capelo**

Fortalecer la planificación institucional mediante reuniones periódicas con el equipo docente y administrativo, orientadas a establecer metas claras, calendarizadas y con seguimiento visible.

Rediseñar los procesos de organización interna, asegurando que cada docente conozca y comprenda sus funciones y responsabilidades, lo cual mejora la coordinación y evita la sensación de improvisación.

Ejercer un liderazgo cercano, que escuche y acompañe al equipo pedagógico en sus necesidades reales. Esto implica estar presente no solo desde lo normativo, sino también desde lo humano.

Formalizar rutinas de control pedagógico participativo, utilizando instrumentos accesibles y devoluciones constructivas que motiven al personal y contribuyan a mejorar la práctica docente.

### **A los docentes**

Asumir un rol corresponsable en la planificación y evaluación institucional, aportando desde su experiencia de aula en la definición de metas, estrategias y cronogramas, lo que contribuirá a una gestión más participativa y contextualizada.

Fomentar la cultura de retroalimentación y colaboración, brindando observaciones constructivas sobre el liderazgo directivo y las decisiones organizativas, con una comunicación basada en la confianza y el respeto profesional.

Participar activamente en los espacios de acompañamiento y control pedagógico, entendiendo que el liderazgo compartido fortalece tanto el desempeño docente como la gestión institucional.

### **Para los investigadores**

Diseñar estudios comparativos entre diferentes contextos geográficos o niveles educativos, que permitan contrastar cómo varía el desempeño directivo en función de factores culturales, sociales o institucionales.

Explorar nuevas metodologías mixtas, donde el análisis estadístico se complemente con entrevistas, grupos focales y observaciones para captar con mayor profundidad la realidad de las instituciones educativas rurales como las de Capelo.

## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arano, R., Espinoza, F., & Arroyo, G. (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas*. IIESCA.
- Cahuaza, K. (2021). *Percepción de los profesores sobre la influencia de la comunicación motivación participación y valores en el desempeño directoral en instituciones educativas estatales nivel secundaria de la ciudad de Iquitos 2019*.
- Capera, J. (2023). *Planificación educativa en los procesos pedagógicos en el marco de la praxis formativa del educador crítico en la escuela*.
- Carriazo, C., Pérez, M., & Gaviria, K. (2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad*. Utopía y Praxis Latinoamericana, 25(Esp.3), 87-95. Universidad del Zulia.
- Chiavenato. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Drucker, P. (2004). *La sociedad post capitalista*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Flores Salazar, B. M. (2024). *Desempeño directivo y gestión escolar desde la percepción docente en dos instituciones educativas, Ayacucho, 2023*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Gamarra, J. (2024). *Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria*. Horizontes.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Scielo: Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 12.
- Graffe, G. (2002). *Gestión educativa para la transformación de la escuela*. Revista de Pedagogía, Vol.) XIII, N° 68, 495 - 517.
- Heinsen, M., & Maratos, S. (2019). *Guía de planificación y evaluación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de a metodología y la investigación*. Ediciones Quirón, Octava edición. Universidad Central de Venezuela.
- Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). *El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular*. Horizontes.
- Laura, V. (2022). *Desempeño directivo y docente en una institución educativa Castillapata, Huancavelica*.
- Malpaso Julca, J. T. (2024). *Buen desempeño directivo y convivencia escolar en las instituciones educativas de nivel primaria de la red N.º 146 del distrito de Huaura, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Melo Aldana, F. A. (2024). *Percepciones de los docentes sobre la influencia del acompañamiento directivo en el clima institucional de las instituciones educativas rurales de carácter oficial de educación secundaria en el municipio de Chaparral*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela*. Lima: MINEDU
- Ministerio de Educación. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*.
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*.
- Ortega Chancay, F. Y. (2022). *Gerencia educativa y autoliderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil – Ecuador*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
- Quishpe, K. (2021). *Liderazgo educativo: análisis del desempeño profesional directivo en instituciones educativas*.
- Ramos Velásquez, C. A. (2023). *Dimensión administrativa en la gestión escolar*. Revista Educa UMCH, (3), 12-24. Universidad Marcelino Champagnat.
- Romero, J. (2004). *El nuevo gerente venezolano*. Venezuela: OPSU.
- Samaniego, P. (2023). *La Planificación como una herramienta de la calidad educativa*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Sánchez Henríquez, J., & Sánchez Hernández, V. (2022). *Control de la gestión de recursos humanos*. Buenos Aires: CLACSO.
- SINEACE. (2013) *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la Institución Educativa?* IPEBA.
- Teagua, K. (2025). *Gestión escolar y satisfacción de los padres de familia de los niños de la Institución Educativa Inicial N°454 Mi Casita del Saber, Nauta 2024*.
- UNIR. (2020). *Evaluación educativa: en qué consiste, importancia y sistemas habituales empleados para evaluar*. Revista.
- Universidad Europea. (2022) *¿Qué es la organización escolar?*
- Yaranga, L., Quispe, K., & Avendaño, C. (2023). *El liderazgo directivo en el proceso educativo*. Horizontes.
- Zarzosa Celmi, L. G. (2024). *Desempeño directivo y desempeño docente en el desarrollo de la calidad educativa en instituciones educativas públicas, Lima Este – 2023*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo.

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Percepción de los profesores sobre la influencia de la planificación organización dirección y control en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo Requena 2024.</p>	<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo es la influencia de la planificación, organización, dirección y control en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo es la planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Explicar la influencia de la planificación, organización, dirección y control en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Describir la planificación de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo</p>	<p><b>Hipótesis principal:</b> La planificación, organización, dirección y control influyen significativamente en el desempeño directivo en instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.</p> <p><b>Hipótesis derivadas:</b> La planificación de los directivos en las instituciones</p>	<p><b>Tipo:</b> Explicativo.</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional, no experimental y transeccional.</p>	<p>La población estuvo conformada por todos los docentes de seis IIEE de capelo en el año escolar 2024. N = 120. La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS versión</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de preguntas en escala, dirigido a los docentes.</p>

<b>Título de la Investigación</b>	<b>Problema de Investigación</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Tipo de diseño de estudio</b>	<b>Población de estudio y procesamiento</b>	<b>Instrumento de recolección</b>
	<p>¿Cómo es la organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?</p> <p>¿Cómo es la dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?</p> <p>¿Cómo es el control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?</p>	<p>provincia de Requena, 2024.</p> <p>Describir a organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo, 2024.</p> <p>Describir la dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.</p> <p>Describir el control de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo, 2024.</p>	<p>educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, es efectiva.</p> <p>La organización de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo 2024, es efectiva.</p> <p>La dirección de los directivos en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena 2024, es efectiva.</p> <p>El control de los directivos en las</p>		<p>26, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en tablas para luego representarlos en gráficos.</p>	

<b>Título de la Investigación</b>	<b>Problema de Investigación</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Tipo de diseño de estudio</b>	<b>Población de estudio y procesamiento</b>	<b>Instrumento de recolección</b>
	¿Cuál es el modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024?	Determinar el modelo de desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo provincia de Requena, 2024.	instituciones educativas públicas de Capelo 2024, es efectiva.			

## Anexo N° 2. Tabla de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Valores	Instrumento
Desempeño directivo	Ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión de la escuela que dirige, rol que implica asumir nuevas responsabilidades centradas en el logro de aprendizajes de los estudiantes.	Se define operacionalmente como: "las características de todo líder pedagógico"	Gestión y orientación	Gestión de condiciones  Orientación de los procesos	1 – 13	Malo Regular Bueno	1 – 13 14 – 26 27 – 39	Cuestionario de preguntas en escala.
Planificación	Cuando se piensa en la gestión como un sumario, la planeación es la inicial pauta que se debe ejecutar.	Se define operacionalmente como: "las características de toda organización"	Planificación en la gestión educativa.	Diagnóstico Objetivos y metas Recursos Cronograma	1 – 8	Malo Regular Bueno	1 – 8 9 – 16 17 – 24	Cuestionario de preguntas en escala.

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Categorías</b>	<b>Valores</b>	<b>Instrumento</b>
Organización	Para planificar y ejecutar, debe crear una organización una vez que tenga un plan.	Se define operacionalmente como: "las características de toda organización"	Organización en la gestión educativa.	ROF Estructura Organigrama Jerarquía	1 – 8	Malo Regular Bueno	1 – 8 9 – 16 17 – 24	Cuestionario de preguntas en escala.
Dirección	Se ocupa de las nociones de exaltación, liderazgo, orientación, incitación y desempeño.	Se define operacionalmente como: "las características de toda organización"	Dirección en la gestión educativa.	Liderazgo Competencias Jerarquía Toma de decisiones	1 – 8	Malo Regular Bueno	1 – 8 9 – 16 17 – 24	Cuestionario de preguntas en escala.
Control	Es el último paso del sumario de gestión es la ocupación de seguimiento o evaluación.	Se define operacionalmente como: "las características de toda organización"	Control en la gestión educativa.	Plan de supervisión Monitoreo Informes	1 – 8	Malo Regular Bueno	1 – 8 9 – 16 17 – 24	Cuestionario de preguntas en escala.

## Anexo N° 3. Instrumentos de recolección de datos



# UNAP



### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA PLANIFICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO

Autor: Abner Oliveira Quintana.

#### Presentación:

Estimado/a docente, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre la planificación que realizan los directivos en sus instituciones educativas. Contiene 8 ítems y tendrá una duración de 10 minutos. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos de la investigación que estoy realizando para obtener el Grado de Maestro en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

#### Instrucciones:

Para desarrollar el cuestionario, usted tendrá dos modos de efectuarlo:

- Marcar con una equis en el paréntesis correspondiente a la alternativa de respuesta que se ajusta a la realidad.
- Escribir el dato completo en las líneas en blanco en forma clara y precisa.

Para responder a las preguntas de los **datos específicos**, usted tendrá que leer los ítems y luego marcar con una equis en el recuadro de la alternativa que mejor refleja la realidad:

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

### Datos del encuestado:

IE: \_\_\_\_\_

Sexo:            Masculino ( )1      Femenino ( )2

Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

### Datos específicos

Planificación			
Ítems	1	2	3
1. Los directivos planifican a través de una hoja de ruta las actividades de las semanas de gestión.			
2. En la Institución Educativa durante la semana de gestión se conforman equipos colaborativos para la elaboración o actualización de los instrumentos de gestión.			
3. En la Institución Educativa se establecen horario de ingreso, tiempo de refrigerio y horario de salida para las jornadas de trabajo colaborativo.			
4. Se elige de manera participativa a los integrantes de los comités de gestión.			
5. Se elige de manera democrática a los líderes de las comisiones de actividades según el Plan Anual de Trabajo Institucional.			
6. Se asigna el tiempo pertinente a las comisiones para la revisión, actualización o elaboración de los IIGG.			
7. Los directivos trabajan coordinadamente con el Presidente de la Asociación de padres de familia para resolver asuntos de la IE.			
8. Los directivos y la APAFA convocan oportunamente a los padres de familia a asamblea y a actividades de manteamiento de la IE.			
Promedio (X)			

# CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA ORGANIZACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO

Autor: Abner Oliveira Quintana.

## **Presentación:**

Estimado/a docente, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre la organización que realizan los directivos en sus instituciones educativas. Contiene 8 ítems y tendrá una duración de 10 minutos. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos de la investigación que estoy realizando para obtener el Grado de Maestro en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

## **Instrucciones:**

Para desarrollar el cuestionario, usted tendrá dos modos de efectuarlo:

- Marcar con una equis en el paréntesis correspondiente a la alternativa de respuesta que se ajusta a la realidad.
- Escribir el dato completo en las líneas en blanco en forma clara y precisa.

Para responder a las preguntas de los **datos específicos**, usted tendrá que leer los ítems y luego marcar con una equis en el recuadro de la alternativa que mejor refleja la realidad:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Malo	Regular	Bueno

## **Datos del encuestado:**

IE: \_\_\_\_\_

Sexo:            Masculino (   )1            Femenino (   )2

Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

## **Datos específicos**

<b>Organización</b>
---------------------

Ítems	1	2	3
1. Los directivos socializan el organigrama de la IE con los administrativos, docentes y personal de servicio.			
2. Se aginan funciones en conformidad a los criterios establecidos en el ROF de la IE.			
3. En los líderes e integrantes de las comisiones realizan actividades variadas para garantizar el inicio del buen año escolar.			
4. Durante las actividades escolares y extraescolares los directivos conforman comisiones y delegan funciones a los docentes tutores y no tutores.			
5. Se organizan las actividades respetando el calendario escolar y el Plan Anual de Trabajo.			
6. Se organizan jornadas de reflexión dentro y fuera de las IE.			
7. Los directivos organizan talleres con la participación de especialistas para fortalecer competencias en los docentes.			
8. Los directivos y la APAFA se organizan para resolver los problemas de infraestructura y la falta de mobiliarios en la IE.			
Promedio (X)			

# CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA DIRECCIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO

Autor: Abner Oliveira Quintana

## Presentación:

Estimado/a docente, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre la dirección que realizan los directivos en sus instituciones educativas. Contiene 8 ítems y tendrá una duración de 10 minutos. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos de la investigación que estoy realizando para obtener el Grado de Maestro en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

## Instrucciones:

Para desarrollar el cuestionario, usted tendrá dos modos de efectuarlo:

- Marcar con una equis en el paréntesis correspondiente a la alternativa de respuesta que se ajusta a la realidad.
- Escribir el dato completo en las líneas en blanco en forma clara y precisa.

Para responder a las preguntas de los **datos específicos**, usted tendrá que leer los ítems y luego marcar con una equis en el recuadro de la alternativa que mejor refleja la realidad:

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

## Datos del encuestado:

IE: \_\_\_\_\_

Sexo:            Masculino ( )1      Femenino ( )2

Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

## Datos específicos

Dirección			
Ítems	1	2	3

1. Los directivos lideran pertinentemente las jornadas de gestión y reflexión.			
2. Los directivos realizan acompañamiento pedagógico a los docentes de manera oportuna.			
3. En la IE se cumple responsablemente con los compromisos de gestión escolar.			
4. Los directivos participan activamente en todas las reuniones y actividades de la IE.			
5. Los directivos están en comunicación continua con los docentes, administrativos y personal de servicio en busca de garantizar la calidad del servicio educativo.			
6. En la IE todas las comisiones demuestran trabajo, compromiso e identidad con la visión y misión institucional.			
7. Los directivos realizan acompañamiento socioafectivo con el personal de la IE.			
8. Los directivos lideran los trabajos que se realizan en la IE con la participación de los padres de familia.			
Promedio (X)			

# CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES EL CONTROL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO

Autor: Abner Oliveira Quintana.

## Presentación:

Estimado/a docente, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el control que realizan los directivos en sus instituciones educativas. Contiene 8 ítems y tendrá una duración de 10 minutos. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos de la investigación que estoy realizando para obtener el Grado de Maestro en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

## Instrucciones:

Para desarrollar el cuestionario, usted tendrá dos modos de efectuarlo:

- Marcar con una equis en el paréntesis correspondiente a la alternativa de respuesta que se ajusta a la realidad.
- Escribir el dato completo en las líneas en blanco en forma clara y precisa.

Para responder a las preguntas de los **datos específicos**, usted tendrá que leer los ítems y luego marcar con una equis en el recuadro de la alternativa que mejor refleja la realidad:

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

## Datos del encuestado:

IE: \_\_\_\_\_

Sexo:            Masculino ( )1      Femenino ( )2

Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

## Datos específicos

<b>Control</b>			
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Los directivos realizan monitoreo ingresando al aula para observar la clase.			
2. Los directivos conversan con los docentes después de realizar el monitoreo.			
3. Los directivos informan oportunamente la asistencia mensual del personal y reporta tardanzas y faltas.			
4. Los directivos realizan la evaluación bimestral de las condiciones operativas de la IE.			
5. Los directivos conversan con los miembros del CONEI sobre los asuntos de la IE.			
6. Los directivos controlan la calidad del servicio que se le brinda a los estudiantes en los cafetines.			
7. Los directivos avalúan la gestión directiva que realizan con participan de los docentes.			
8. Los directivos toman en cuenta las apreciaciones que se le brinda para mejorar el servicio educativo institucional.			
Promedio (X)			

# CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO

Autor: Abner Oliveira Quintana.

## **Presentación:**

Estimado/a docente, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger información sobre el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Capelo - Requena. Contiene 13 ítems y tendrá una duración de 20 minutos. Los datos serán administrados con estricta reserva y con fines estadísticos de la investigación que estoy realizando para obtener el Grado de Maestro en Gestión Educativa, otorgado por la Escuela de Post Grado de la UNAP.

## **Instrucciones:**

Para desarrollar el cuestionario, usted tendrá dos modos de efectuarlo:

- Marcar con una equis en el paréntesis correspondiente a la alternativa de respuesta que se ajusta a la realidad.
  
- Escribir el dato completo en las líneas en blanco en forma clara y precisa.

Para responder a las preguntas de los **datos específicos**, usted tendrá que leer los ítems y luego marcar con una equis en el recuadro de la alternativa que mejor refleja la realidad:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Malo	Regular	Bueno

## **Datos del encuestado:**

IE: \_\_\_\_\_

Sexo:            Masculino (    )1            Femenino (    )2

Edad en años cumplidos: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

## **Datos específicos**

ÍTEMS	1	2	3
1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			
2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.			
3. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.			
4. Dirige el equipo administrativo y de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			
5. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.			
6. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizajes.			
7. Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.			
8. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las practicas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.			
9. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovación e investigación pedagógica, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			
10. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.			
11. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.			
12. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.			
13. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora			
<b>Promedio (x)</b>			

## Anexo N° 4. Informe de validación y confiabilidad de los instrumentos

### INFORME ESTADÍSTICO DE VALIDEZ

La validez de los instrumentos se determinó mediante el juicio de jueces o método de Delphi. Los jueces fueron: Leoncio Gómez Ríos, Amalia Reátegui Ríos y Fernando Guevara Torres. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez del instrumento de recolección de datos, para este caso el mismo que debe alcanzar como mínimo 0.80 en el coeficiente de correlación calculado:

Criterios de evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de jueces:

N°	EXPERTO	INSTRUMENTOS									
		C1		C2		C3		C4		C5	
		Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%
1	Leoncio Gómez Ríos	8	80	8	80	8	80	8	80	13	80
2	Amalia Reátegui Ríos	8	82	8	82	8	82	8	82	13	82
3	Fernando Guevara Torres	8	79	8	79	8	79	8	79	13	79
TOTAL		241		241		241		241		241	

1. Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la planificación en las instituciones educativas públicas de Capelo. Validez del cuestionario (1):  $241/3 = 80\%$
2. Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la organización en las instituciones educativas públicas de Capelo. Validez del cuestionario (2):  $241/3 = 80\%$
3. Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la dirección en las instituciones educativas públicas de Capelo. Validez del cuestionario (3):  $241/3 = 80\%$
4. Cuestionario de preguntas para conocer cómo es el control en las instituciones educativas públicas de Capelo. Validez del cuestionario (4):  $241/3 = 80\%$
5. Cuestionario de preguntas para conocer el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo. Validez del cuestionario (5):  $241/3 = 80\%$

Interpretación de la validez: de acuerdo con la revisión de los instrumentos por parte de los jueces, se obtuvo una validez del 80% en los 05 cuestionarios; encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido, considerándose como **Validez Elevada**.

## INFORME ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD

La confiabilidad para el cuestionario se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach, luego de una prueba piloto a 30 profesores. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

<b>Alfa Cronbach</b>	<b>N° de Ítems</b>
Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la planificación en las instituciones educativas públicas de Capelo: 0. 963 Confiabilidad Perfecta.	<b>8</b>
Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la organización en las instituciones educativas públicas de Capelo: 0. 967 Confiabilidad Perfecta.	<b>8</b>
Cuestionario de preguntas para conocer cómo es la dirección en las instituciones educativas públicas de Capelo: 0. 965 Confiabilidad Perfecta.	<b>8</b>
Cuestionario de preguntas para conocer cómo es el control en las instituciones educativas públicas de Capelo: 0. 961 Confiabilidad Perfecta.	<b>8</b>
Cuestionario de preguntas para conocer el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas de Capelo: 0. 975 Confiabilidad Perfecta.	<b>13</b>

Los coeficientes de confiabilidad como el alfa de Cronbach pueden tomar valores entre 0 y 1, donde 0 indica ausencia total de confiabilidad y 1 representa máxima confiabilidad. En la práctica, la interpretación de estos rangos se organiza así:

### **Valor del coeficiente e Interpretación**

0 = Nula

0.01 – 0.20 = Muy baja

0.21 – 0.40 = Baja

0.41 – 0.60 = Regular

0.61 – 0.80 = Aceptable

0.81 – 0.90 = Elevada

0.91 – 1.00 = Total o perfecta



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Gómez Ríos Leoncio  
 Cargo e Institución donde labora : Docente de la UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA PLANIFICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Lugar y Fecha: 16/03/2024

D.N.I. N°: 05314395

Teléf. Móvil N°: 929 866 244

*J. Gómez*





FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Gómez Ríos Leoncio  
 Cargo e Institución donde labora : Docente de la UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES EL CONTROL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20												X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																X				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Lugar y Fecha: 16/03/2024

D.N.I. N°: 05319395

Teléf. Móvil N°: 929866244

*[Handwritten signature]*



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Gómez Ríos Leoncio

Cargo e Institución donde labora : Docente de la UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																				X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																				X

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

Lugar y Fecha: 16/03/2024

D.N.I. Nº. 05314395

Teléf. Móvil Nº. 929866244



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Riategui Dios Gracielia Trabel  
Cargo e Institución donde labora : Docente PADOA

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA PLANIFICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																				X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																				X

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Existente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82

Lugar y Fecha: 16 marzo 2024

D.N.I. N°: 05710724

Teléf. Móvil N°: 971454876

Riategui



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Beátegui Años Grimaldo Isabel  
Cargo e Institución donde labora : Docente PADAH

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA ORGANIZACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Table with 5 main columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE (00-20), REGULAR (21-40), BUENA (41-60), MUY BUENA (61-80), EXCELENTE (81-100). Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA.

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Excelente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82

Lugar y Fecha: 16 marzo 2024

D.N.I. N°: 05710724

Teléf. Móvil N°: 971454876

Beátegui Años Grimaldo Isabel



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Reátegui Luis Gerardo Trabel  
 Cargo e Institución donde labora : Docente PROPA

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA DIRECCIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																	X								
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																	X								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																	X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																	X								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																	X								
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																	X								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																	X								

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Excelescente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82

Lugar y Fecha: 16 marzo 2024

D.N.I. N°: 05710724

Teléf. Móvil N°: 971484876

[Signature]



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Georgetti Lico Jonathan Gabriel  
 Cargo e Institución donde labora : Docente EPDAR

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES EL CONTROL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Excelente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82

Lugar y Fecha: 16 marzo 2024

D.N.I. N°. 05710724

Teléf. Móvil N°. 991454876

Georgetti Lico



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Reategui Ríos Arnalís Pabel  
 Cargo e Institución donde labora : Docente URDCAH

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO

Plan de tesis: PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024

Presentado por: ABNER OLIVEIRA QUINTANA, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																	X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																	X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																	X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																	X				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Excelente.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

D.N.I. N°: 05710924

Teléf. Móvil N°: 971454876

Reategui R.



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Guovara Jover Fernando  
 Cargo e Institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA PLANIFICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X				

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

Lugar y Fecha: 16/03/24

D.N.I. N°: 05204041

Teléf. Móvil N°: 985822299

*[Handwritten signature]*



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Guevara Torres Fernando  
 Cargo e Institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA ORGANIZACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																				X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																				X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																				X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																				X					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																				X					
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																				X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 379

Lugar y Fecha: 16/03/24

D.N.I. Nº. 05204041

Teléf. Móvil Nº. 965822299

[Signature]



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Guwara Jover Fernando

Cargo e Institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES LA DIRECCIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																				X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la Investigación.																				X

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

Lugar y Fecha: 16/03/24

D.N.I. N°: 05204041

Teléf. Móvil N°: 965822299



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Guevara Torres Fernando

Cargo e Institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER CÓMO ES EL CONTROL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

Lugar y Fecha: 16/03/24

D.N.I. N°: 05204041

Teléf. Móvil N°: 965822299

[Firma]



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del Experto : Guevara Torre Fernando  
 Cargo e Institución donde labora : Docente UNAP

Nombre del instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA CONOCER EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO**

Plan de tesis: **PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN Y CONTROL EN EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CAPELO REQUENA 2024**

Presentado por: **ABNER OLIVEIRA QUINTANA**, para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20					REGULAR 21 - 40					BUENA 41 - 60					MUY BUENA 61 - 80					EXCELENTE 81 - 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en habilidades observables.																X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance científico pedagógico.																X									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems.																X									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																X									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																X									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos.																X									
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre la estructura y el contenido.																X									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X									

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

Lugar y Fecha: 16/08/24

D.N.I. N°: 05204041

Teléf. Móvil N°: 965822299

*[Handwritten signature]*