

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LA
MERCED, CAJAMARCA - 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

JORDI KENNY WILLIAM CARRASCAL SILVA

ASESORA:

Dra. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES

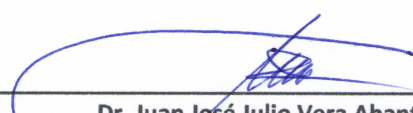
Cajamarca – Perú

2026

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .
JORDI KENNY WILLIAM CARRASCAL SILVA
DNI: 71573658
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquives
Departamento Académico:
Administración
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED, CAJAMARCA – 2024"
6. Fecha de evaluación: 27/01/2026
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 10 %
9. Código Documento: oid:::3117: 549943910
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ☐ DESAPROBADO

Fecha Emisión: 10/02/2026

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquives DNI: 16596602	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

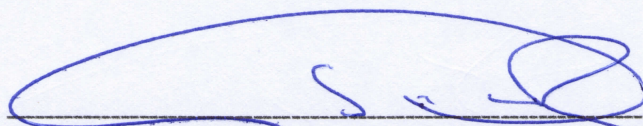
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Administración

APROBACION DE LA TESIS

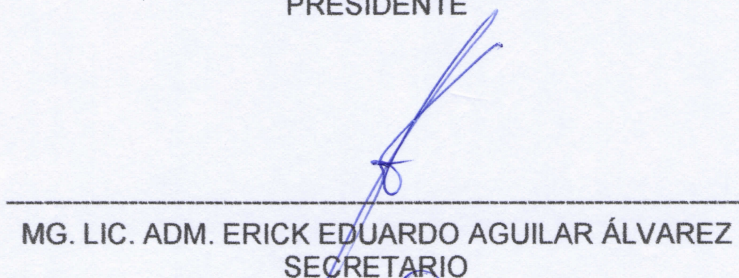
El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 426-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **JORDI KENNY WILLIAM CARRASCAL SILVA**, denominada:

**“ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED, CAJAMARCA – 2024”**

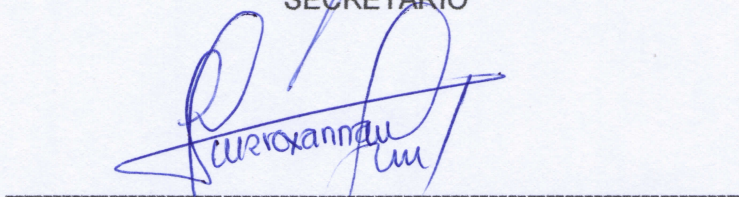
Fecha Sustentación: 14/01/2026.



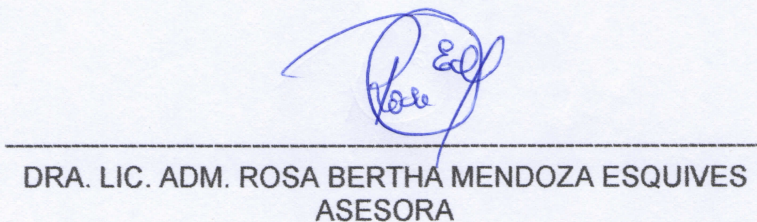
DR. LIC. ADM. ALEJANDO VÁSQUEZ RUIZ
PRESIDENTE



MG. LIC. ADM. ERICK EDUARDO AGUILAR ÁLVAREZ
SECRETARIO



MG. LIC. ADM. ROXANA LUZ SOTO ALCÁNTARA
VOCAL



DRA. LIC. ADM. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES
ASESORA

Dedicatoria

A mis queridos padres, por su amor incondicional, por ser mi impulso en cada logro. Gracias por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la honestidad y la perseverancia. Su apoyo ha sido fundamental en esta etapa de mi vida.

A mi abuelita que ya no está conmigo, pero siempre me apoyó, fue uno de los pilares fundamentales de mi vida, solo agradecerle por todo, dedicado a mi querida y linda abuelita.

A mis queridos hermanos, por su apoyo moral, por compartir conmigo cada paso de este camino.

Este trabajo es también de ustedes.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fuerza, la salud y la perseverancia necesarias para superar los desafíos de este camino.

A mi asesora Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquivel por su dedicación, paciencia y compromiso además de su guía durante mi formación profesional.

A mis amigos, que gracias a su apoyo contribuyeron a que este sueño se hiciera realidad.

ÍNDICE

Planteamiento de la investigación:	3
1.1. Descripción de la realidad problemática:	3
1.1.1. Contextualización:	3
1.1.2. Descripción del problema:	5
1.2. Delimitación del problema:	5
1.2.1. Delimitación espacial:	5
1.2.2. Delimitación temporal:	5
1.2.3. Delimitación social:	6
1.3. Formulación del problema:	6
1.3.1. Pregunta general:	6
1.3.2. Pregunta específicas:	6
1.4. Justificación de la investigación:	6
1.4.1. Justificación teórica:	6
1.4.2. Justificación práctica:	7
1.4.3. Justificación académica:	7
1.5. Objetivos:	7
1.5.1. Objetivos generales:	7
1.5.2. Objetivos específicos:	8
Marco teórico:	9
2.1. Antecedentes del problema:	9
2.1.1. Internacionales:	9
2.1.2. Nacionales:	10
2.1.3. Locales:	12
2.2. Base legal:	13
2.2.1. Ley general de educación	13
2.3. Marco teórico y conceptual:	15
2.3.1. Teorías científicas de la gestión administrativa	15
2.3.2. Definición de Gestión administrativa:	16
2.3.3. Dimensiones de la gestión administrativa:	16
2.4. Definición de término básicos	22
Hipótesis y variables:	23
3.1. Planteamiento de la hipótesis:	23
3.2. Variables:	23
3.2.1. Definición conceptual:	23
3.3. Operacionalización de la variable:	23

Marco metodológico:	26
4.1. Enfoque y métodos de la investigación:	26
4.1.1. <i>Enfoques de la investigación:</i>	26
4.1.2. <i>Métodos de la investigación:</i>	26
4.2. Diseño de la investigación:	26
4.3. Población y muestra:	27
4.3.1. <i>Población:</i>	27
4.3.2. <i>Muestra:</i>	27
4.4. Unidad de análisis y unidad de observación:	27
4.4.1. <i>Unidad de análisis:</i>	27
4.4.2. <i>Unidad de observación:</i>	27
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	28
4.5.1. <i>Técnicas de recolección de datos</i>	28
4.5.2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	28
4.5.3. <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	28
4.5.4. <i>Validez de contenido en base a juicio de expertos</i>	29
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de a información:	30
4.7. Matriz de consistencia metodológica	30
Resultados y discusión:	34
5.1. Presentación de resultados:	34
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados:	44
5.3. Prueba de hipótesis:	46
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	24
Tabla 2 Rangos de fiabilidad.....	29
Tabla 3 Alfa de Cronbach.....	29
Tabla 4 Matriz de consistencia.....	31
Tabla 5 Resultados de la Gestión administrativa respecto a los docentes.....	34
Tabla 6 Resultados de la planificación respecto al personal docente.....	35
Tabla 7 Resultados de la organización al personal docente	36
Tabla 8 Resultados de la dirección al personal docente	37
Tabla 9 Resultados del control al personal docente	38
Tabla 10 Resultados de la gestión administrativa respecto al personal administrativo.....	39
Tabla 11 Resultados de la planificación respecto al personal administrativo	40
Tabla 12 Resultados de la organización respecto al personal administrativo	41
Tabla 13 Resultados de la dirección respecto al personal administrativo	42
Tabla 14 Resultados del control respecto al personal administrativo	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la gestión administrativa respecto al personal docente.....	34
Figura 2 Resultados de la planificación respecto al personal docente.....	35
Figura 3 Resultados de la organización respecto al personal docente.....	36
Figura 4 Resultados de la dirección respecto al personal docente.....	37
Figura 5 Resultados del control respecto al personal docente.....	38
Figura 6 Resultados de la gestión administrativa respecto al personal administrativo.....	39
Figura 7 Resultados de la planificación respecto al personal administrativo.....	40
Figura 8 Resultados de la organización respecto al personal administrativo.....	41
Figura 9 Resultados de la dirección respecto al personal administrativo.....	42
Figura 10 Resultados del control respecto al personal administrativo.....	43

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de gestión administrativa con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced. La investigación es de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la población estuvo conformada por 52 docente y 6 del personal administrativo, se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de información, los resultados de la investigación determinaron que la gestión administrativa en la institución Nuestra Señora de la Merced con respecto a los trabajadores es de nivel alto, el personal administrativo mantiene una visión favorable en todas las dimensiones evaluadas, lo cual puede explicarse por su cercanía y participación directa en los procesos administrativos. Por otro lado, los docentes muestran una percepción más crítica y heterogénea, ubicando la mayoría de dimensiones en un nivel medio, especialmente la planificación y dirección. Por lo que se concluye la necesidad de promover una mayor participación entre la gestión administrativa y el trabajo pedagógico. En conjunto la gestión administrativa presenta fortalezas importantes, pero también desafíos que deben abordarse para lograr una percepción más equilibrada y participativa entre todos los actores de la comunidad educativa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, Planificación, Organización, Dirección, Control

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the level of administrative management among employees at Nuestra Señora de la Merced Educational Institution. The research was descriptive, with a quantitative approach and a non-experimental design. The population consisted of 52 teachers and 6 administrative staff. A survey was used as the technique and a questionnaire as the data collection instrument. The research results determined that administrative management among employees at Nuestra Señora de la Merced Institution is high. Administrative staff maintain a favorable view of all the dimensions evaluated, which can be explained by their closeness and direct participation in administrative processes. On the other hand, teachers display a more critical and heterogeneous perception, placing most dimensions at a medium level, especially planning and direction. Therefore, it is concluded that there is a need to promote greater participation between administrative management and pedagogical work. Overall, administrative management presents important strengths, but also challenges that must be addressed to achieve a more balanced and participatory perception among all stakeholders in the educational community.

Key Words: *Administrative management, Planning, Organization, Direction, Control*

INTRODUCCIÓN

La tarea de la gestión administrativa en las instituciones educativas ha asumido, a lo largo de los últimos años, un lugar predominante. La gestión administrativa en el sector educativo ha ido evolucionando con el fin de mejorar sus estrategias que conlleven al logro de sus objetivos educativos, usualmente la gestión administrativa pública guarda relación con los diferentes parámetros que los limitan en las disposiciones, reglamentos, etc. Diseñados con el fin de lograr y alcanzar mejores resultados. La institución debe plantearse lo que necesita para administrar y ser orientado a sus tareas como elementos complementarios para los resultados esperados; donde desarrolla una necesidad de usar herramientas, modalidades que nos permitan mejorar el sistema de gestión administrativa, basándose en las reglas y modelo que los rige. En ese sentido, este estudio surge a partir de la necesidad de conocer como determinar el nivel de gestión administrativa con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, la cual se aborda en los siguientes capítulos.

En el capítulo I, presenta el planteamiento de la investigación donde se encuentra plasmado la descripción y formulación del problema, así como también el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación y las delimitaciones de la investigación.

En el capítulo II, presenta el marco teórico donde se encuentra plasmado las bases teóricas, así como las bases conceptuales de los conceptos referidos a gestión administrativa y plan de mejora, lo cual servirá como base para el análisis posterior.

En el capítulo III, presenta la hipótesis donde se encuentra plasmado la hipótesis general y las hipótesis específicas, además de la operacionalización de variables.

En el capítulo IV, presenta el marco metodológico donde se encuentra plasmado el tipo y diseño de la investigación además de la población, variables de estudio, los instrumentos y técnicas de recolección de datos utilizados para esta investigación.

En el capítulo V, se presenta el análisis, interpretación, discusión de los resultados obtenidos resaltando la prueba de hipótesis.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones elaboradas por el investigador.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN:

1.1. Descripción de la realidad problemática:

1.1.1. Contextualización:

La gestión administrativa en el sistema educativo ha sido uno de los pilares fundamentales de la mejora de calidad educativa, el eje de las políticas educativas para la transformación de la educación buscó optimizar los procesos administrativos en las instituciones educativas, evidenciándose los resultados en la educación a inicios del siglo XXI, al respecto Mora (2022) señala que la capacidad gerencial de quienes lideran las instituciones educativas contribuye significativamente a la mejora en la gestión administrativa. De igual forma, Ruiz (2022) precisa que la gestión administrativa busca mejorar con eficiencia el uso de los recursos materiales y humano, para el logro de los objetivos, ya sea en el corto, mediano o largo plazo.

En países como China, Singapur, Estados Unidos, la gestión administrativa en el sistema educativo ha demostrado estar bien establecida, fortalecida y sistematizada, teniendo como principales puntos a favor a la gestión de recursos financieros, la gestión de recursos organizacionales y la gestión de recursos humanos; Japón ha demostrado que los líderes que cumplan la función de administrar una institución requieren de una preparación permanente, del desarrollo de habilidades blandas, del fortalecimiento de sus competencias organizacionales (Vélez, 2020).

En América Latina, la influencia de los países desarrollados permitió el desarrollo de la gestión educativa como un motor de transformación en los sistemas educativos. Checa (2022) señala que en esencia se requieren de procesos continuos y dinámicos de gestión administrativa que nos permitan observar la planeación, organización, dirección y control a partir de un uso óptimo de los recursos tanto financieros como organizacionales, pues un mal manejo de los mismos, mermaría la calidad del desempeño docente y por ende repercutirá en los resultados esperados.

En el Perú, las Instituciones Educativas (I.I.EE) tanto estatales como privadas requieren de personas con ciertas habilidades y destrezas en gestión administrativa capaces de establecer las

pautas para desarrollar un buen manejo de los recursos financieros (Quispe, 2020). Al respecto Chamba (2021) señala que el trabajo docente necesita de mucho apoyo, puntualmente de una gestión efectiva de tal manera que el recurso humano, material y económico con el que cuenta la institución, sea utilizado de la mejor manera posible a por parte de los directivos a fin de cumplir con los objetivos propuestos.

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2021), señala que los directivos como líderes de la organización educativa desarrollan un rol fundamental en la articulación y conducción de los procesos de gestión, relacionados con los temas pedagógicos, institucionales, administrativos y comunitarios de la Institución Educativa, siendo vistos como el actor crucial en la gestión escolar.

El MINEDU (2021), en un trabajo de investigación encontró que los directivos evidencian desconocimiento de estrategias de gestión escolar y el desconocimiento de la labor documentaria, percibiendo una sobrecarga administrativa. Según la Encuesta Nacional a Directivos (ENDI, 2023), el 71.3% de directivos de las Instituciones Educativas públicas perciben tener sobrecarga administrativa, aspecto que podría explicarse por diversos factores como la insuficiente cantidad de personal administrativo o desconocimiento de la labor documentaria.

En Cajamarca el problema de la gestión administrativa en el sistema educativo escolar se debe a la insuficiente e inoportuna inducción que la Dirección Regional de Educación (DRE) brinda a los directores que inician sus funciones, en muchos casos los cargos de director son encargados a directores inexpertos y por periodos cortos (Barturen, 2021). Por su parte (Carrascal, 2023) menciona algunos de los problemas recurrentes que los directivos deben enfrentar en su gestión son precaria infraestructura con escaso equipamiento, docentes con deficiencias profesionales en lo técnico pedagógico, por otro lado la Contraloría General de la República (30 de noviembre del 2023), luego de verificar la situación real de la problemática educativa para el buen inicio del año escolar 2022 en 359 I.I.EE del nivel primario y secundario tomadas como muestra encontró que el 43% de las IE no tienen el informe de gestión anual, el 29% les falta el Plan Anual de trabajo (PAT), el 43% no cuenta con su Proyecto Curricular, 32% no cuenta con Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el 25% no cuenta con su Reglamento Interno (RI).

1.1.2. Descripción del problema:

La Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, en la cual se ha identificado la problemática es una organización de carácter pública, esta institución ha tenido una planificación que si bien es cierto se han definido objetivos, no se están realizando las acciones necesarias para alcanzarlos, no cuenta con un Reglamento Interno, no cuenta con un Proyecto Educativo Institucional, no cuenta con un informe de gestión anual, en la organización si bien es cierto que la tiene definida en la cual cada integrante ocupa los cargos respectivos, hay poco trabajo en equipo como también no hay mucha delegación de funciones por parte del directivo hacia el personal administrativo, lo cual está generando una sobrecarga de trabajo para el directivo; en la dirección si bien es cierto hay un liderazgo normal, no hay motivación alguna para la mejora del desempeño del personal dentro de la institución; en el control esta es la etapa más descuidada ya que el directivo no hace un monitoreo como tal del desempeño del personal.

En ese sentido, este estudio surge a partir de la necesidad de conocer como determinar el nivel de gestión administrativa con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced. Es imprescindible efectuar un análisis que permita cumplir con la tarea de analizar la gestión administrativa que se convierta en la herramienta y el medio adecuado para que los objetivos institucionales puedan influir en la satisfacción de los usuarios de la comunidad cajamarquina.

1.2. Delimitación del problema:

1.2.1. Delimitación espacial:

La presente investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, ubicada en el distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca, departamento de Cajamarca.

1.2.2. Delimitación temporal:

Esta investigación se llegó a realizar entre el periodo comprendido entre mayo del 2024 y junio del 2025.

1.2.3. Delimitación social:

Esta investigación se aplicó a todos los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca - 2024.

1.3. Formulación del problema:

1.3.1. Pregunta general:

¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?

1.3.2. Pregunta específicas:

¿Cuál es el nivel de planificación con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?

¿Cuál es el nivel de organización con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?

¿Cuál es el nivel de dirección con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?

¿Cuál es el nivel de control con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?

1.4. Justificación de la investigación:

1.4.1. Justificación teórica:

La presente investigación se fundamenta en la necesidad de analizar el nivel de la gestión administrativa dentro del contexto de una institución educativa. Por ello, este tipo de investigación resulta pertinente para obtener una visión objetiva sobre el estado actual de la gestión administrativa, permitiendo identificar fortalezas y posibles aspectos a mejorar, sin intervenir directamente en la realidad observada. En consecuencia, esta investigación permitirá señalar que la revisión teórica de la variable y dimensiones que forman parte de este estudio, aportarán evidencias descriptivas que permitirán comprender mejor la problemática estudiada, sirviendo de referencia para futuras

investigaciones relacionadas a la gestión administrativa, ya que para el desarrollo de la misma se toma en cuenta la teoría clásica, la cual propone que la administración es un proceso compuesto por funciones básicas como lo es planificar, organizar, dirigir y controlar. Desde esta perspectiva, el estudio de la gestión administrativa permite analizar como la correcta aplicación de estas funciones administrativas influye en el logro de los objetivos organizacionales.

1.4.2. Justificación práctica:

Este estudio ayudará a conocer el nivel actual de la gestión administrativa que permita identificar en qué nivel se encuentran los procesos de planificación, organización, dirección, control, y si estos responden adecuadamente a las necesidades de la comunidad educativa. Desde una perspectiva práctica, esta investigación buscar proporcionar información útil y objetiva que brindará herramientas no solo a los directivos sino, a todos aquellos que laboran en la institución para mejorar su gestión administrativa.

1.4.3. Justificación académica:

Esta investigación ofrece un aporte relevante al proporcionar evidencias empíricas sobre el nivel de la gestión administrativa, basadas en datos concretos obtenidos en un contexto real. Además, este estudio puede servir como fuente de consulta para estudiantes, docentes e investigadores interesados en comprender el nivel de la gestión administrativa desde un enfoque académico, promoviendo así el desarrollo de nuevas líneas de investigación.

También está basada en el hecho de que será necesario diseñar y aplicar instrumentos para la recolección de información, todos ellos tendrán validez de contenido y serán confiables, por lo que, podrán ser utilizados en futuras investigaciones.

1.5. Objetivos:

1.5.1. Objetivos generales:

Determinar el nivel de gestión administrativa con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024.

1.5.2. Objetivos específicos:

Determinar el nivel de planificación con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024.

Determinar el nivel de organización con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024.

Determinar el nivel de dirección con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024.

Determinar el nivel de control con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO:

2.1. Antecedentes del problema:

2.1.1. Internacionales:

Siñami (2021); en su artículo científico “*La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de Octubre*” registrado en la revista Franz Tamayo; Universidad Adventista de Bolivia, Bolivia; su objetivo general fue analizar la noción de gestión administrativa para determinar su relación con la calidad educativa en la formación de estudiantes de la Unidad Educativa 20 de Octubre; la muestra estuvo conformada por todos los miembros de la comunidad educativa: director, docentes y estudiantes siendo un total de 251, su metodología fue cuantitativa con implicaciones cualitativas, los instrumentos de recolección de datos utilizados en esta ubicación fueron la revisión documental y entrevistas; por último los resultados promueven una toma de conciencia en torno a la necesidad de analizar que es lo que conduce al individuo dentro de una organización a dejar de hacer las actividades relacionadas con la calidad o cuáles son las causas de dicha apatía hacia la calidad. Se concluye que para la escuela sea una organización de calidad, las relaciones en su interior deben orientarse con una filosofía de servicio hacer bien las cosas.

Tapia et al (2023); en su artículo científico registrado en la Revista *Educación* “*Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria*”; Universidad de Costa Rica, Costa Rica; tuvo como objetivo general destacar la evidencia disponible sobre la gestión administrativa en unidades de gestión educativa; realizó una revisión sistemática de artículos científicos publicados en las bases de datos de Scielo, Scopus, Redalyc y Latindex, la metodología usada fue descriptiva puesto que describió los datos recolectados de varios autores para llegar a una discusión y conclusión final; en resumen, según los estudios analizados concluye que una buena gestión administrativa ayuda a liderar, comunicar y hacer pleno uso de los recursos humanos para lograr una educación de calidad y satisfacción laboral entre el personal docente.

Vélez et al (2023), en su artículo científico registrado en la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina “*Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador*”, Tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y la calidad educativa, su muestra estuvo conformada por 40 docentes de la unidad educativa de San Pablo, se desarrolló desde el enfoque cuantitativo mediante su metodología de tipo no experimental de nivel correlacional, el instrumento usado para la recolección de datos fue el cuestionario, los resultados fueron que la gestión administrativa concuerda significativamente con la calidad educativa en la Unidad Educativa “San Pablo”, Cantón Santa Elena-Ecuador, 2019, esto se ratifica con los valores de la tabla 7, donde r de Spearman muestra un valor de 0,968 y la significancia bilateral es de 0,000 menor a p valor 0,05, lo que permite concluir que hay concordancia de las variables antes mencionadas, y tomar la decisión de admitir la suposición de la investigación y rechazar la hipótesis nula. Así mismo, 52% de los docentes califica como muy favorable la variable independiente y el 48% de los docentes califica como favorable la variable dependiente.

2.1.2. Nacionales:

Checa (2022), en su tesis “*Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública rural 10212, Lambayeque*”; Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo - Perú; su objetivo principal fue determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa pública rural 10212; Lambayeque, su muestra estuvo conformada por 20 docentes seleccionados por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia de la institución educativa pública rural N°10212, la metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo – correlacional, el instrumento utilizado fue el cuestionario, los resultados mostraron que una proporción de la muestra percibió la gestión administrativa en niveles altos; de la planeación, para solo las tres cuartas partes se dio en niveles eficientes, sin embargo, las más afectadas fueron la organización y control, pues los niveles de desarrollo mayormente fueron regulares y deficientes. Por otro lado, el desempeño docente fue calificado como regular y bueno. En conclusión, se determinó que estas dos variables se relacionaron

de manera directa y fuerte, por lo tanto, el desempeño se vio afectado altamente debido a la deficiente gestión administrativa.

López et al (2022); en su artículo científico “*Análisis de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 302, Leoncio Prado*”; Universidad de Huánuco, Huánuco - Perú; tuvo objetivo principal analizar la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 302, Leoncio Prado, la muestra estuvo conformada por 386 directores de instituciones educativas de primaria y secundaria de la provincia de Leoncio Prado, Huánuco (Perú), la metodología usada fue el enfoque cuantitativo, mientras que el nivel fue descriptivo; el instrumento utilizado fue la encuesta, se aplicó una encuesta a los directores (primaria y secundaria) que conforman el personal educativo de la provincia de Leoncio Prado. Los resultados en el análisis de la gestión administrativa arrojaron el 42% o “regular”. Por su parte, planeación arrojó resultados del 46.1% o “regular”. También, la organización arrojó resultados del 47.7% o “regular”, referente a la dirección arrojó resultados del 47.2% o “regular”, finalmente, los resultados del control fueron del 57.2% o “regular”; en conclusión, el análisis de la gestión administrativa de la institución fue predominantemente regular, siendo las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Quezada (2022); en su tesis; “*Gestión administrativa y Calidad educativa en la institución Educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos, 2021*”; Universidad César Vallejo, Lima - Perú; esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y calidad educativa. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental transversal de enfoque cuantitativo; la muestra estuvo conformada por 55 docentes de la institución educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos. El instrumento utilizado fue la encuesta; los resultados muestran que solo el 42% de niveles gestión administrativa es bueno, el 44% de recurrencia es regular, y el 14% de niveles de la gestión administrativa es malo, también muestran que solo el 38% de niveles de calidad educativa es bueno y el 44% de recurrencia es regular, y el 14% de niveles de la calidad educativa es malo. Se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la calidad educativa teniendo como resultado 0.960 entre ambas variables con una correlación positiva y muy buena.

2.1.3. Locales:

Peralta (2023); en su tesis, *“Modelo estratégico para la mejora de la gestión administrativa en una unidad de gestión educativa local de Cajamarca”*; esta investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo estratégico para la mejora de la gestión administrativa en una unidad de gestión educativa local de Cajamarca; esta investigación tuvo como metodología básico con diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 78 miembros de una UGEL de Cajamarca; el instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario; los resultados fueron que las autoridades anteriores y actuales de la entidad no gerencian el uso de estrategias que determinen el rumbo que debe perseguir la UGEL para la consecución de sus objetivos, concluyendo que se debe de aplicar el modelo estratégico propuesto para mejorar la gestión administrativa de la UGEL Cajamarca.

Montenegro (2025); en su tesis, *“Gestión administrativa y la calidad educativa en Instituciones educativas administradas por congregaciones religiosas en Cajamarca, Cajamarca – 2023”*; Universidad Nacional de Cajamarca, Perú; esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y calidad educativa en Instituciones educativas administradas por congregaciones religiosas en Cajamarca, Cajamarca – 2023; esta investigación tuvo como metodología descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; el instrumento utilizado para lograr recoger la información fue el cuestionario, el que tiene 20 ítems para la variable gestión administrativa y 20 ítems para la variable calidad educativa, haciendo un total de 40 ítems, luego para obtener los respectivos resultados se procedió a realizar el procesamiento de los datos obtenidos a través del programa SPSS v. 25. Para el análisis correspondiente se llega a utilizar tablas y gráficos de barra. La muestra es no probabilística por conveniencia, representada por 50 docentes de las Instituciones educativas religiosas por convenio en la ciudad de Cajamarca 2023. Para efectos de estudio la investigación la muestra es igual a la población. Luego se concluye con la comprobación de la hipótesis general en el que se puede demostrar la correlación positiva muy fuerte como lo indica el coeficiente del Rho de Spearman $Rho = 0.736$ Sig.=0.000 entre la gestión administrativa y

la calidad educativa en Instituciones Educativas administradas por congregaciones religiosas en Cajamarca, 2023.

Clavo (2021); en su tesis, *“La Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa de jornada escolar completa Sagrado Corazón de Jesús Chota – Cajamarca 2017”*; Universidad Alas Peruanas, Perú; esta investigación tuvo como objetivo general demostrar la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa de jornada escolar completa Sagrado Corazón de Jesús Chota – Cajamarca 2017, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, desarrollado con una muestra de 60 trabajadores a quienes se administró dos cuestionarios, el primero para medir la Gestión Administrativa, los resultados obtenidos indican que se manifiesta de manera deficiente para 1 (2%) de encuestados, 6 (9%) regular, 38 (58%) bueno y 21 (32%) muy bueno, mientras que para medir el desempeño laboral se aplicó otro cuestionario, los resultados detallan que, para 8 encuestados equivalente al 12% indican que es regular, 45 encuestados (68%) mencionan que es bueno y 13 encuestados (20%) señalan que es muy bueno. Al hacer la contrastación de la hipótesis general los resultados según respuestas del cuestionario luego se ser sometidas al análisis de correlación bivaria de Pearson se tiene una correlación de 0,145 el cual indica que hay una relación positiva muy baja entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, por otra parte la significancia bilateral es de 0,244 indica que es mayor a 0,05 (5%); el dato estadístico rechaza la hipótesis de investigación planteada; por lo tanto: La Gestión administrativa no se relaciona con en el desempeño laboral en la institución educativa de Jornada Escolar Completa Sagrado Corazón de Jesús Chota – Cajamarca 2017.

2.2. Base legal:

2.2.1. Ley general de educación

Ley N° 28044

Publicada en el año 2003 establece que el Ministerio de Educación (Minedu) es el órgano de gobierno nacional que tiene por finalidad articular la política de educación y del sistema educativo peruano.

El objetivo de esta ley es brindar una educación de calidad que sea inclusiva, universal, intercultural y equitativa; para ello se han creado organismos que operan el sistema nacional de evaluación, acreditación, y certificación de la calidad educativa en nuestro país.

Artículo 1° *Objeto y ámbito de aplicación*

Define los lineamientos generales del sistema educativo y establece los derechos, deberes y responsabilidades del estado y la sociedad en la educación.

Artículo 7° *Proyecto educativo nacional*

El conjunto de políticas consensuadas entre el Estado y la sociedad que orientan el desarrollo educativo del país, respetando su diversidad.

Artículo 13° *Calidad de la educación*

Se refiere al nivel óptimo de formación para el desarrollo humano dando como factores clave como currículo diversificado, inversión por alumno, formación docente, infraestructura, innovación, gestión institucional, entre otros.

Artículo 62° *personal administrativo*

El personal administrativo de las instituciones educativas públicas coopera para la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje. Se desempeña en las diferentes instancias de gestión institucional, local, regional y nacional, en funciones de apoyo a la gestión educativa. Ejerce funciones de carácter profesional, técnico y auxiliar.

Artículo 64° *objetivos de la gestión*

Se busca lograr una gestión eficaz, democrática, participativa, ética y centrada en la mejora continua, el liderazgo y la transparencia institucional.

Artículo 68° *funciones*

Son funciones de las instituciones educativas que incluye la elaboración del PEI, la gestión pedagógica y administrativa, diversificación curricular, gestión presupuestal, rendición de cuentas y participación en la evaluación docente.

Artículo 71° tipos de gestión de las instituciones educativas

Las instituciones educativas, por el tipo de gestión, son las públicas de gestión directa, las públicas de gestión privada por convenio, y las privadas.

2.3. Marco teórico y conceptual:

El presente trabajo de investigación tiene como fundamento teórico la teoría clásica de la administración.

2.3.1. Teorías científicas de la gestión administrativa

2.3.1.1. La teoría Neoclásica de la administración

La teoría Neoclásica según Peter Drucker (1950) se enfoca en la aplicación práctica de principios clásicos de la administración (planificar, organizar, dirigir y controlar), pero modernizados para grandes organizaciones, enfatizando la eficiencia, la efectividad y la descentralización, con un gran foco en los objetivos, resultados y el desarrollo del potencial humano como un activo muy importante.

La teoría neoclásica orientó el estudio de la administración hacia el logro de objetivos y resultados, Drucker sostiene que la administración no solo consiste en dirigir actividades, sino en definir objetivos claros, coordinar esfuerzos y evaluar el desempeño organizacional. Uno de los aportes más importantes de Peter Drucker es la administración por objetivos (APO), la cual propone que los objetivos institucionales deben establecerse de manera conjunta entre directivos y colaboradores, promoviendo la participación y responsabilidad compartida. Asimismo, Drucker enfatiza que la gestión debe orientarse al desarrollo de las capacidades del personal, la toma de decisiones efectiva y la evaluación continua de los resultados obtenidos.

En el ámbito educativo, la teoría neoclásica de Peter Drucker contribuye significativamente al fortalecimiento de la gestión administrativa, ya que promueve una planificación basada en

objetivos, una adecuada distribución de responsabilidades y una evaluación permanente del desempeño institucional, favoreciendo la mejora continua y la calidad del servicio educativo.

2.3.2. Definición de Gestión administrativa:

La gestión administrativa según Chiavenato (2006) “es la realización de acciones con el objeto de obtener ciertos resultados de la manera más eficaz y económica posible” (p. 56). Por otro lado, Black y Porter (2006) definen a la gestión administrativa como “el proceso para estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas en común, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”. De acuerdo a los conceptos previos podemos inferir que la gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar, desempeñada para lograr los objetivos trazados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

2.3.3. Dimensiones de la gestión administrativa:

Planificación: Según Chiavenato (2006) define a la planeación como “la función administrativa que determina anticipadamente cuales son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse para alcanzarlos, se trata de un modelo teórico para la acción futura”, mientras que George Terry (1986) menciona que la planeación es “la selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones respecto al futuro, es como la visualización y formulación de las actividades que se cree necesarias para alcanzar los resultados deseados” (p. 35). Entonces de acuerdo a los conceptos previos podemos decir que la planificación es la primera fase administrativa, debido a que es base de las siguientes, además define cada objetivo que se desean lograr y que se debe realizar para lograrlos, asimismo evalúa el futuro a través de programas y de hacer perspectivas que se llevan a cabo.

Políticas educativas

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura (UNESCO) señala que “Las políticas educativas son declaraciones formales que establecen los objetivos y la orientación que debe seguir todo el sistema educativo”. En síntesis, las políticas

educativas son fundamentales para el funcionamiento del sistema educativo, ya que definen de manera clara los objetivos y la dirección que se debe seguir.

Objetivos

Antúnez et al (1999) define los objetivos como “los que constituyen una guía para la planificación del aprendizaje, la reflexión sobre los objetivos nos permite preguntarnos sobre lo que hay que enseñar” (p. 55). Entonces, los objetivos educativos cumplen una función central en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que orientan la planificación. Además, al reflexionar sobre los objetivos, el directivo no solo estructura su gestión pedagógica, sino que también adapta sus métodos a las necesidades reales de los estudiantes.

Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de necesidades según Cabrera y Gonzáles (2005) es “un proceso sistemático que se desarrolla con el fin de detectar e identificar problemas o situaciones susceptibles de mejora de las necesidades, obtener prioridades sobre los mismos, tomar decisiones sobre escenarios futuros y localizar recursos” (p. 68). En síntesis, el diagnóstico de necesidades es una herramienta clave para una gestión pedagógica eficaz, ya que permite comprender de manera organizada las debilidades o áreas de mejora, también ayuda a priorizar los problemas según su relevancia o urgencia y que nos permite tomar decisiones fundamentales, no basadas en suposiciones, sino evidencia concreta.

Presupuesto

El presupuesto según Jorge Burbano y Alberto Ortiz (1995) es “la estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado” (p. 65). Entonces, el presupuesto es una herramienta fundamental en la planificación y gestión que permite anticipar, organizar y controlar el uso de los recursos disponibles dentro de una institución. A través del presupuesto, se puede tomar decisiones informadas, asignar los recursos de forma eficiente y evaluar el cumplimiento de metas, lo que lo convierte en un elemento clave para la transparencia, eficiencia y sostenibilidad de cualquier proceso administrativo o pedagógico.

Planes y programas

Münch (2010) dice que “un programa es el documento en el que se plasma el tiempo requerido y la secuencia de actividades específicas que habrán de realizarse para alcanzar los objetivos, así como los responsables de los mismos” (p. 132). Es decir, un programa o plan es una herramienta clave en la gestión administrativa, ya que permite organizar de forma estructurada las acciones necesarias para alcanzar los objetivos institucionales, establecer una secuencia lógica de actividades, lo que facilita la ejecución ordenada y eficiente. Además, determina el tiempo necesario y los responsables de cada tarea, lo cual favorece la coordinación, el seguimiento y control de cuentas.

Organización: “Organizar es agrupar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo las relaciones que entre dichas unidades debe existir” (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996, p. 77). Es decir, se movilizan los recursos, materiales y humanos para poner en marcha el plan. Por ello se tienen que determinar cuáles serán las tareas específicas que se necesitan para lograr el objetivo planteado, agrupando cada tarea en una estructura de manera lógica, asignando actividades a los colaboradores, dividiendo el trabajo, asignando recursos necesarios, hacer relaciones interpersonales con los miembros de la organización.

Unidades de mando

Henri Fayol (1916) menciona “para la ejecución de un acto cualquiera un agente solo debe recibir órdenes de un jefe” (p. 44). Es decir, la importancia de que cada colaborador reciba instrucciones únicamente de un jefe, lo que garantiza claridad, orden, disciplina y eficiencia dentro de la organización.

Delegación de funciones

Harold Koontz, Weihrich (2012) mencionan que “la delegación es el proceso mediante el cual un gerente transfiere parte de su autoridad a un subordinado para que éste tome decisiones y ejecute tareas específicas dentro de ciertos límites, manteniendo el gerente la responsabilidad final”.

(p. 78). Es decir, la delegación de funciones es un proceso estratégico que permite distribuir el trabajo, descentralizar decisiones y desarrollar liderazgo, pero siempre bajo una estructura de control y rendición de cuentas. Es clave para una gestión eficiente, participativa y organizada.

Actividades de coordinación

Münch y García (2004) mencionan que “la coordinación es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía, rapidez, en el desarrollo y la consecución de objetivos” (p. 112). Es decir, las actividades de coordinación son esenciales para que una institución funcione de manera eficiente. Estas incluyen la organización de tareas, la asignación de recursos, el establecimiento de canales de comunicación y la supervisión del avance.

Trabajo en equipo

Chiavenato (2006) menciona que “el desempeño de un equipo incluye los resultados individuales y lo que llamamos el producto del trabajo colectivo, es decir, aquello que dos o más miembros producen juntos como aportación real” (p. 95). Es decir, el trabajo en equipo es un proceso colaborativo en el que varias personas coordinan esfuerzos y responsabilidades para alcanzar un objetivo común, generando resultados que superen lo que lograrían de forma individual.

Dirección: De acuerdo a Koontz y Weihrich (2012) “la dirección consiste en coordinar el esfuerzo común de los subordinados, para alcanzar las metas de la organización, mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y supervisión” (p. 66). Entonces, podemos decir que es el conjunto interrelacionado de administración de dirigir una organización con el fin de cumplir cada objetivo planteado en la organización, Además, se establecen orientaciones para los colaboradores, consiguiendo que cumplan las tareas. Para ello se debe haber una coordinación de cada esfuerzo hacia un propósito común, tener una buena comunicación, motivar, equipos de trabajo y tomar buenas decisiones.

Liderazgo:

Kinichi & Kreitner (2004) definen el liderazgo como “influir en los empleados para que persigan voluntariamente los objetivos organizacionales” (p. 71). Por lo tanto, el liderazgo puede definirse como el conjunto de comportamientos que la persona que desea ser líder escoge evidenciar para convencer a otros que lo sigan.

Comunicación:

Chiavenato (2006) menciona que la “comunicación es el intercambio de información entre personas, donde se vuelve común un mensaje o una información, y se constituye como uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (p. 130). Es decir, se define como los canales y formas de comunicación que se producen dentro de las organizaciones, ya sean empresas, instituciones académicas, organizaciones gubernamentales, etc. Además, resalta que la comunicación no es únicamente emitir mensajes, sino también asegurar que los mismos sean comprendidos, fortaleciendo así las relaciones y efectividad organizacional.

Motivación

Chiavenato (2006) la define como “un estado de ánimo que lleva a una persona a comportarse de tal manera que se siente impulsada a alcanzar determinados objetivos o a realizar ciertas actividades para satisfacer necesidades propias” (p. 85). Es decir, se destaca la motivación como un componente esencial para el rendimiento y el compromiso, tanto a nivel individual como organizacional, alineando las acciones con los objetivos institucionales.

Clima laboral

Chiavenato (2006) menciona que es “un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo percibido, creado directa o indirectamente por individuos que viven y trabajan en este ambiente y que influye en la motivación y el comportamiento de estas personas” (p. 93). Entonces, podemos definirla como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones dentro de una organización que impactan directamente en la satisfacción, rendimiento y motivación de los trabajadores.

Control: Según Chiavenato (2006) “el control es una función administrativa, que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita” (p. 99). Entonces, podemos decir que su fin es asegurarse que cada resultado de lo planeado, organizado y dirigido, sean de acorde a cada objetivo planteado de manera previa. Por lo que es fundamental debido a que es un proceso que guía cada actividad del desarrollo hacia una determinada finalidad con anterioridad, además verifica que cada tarea se cumpla conforme a las políticas establecidas. Para ello se debe verificar la labor asignada y que los resultados esperados tengan relación con los objetivos planteados.

Supervisión:

Se define como una función continua de recopilación sistemática de datos sobre indicadores específicos que se lleve a cabo para proporcionar información a la administración. La supervisión genera información para tomar decisiones oportunas. La supervisión ayuda a determinar:

- Si se están llevando a cabo las actividades previstas.
- Si existen deficiencias en la implementación.
- Si los recursos se utilizan de manera eficaz.
- Si ha cambiado el contexto operacional del programa.

Monitoreo:

Münch y García (2004) mencionan que “consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente” (p. 61). Es decir, se define como el proceso clave dentro de la gestión administrativa, orientada a garantizar el cumplimiento eficiente de las actividades asignadas, no solo limitándose a vigilar o controlar, sino también implicando acompañar, orientar y apoyar al personal para que su trabajo se realice conforme a los objetivos establecidos.

Evaluación del desempeño:

Chiavenato (2015) menciona que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática o un juicio de valor del conjunto de aptitudes, actitudes, conocimientos, requeridas para

desempeñar adecuadamente las obligaciones de un cargo específico en una organización” (p. 102). Es decir, es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador respecto a la ejecución de sus tareas dentro de una organización, en un periodo determinado. Para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativas como cuantitativas.

Retroalimentación:

Robbins (2004) menciona que “es el conjunto de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto a la actuación del emisor, lo que es tenido en cuenta por este para cambiar o modificar su mensaje” (p. 107). Es decir, se define como un proceso en el que los gerentes y empleados ofrecen comentarios que permitan hacer cambios positivos en el trabajo de los diferentes departamentos que ayuden a lograr los objetivos de la organización.

2.4. Definición de término básicos

- **Gestión:** es el proceso mediante el cual se administran los recursos de una organización para lograr sus objetivos de forma eficiente y eficaz.
- **Desempeño:** es el grado en que se cumplen las funciones y objetivos asignados dentro de una organización.
- **Eficacia:** la eficacia es la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos.
- **Eficiencia:** es el uso adecuado de los recursos para alcanzar los objetivos.
- **Análisis:** es el proceso de examinar una realidad para comprenderla y tomar decisiones.
- **Recursos:** son los medios disponibles que permiten alcanzar los objetivos organizacionales.
- **Proceso:** es un serie de acciones ordenadas orientadas al logro de un objetivo.
- **Dimensión:** es cada uno de los componentes que integran una variable de investigación.

CAPITULO III

Hipótesis y variables:

3.1.Planteamiento de la hipótesis:

Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), solo se formularán hipótesis en las investigaciones de tipo descriptiva cuando se pronostique un dato o hecho; es por ellos que la presente investigación no cuenta con una hipótesis.

3.2.Variables:

Variable de estudio: Gestión administrativa

3.2.1. Definición conceptual:

Gestión administrativa:

La gestión administrativa según Chiavenato (2006) “es la realización de acciones con el objeto de obtener ciertos resultados de la manera más eficaz y económica posible” (p. 56). Es decir, la gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar, desempeñada para lograr los objetivos trazados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

3.3.Operacionalización de la variable:

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Gestión Administrativa	La gestión administrativa comprende un proceso sistemático compuesto por funciones como la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, materiales, financieros e informáticos de una organización para alcanzar objetivos de forma eficiente y eficaz. (Chiavenato, 2006).	La variable de gestión administrativa se midió aplicando un cuestionario físico, se uso una escala Likert, de 5 niveles, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Planificación:	- Políticas educativas. - Objetivos. - Diagnóstico de necesidades - Presupuesto - Planes y programas.	Técnica: - Encuesta
			Organización:	- Unidades de mando - Delegación de funciones - Actividades de coordinación - Trabajo en equipo	
			Dirección:	- Liderazgo - Comunicación - Motivación - Clima laboral	Instrumento: - Cuestionario

Control:

- Supervisión
 - Monitoreo
 - Evaluación del desempeño
 - Retroalimentación
-

CAPITULO IV

Marco metodológico:

4.1. Enfoque y métodos de la investigación:

4.1.1. Enfoques de la investigación:

El presente estudio se enfocó en hacer un análisis de la gestión administrativa, por lo que específicamente tiene enfoque cuantitativo, ya que los datos se procesarán estadísticamente.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003) “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

4.1.2. Métodos de la investigación:

Esta investigación tiene como método analítico – sintético, puesto que la investigación descompondrá y analizará el proceso administrativo con el fin de determinar el nivel de la gestión administrativa en la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”.

Para Bernal (2010) “el método analítico – sintético estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual, y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera integral”

4.2. Diseño de la investigación:

La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y descriptivo. Se consideró el enfoque cuantitativo porque trataremos con datos, no experimental porque la variable no será manipulada. Para Hernández et al. (2014) “la investigación no experimental es cuando se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, y de corte transversal, puesto que la investigación se realizará una vez y no será concurrente. Para Selinker y Gass (1994) “un estudio transversal es un tipo de estudio observacional y descriptivo que mide simultáneamente la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal”, de enfoque descriptivo, puesto que, solo se centrará en observar, describir y analizar. Para Hernández, Fernández y Baptista (2003) “la investigación descriptiva

comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos”.

4.3. Población y muestra:

4.3.1. Población:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Esta definición es fundamental en investigaciones cuantitativas, ya que permite acotar con claridad el universo a estudiar y garantiza que las conclusiones tengan alcance sobre ese conjunto determinado.

Para efectos de la presente investigación la población a estudiar esta comprendida por un total de 58 trabajadores de la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”.

4.3.2. Muestra:

Arias (2006) que es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Entonces, tener una muestra representativa es esencial en investigación cuantitativa para garantizar que los resultados puedan generalizarse con validez a toda la población.

Para efectos de la presente investigación se tiene una muestra censal con un total de 58 trabajadores, divididos en 52 maestros y 6 administrativos.

4.4. Unidad de análisis y unidad de observación:

4.4.1. Unidad de análisis:

La unidad de análisis lo constituye la I.E Nuestra Señora de la Merced, de la ciudad de Cajamarca.

4.4.2. Unidad de observación:

La unidad de observación lo constituyeron docentes y administrativos, de la I.E Nuestra Señora de la Merced, de la ciudad de Cajamarca.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

4.5.1. Técnicas de recolección de datos

Para efectos de la presente investigación, se usó la técnica de la encuesta, las preguntas se estructuraron en concordancia con los indicadores de cada dimensión. Las encuestas fueron de carácter anónimo tanto para administrativos como para docentes. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “un cuestionario es un instrumento de recolección de datos compuesto por una serie de preguntas o ítems que se administran a los sujetos de un estudio para obtener información estructurada sobre variables de interés”. Mientras que para Johnson y Christensen (2016) “un cuestionario es un instrumento de medición que se utiliza para recopilar información a través de preguntas y respuestas”.

4.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Para efectos de la presente investigación, se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cuestionario fue estructurado con escala tipo Likert.

Escala tipo Likert

Hernández, et al (2003) menciona que “la escala Likert como un conjunto de ítems presentados como afirmaciones, donde las reacciones de los participantes se miden en tres, cinco o siete categorías). Para la determinación del nivel de la variable gestión administrativa se optó por utilizar una escala tipo Likert, con preguntas cerradas, que fue elaborada en función de los indicadores de las dimensiones descritas. Esta constituyó en un valioso instrumento, que permitió medir y recoger información en función de los objetivos propuestos. La obtención de datos se adquirió a través de un cuestionario, por lo que fue preparado con los siguientes ítems (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Siempre, 5 = Casi siempre).

4.5.3. Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, et al (2014) considera que la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Para determinar la confiabilidad del instrumento se usó el Alfa de Cronbach, el cual nos permite

evaluar el nivel de consistencia interna de un instrumento de investigación. En términos simples, nos indica que tan bien los ítems miden el mismo constructo o variable, para este trabajo de investigación los instrumentos previos a su aplicación se probaron a un grupo de 9 docentes para determinar el Alfa de Cronbach, que midió la consistencia interna de los instrumentos, para ellos se hizo uso el paquete estadístico SPSS, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2

Rangos de fiabilidad

Baremos de Alfa	Fiabilidad
<0.5	Rechaza
>0.5<0.6	Baja
>0.6<0.7	Regular
>0.7<0.8	Aceptable
>0.8<0.9	Elevado
>0.9 - 1	Perfecto

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.972	30

Nota: Extraído de SPSS

4.5.4. Validez de contenido en base a juicio de expertos

Ruiz (1998) “indica que el juicio de expertos es representado por personas con un alto grado de conocimientos sobre una temática, y quienes analizan un instrumento con el propósito de estudiar la exactitud con que puede hacerse medidas significativas y adecuadas”. En síntesis, la validez se refiere al grado que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir; es decir, la eficacia de una prueba para describir el atributo que le interesa al investigador, los

instrumentos utilizados para el recojo de información, fueron validados mediante la opinión de juicio de expertos.

Los expertos tomaron como criterios de validación: la suficiencia, relevancia, coherencia, claridad, precisión y redacción. Participaron docentes con solvencia moral y profesional, entre los que figuraron:

Experto 1: Dr. Alejandro Vásquez Ruiz, director de la escuela académica de administración de la universidad nacional de Cajamarca. **Experto 2:** MBA. Luis Andrés Córdova Bueno, docente de la facultad de administración de la universidad nacional de Cajamarca. **Experto 3:** Lc. Heydi Rodríguez Vílchez, docente de la facultad de administración de la universidad nacional de Cajamarca.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de a información:

Para efectos de la presenta investigación se analizó y tabuló los datos a través de Excel. Para poder determinar el nivel de la gestión administrativa de la institución educativa Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, se utilizó un cuestionario conformado por 34 preguntas, separadas por sus respectivas dimensiones, las cuales fueron: Planificación, Organización, Dirección, Control.

El instrumento se aplicó a 58 colaboradores de la institución Nuestra Señora de la Merced, una vez aplicado el instrumento para la recolección de datos estos fueron exportados a una hoja de cálculo de Excel, en el cual se procedió a la elaboración del Baremo para rangos, se hizo la aplicación de fórmulas necesarias para la obtención de los valores de cada una de las dimensiones, para luego presentar el análisis e interpretación de los mismos.

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 4

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa de la institución educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?	Objetivo general: Determinar el nivel de gestión administrativa con respecto a los trabajadores de la institución Educativa Nuestra señora de la Merced, Cajamarca 2024	Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que solo se formularán hipótesis en las investigaciones de tipo descriptiva cuando se pronostique un dato o hecho; es por ello que la presente investigación no cuenta con una hipótesis	Gestión administrativa	Planificación	Políticas educativas. Objetivos. Diagnóstico de necesidades Presupuesto Planes y programas.	Tipo: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Población: 52 profesores 6 administrativos Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario Método de análisis de investigación: Analítico - sintético
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es nivel de planificación con respecto a los trabajadores de la institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024??	Objetivos específicos: 1. Determinar el nivel de planificación con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024 2. Determinar el nivel de organización con			Organización	Unidades de mando	

2.¿Cuál es nivel de organización con respecto a los trabajadores de la institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?? 3.¿Cuál es nivel de dirección con respecto a los trabajadores de la institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024?? 4.¿Cuál es nivel de control con respecto a los trabajadores de la institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024??	respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024 3. Determinar el nivel de dirección con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024 4. Determinar el nivel de control con respecto a los trabajadores de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca 2024	Delegación de funciones Actividades de coordinación Trabajo en equipo
	Dirección	Liderazgo Comunicación Motivación Clima laboral

Control	Supervisión Monitoreo Evaluación desempeño Retroalimentación	del
---------	--	-----

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

5.1. Presentación de resultados:

Luego de la recolección, procesamiento e interpretación de los resultados, se presenta las tablas estadísticas y figuras que nos da como resultado el sistema estadístico para ser analizados e interpretados.

Resultados descriptivos de la gestión administrativa respecto a los docentes

Tabla 5

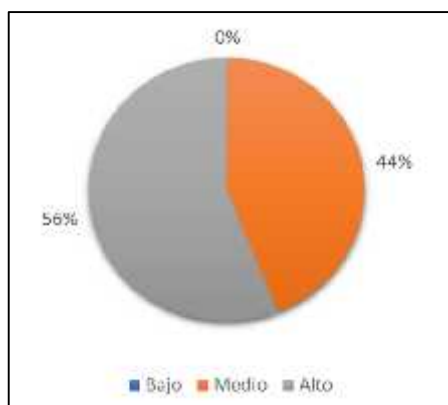
Resultados de la gestión administrativa respecto a los docentes

Gestión administrativa		
Niveles	F	%
Bajo	0	0%
Medio	23	44%
Alto	29	56%
Total	52	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 1

Resultados de la gestión administrativa respecto a los docentes



Nota: Extraído de la tabla 5.

De acuerdo a los resultados de la tabla 5 y figura 1 se puede apreciar que, de un total de 52 colaboradores encuestados sobre la gestión administrativa de su institución, el 44% de docentes percibe que la gestión administrativa de su institución es de nivel medio, y el 56% de docentes lo

percibe de nivel alto. En síntesis, la gestión administrativa de la institución es percibida favorablemente por los docentes, ya que más de la mitad lo considera de nivel alto, esto indica una gestión aceptable con oportunidades de mejora para alcanzar una percepción aún más positiva y uniforme, además también puede interpretarse como una base sólida para seguir fortaleciendo la gestión administrativa.

Resultados descriptivos de la planificación respecto al personal docente

Tabla 6

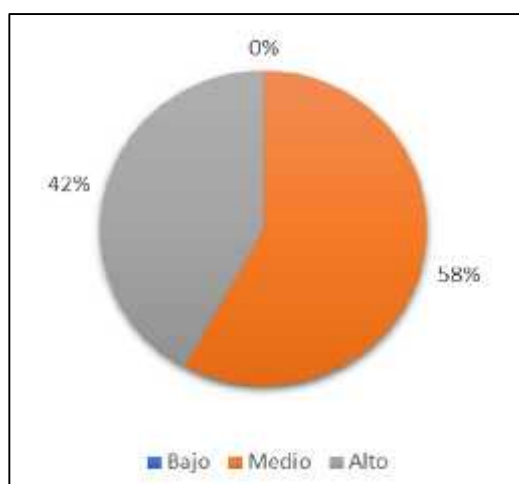
Resultados de la planificación respecto a los docentes

Niveles	Planificación	
	F	%
Bajo	0	0%
Medio	30	58%
Alto	22	42%
Total	52	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 2

Resultados de la planificación respecto al personal docente



Nota: Extraído de la tabla 6.

De acuerdo a los resultados de la tabla 6 y figura 2 se puede apreciar que, de un total de 52 colaboradores encuestados sobre la gestión administrativa de su institución, el 58% de docentes percibe que la planificación de su institución es de nivel medio, y el 42% de docentes lo percibe de

nivel alto. En síntesis, si bien existe un porcentaje considerable de docentes que valora positivamente el proceso de planificación, la mayoría aún percibe que estos no alcanzan un nivel óptimo, lo cual sugiere que la planificación institucional no está completamente consolidada como una fortaleza dentro de la gestión administrativa.

Resultados descriptivos de la organización respecto al personal docente

Tabla 7

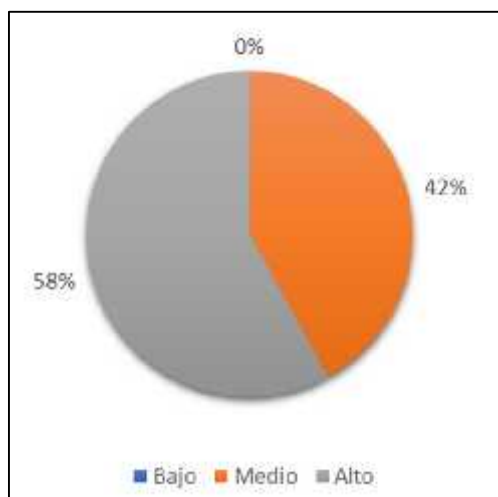
Resultados de la organización respecto a los docentes

Niveles	Organización	
	F	%
Bajo	0	0%
Medio	22	42%
Alto	30	58%
Total	52	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 3

Resultados de la organización respecto al personal docente



Nota: Extraído de la tabla 7.

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 y figura 3 se puede apreciar que, de un total de 52 colaboradores encuestados sobre la organización de su institución, el 42% de docentes percibe que la organización de su institución es de nivel medio, y el 58% de docentes lo percibe de nivel alto. En síntesis, se refleja que la organización dentro de la gestión administrativa es vista

mayoritariamente como positiva. Sin embargo, la presencia de ese 42% pone en manifiesto que aún existen desafíos pendientes para consolidar una organización plenamente eficaz y coherente, que logre satisfacer las expectativas de los docentes.

Resultados descriptivos de la dirección respecto al personal docente

Tabla 8

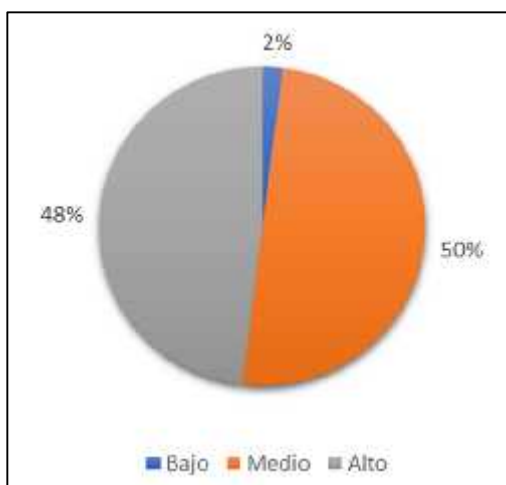
Resultados de la dirección respecto a los docentes

Dirección		
Niveles	F	%
Bajo	1	2%
Medio	26	50%
Alto	25	48%
Total	52	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 4

Resultados de la dirección respecto al personal docente



Nota: Extraído de la tabla 8.

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 y figura 4 se puede apreciar que, de un total de 52 colaboradores encuestados sobre la dirección de su institución, el 2% de docentes percibe que la organización de su institución es de nivel bajo, el 50% de docentes lo percibe de nivel medio, y el 48% de docentes lo percibe de nivel alto. En síntesis, se refleja una dispersión en la percepción de los docentes respecto al liderazgo y conducción de la institución. Aunque casi la mitad considera que la dirección es adecuada, la mayoría no percibe como excelente ni consolidada. Además, la

existencia de una percepción negativa, aunque mínima sugiere que hay experiencias o contextos particulares que generan insatisfacción.

Resultados descriptivos del control respecto al personal docente

Tabla 9

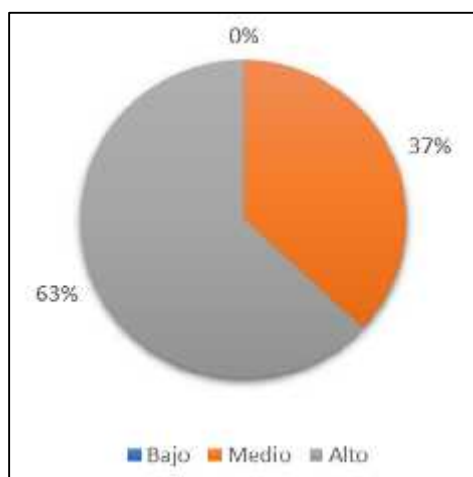
Resultados del control respecto a los docentes

Control		
Niveles	F	%
Bajo	0	0%
Medio	19	37%
Alto	33	63%
Total	52	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 5

Resultados del control respecto al personal docente



Nota: Extraído de la tabla 9.

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 y figura 5 se puede apreciar que, de un total de 52 colaboradores encuestados sobre el control de su institución, el 37% de docentes percibe que la organización de su institución es de nivel medio, y el 63% de docentes lo percibe de nivel alto. En síntesis, se refleja una valoración predominantemente positiva de los docentes respecto a los mecanismos de control de la institución, el hecho de que no se presenten percepciones de nivel bajo indica que no existen deficiencias graves y que las acciones de control contribuyen de manera

efectiva a la gestión institucional. No obstante, la presencia de un 37% que ubica en un nivel medio sugiere que aún hay aspectos por mejorar.

Resultados descriptivos de la Gestión administrativa respecto al personal administrativo

Tabla 6

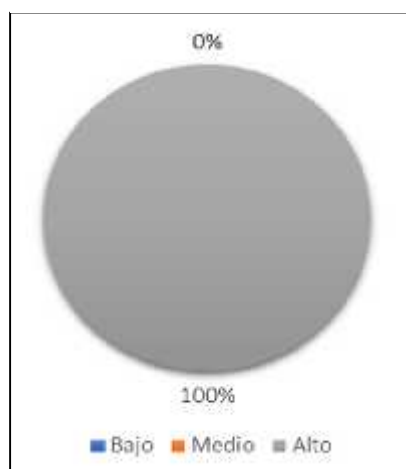
Resultados de la gestión administrativa respecto al personal administrativo

Gestión administrativa		
Niveles	F	%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	6	100%
Total	6	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 6

Resultados de la gestión administrativa respecto al personal administrativo



Nota: Extraído de la tabla 10.

De acuerdo a los resultados de la tabla 10 y figura 6 se puede apreciar que, de un total de 6 colaboradores encuestados sobre la gestión administrativa de su institución, donde el 100% de personal administrativo percibe la gestión administrativa de nivel alto. En síntesis, se evidencia una percepción muy positiva y homogénea por parte de quienes están directamente involucrados en los procesos administrativos.

Resultados descriptivos de la planificación respecto al personal administrativo

Tabla 11

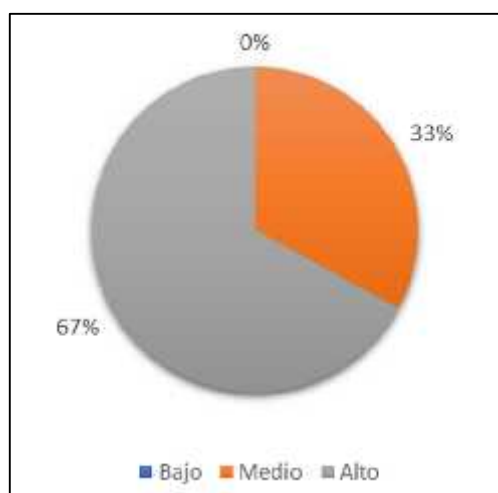
Resultados de la planificación respecto a los docentes

Niveles	Planificación	
	F	%
Bajo	0	0%
Medio	2	33%
Alto	4	67%
Total	6	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 7

Resultados de la planificación respecto al personal administrativo



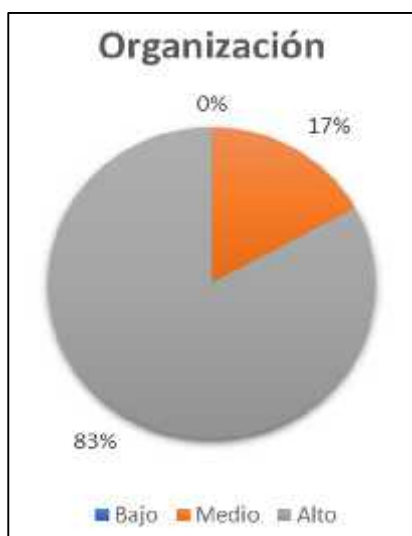
Nota: Extraído de la tabla 11.

De acuerdo a los resultados de la tabla 11 y figura 7 se puede apreciar que, de un total de 6 colaboradores encuestados sobre la planificación de su institución, el 33% de personal administrativo percibe la planificación de nivel medio, y el 67% del personal administrativo lo percibe de nivel alto. En síntesis, se refleja una tendencia positiva en la percepción del personal administrativo, lo que sugiere que existe una buena planificación. Sin embargo, la presencia de un tercio de encuestados con percepción media evidencia que aún puede fortalecerse.

Resultados descriptivos de la organización respecto al personal administrativo

Tabla 12*Resultados de la organización respecto a los docentes*

Niveles	Organización	
	F	%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	6	100%
Total	6	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.**Figura 8***Resultados de la organización respecto al personal administrativo***Nota:** Extraído de la tabla 12.

De acuerdo a los resultados de la tabla 12 y figura 8 se puede apreciar que, de un total de 6 colaboradores encuestados sobre la organización de su institución, el 17% de personal administrativo percibe la organización de nivel medio, y el 83% de personal administrativo percibe la organización de nivel alto. En síntesis, se refleja una valoración altamente positiva, ya que la mayoría lo califica como de nivel alto, lo que evidencia que existe una adecuada distribución de funciones, jerarquías claras y coordinación efectiva, aunque aún hay ciertos aspectos a mejorar.

Resultados descriptivos de la dirección respecto al personal administrativo

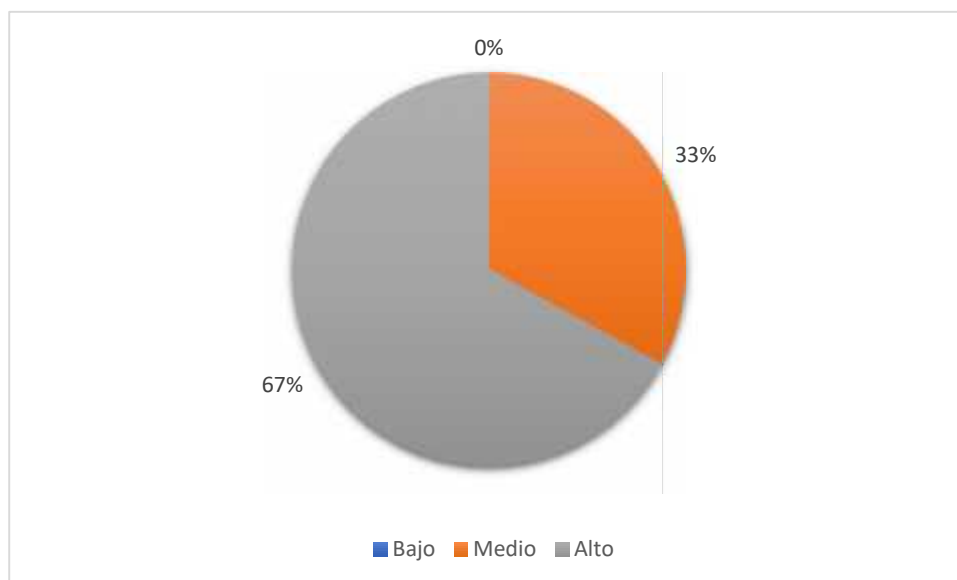
Tabla 13
Resultados de la dirección respecto a los docentes

Dirección		
Niveles	F	%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	6	100%
Total	6	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.

Figura 9

Resultados de la dirección respecto al personal administrativo



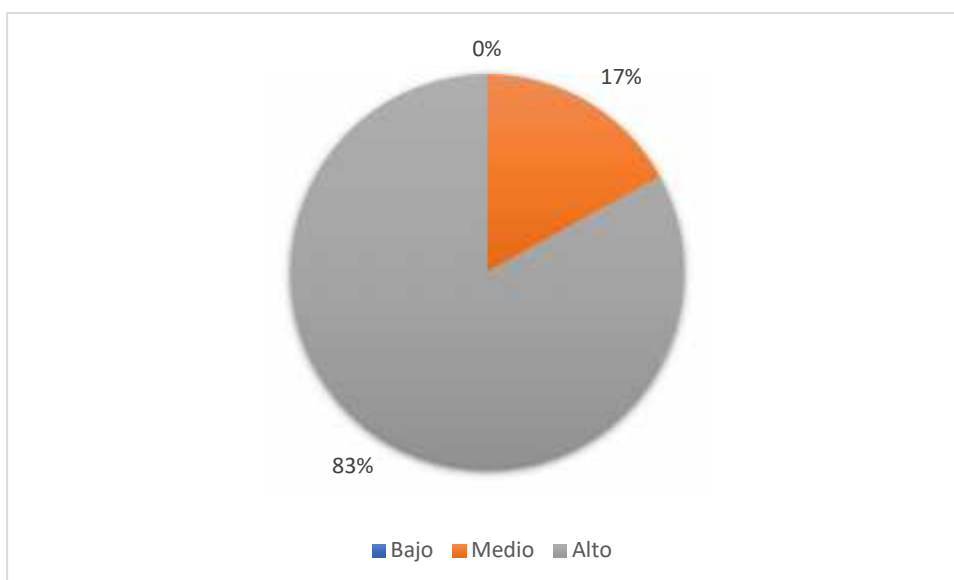
Nota: Extraído de la tabla 13.

De acuerdo a los resultados de la tabla 13 y figura 9 se puede apreciar que, de un total de 6 colaboradores encuestados sobre la dirección de su institución, el 33% de personal administrativo percibe la dirección de nivel medio, y el 67% de personal administrativo percibe la organización de nivel alto. En síntesis, se refleja una percepción mayoritariamente positiva, lo que sugiere que, si bien la dirección es efectiva, existen aspectos que podrían ser reforzados, como la comunicación directiva, la motivación del personal, etc. En conjunto los resultados reflejan una dirección institucional bien valorada, pero con oportunidades de fortalecimiento en la gestión del liderazgo.

Resultados descriptivos del control respecto al personal administrativo

Tabla 14*Resultados del control respecto a los docentes*

Control		
Niveles	F	%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	6	100%
Total	6	100%

Nota: Encuestas procesadas en Excel.**Figura 10***Resultados del control respecto al personal administrativo***Nota:** Extraído de la tabla 14.

De acuerdo a los resultados de la tabla 14 y figura 10 se puede apreciar que, de un total de 6 colaboradores encuestados sobre el control de su institución, el 17% de personal administrativo percibe el control de nivel medio, y el 83% de personal administrativo percibe el control de nivel alto. En síntesis, se refleja una percepción mayoritariamente positiva respecto a los mecanismos de control aplicados en la institución, lo cual sugiere que el sistema de control es funcional, eficiente y bien valorado, podrían existir aspectos puntuales que pueden mejorar.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados:

Al analizar los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 52 docentes y 6 colaboradores del personal administrativo, se evidencian diferencias significativas en la percepción del nivel de la gestión administrativa de ambas poblaciones respecto a las cuatro dimensiones fundamentales. Se muestra que el personal administrativo se siente mayoritariamente conforme con la gestión institucional, mientras que los docentes muestran una visión más crítica y reservada, lo que podría deberse a la falta de participación, comunicación limitada o desconexión entre lo administrativo y lo pedagógico. Estos resultados evidencian que la gestión administrativa, si bien presenta fortalezas claras, debe avanzar hacia un modelo más inclusivo y pedagógicamente articulado. La participación docente debe fortalecerse en todos los niveles del proceso administrativo, desde la planificación hasta el control, garantizando así una gestión verdaderamente democrática, eficaz y orientada al logro de objetivos educativos.

Los resultados obtenidos coinciden y concuerda con los resultados de Vélez et al (2023); en su artículo científico registrado en la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina “Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador”, donde el personal docente califica de nivel alto la gestión administrativa, esta percepción positiva sugiere que la institución esta cumpliendo eficientemente con las funciones clave de planificar, organizar, dirigir y controlar, lo cual guarda una relación directa con los postulados de la teoría neoclásica propuesta por Drucker, la cual sostiene que toda organización debe fundamentarse en la planificación, organización, dirección y control. La institución demuestra una implementación eficaz de dichas dimensiones.

Los resultados obtenidos refuerzan la conclusión de Tapia et al (2023); en su artículo científico registrado en la Revista Educación “Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria”; donde se refuerza la idea fundamental de que la gestión administrativa desempeña un papel clave en el desarrollo institucional, especialmente cuando está estructurada sobre las funciones básicas de planificación, organización dirección y control. Además,

también señala que para el mantenimiento de un buen nivel de gestión administrativa se necesita el compromiso de todos los colaboradores de la institución.

Los resultados refuerzan la conclusión de Checa (2022), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa publica rural 10212, Lambayeque”; donde coinciden en la necesidad de fortalecer la participación del personal docente en todas las etapas del proceso administrativo, aunque a comparación de que en sus resultados los docentes perciben las dimensiones de organización y control en su mayoría de nivel bajo, se evidencia también fallas estructurales que afectan el funcionamiento institucional.

Las conclusiones coinciden con los resultados de López et al (2022); en su artículo científico “Análisis de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 302, Leoncio Prado”; donde la gestión administrativa es percibida con ciertas deficiencias en las dimensiones de planificación y dirección, casi la mitad de los encuestados calificaron la planificación y dirección de nivel medio, esto revela una gestión administrativa que opera de forma funcional, pero sin alcanzar niveles óptimos de eficiencia, participación ni articulación de procesos. En contraste, en ambas instituciones, el personal administrativo muestra una percepción más positiva, esta situación genera una brecha de percepción que puede afectar la cohesión institucional y la articulación entre los niveles administrativo y pedagógico.

Al igual que los hallazgos de Quezada (2022); en su tesis; “Gestión administrativa y Calidad educativa en la institución Educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos, 2021”; donde el 44% percibe de nivel medio, y el 42% percibe de nivel alto la gestión administrativa, esto refleja que, si bien existen aspectos positivos en la gestión, existen aspectos con oportunidad de mejora. Por lo tanto, es necesario revisar y fortalecer cada parte del proceso administrativo.

Las conclusiones coinciden con los resultados de Montenegro (2025); en su tesis, “Gestión administrativa y la calidad educativa en instituciones educativas administrativas por congregaciones religiosas en Cajamarca, Cajamarca – 2023”; donde la gestión administrativa muestra una percepción mayoritariamente positiva en todas sus dimensiones, especialmente en planeación y

organización, donde el 98% y 96% de los encuestados, respectivamente, las ubican de nivel alto. En las dimensiones de dirección y control, aunque la mayoría lo percibe de nivel alto, aún hay cierto porcentaje que lo considera de nivel medio, lo que sugiere que se trabaja de manera funcional pero aún existen áreas de mejora en aspectos como el liderazgo, toma de decisiones y la supervisión institucional. Al igual que las conclusiones de Clavo (2021); en su tesis, “La Gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa de jornada escolar completa Sagrado Corazón de Jesús Chota – Cajamarca 2017”; donde la gestión administrativa también muestra una percepción por parte de los trabajos de nivel alto, ya que, el 58 % de los encuestados la consideran buena y el 32 % muy buena, lo que suma un 90 % de aceptación general. Sin embargo, un 11 % (2 % deficiente y 9 % regular) no está satisfecho con la gestión, lo que, si bien es una minoría, señala que existen aspectos que deben ser mejorados. Esta situación indica que, aunque los procesos administrativos tienen una base sólida aún hay percepciones de insatisfacción que no deben ser ignorados, puesto que es fundamental no conformarse con solo resultados favorables, se tiene que tratar de trabajar en la mejora continua, especialmente para atender a ese grupo minoritario que expresa inconformidad.

5.3.Prueba de hipótesis:

Contrastación de hipótesis general

En la presente investigación no se formuló hipótesis, debido a que es un estudio descriptivo univariable.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la gestión administrativa en la institución Nuestra Señora de la Merced con respecto a los trabajadores es de nivel alto, el personal administrativo mantiene una visión favorable en todas las dimensiones evaluadas, lo cual puede explicarse por su cercanía y participación directa en los procesos administrativos. Por otro lado, los docentes muestran una percepción más crítica y heterogénea, ubicando la mayoría de dimensiones en un nivel medio, especialmente la planificación y dirección. Esto evidencia la necesidad de promover una mayor participación entre la gestión administrativa y el trabajo pedagógico. En conjunto la gestión administrativa presenta fortalezas importantes, pero también desafíos que deben abordarse para lograr una percepción más equilibrada y participativa entre todos los actores de la comunidad educativa.
2. Se concluye que el nivel de planificación con respecto a los trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora de la Merced es de nivel medio. La planificación institucional es valorada más positivamente por el personal administrativo que por los docentes. Mientras que la mayoría de administrativos reconoce un adecuado nivel de planificación, los docentes muestran una percepción más crítica, ubicándola principalmente en nivel medio. Esto sugiere que, aunque existen procesos de planificación, no todos los actores educativos se sienten plenamente involucrados o informados en su desarrollo, entonces se tiene la necesidad de fortalecer los mecanismos de planificación.
3. Se concluye que el nivel de organización con respecto a los trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora de la Merced es de nivel alto. La organización es una dimensión ampliamente reconocida por el personal administrativo como una fortaleza institucional, con una percepción mayoritariamente positiva. Los docentes también tienen una opinión favorable, aunque más moderada. Esta diferencia puede deberse a que el personal administrativo está más vinculado directamente a los procesos estructurales y operativos, mientras que los docentes pueden percibir limitaciones en la distribución de recursos o funciones relacionadas con el que hacer pedagógico.

4. Se concluye que el nivel de dirección con respecto a los trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora de la Merced es de nivel medio. La dirección institucional es mayoritariamente valorada por el personal administrativo, mientras que entre los docentes hay división de opiniones, con una ligera mayoría ubicándola en nivel medio. Esto revela que, aunque los líderes institucionales son reconocidos como eficientes por el personal administrativo, existe cierta distancia o falta de sintonía con los docentes, posiblemente por aspectos relacionados con la comunicación, liderazgo pedagógico o toma de decisiones.
5. Podemos concluir que el nivel de control con respecto a los trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora de la Merced es de nivel alto. Tanto mayoritariamente docentes como administrativos coinciden en la valoración positiva en esta dimensión, lo que indica que los procesos de supervisión, evaluación y seguimiento institucional funcionan adecuadamente, aunque con oportunidad de mejora.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al directivo, articular de forma más estrecha la gestión administrativa con el quehacer pedagógico, promoviendo una cultura institucional inclusiva, donde las decisiones administrativas respondan a las necesidades reales del aula, además de realizar diagnósticos periódicos de percepción institucional para identificar avances o brechas en la gestión administrativa.
2. Se recomienda fomentar espacios de participación docente en los procesos de planificación institucional (como reuniones técnicas, comités, etc.), además asegurar que los planes institucionales estén claramente comunicados y alineados con las necesidades pedagógicas reales.
3. Se recomienda mejorar los canales de coordinación interna entre las áreas administrativas y pedagógicas para garantizar una gestión más fluida, además de promover un ambiente de trabajo colaborativo, donde las responsabilidades estén bien distribuidas y sean asumidas con equidad.
4. Se recomienda fortalecer el liderazgo pedagógico del directivo mediante capacitación continua en gestión humana, comunicación y trabajo en equipo, esto permitirá mejorar la percepción sobre la dimensión dirección.
5. Se recomienda garantizar que los procesos de control no solo sean correctivos, sino también preventivos y orientados a la mejora continua, además de fortalecer la retroalimentación a docentes sobre resultados de evaluaciones internas y externas, incentivando la reflexión y el compromiso con la mejora.

REFERENCIAS

- Antunez, S. (1999) *Del proyecto Educativo a la programación del aula*.
<https://archive.org/details/antunez-s.-del-proyecto-educativo-a-la-programacion-del-aula/mode/2up>
- Arias, G (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*.
<https://repositorio.ucsh.cl/server/api/core/bitstreams/7ec4b6dd-2c88-4a8e-bb5e-5f4e188ccb8f/content>
- Barturen, J. (2021). *Liderazgo transformacional el director en la gestión escolar de la red educativa rural Nacor Rios Salazar, Cutervo – Cajamarca, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Lima – Perú]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66933/Barturen_BJC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ª edición)*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Burbano, J., Alberto, O. (1995). *Presupuestos: Enfoque moderno de planeación y control de recursos*. <https://catedrafinancierags.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/burbano-presupuestos-enfoque-de-gestic3b3n.pdf>
- Cabrera, J. & Gonzales (2005). *Diagnostico de necesidades*.
https://aulaweb.unicesar.edu.co/pluginfile.php/371710/mod_resource/content/7/Menu_Contentido/Unidad_III/el_diagnostico_de_necesidades.html
- Carrascal, W. (2023). *Relación de la gestión escolar del directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Cajamarca, 2021. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Cajamarca – Cajamarca – Perú]*.
<http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/6612/Tesis%20William%20Carrascal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chamba, J. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño pedagógico en las escuelas unidocentes del circuito El Limo, Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo – Piura – Perú].*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59574/Chamba_MJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa pública rural 10212, Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo – Perú].* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración (7ma edición).*
<https://es.scribd.com/document/858718711/Chiavenato-I-Introduccio-n-a-la-Teori-a-General-de-la-Administracio-n-comprimido>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos (5 edición).*
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Clavo, A. (2021). “*La Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa de jornada escolar completa Sagrada Corazón de Jesús Chota – Cajamarca 2017*”.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10368/Tesis_Gesti%c3%b3nAdministrativa_Desempe%c3%b3loLaboral_instituci%c3%b3nEducativa_Sag.Coraz%c3%b3n.Jes%c3%bas_Chota_Cajamarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ENDI (2023). *Encuesta Nacional de directores.*
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10326/Encuesta%20nacional%20de%20directores%20%28ENDI%29%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fayol, H. (1916) *Administración Industrial y General.* https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

- Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª edición). <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición). https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Hitt, M., Black, J., Porter, L. (2006) *Administración*. <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/libro-Administraci%C3%B3n-Michael-A.-Hitt-1Edi-Copy.pdf>
- Koontz, H., & Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14ª edición). <https://repo.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24756w/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz.pdf>
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2004). *Organizational behavior* (10ª edición). https://archive.org/details/organizationalbe0000krei_o1w2
- Lopez, A., Peña, J., Cristobal, I., Espinoza, L., Saldaña, C. (2022) *Análisis de la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local N° 302, Leoncio Prado. Revista Gaceta Científica*. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1708/1530>
- MIDEDU (2003). *Ley General de la Educación*. https://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- MINEDU (2021). *Gestión administrativa: Análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las directoras y los directores de instituciones educativa públicas*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7892/Gesti%C3%B3n%20administrativa%20an%C3%A1lisis%20sobre%20las%20condiciones%20que%20inciden%20en%20la%20carga%20administrativa%20de%20las%20directoras%20y%20los%2>

0directores%20de%20instituciones%20educat%E2%81%AEivas%20p%C3%BAblicas.pdf
?sequence=1&isAllowed=y

- Montenegro, B. (2025). “*Gestión Administrativa y la Calidad Educativa en instituciones educativas administradas por congregaciones religiosas en Cajamarca, Cajamarca – 2023*”.
- <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7958/Tesis%20Bruno%20Montenegro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora, Z. (2022). *Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de gestión Educativa Local Región Lima provincias, 2021. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo – Lima – Perú]*.
- <https://es.scribd.com/document/599455280/Mora-AZ-SD>
- Münch (2010) *Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*.
- <https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w23941w/MunchAdministracion.pdf>
- Munch, L., & García, J. (2004). *Fundamentos de la administración*.
- <https://es.scribd.com/document/523087795/Libro-Fundamentos-de-Administracion-Munch-Galindo>
- Peralta, M. (2023). *Modelo estratégico para la mejora de la gestión administrativa en una unidad de gestión educativa local de Cajamarca. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo – Perú]*.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132083/Peralta_TME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quezada, H. (2022). *Gestión administrativa y calidad educativa en la institución Educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo – Lima – Perú]*.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88202/Quezada_VHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quispe, A., Vásquez, Esperanza., Menacho, A., Albitres, E. (2020) *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL 04-2020*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528315>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª edición).
<https://es.scribd.com/document/450029408/comportamiento-organizacional-robbins-10-ed-pdf>
- Ruiz, V. (2022) *Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima*.
<https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181/314>
- Siñami, O. (2021). *La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad Educativa 20 de Octubre*. Revista Franz Tamayo.
<https://www.redalyc.org/pdf/7605/760579083004.pdf>
- Stoner, J., & Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ª edición).
<https://archive.org/details/management0006ston>
- Tapia et al (2023) *Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442023000100663
- Terry, G. (1986). *Principios de administración*.
<https://biblioteca.casadelacultura.gob.ec/bib/62594>
- UNESCO (2001) *Política educativa*.
<https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/educational-policy>
- Vélez et al (2023). *Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador*. la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4448/6822>

Vélez, J. (2020) *Organización Inteligente y su relación con la gestión pedagógica en la unidad educativa “Juan Montalvo”*, Buena Fe – Ecuador, 2020.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/1620/2312>

Apéndice A

Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador:

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre la Gestión Administrativa institucional, para ello, solicito a usted que responda cada una de las preguntas. Su respuesta deberá ser veraz y única.

Marque con un aspa (X) la casilla (solo una) que contenga su respuesta. Deberá responder el total de preguntas, considerando que las opciones de respuesta son cinco opciones.

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) A veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

Datos generales

A. Cargo que ocupa

Docente: () Administrativo: ()

N°	Items	Escala				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
Planificación						
1	Las políticas educativas de la institución educativa promueven el proceso colegiado de planificación escolar.					
2	Considera que las políticas educativas implementadas por el Minedu impulsan la formación y capacitación permanente de los docentes y personal administrativo.					
3	Las actividades programadas en el plan anual de trabajo están orientadas a lograr los objetivos institucionales planificados.					
4	Los objetivos institucionales están claramente definidos y son conocidos por el personal docente y administrativo.					
5	La institución educativa realiza un diagnóstico de la situación escolar antes de comenzar a planificar.					
6	Las opiniones de los docentes y personal administrativo son tomadas en cuenta durante el diagnóstico de necesidades.					
7	Durante el proceso de planificación se tiene en cuenta el presupuesto que se requiere para cada actividad.					
8	Considera que la limitación del presupuesto impide ejecutar adecuadamente los planes institucionales.					

9	Los planes y programas que elabora la institución educativa se trabajan con anticipación.					
10	Los criterios de evaluación están claramente definidos en los planes y programas implementados por la institución educativa.					
Organización						
11	La institución cuenta con áreas específicas de apoyo y coordinación entre trabajadores.					
12	Las funciones de cada nivel de mando están claramente definidas en la institución educativa.					
13	La gestión escolar del directivo tiene apertura para delegar funciones.					
14	La delegación de funciones mejora la eficiencia administrativa de la institución.					
15	El directivo promueve el desarrollo de acciones de coordinación entre el personal docente y administrativo.					
16	Las decisiones institucionales se toman previa coordinación entre directivo y personal docente, administrativo.					
17	La gestión del directivo promueve el desarrollo de actividades institucionales en base a un trabajo colaborativo entre personal docente y administrativo.					
18	El trabajo colaborativo entre docentes y personal administrativo se facilita gracias a una buena comunicación.					
Dirección						
19	El directivo demuestra capacidad para liderar las actividades institucionales.					
20	El liderazgo del directivo permite tomar decisiones oportunas y acertadas en temas administrativos.					
21	Existen buenas relaciones interpersonales gracias a una buena comunicación entre directivo, profesores y personal administrativo.					
22	Existe una comunicación horizontal entre el directivo y los trabajadores de la institución.					
23	A nivel dirección se realizan acciones motivacionales en favor del personal docente y administrativo.					
24	La gestión del directivo reconoce los logros individuales y colectivos del personal docente y administrativo.					
25	El clima institucional es favorable gracias a la buena gestión escolar del directivo.					
26	La dirección gestiona la convivencia escolar y la solución de los conflictos de manera justa y oportuna.					
Control						
27	El equipo directivo cumple con las actividades de supervisión programadas de todo el personal docente y administrativo.					
28	La institución educativa cuenta con un plan de supervisión para evaluar el cumplimiento del plan de trabajo docente.					

29	El equipo directivo realiza acciones de monitoreo de la práctica docente y administrativa, de acuerdo a un plan programado.					
30	El monitoreo de la dirección permite detectar necesidades de capacitación docente.					
31	Se evalúa de manera oportuna el desempeño del personal docente y administrativo.					
32	Cuando se detecta problemas en el desempeño de algún trabajador se desarrolla acciones para ayudar a mejorar.					
33	El equipo directivo diseña acciones de capacitación para el fortalecimiento de capacidades del personal docente y administrativo.					
34	El equipo directivo realiza actividades de retroalimentación basadas en evidencias observadas en el desempeño profesional del personal docente y administrativo.					

Apéndice B

Alfa de Cronbach del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Nota: La figura muestra el valor del Alfa de Cronbach que determinó la confiabilidad del instrumento mediante el que se recopiló los datos para la variable de gestión administrativa. El valor obtenido tras la prueba fue 0.972, este valor es muy alto, lo que indica que los ítems o elementos tienen una excelente consistencia interna. Un alfa de Cronbach superior a 0.9 sugiere una fiabilidad muy alta, lo que significa que los ítems están midiendo de manera muy coherente un mismo constructo.

Apéndice C

Validación por expertos

Formato de validación del instrumento de investigación por expertos – encuesta(cuestionario)

1. Título de la tesis: Análisis de la gestión administrativa en la institución educativa nuestra señora de la Merced, Cajamarca - 2024

2. Nombre del tesista: Jordi Kenny William Carrascal Silva

3. Experto: Alejandro Vásquez Ruiz.

4. Grado académico: Doctorado.

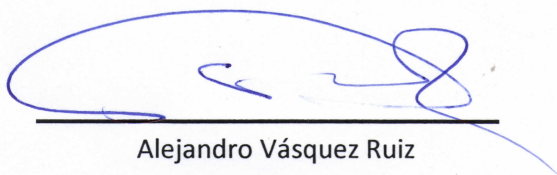
5. Estimado(a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad de que sirva para determinar que el instrumento de medición reúna los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Criterios	Descripción	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta		X			
2. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.			X		
3. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo			X		
4. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.		X			
5. Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.			X		

Opinión: Favorable (X) No Favorable ()

Cajamarca, 09 de junio de 2025


Alejandro Vásquez Ruiz

Formato de validación del instrumento de investigación por expertos – encuesta(cuestionario)

1. Título de la tesis: Análisis de la gestión administrativa en la institución educativa nuestra señora de la Merced, Cajamarca - 2024

2. Nombre del tesista: Jordi Kenny William Carrascal Silva

3. Experto: Luis Andrés Córdova Bueno

4. Grado académico: MBA

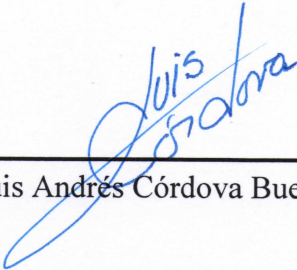
5. Estimado(a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad de que sirva para determinar que el instrumento de medición reúna los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Criterios	Descripción	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta			X		
2. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.				X	
3. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo			X		
4. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.			X		
5. Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.			X		

Opinión: Favorable (X) No Favorable ()

Cajamarca, 05 de junio de 2025


Luis Andrés Córdova Bueno

Formato de validación del instrumento de investigación por expertos – encuesta(cuestionario)

1. Título de la tesis: Análisis de la gestión administrativa en la institución educativa nuestra señora de la Merced, Cajamarca - 2024

2. Nombre del tesista: Jordi Kenny William Carrascal Silva

3. Experto: Heydi Rodríguez Vilchez

4. Grado académico: Licenciada

5. Estimado(a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad de que sirva para determinar que el instrumento de medición reúna los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Criterios	Descripción	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1. Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta		X			
2. Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.		X			
3. Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo		X			
4. Claridad y precisión	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.	X				
5. Redacción	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.	X				

Opinión: Favorable (X) No Favorable ()

Cajamarca, 06 de junio de 2025



Heydi Rodríguez Vilchez

Apéndice D

Baremos

La construcción de baremos se ha llevado a cabo mediante un proceso estructurado que incluye la escala de valoración empleada en el cuestionario de escala tipo Likert.

Medición del rango de la variable y sus dimensiones

Para hallar el desarrollo del rango primero se inicia, colocando el valor máximo y mínimo de la encuesta, siendo un total de 34 preguntas, y cada pregunta cuenta con un rango que va desde el 1 al 5, de acuerdo esto el valor máximo sería de 170 y el valor mínimo de 34.

Se resta el valor mínimo al valor máximo para determinar el rango, luego se calcula la amplitud o intervalo, el cual se determina de acuerdo a los niveles de medición, siendo estos nivel alto, medio y bajo. Entonces se divide el rango entre la cantidad de niveles, resultado 45.3. Para esto solo se considera el número entero. Se realiza el mismo procedimiento para cada dimensión.

Gestión administrativa	
VMAX	170
VMIN	34
RANGO	136
AMPLITUD	45.3333333

Planificación	
VMAX	50
VMIN	10
RANGO	40
AMPLITUD	13.3333333

Organización	
VMAX	40
VMIN	8
RANGO	32
AMPLITUD	10.6666667

Dirección	
VMAX	40
VMIN	8
RANGO	32
AMPLITUD	10.6666667

Control	
VMAX	40
VMIN	8
RANGO	32
AMPLITUD	10.6666667

Resultando estos los rangos tanto de la variable como de las dimensiones:

	Rango					
Niveles	Bajo		Medio		Alto	
Gestión administrativa	34	79	80	125	126	170
Planificación	10	23	24	37	38	50
Organización	8	18	19	29	30	40
Dirección	8	18	19	29	30	40
Control	8	18	19	29	30	40

	Gestión administrativa																																	D1	D2	D3	D4	Gestión administrativa	
	PLANIFICACIÓN										ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN								CONTROL												
Docentes	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34					
32	Medio																																						
39	Alto																																						
34	Medio																																						
40	Alto																																						
37	Medio																																						
37	Medio																																						
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3				
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	5	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3					
13	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3				
14	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
17	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
20	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
21	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
22	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3				
26	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3				
27	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2			
28	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
31	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3		
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
33	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4		
34	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
35	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	5	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3		
36	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	5	5	3	3	4	4	2	3	3	5	3	3	3	4	2	2	3	3	5	4	3	3	2	2	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
38	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
39	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
40	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3		
41	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3		
42	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	5	3	3	3	2	2	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2		
43	3	3	3	4	4	4	4																																

	PLANIFICACIÓN										ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN								CONTROL								D1	D2	D3	D4	Gestión administrativa					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34										
ADMINISTRATIVO	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36	Medio	34	Alto	34	Alto	31	Alto	135	Alto
ADMINISTRATIVO	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	37	Medio	34	Alto	36	Alto	33	Alto	140	Alto
ADMINISTRATIVO	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	39	Alto	30	Alto	29	Medio	32	Alto	130	Alto
ADMINISTRATIVO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	40	Alto	36	Alto	32	Alto	34	Alto	142	Alto
ADMINISTRATIVO	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	41	Alto	29	Medio	28	Medio	29	Medio	127	Alto
ADMINISTRATIVO	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	42	Alto	33	Alto	32	Alto	34	Alto	141	Alto