



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa
de Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Espinoza Murillo, Martha Cecilia (orcid.org/0000-0001-9359-6971)

ASESOR:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios todopoderoso, mi familia y de manera especial a mi mejor amiga Rita Lorena Jo Yen Kiám Rodríguez por su apoyo incondicional durante esta etapa de retos constantes.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia y al asesor de tesis por la guía y paciencia impartidos durante todo este tiempo de preparación académica previo a la obtención del presente grado en educación superior.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Población	16
Tabla 2 Relación gestión directiva y desempeño docente	20
Tabla 3 Nivel de gestión directiva y desempeño docente	21
Tabla 4 Relación gestión directiva y preparación para el aprendizaje	22
Tabla 5 Relación gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje.....	23
Tabla 6 Relación gestión directiva y participación en la gestión	24
Tabla 7 Relación gestión directiva y desarrollo de profesionalidad e identidad	25

Resumen

En el presente estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022. La metodología utilizada fue básica de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental – correlacional; los instrumentos utilizados se diseñaron bajo una escala ordinal, obteniéndose así el cuestionario que mide la gestión directiva con 30 ítems y el cuestionario que mide el desempeño en los docentes con 28 ítems; la población analizada fue 53 docentes de una institución educativa. El resultado que se obtuvo determinó que en relación al nivel de gestión directiva que, el 41.51% de los docentes encuestados indicó un nivel medio; asimismo, el 30.19% de los encuestados indicó ineficiencias; no obstante, el 28.30% manifestó un adecuado nivel de gestión directiva; por otro lado, el nivel de desempeño docente, es medio en un 56.60%, el 20.75% de los encuestados indicó un alto nivel; sin embargo, un 22.64% de los docentes percibió un ineficiente nivel de desempeño. Llegando a concluir que, se acepta la hipótesis general planteada debido a que por medio del análisis no paramétrico de Rho de Spearman se halló una sig. menor al 0.05, asimismo, el coeficiente fue de 0.823, siendo positivo y considerable; de modo que, a través de una adecuada gestión directiva se obtendrá un óptimo desempeño docente.

Palabras clave: Gestión directiva, docentes y desempeño docente.

Abstract

In the present study, the objective was to determine the relationship between directive management and teaching performance in an educational institution in Guayaquil, 2022. The methodology used was a basic quantitative approach, with a non-experimental - correlational design; the instruments used are designed under an ordinal scale, thus obtaining the questionnaire that measures managerial management with 30 items and the questionnaire that measures teacher performance with 28 items; the population analyzed was 53 teachers from an educational institution. The result that was obtained showed that in relation to the level of management, 41.51% of the teachers surveyed indicated an average level, showing, 30.19% of the respondents indicated inefficiencies; however, 28.30% expressed an adequate level of directive management; on the other hand, the level of teaching performance is medium at 56.60%, 20.75% of the respondents indicated a high level; although, 22.64% of teachers perceived an inefficient level of performance. Coming to the conclusion that, the general hypothesis raised is accepted because through the non-parametric analysis of Spearman's Rho a sig was found less than 0.05, similar, the coefficient was 0.823, being positive and considerable, therefore, through an adequate directive management, excellent teaching performance will be obtained.

Keywords: Directive management, teachers and teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la última década, los diferentes gobiernos en Latinoamérica han asumido la responsabilidad de brindar una atención significativa hacia la formación de los directivos de las distintas instituciones educativas, la cual ha ido evolucionando de una manera diferenciada; sin embargo, en EE.U.U, O'Shea (2021) sostiene que actualmente los modelos tradicionalistas de gestión directiva han sido criticados debido a que obstaculizan las competencias de los docentes para desenvolverse de manera adecuada en las instituciones y así generar un mejor aprendizaje en los estudiantes.

En Latinoamérica, el desempeño docente según UNESCO (2022) cuenta con problemas debido a que los directivos de diversas instituciones no propician el fortalecimiento de capacidades para lograr docentes calificados en la complementación de mecanismos digitales, estrategias didácticas, métodos de enseñanza, etc.; asimismo, no se realiza un monitoreo continuo sobre las tareas asignadas a los docentes para poder determinar el cumplimiento de la malla curricular. Muin et al. (2018) sostienen que las funciones directivas en los colegios de Indonesia son deficientes en relación a la determinación de la calidad educativa; ya que no se evidencia una responsabilidad orgánica por parte de los directivos, docentes y administrativos que faciliten la aplicación de indicadores eficientes para medir el proceso pedagógico.

Así pues, López et al. (2019) señalan que en la mayoría de instituciones educativas mexicanas los docentes están en desacuerdo con las funciones de los directivos, debido a que no se desarrolla una gestión pertinente para administrar de manera sistemática las capacidades que faciliten un desarrollo eficaz de sus funciones, repercutiendo de manera negativa en la armonía y el buen desenvolvimiento de los docentes, así como en el nivel de aprendizaje de los estudiantes. En relación a Bryant et al. (2020) manifiestan que la influencia que desarrollan los directivos en los docentes genera un compromiso significativo en relación a los procesos de aprendizaje; no obstante, en las instituciones educativas chinas se verifican las deficiencias en cuanto

a los roles y acciones de los líderes educativos al no contar con coherencia entre la planificación y las articulaciones verticales del proceso pedagógico.

Asimismo, Gorozidis et al. (2021) sostienen que en las instituciones educativas en EE.UU. las metas establecidas por la gestión educativa no son las adecuadas para generar estrategias idóneas que faciliten un desempeño docente en beneficio del sector educacional; según Zhang y Shi (2019) señalaron que en la problemática de las instituciones educativas chinas, el desempeño docente es negativo en los ámbitos sociales y académico, afectado por la carencia de estrategias de evaluación que ayuden a los docentes a medir los aprendizajes efectivamente; Jacob et al. (2018) indican que el rendimiento oportuno de los docentes se encuentra alineado a una gestión directiva eficiente; no obstante, los líderes educativos no cuentan con las capacidades necesarias para escoger docentes con un alto perfil profesional.

En Santo Domingo de los Tsáchilas, Tacuri et al. (2020) por medio de su artículo dieron a conocer que el inadecuado desempeño docente en las unidades educativas influye negativamente en el rendimiento académico del estudiante, esto se debe a que gran parte de los docentes no emplean métodos para lograr un aprendizaje significativo y solo se basan en exponer de manera autónoma las clases impartidas donde solo el 51.54% de docentes cumplió con los objetivos de enseñanza. Por otra parte, Analuisa y Pila (2020) en Quito, señalan que la inadecuada gestión directiva trae como consecuencia que no se establezcan planes y programas para los administrativos y docentes, teniendo un bajo nivel en la enseñanza y aprendizajes; por lo tanto, las personas clave deben implementar una comunicación y liderazgo efectivo que permitan establecer dinámicas y estrategias para alcanzar los objetivos propuestos.

En Guayas, según el artículo de Pintag et al. (2021) en las instituciones educativas existen problemas relacionados con la inadecuada gestión del directivo debido al bajo nivel de liderazgo, carencia de estrategias que promuevan un clima organizacional positivo que ayude a promover el trabajo cooperativo con compromiso con las metas institucionales. Cabe resaltar que la dirección no emplea un monitoreo (10%) sobre las actividades del docente, trayendo con ello bajos niveles de aprendizaje en los alumnos.

En una institución educativa de Guayaquil, se han identificado inconvenientes relacionados a la gestión directiva, debido a que en la actualidad el área de dirección carece de las capacidades para poder organizar, dirigir y monitorear asertivamente al personal docente, provocando un escaso rendimiento laboral por el exceso de trabajo en comisiones y trabajo extra que aunque está dentro de la jornada laboral no permite que los docentes se concentren en una sola función sino que deban realizar varias actividades a la vez, estableciendo el problema ¿Cuál es la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?

El estudio se justifica teóricamente debido a que se fundamentaron teorías de la administración y gestión directiva dadas por Chiavenato y Harold Koontz y Heinz Weihrich; Se consideró también la teoría X-Y de McGregor que se alinea al desempeño docente conjuntamente con la teoría de las necesidades de Maslow; tiene justificación metodológica ya que se realizó un proceso ordenado y sistémico para diseñar los instrumentos de recojo de datos que fueron validados por personas expertas en la materia, siendo de utilidad para próximos estudios; tiene justificación práctica porque después de conocer los resultados se sugerirán y recomendarán acciones orientadas en la mejora de cada aspecto negativo expuesto.

El objetivo general: Determinar la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022; los objetivos específicos fueron: Diagnosticar el nivel de gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022; Establecer la relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022; Establecer la relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022; Establecer la relación entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022; Establecer la relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022. Como hipótesis se planteó: H1: Existe relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el capítulo de marco teórico se abarcan los estudios fundamentales para el desenvolvimiento pertinente del estudio presente; es por esto que, es necesario investigar acerca de los trabajos previos o antecedentes en diversos contextos internacionales y nacionales.

Ñaña y Huaranga (2020) en su artículo desarrollado en Perú acerca de la gestión directiva y desempeño docente en un distrito tuvo como finalidad establecer la asociación entre las variables analizadas. El método fue básico considerando un enfoque cuantitativo, el diseño que se utilizó fue no experimental con alcance correlacional y de corte transversal, se aplicaron dos instrumentos para la presentación de resultados a una población de 100 profesores. El resultado dio a conocer que un 58% de encuestados señaló que el directivo cuenta con regulares capacidades de gestión, el 42% señaló que es alto el nivel de gestión; por otro lado, un 58% señaló que es regular el desempeño del profesorado. Se concluye que existe asociación entre variables de manera positiva dado que la sig. fue 0.00, afirmándose que al optimizar la gestión directiva se mejorará el desempeño docente.

Solano (2018) en su estudio desarrollado en Colombia sobre gestión administrativa educativa y desempeño docente de una institución escolar, estableció por objetivo determinar la asociación entre las variables analizadas, el método fue básico considerando un enfoque cuantitativo, el diseño que se utilizó fue no experimental con alcance correlacional y de corte transversal, se aplicaron dos instrumentos para la presentación de resultados a una población y muestra de 114 participantes. El resultado dio a conocer que existe correlación entre la gestión administrativa educativa y desempeño docente ya que fue menor a 0.05 la significancia; asimismo, mediante el análisis correlativo se obtuvo una correlación positiva con 0.768. Concluyendo que se deben seguir implementando estrategias que fomenten el desarrollo de las áreas de gestión para ofrecer una enseñanza de calidad.

En Manabí, Mendoza et al. (2022) en su estudio sobre gestión administrativa y desarrollo organizacional en instituciones educativas estableció por objetivo precisar la influencia entre las variables analizadas; el método fue básico considerando un enfoque cuantitativo, el diseño que se utilizó fue no experimental con alcance correlativo y de corte transversal, se aplicaron dos instrumentos para la presentación de resultados a una población de 685 docentes universitarios, cuya muestra fue de 247 participantes. El resultado dio a conocer que, un 77% de encuestados señaló un alto nivel de gestión directiva; por otro lado, un 57% señaló que existe un alto nivel de desempeño del profesorado. En conclusión, se afirma que existe una relación positiva entre las variables estudiadas y que es imprescindible continuar implementado estrategias que contribuyan al buen desempeño organizacional para alcanzar una excelencia en la educación.

En Guayaquil, Alvarado (2020) investigó sobre gestión directiva y desempeño docente en una unidad educativa, en donde estableció por objetivo conocer la asociación entre las variables analizadas; el método fue básico considerando un enfoque cuantitativo, el diseño que se utilizó fue no experimental con alcance correlativo y de corte transversal, se aplicaron dos instrumentos para la presentación de resultados a una población y muestra de 78 participantes. El resultado dio a conocer que, la gestión directiva tiene un impacto positivo sobre el desempeño docente dado que un 87% señaló que es adecuada la gestión y solo un 11% mencionó que es regular. Se concluye que existe asociación entre gestión directiva y desempeño docente debido a la significancia $b. es de 0.025$ y un $Rho de 0.253$.

En Guayaquil, Ochoa (2020) investigó sobre gestión directiva y desempeño docente en una unidad educativa de educación básica, cuyo objetivo fue conocer la relación entre las variables de estudio; el método fue básico considerando un enfoque cuantitativo, el diseño que se utilizó fue no experimental con alcance correlativo y de corte transversal, se aplicaron dos instrumentos para la presentación de resultados a una población y muestra de 10 participantes. El resultado dio a conocer que, la gestión directiva es inaceptable con 10%; asimismo, un 30% señaló que es poco adecuada,

mientras que un 60% afirmó que es adecuada respecto al desempeño docente. Se concluye que existe asociación entre gestión directiva y desempeño docente debido a la significancia $b.$ de 0.022 y un Rho de 0.707, siendo positiva moderada la relación.

En Guayaquil, Briones (2020) investigó sobre calidad educativa y desempeño docente en una unidad educativa, estableció por objetivo conocer la influencia que ejerce la calidad educativa en el desempeño docente; el método fue básico considerando un enfoque cuantitativo y cualitativo, el diseño que se utilizó fue no experimental con alcance correlativo y de corte transversal, se aplicaron como instrumentos la encuesta y guía de observación, para la presentación de resultados se contó con una población de 502 personas y como muestra 33 participantes. El resultado dio a conocer que, más del 90% de estudiantes se encontró de acuerdo con el desempeño docente en la unidad educativa debido a que existe un dominio en las materias y se emplean didácticas para un mejor logro académico. Se concluye que el ambiente institucional es adecuado y es lo más importante para que se brinde una enseñanza de calidad; asimismo, la gestión educativa debe hacer énfasis en las obligaciones y derechos que tienen los docentes en sus actividades diarias.

Casassus (2000) define la gestión directiva enfocada a la educación como un proceso que busca emplear los principios básicos desarrollados en la gestión hacia el entorno de la educación. No obstante, no se encuentra denominada como una disciplina teórica; al contrario, se refiere a una disciplina aplicada en las actividades diarias de la educación. Según Madueño et al. (2020) determinan que este proceso es considerado un conjunto de acciones que consideran los directivos a fin de cumplir con objetivos administrativos y académicos.

Según López et al. (2019) definen a la gestión directiva como la capacidad de implementar una óptima influencia entre las estructuras, las estrategias, los sistemas, estilos, competencias y las metas de una institución en específico, teniendo en cuenta que la gestión directiva ejerce una influencia en la manera de como el plantel educativo es orientado, desarrollando como base principal las direcciones estratégicas, las condiciones culturales y el clima institucional; asimismo, el liderazgo en todas las

actividades que se desarrollan, lo que facilita una contribución óptima al mejoramiento y fortalecimiento de las instituciones escolares (Crow & Peterson, 2010).

Por otra parte, Alzate et al. (2020) definen a la gestión directiva como la secuencia integrada de acciones que son establecidas con el fin de alcanzar un objetivo a cierto plazo y que comprende, entre tantas otras, a las administrativas, de personal, económicas, de planeación y de programación, en beneficio del desarrollo de las instituciones educativas. García et al. (2018) sostienen que la gestión directiva se refiere a una serie de acciones que se encuentran direccionadas hacia el alcance de diversos objetivos que se desenvuelven en todas las áreas educativas en relación a la organización y en cuya creación y evaluación se encuentran involucrados los directores y actores educativos encargados de ponerlas en marcha.

Conforme lo indican, Madueño et al. (2021) la gestión directiva se encuentra considerada como la forma de administrar, gestionar y gerenciar el talento humano, materiales y financieros con la finalidad de alcanzar los objetivos estratégicos asociados con el desarrollo sostenible de las instituciones educativas. Por otra parte, indican que las responsabilidades principales que se establecen dentro de la gestión directiva, se derivan de la planificación, organización, dirección y control de los procesos educativos sobre la participación de los diferentes actores pedagógicos para el beneficio del bienestar educativo (Graffe, 2002).

Por medio de lo que indica, Tulina et al. (2020) consideran que la gestión directiva se vuelve cada día más relevante en el quehacer educativo ya que de la labor que realiza el directivo depende mucho la calidad educativa. La gestión directiva promueve el involucramiento de los alumnos, progenitores y la sociedad comunitaria orientada hacia el alcance de los propósitos y las metas institucionales a través del desarrollo de las relaciones interpersonales, cualidades y principios que permitan fortalecer los procesos vivenciales pedagógicos de los actores educativos (Barrientos et al., 2016).

Según Ushiña y Colmenarez (2022) indican que una gestión directiva óptima desarrolla como función principal, direccionar a los equipos docentes de manera eficiente hacia

las actividades pedagógicas dentro de las organizaciones educativas por medio de la ejecución de estrategias, que faciliten la identificación y cooperación del derecho de la educación innovadora e integral, fomentando valores y manifestando un respeto a la diversificación social dentro de la esfera educacional. Según Majo et al. (2022) manifiestan que la principal función de la gestión directiva es fomentar una educación de calidad, equitativa, democrática e inclusiva, en donde se tenga en cuenta cada una de los requerimientos de los alumnos por igual; además, que se promueva la eficiencia y eficacia educativa.

Conforme a Misad et al. (2022) manifiestan que la gestión directiva facilita a los directivos educacionales cumplir tres funciones básicas: a) La determinación de un entorno adecuado con la finalidad de que las acciones pedagógicas sean las más propicias, b) Una integración y vinculación con la comunidad educativa y c) Determinar un liderazgo pedagógico óptimo. Por otra parte, sostienen, que la gestión directiva desarrolla un acompañamiento de la función pedagógica de los docentes y supervisa de manera sistemática el cumplimiento de sus responsabilidades.

En relación a ello, Tobón et al. (2018) manifiestan que la gestión directiva se define en relación al desenvolvimiento eficaz que desarrollan los directivos educacionales y los actores pedagógicos para generar una cultura organizacional flexible, con la capacidad de orientar un clima adecuado para el alcance de las metas propuestas. Por otra parte, según Vera et al. (2021) sostienen que la gestión directiva desarrolla características fundamentales para que los directores educativos realicen tomas de decisiones adecuadas para la óptima gestión del recurso financiero y humano, que faciliten la atención de los requerimientos relacionados con el desenvolvimiento del conocimiento académico.

Según UNESCO (2011) la gestión directiva en las entidades educacionales es considerada como la relación diaria entre todos los integrantes del círculo educativo y todos los factores o aspectos que componen el diario vivir de un centro escolar. Esta interacción permite generar ambientes de confianza entre los miembros del círculo educativo y buscar soluciones viables a todos los desafíos de diversa índole que

enfrentan las instituciones constantemente, tanto en el aspecto administrativo y financiero como en los pedagógicos. Teniendo en cuenta este concepto sobre la gestión directiva en la educación se ha considerado cuatro dimensiones estructuradas de la siguiente manera: dimensión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

La dimensión institucional permite identificar las estrategias de organización por parte de los actores educativos con la finalidad de optimizar el desempeño de las instituciones; asimismo, brinda un marco que facilita la organización y el análisis de las actividades que se encuentran centradas en aquellos factores de estructura que cada organización educativa desarrolla conforme a su estilo de funcionamiento. Se tienen en consideración los elementos relacionados a la organización de índole formal (organigrama, distribución de actividades y la clasificación de las labores, el empleo de los tiempos y ambientes) con los que involucran a la organización de índole informal (hábitos de relación, vínculos y formas en el desempeño diarios, ceremonias y costumbres que manifiestan una identificación a la organización) (UNESCO, 2011).

A través de la dimensión institucional, es importante que se fomente y se brinde valor al desenvolvimiento de las competencias y destrezas individuales y grupales, con el objetivo de que la entidad educacional pueda desenvolverse de forma autónoma, competente y flexible. Para ello, es importante que se tengan en consideración las políticas y normativas educativas que se desglosan de los principios y de la visión que direcciona a la organización educativa y que se traducen en estrategias de conducción en administración (UNESCO, 2011).

La dimensión administrativa se refiere a la adecuada administración del recurso material, económico, humano, técnico, de seguridad, de tiempo e higiene y el monitoreo de los datos; asimismo, a la obediencia de las políticas educativas y el monitoreo de sus funciones, con el objetivo principal de beneficiar las acciones pedagógicas (Prado & Paes, 2018). Se busca por medio de esta dimensión realizar una conciliación del interés personal con el institucional, que pueda facilitar una toma de decisiones óptima y que en consecuencia se pueda emplear estrategias concretas

para el alcance de las metas institucionales. Una de las actividades concretas que se realiza es la gestión del personal y desde la perspectiva laboral es la distribución adecuada de responsabilidades y el proceso evaluativo de su desempeño (UNESCO, 2011)

En la dimensión pedagógica UNESCO (2011) tiene en cuenta a las acciones educativas que desarrolla la institución y los actores educativos. Involucra las acciones pedagógicas, la diversificación del currículo educativo, los procesos de programación en relación a los proyectos curriculares (PCI), las habilidades didácticas y metodológicas, el proceso evaluativo de los aprendizajes, el uso de mecanismos y recursos innovadores. Abarca también la función de los maestros, las acciones comunicativas hacia los alumnos, la capacitación y las diferentes actualizaciones de los docentes para reforzar sus capacidades, entre otras.

La dimensión de comunidad se considera a la manera de como la organización educativa se interconecta con la comunidad en la cual se relaciona, comprendiendo y conociendo sus principales necesidades. De igual manera, la forma de integración y participación en la cultura de la comunidad; por otra parte, se tiene en consideración a la relación que la institución desarrolla con el contexto institucional y social, abarcando a los progenitores e instituciones comunitarias, gobiernos locales, regionales, etc. La intervención de estas organizaciones debe estar respaldada hacia una meta que contribuya a determinar acciones de estrategia para el incremento de la calidad pedagógica (UNESCO, 2011).

La presente investigación se fundamentó en la teoría neoclásica de la administración desarrollada por los autores Harold Koontz y Heinz Wehrich citados por Blacutt (2010) la cual señala que la administración es entendida como el proceso de diseñar y establecer entornos mediante el cual los sujetos se desenvuelvan pertinentemente en una determinada organización cumpliendo los objetivos comunes, considerándose clave las funciones de planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar. Asimismo, la investigación consideró la teoría de la gestión administrativa brindada por Chiavenato (2009) la cual explica que una organización necesita valorar puntos claves como son

la planeación, organización, dirección y el control a fin de obtener una gestión eficiente y efectiva, tomando al colaborador como el activo máspreciado que tiene la entidad.

Según, Jiménez et al. (2022) definen al desempeño docente como la profesión pedagógica que involucra diferentes responsabilidades, actividades y reflexiones en relación a la interacción entre la enseñanza y el desenvolvimiento de la institución educativa, los alumnos y el entorno educacional. Por otra parte, también se sostiene que el docente es el principal responsable de direccionar el procedimiento de enseñanza bajo una autoridad en los contenidos disciplinares, por medio de la utilización de recursos, estrategias y técnicas oportunas, sin tomar importancia el área a la cual el docente pertenezca o el tipo de intelecto que brinde, todos los alumnos deben aprender de forma reflexiva, autónoma y crítica, lo que lleva hacia una resolución de conflictos en relación al proceso pedagógico.

Conforme a Reyna (2022) sostiene que el desempeño docente se define en relación a los diversos factores que lo determinan, tales como la responsabilidad, las competencias, la capacidad, el desarrollo profesional y el rol docente; así como la práctica de enseñanza, etc. Tales elementos se encuentran englobados dentro de la definición del desempeño docente en la actualidad y facilitan al docente mismo encontrarse altamente equiparado y preparado para desarrollar sus actividades pedagógicas. Por otra parte, Guizado et al. (2020) lo definen como la obediencia hacia sus funciones educativas, las cuales se determinan por medio de elementos relacionados a los propios docentes, a los alumnos y al entorno educacional.

Alvarado et al. (2022) sostienen que el desempeño en los maestros es un elemento de suma importancia relacionado directamente con la calidad pedagógica; por lo tanto, las diversas esferas estatales tienen la responsabilidad de generar estrategias adecuadas y oportunas que ayuden al docente a enfrentar los retos y desafíos de un mundo globalizado. Flores et al. (2021) conceptualizan al desempeño docente como el pilar fundamental de la educación en donde el docente debe reunir una serie de atributos personales y profesionales que definen su forma de pensar y actuar en pro de generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.

Al definir la variable desempeño docente, el Ministerio de Educación (2012) señala que, se encuentra asociada como un proceso reflexivo en relación a la perspectiva de las profesiones educativas y su influencia con el contexto social, cultural y el desempeño equitativo. Se desarrolla conforme a una serie de acciones integradas de forma deliberada en relación al proceso pedagógico en donde se busca que los educandos alcancen aprendizajes significativos en el transcurso de su proceso básico de educación y anhela desarrollar una movilización oportuna hacia el alcance de su progreso profesional que fundamente estas acciones de aprendizaje.

Conforme al documento en relación al rendimiento de los maestros brindado por el MINEDU (2012) existen dimensiones que guiarán un eficiente desempeño como son la dimensión preparativa que abarca la planeación de las acciones pedagógicas a través del diseño oportuno de los programas curriculares, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje bajo un enfoque intercultural e inclusivo. Se encuentra fundamentado bajo los conocimientos en relación al contexto social, cultural y cognitivo que manejan los estudiantes, el manejo de los materiales disciplinares y pedagógicos, como también la selección pertinente de las herramientas pedagógicas y los procesos evaluativos.

La dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes engloba el proceso direccional de las acciones pedagógicas a través de una orientación sostenida en la inclusividad y la diversidad social. Denota las acciones evaluativas del proceso pedagógico, el manejo de los materiales, la incentivación continua en los estudiantes, el desenvolvimiento de diversas acciones estratégicas de metodología y evaluación; así como la implementación de acciones pedagógicas. Involucra también, el empleo de los diversos juicios y mecanismos que faciliten identificar el logro académico y enfrentar los diferentes desafíos pedagógicos para mejorar los aprendizajes. (MINEDU, 2012).

La dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad engloba el involucramiento en la administración o la red escolar por medio de un punto de vista democrático, con la finalidad de desarrollar una modificación en la comunidad

pedagógica (Wang, 2021). Denota las acciones comunicativas esenciales con los diversos integrantes del ámbito educativo institucional; asimismo, la contribución hacia la determinación de un ambiente escolar apropiado. Implica la estima, consideración y el trato óptimo hacia la comunidad, sus cualidades y la responsabilidad de los miembros familiares en los resultados de los aprendizajes (Shibuya, 2020).

La dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente engloba las acciones y los ejercicios que dan base hacia el proceso formativo y el desenvolvimiento comunitario profesional de los maestros (Sancar et al., 2021). Esta dimensión determina el proceso sistemático reflexivo en relación al ejercicio educativo, concerniente a sus compañeros profesionales, la colaboración grupal, la cooperación con los demás actores pedagógicos y su involucramiento en las diversas acciones de crecimiento profesional. Abarca las distintas funciones en relación a las actividades y el resultado de los aprendizajes, y el manejo oportuno de la información en relación a la elaboración y ejecución de la política educativa conforme al entorno regional y nacional (Dille & Rokenes, 2021).

Asimismo, se consideró la teoría X-Y de Douglas McGregor citado por Chiavenato (2011) dentro de la cual expone que la teoría X es una percepción negativa de las personas en donde se refleja que los colaboradores denotan pocas ambiciones, no les agrada el trabajo, eluden la responsabilidad y se requiere controlarlos de cerca para lograr efectividad en sus labores; por otra parte, se tiene en consideración a la teoría Y, mediante la cual se fundamenta como las visiones positivas de los trabajadores que tienen en relación a su centro laboral y de la manera de cómo se sienten a gusto al realizar las actividades dentro de la institución.

También se tuvo en consideración a la teoría de las necesidades de Maslow, mediante la cual se fundamenta que existen factores que se relacionan de manera significativa y directa con los requerimientos fisiológicos, sociales, de estimación, de seguridad y de autorrealización de los colaboradores dentro de una institución, las cuales manifiestan ser elementos importantes que buscan lograr en los trabajadores un desempeño alto dentro de sus quehaceres diarios (Lester, 1990).

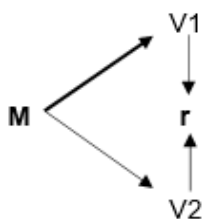
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio realizado fue de tipo básico y según Arias y Covinos (2021) consideran este tipo como investigación pura, puesto que no se resuelven realidades problemáticas; sino más bien, son percibidas como complemento teórico para otros tipos de investigación.

Por otra parte, el enfoque fue cuantitativo, conforme lo indican Hernández y Mendoza (2018) este enfoque es empleado debido a que para realizar la comprobación de la hipótesis se ejecutó la recolección de datos; asimismo, se empleó el análisis estadístico y la medición cuantificable de los datos recopilados.

Como diseño se consideró al no experimental, conforme lo indica Arias y Covinos (2021) dado que no existe estimulantes o condiciones experimentales a las que sean sometidas las variables de estudio; asimismo, según Munck & Verkuilen (2005) los sujetos estudiados son evaluados en su condición natural sin realizar algún cambio. De acuerdo a la literatura se establece el alcance correlacional debido a que la investigadora se basó únicamente en determinar las asociaciones entre dimensiones y variables mediante la estadística inferencial.



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión directiva

V2 = desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Gestión directiva

Definición conceptual: Según UNESCO (2011) la gestión directiva en las entidades educacionales es considerada como la relación diaria entre todos los integrantes del círculo educativo y todos los factores o aspectos que componen el diario vivir de un centro escolar. Esta interacción permite generar ambientes de confianza entre los miembros del círculo educativo y buscar soluciones viables a todos los desafíos de diversa índole que enfrentan las instituciones constantemente, tanto en el aspecto administrativo y financiero como en los pedagógicos.

Definición operacional: La gestión directiva se basa en los procesos que emplean los líderes educativos para poder emplear adecuadamente los recursos para brindar las facilidades a docentes, administrativos y alumnos y de esta manera mejorar la calidad educativa, tomando en consideración la dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, bajo la escala ordinal.

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual: Al definir la variable desempeño docente, el Ministerio de Educación (2012) señala que, se encuentra asociada como un proceso reflexivo en relación a la perspectiva de las profesiones educativas y su influencia con el contexto social, cultural y el desempeño equitativo. Se desarrolla conforme a una serie de acciones integradas de forma deliberada en relación al proceso pedagógico en donde se busca que los educandos alcancen aprendizajes significativos durante el desarrollo básico de su educación, y anhela desarrollar una movilización oportuna hacia el alcance de su progreso profesional que fundamente estas acciones de aprendizaje.

Definición operacional: El desempeño docente se encuentra referido como un conjunto de actividades que denotan enseñanza dirigida hacia el alumnado, teniendo por finalidad incrementar el aprendizaje, tomando en consideración las dimensiones de preparación para los aprendizajes, enseñanza para los aprendizajes, participación en gestión y desarrollo de profesionalidad y la identidad en docentes.

3.3 Población, muestra y muestreo

Se tiene en cuenta a Hernández y Mendoza (2018) donde definen que la población es el conglomerado de todos los sujetos denominados unidades de análisis que se encuentran dentro de un ámbito específico, en donde se desenvuelve el trabajo investigativo. En el estudio presente se consideró a 53 docentes de una institución educativa.

Criterios de inclusión: Docentes que se encontraban habilitados de una institución educativa de Guayaquil. Docentes de todos los años académicos de educación básica y bachillerato unificado general de una institución educativa de Guayaquil.

Criterios de exclusión: Docentes que no se encontraban habilitados de una institución educativa de Guayaquil. Docentes de todos los años académicos de educación básica y bachillerato unificado de otras instituciones educativas que no sea Guayaquil.

Muestra: Tomando el concepto de Niño (2011) la muestra es esencialmente un subgrupo tomado de la población, que define los elementos pertenecientes a la población. La muestra de la investigación presente es censal donde López y Fachelli (2015) mencionan que este tipo de muestra toma en cuenta a todos los participantes de la población para ser parte del estudio y no se utilizó ninguna fórmula aleatoria en población finita y se consideró a los 53 participantes.

Tabla 1

Población

PARTICIPANTES	SEXO			
	H		M	
Docentes	23	43.4%	30	56.6%
Totales	53		100%	

Nota. Elaborado por Martha Espinoza

Muestreo: De acuerdo con Arias (2012) en el estudio realizado se consideró un muestreo no probabilístico intencional, lo que significa que la muestra fue seleccionada

según los criterios y decisiones propias de la investigadora para simplificar y facilitar la recopilación de información.

Unidad de análisis: Se tuvieron en cuenta a los docentes de una unidad educativa de Guayaquil (Hernández et al., 2018).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos: Tomando en cuenta lo establecido por Hernández et al. (2018) se empleó el mecanismo de la encuesta, debido a que es una herramienta que se emplea con la finalidad de recepcionar los datos de un contexto en específico a través de la interrogación que se le presenta a los sujetos encuestados con el propósito que estos permitan brindar información requerida para la presente investigación.

Instrumentos de recolección de datos: Conforme a lo descrito por Marshall (2005) se utilizó el cuestionario, en donde define que este instrumento es un constructo que se encuentra establecido por una serie de incógnitas determinadas y enumeradas en una tabla debidamente diseñada y con una serie de posibles respuestas en donde el sujeto encuestado pueda responder.

El cuestionario que abarca la variable gestión directiva contó con 4 dimensiones que son medidas en base a una escala ordinal comprendidas como dimensión institucional (2 indicadores y 7 ítems); dimensión administrativa (2 indicadores y 7 ítems); dimensión pedagógica (2 indicadores y 8 ítems) y, por último, dimensión comunitaria (2 indicadores y 8 ítems).

La variable desempeño docente contó con dimensiones en escala ordinal, empezando con la preparación de aprendizajes (2 indicadores y 8 ítems); enseñanza de aprendizajes (2 indicadores y 8 ítems); participación en la gestión (2 indicadores y 6 ítems); desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente (2 indicadores y 6 ítems).

Validez: La validez por expertos se refiere a la facultad que desarrolla un mecanismo para valorar lo que se está pretendiendo medir, los resultados que se perciben en los

instrumentos deben mostrar el reflejo de los desenvolvimientos reales del contexto que se puede estudiar considerando aspectos como claridad, consistencia, coherencia, etc.

Confiabilidad: Respecto a la confiabilidad, Rodríguez y Reguant (2020) manifiestan que es la capacidad que desarrolla un instrumento para brindar resultados iguales al momento que es aplicado a las mismas unidades de observación; es decir, que la aplicación de un cuestionario repetido a un determinado sujeto produce iguales resultados. Cabe resaltar que en el presente estudio la confiabilidad del instrumento gestión directiva tuvo 0.822 y el instrumento desempeño docente 0.871

3.5 Procedimientos

Según la guía de la Universidad César Vallejo (2022) el proceso de la investigación inició con el permiso otorgado por el rector de la unidad educativa de Guayaquil para recopilar la información relevante sobre las variables estudiadas; después de ello, el primer paso consistió en diseñar un instrumento, posteriormente fue validado por tres especialistas en el tema para dar conformidad y aprobación, después se aplicaron las encuestas y luego se procedió a exportar los datos a software como Excel y SPSS para su posterior procesamiento.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó el método de estadística descriptiva e inferencial, la estadística descriptiva consistió en las tablas y gráficos que dieron a conocer los niveles de las variables gestión directiva y desempeño docente; mientras que, la estadística inferencial se basó en la relación entre variables a través del análisis de correlación Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se ha citado libros, artículos científicos y revista indexadas para el sustento de la investigación aplicando las normativas y estándares establecidos por las normas APA 7ma. Edición. (APA, 2021).

El presente acápite considera los criterios del código ético de la Universidad César Vallejo (2020) tales como:

Honestidad: Se utilizó en el instante que se implementaron los mecanismos de recolección de datos determinados, empleándose a través de adecuados tratos y estableciendo el sumo respeto hacia las respuestas y opiniones de cada uno de los encuestados involucrados en la investigación.

Responsabilidad: Se realizó la utilización de este criterio debido a que todos los datos alcanzados por medio de los mecanismos de recolección de datos han sido empleados únicamente para fines académicos; asimismo, se concibió el proteger la confidencialidad de todos los sujetos que han colaborado en la investigación con el objetivo de evitar efectos negativos hacia su dignidad.

Justicia: Se refiere este criterio al trato equitativo e igualitario que se les brinda a los sujetos participantes en la investigación, sin la necesidad de excluir en ninguna situación, para un óptimo desenvolvimiento de la misma.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 2

Relación gestión directiva y desempeño docente

			Gestión directiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,823
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,823	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. Spss v.25

Evaluando lo establecido en la tabla 2, se llega a la interpretación que en relación a los puntajes de significancia (0.00) que se obtuvo entre las variables gestión directiva y desempeño docente, se percibe que se presenta una correlación positiva/considerable, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es de 0.823, afirmándose que a través de una adecuada gestión directiva se obtendrá un óptimo desempeño docente. La hipótesis de investigación es aceptada dada la significancia encontrada y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 3

Nivel de gestión directiva y desempeño docente

Nivel	Alto		Medio		Bajo	
Gestión directiva	15	28,3%	22	41,5%	16	30,2%
Desempeño docente	11	20,8%	30	56,6%	12	22,6%

Nota. Spss v.25

Por medio de la tabla 3, se logra percibir en relación al nivel de gestión directiva que, el 41.51% de los docentes encuestados indicó un nivel medio; asimismo, el 30.19% de los encuestados indicó ineficiencias; no obstante, el 28.30% manifestó un adecuado nivel de gestión directiva. Por lo tanto, se logran percibir falencias que se encuentran relacionados a las gestiones institucionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias de los docentes, por lo que se recomiendan implementar estrategias pertinentes que faciliten la optimización en este aspecto.

De igual manera se logra demostrar que el nivel de desempeño docente, es medio en un 56.60%, el 20.75% de los encuestados indicó un alto nivel; no obstante, un 22.64% de los docentes percibió un ineficiente nivel de desempeño. Ante esto, se tiene en consideración que se presentan falencias relacionadas a las enseñanzas para los aprendizajes, participaciones en las gestiones dentro de la institución de manera modulada a las comunidades educativas y en el desenvolvimiento profesional e identidad de los docentes que generan repercusiones negativas para un oportuno desempeño docente.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: Existe relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 4

Relación gestión directiva y preparación para el aprendizaje

			Gestión directiva	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,914
		Sig. (bilateral) N	.	,000 53
	Preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,914	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 53	. 53

Nota. Spss v.25

Por medio de los datos alcanzados en la tabla 4, se logra percibir que en función al puntaje de significancia (0.000) obtenido entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje, se percibe que se presenta una correlación positiva muy fuerte, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.914, teniendo en consideración la necesidad de implementar estrategias que se relacionen a las características evolutivas de los estudiantes, las necesidades e intereses que fomenten una adecuada gestión directiva. La hipótesis de investigación es aceptada dada la significancia encontrada y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: Existe relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: No, existe relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 5

Relación gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje

			Gestión directiva	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,489
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,489	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. Spss v.25

Por medio de los datos obtenidos en la tabla 5, se logra la interpretación que en relación a los puntajes de significancia (0.000) que se han logrado obtener entre la gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, se llega a considerar la existencia de una correlación positiva débil, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.489, donde se considera que es fundamental emplear estrategias que se asocien con las teorías constructivas, enfoques de resolución y el desarrollo de ambientes acogedores. La hipótesis de investigación es aceptada dada la significancia encontrada y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: Existe relación entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 6

Relación gestión directiva y participación en la gestión

			Gestión directiva	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,369
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	53	53
	Participación en la gestión	Coeficiente de correlación	,369	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	53	53

Nota. Spss v.25

Teniendo en cuenta la evaluación de los resultados en la tabla 6, se percibe que en relación a los puntajes de significancia (0.007) obtenidos por medio de la gestión directiva y la dimensión participación en la gestión, se llega a considerar que, se presenta una correlación positiva débil, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.369, concluyéndose la importancia de implementar estrategias que se relacionen con la interacción con otros docentes, participación en la gestión del PEI y en la realización de proyectos de investigación e innovación que faciliten una adecuada gestión directiva. La hipótesis de investigación es aceptada dada la significancia encontrada y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₁: Existe relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.

Tabla 7

Relación gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

		Gestión directiva	Desarrollo de la profesionalidad e identidad
Rho de Spearman	Gestión directiva	1,000	,383
		Sig. (bilateral)	,005
		N	53
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad	,383	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	53

Nota. Spss v.25

Evaluando los resultados determinados en la tabla 7, se llega a interpretar que en relación a los puntajes de significancia (0.005) obtenidos entre la gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; se considera que, existe una correlación positiva débil, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.383, percibiéndose la necesidad de implementar estrategias relacionadas a las capacitaciones docente y el fomento del trabajo en equipo que faciliten a los maestros obtener una adecuada gestión directiva. La hipótesis de investigación es aceptada dada la significancia encontrada y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Considerando los datos alcanzados sobre el nivel gestión directiva en una institución educativa de Guayaquil, 2022, se puede deducir que, el 41.51% de los docentes encuestados indicó que es regular la gestión; asimismo, el 30.19% de los encuestados indicó ineficiencias; no obstante, el 28.30% manifestó un adecuado nivel de gestión directiva.

El resultado analizado guarda relación con el estudio de Ñaña y Huaranga (2020) quienes investigaron sobre la gestión directiva teniendo la finalidad de conocer el nivel de la variable bajo el método básico, teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional, encontrando como resultado que, un 58% de encuestados señaló que el directivo cuenta con regulares capacidades de gestión, el 42% señaló que es alto el nivel de gestión. De igual manera se concuerda con Mendoza et al. (2022) quienes investigaron sobre la gestión administrativa en entidades académicas teniendo la finalidad de conocer el nivel de la variable bajo el método básico considerando un enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional, encontrando como resultado que, un 77% de encuestados señaló que el directivo cuenta con un alto nivel de gestión; destacándose que se deben seguir implementando estrategias que fomenten el desarrollo de las áreas de gestión para ofrecer una enseñanza de calidad, mantenido los estándares y superarlos progresivamente.

De igual manera se concuerda con la investigación de Alvarado (2020) sobre gestión directiva en una realidad cercana como es Guayaquil, empleó un método básico – cuantitativo, no experimental para conocer los niveles de gestión directiva, considerando a 78 participantes, por lo cual encontró que la gestión directiva tiene un impacto positivo sobre el desempeño docente dado que un 87% señaló que es adecuada la gestión y solo un 11% mencionó que es regular. Por último, se concuerda con Ochoa (2020) cuya investigación realizada sobre gestión directiva en una realidad cercana como es Guayaquil, empleó un método básico – cuantitativo, no experimental para conocer los niveles de gestión directiva, considerando a 10 participantes, por lo

cual encontró que la gestión directiva es inaceptable con 10%; asimismo, un 30% señaló que es poco adecuada.

Los resultados encontrados guardan concordancia con lo mencionado en las bases teóricas debido a que López et al. (2019) señalan a la gestión directiva como la capacidad de implementar una óptima influencia entre las estructuras, las estrategias, los sistemas, estilos, competencias y las metas de una institución en específico, teniendo en cuenta que la gestión directiva ejerce una influencia en la manera de como el plantel educativo es orientado, desarrollando como base principal las direcciones estratégicas, las condiciones culturales y el clima institucional; asimismo, el liderazgo en todas las actividades que se desarrollan, lo que facilita una contribución óptima al mejoramiento y fortalecimiento de las instituciones escolares. Asimismo, se rescata lo definido por Casassus (2000) quién afirma que la gestión directiva involucra procesos que emplean principios básicos desarrollados en la gestión hacia el entorno educativo, tomándose como una herramienta eficaz en las actividades diarias en la educación.

Los resultados son explicados desde la perspectiva de Alzate et al. (2020) los cuales señalan a la gestión directiva como la secuencia integrada de acciones que son establecidas con la finalidad de alcanzar un objetivo a cierto plazo y que comprende, entre tantas otras, a las administrativas, de personal, económicas, de planeación y de programación, en beneficio al desarrollo de las instituciones educativas; a la vez García et al.(2018) hace referencia a una serie de acciones que se encuentran direccionadas hacia el alcance de diversos objetivos que se desenvuelven en todas las áreas educativas en relación a la organización y en cuya creación y evaluación se encuentran involucrados los directores y actores educativos encargados de ponerlas en marcha.

Considerando los resultados sobre el nivel de desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022, se identificó que, el 56.60% señaló contar niveles regulares de desempeño, asimismo, un 20.75% de los encuestados indicó que es

adecuado el desempeño; no obstante, un 22.64% de los encuestados percibió un ineficiente nivel de desempeño.

El resultado sobre los niveles de desempeño docente en una unidad educativa de Ecuador guarda concordancia con la investigación de Briones (2020) sobre calidad educativa y desempeño docente el cual empleó un método básico – cuantitativo, no experimental para conocer el nivel de desempeño docente, considerando a 502 participantes, por lo cual encontró que más del 90% de estudiantes estuvo de acuerdo con el desenvolvimiento de los docentes en la unidad educacional debido a que existe un dominio en las materias y se emplean didácticas para un mejor logro académico. Así mismo, se concuerda con Ñaña y Huaranga (2020) los cuales investigaron sobre gestión directiva y desempeño docente en un distrito de Perú bajo el método básico considerando un enfoque cuantitativo de alcance transversal correlacional, encontrando como resultado que, un 58% señaló que existe un regular desempeño del profesorado.

Tomando en cuenta el resultado analizado se toma en consideración la base teórica que explica las características del desempeño docente que intervienen en su eficiencia; por ello, Jiménez et al. (2022) explica al desempeño docente como la profesión pedagógica que involucra diferentes responsabilidades, actividades y reflexiones en relación a la interacción entre la enseñanza y el desenvolvimiento de la institución educativa, los alumnos y el entorno educacional, sosteniendo que el docente es el principal responsable de direccionar el procedimiento de enseñanza bajo una autoridad en los contenidos disciplinares.

Confirmándose la teoría de las necesidades de Maslow, mediante la cual se afirma que existen factores que lograrán una eficiencia y eficacia en los colaboradores de una determinada organización, relacionándose de manera significativa y directa con los requerimientos fisiológicos, sociales, de estimación, de seguridad y de autorrealización de los colaboradores dentro de una institución, las cuales manifiestan ser elementos importantes que buscan lograr en los trabajadores un desempeño alto dentro de sus quehaceres diarios (Lester, 1990).

Considerando lo definido por Alvarado et al. (2022) el desempeño en los maestros es un elemento de suma importancia relacionado directamente con la calidad pedagógica; por lo tanto, los directivos de las diversas entidades educativas tienen la responsabilidad de generar estrategias adecuadas y oportunas que ayuden al docente enfrentar los retos y desafíos de un mundo globalizado. A la vez, el Ministerio de Educación (2012) afirma que se encuentra asociado como un proceso reflexivo en relación a la perspectiva de las profesiones educativas y su influencia con el contexto social, cultural y el desempeño equitativo, desarrollándose conforme a una serie de acciones integradas de forma deliberada en relación al proceso pedagógico en donde se pretende que los alumnos obtengan un aprendizaje significativo durante el desarrollo básico de su educación, y anhela desarrollar una movilización oportuna hacia el alcance de su progreso profesional que fundamente estas acciones de aprendizaje.

Tomando en cuenta los resultados sobre las correlaciones entre la gestión directiva y las dimensiones del desempeño docente se pudo precisar que, se acepta la hipótesis que afirma la correlación entre la gestión directiva y la dimensión preparación para el aprendizaje, debido a que se presenta una correlación positiva muy fuerte, con un puntaje de Rho de Spearman del 0.914; de igual manera, se acepta la hipótesis que afirma la relación entre gestión directiva y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.489; en la misma línea, se acepta la hipótesis que afirma la relación entre gestión directiva y la dimensión participación en la gestión, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.369; seguidamente, se acepta la hipótesis que afirma la relación entre gestión directiva y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad, debido a que el puntaje de Rho de Spearman es del 0.383.

Los resultados inferenciales guardan concordancia con Ñaña y Huaranga (2020) debido a que en su estudio tuvieron el objetivo de conocer la correlación entre gestión directiva y desempeño docente bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, encontrando como resultado que, existe asociación entre variables de manera positiva

dado que la sig. fue de 0.00, afirmándose que al optimizar la gestión directiva se mejorará el desempeño docente. Asimismo, se concuerda con lo investigado por Solano (2018) quién en su estudio tuvo el objetivo de conocer la correlación entre gestión administrativa educativa y desempeño docente bajo el enfoque cuantitativo de alcance correlacional, encontrando como resultado que, existe una relación significativa entre las variables de estudio ya que fue menor a 0.05 la significancia, asimismo, el puntaje de Rho Spearman fue de 0.768.

Los resultados inferenciales se explican bajo la fundamentación teórica, por la cual Harold Koontz y Heinz Weihrich citado por Blacutt (2010) señala que la administración es entendida como el proceso de diseñar y establecer entornos por el cual los sujetos se desenvuelvan pertinentemente en una determinada organización cumpliendo los objetivos comunes, considerándose clave las funciones de planificación, organizar, integrar, dirigir y controlar. De igual manera, se alinea a la teoría de la gestión administrativa brindada por Chiavenato (2009) la cual explica que una organización necesita considerar puntos claves como son las acciones que se relacionan a planificar, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de obtener una administración eficiente y efectiva, tomando al colaborador como el activo máspreciado que tiene la entidad.

Desde la perspectiva de UNESCO (2011) la gestión directiva en las entidades educacionales es considerada como la relación diaria entre todos los integrantes del círculo educativo y todos los factores o aspectos que componen el diario vivir de un centro escolar. Esta interacción permite generar ambientes de confianza entre los miembros del círculo educativo y buscar soluciones viables a todos los desafíos de diversa índole que enfrentan las instituciones constantemente, tanto en el aspecto administrativo y financiero como en los pedagógicos.

A la vez los resultados inferenciales se explican mediante lo manifestado por Tobón et al. (2018) los cuales señalan que la gestión directiva se define en relación al desenvolvimiento eficaz que desarrollan los directivos educacionales y los actores pedagógicos para generar una cultura organizacional flexible, con la capacidad de

orientar un clima adecuado para el alcance de las metas propuestas. De igual manera Vera et al. (2021) sostienen que la gestión directiva desarrolla características fundamentales para que los directores educativos realicen tomas de decisiones adecuadas para la óptima gestión del recurso financiero y humano, que faciliten la atención de los requerimientos relacionados con el desenvolvimiento del conocimiento académico.

Al considerar los resultados que responden al objetivo general, se precisa aceptar la hipótesis formulada por la investigadora debido a que la significancia (0.00) que se obtuvo entre las variables de estudio, se considera que se presenta una correlación positiva/considerable, donde, el puntaje de Rho de Spearman fue de 0.823, afirmándose que a través de una adecuada gestión directiva se obtendrá un óptimo desempeño docente.

Los resultados generales inferenciales concuerdan con lo investigado por Alvarado (2020) debido a que en su estudio tuvo como objetivo, conocer la correlación entre gestión administrativa educativa y desempeño docente bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, encontrando como resultado que, se presentó una asociación entre las variables de estudio, debido a la significancia de 0.025 y un Rho de 0.253. Así mismo, se precisa la concordancia con el estudio de Ochoa (2020) debido a que en su estudio tuvo el objetivo de conocer la correlación entre gestión directiva y desempeño docente bajo el método básico, considerando un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, encontrando como resultado que, se presentó una asociación significativa entre las variables de estudio, debido a la significancia b. de 0.022 y un Rho de 0.707, siendo positiva moderada la relación.

Las correlaciones observadas sobre la asociación entre gestión directiva y desempeño docente se alinean a lo descrito por la teoría X-Y de exponiendo que la teoría X es una percepción negativa de las personas en donde se refleja que los colaboradores denotan pocas ambiciones, no les gusta el trabajo, eluden la responsabilidad y se requiere controlarlos de cerca para lograr efectividad en sus labores; se tiene en consideración a la teoría Y, mediante la cual se fundamenta como las visiones

positivas de los trabajadores que tienen en relación a su centro laboral y de la manera de cómo se sienten a gusto al realizar las actividades dentro de la institución; por ello, es necesario que exista un trabajo conjunto entre todos los niveles organizacionales para lograr los objetivos y desempeño deseado.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó aceptar la hipótesis general planteada debido a que por medio del análisis no paramétrico de Rho de Spearman se halló una sig. menor al 0.05; asimismo, el coeficiente fue de 0.823, siendo positivo y considerable; por lo tanto, a través de una adecuada gestión directiva se obtendrá un óptimo desempeño docente.

Se concluye que el nivel de gestión directiva fue medio con 41.51%; el 30.19% indicó un nivel bajo; el 28.3% indicó un nivel adecuado a la gestión. De igual manera, se determinó que el nivel de desempeño docente fue medio en un 56.60%, el 20.75% indicó un alto nivel; y un 22.64% percibió ineficiente el nivel de desempeño; ante estos resultados se deben considerar las falencias relacionadas a las diferentes dimensiones que generan repercusiones negativas para un oportuno desempeño docente.

Se precisó aceptar la hipótesis específica 1 planteada debido a que por medio del análisis no paramétrico de Rho de Spearman se halló una sig. menor al 0.05; asimismo, la relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje obtuvo un puntaje de Rho de Spearman del 0.914.

Se consideró aceptar la hipótesis específica 2 planteada debido a que por medio del análisis no paramétrico de Rho de Spearman se halló una sig. menor al 0.05, asimismo, la relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje obtuvo un puntaje de Rho de Spearman del 0.489.

Se procedió aceptar la hipótesis específica 3 planteada debido a que por medio del análisis no paramétrico de Rho de Spearman se halló una sig. menor al 0.05, asimismo, la relación entre gestión directiva y participación en la gestión obtuvo un puntaje de Rho de Spearman del 0.369.

Se procedió aceptar la hipótesis específica 4 planteada debido a que por medio del análisis no paramétrico de Rho de Spearman se halló una sig. menor al 0.05, asimismo, la relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad e identidad obtuvo un puntaje de Rho de Spearman del 0.383; siendo así todas las correlaciones positivas débiles y considerables.

VII. RECOMENDACIONES

Se percibe la sugerencia a la junta directiva futura de la entidad académica, realizar un monitoreo progresivo sobre las necesidades que requieren los docentes para poder desempeñarse de una manera eficiente y eficaz; y con ello, contribuir con los aprendizajes de los estudiantes.

Se sugiere a los docentes de una unidad educativa realizar acciones para optimizar su desempeño como son especializaciones, capacitaciones, etc., con la finalidad de emplear adecuadamente todos las herramientas y materiales que brinda la unidad educativa; asimismo, realizar solicitudes de recursos necesarios para ofrecer una enseñanza de calidad.

Se recomienda al director realizar un control previo de los recursos asignados a los docentes en sus actividades diarias, para determinar los materiales y herramientas que requieran de renovación o nueva adquisición adicional a la ya existente a fin de mejorar los aprendizajes.

Se recomienda a investigaciones futuras que empleen un diagnóstico observacional para deducir las falencias que cuenta una determinada entidad a fin de conocer a detalle los indicadores que afectan el adecuado desempeño docente y proponer alternativas de solución bajo un estudio propositivo cuasi experimental.

Se debe tener en cuenta un proceso de reuniones periódicas por lo cual se brinde un informe sobre los avances académicos que se cuenta en la unidad educativa, considerando los diversos niveles académicos a fin de emplear acciones pertinentes para cada brecha o necesidad no cubierta.

REFERENCIAS

- Alvarado Estrada, J., Cassano Tasaico, S., Terán Plasencia, H., & Navarro Monroy, H. (2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos. *Ecno Humanismo*, 70-96 (27). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8245927.pdf>
- Alvarado, V. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la "Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera", Guayaquil-Ecuador 2020*. Piura. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50119/Alvarado_LVI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alzate Ortiz, F. A., Chaverra Rodríguez, L. M., & Arango Zuleta, E. P. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 29. <http://www.scielo.org.co/pdf/hall/v17n33/2422-409X-hall-17-33-23.pdf>
- Analuisa, I., & Pila, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista internacional Tecnológica - Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/134/338>
- APA. Association, A. P. (2021). *Manual of the American Psychological Association, 7th ed.* EE.UU.: CARIBBEAN UNIVERSITY. https://www.caribbean.edu/Base_de_datos/Nuevas_Normas_del_Manual_AP_A7.pdf
- Arias y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. (E. C. EIRL, Ed.) Perú. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de la Investigación*. Venezuela: Episteme.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barrientos, C., Silva, P., & Antúnez, S. (2016). Competencias directivas para promover la participación: familias en las escuelas básicas. *Journal Educación*, 25(49), 45-62. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n49/a03v25n49.pdf>
- Blacutt, J. (2010). La administración de las organizaciones de profesionales: una perspectiva neoclásica. *Revista Ciencia y Cultura*, 1(24).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232010000100004
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en procesos de gestión educativa*. Guayaquil. [Tesis maestría. Universidad Nacional de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52796/1/BRIONES%20RUIZ%20V ANESSA.pdf>
- Bryant, D., Yiu Lun, W., & Adames, A. (2020). How middle leaders support in-service teachers' on-site professional learning. *International Journal of Educational Research*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S088303551930878X>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y B*. (Unesco, Ed.) Santiago, Chile.
https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/546118/mod_resource/content/1/GE.JUAN.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill. ISBN 978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. España: McGraw-Hill Interamericana de España. ISBN: 978-607-15-0560-6

- Crow, G., & Peterson, K. (2010). Principals Role in Restructuring Schools. *International Encyclopedia of Education (Third Edition)*, 10(1), 66-71. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080448947004231>
- Dille, K., & Rokenes, F. (2021). Teachers' professional development in formal online communities: A scoping review. *Teaching and Teacher Education*, 105(1), 10-34. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21001554>
- Flores, N., Castelán, V., & Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Innova Educación*, 20. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/357/255>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 11. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Gorozidis, G., Papaioannou, A., & Christodoulidis, T. (2021). Measuring teacher perceptions of their task-initiated achievement goals. *International Journal of Educational Research*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S088303552100135X>
- Graffe, G. (2002). Educational management for school transformation. *Rev. Ped*, 23(68), 495-517. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sci_abstract&tlng=en
- Guizado Salazar, G., Valenzuela Rodríguez, M. A., & Vallejo Quispe, P. A. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Conrado*, 12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-200.pdf>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Ciencias y Letras. <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf
- Jacob, B., Rockoff, J., Taylor, E., Lindy, B., & Rosen, R. (2018). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *Journal of Public Economics*, 81-97. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272718301555>
- Jiménez Bayas, S. I., Espinel Guadalupe, J. V., Elage Solís, B. A., & Posligua Galarza, M. G. (2022). Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. *Podium*, 1(41), 12. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/735>
- Lester, D. (1990). Maslow's hierarchy of needs and personality. *Personality and Individual Differences*, 11(11), 1187-1188. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/019188699090032M>
- López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 21. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-792.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 1-47. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
- Madueño Ramos, P., Remuzgo Barco, L. A., Gutiérrez Mariscal, N. E., Soto Quiroz, R. I., & Núñez Lira, L. A. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *ArtsEduca*, 15. <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/artseduca/article/view/4316/6305>

- Madueño, P., Barco, L., Mariscal, N., Quiroz, R., & Lira, L. (2020). The directive management in the research of the university teacher in Lima. *Artseduca*, 1(28), 85-98. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103185233&doi=10.6035%2fARTSEDUCA.2021.28.6&origin=inward&txGid=5dbaf897621766bc482bbb0816a15192>
- Majo Marrufo, H. R., Mancarella Valladares, G., Gonzales Sánchez, A. D., Mercado Marrufo, C. E., & Tello Aguilar, C. P. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19. *Horizontes*, 659-668. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/504/1001>
- Marshall, G. (2005). The purpose, design and administration of a questionnaire for data collection. *Radiography*, 11(2), 131-136. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1078817404001208>
- Mendoza, V., Moreira, S., & Mera, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301/2537>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Misad, K., Dávila, O., & Misad, R. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar*, 18. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/31/72>
- Muin, S. A., Situmorang, M., Hutabarat, W., & Banjarnahor, H. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory. *International Journal of Instruction*, 20. https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2018_4_55.pdf

- Munck, G., & Verkuilen, J. (2005). Research Designs. *Encyclopedia of Social Measurement*, 1(1), 385-395.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B0123693985000451>
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogota: Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- Ñaña, J., & Huaranga, H. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería. *Revistas Endas*, 1(4), 29-37.
<https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/50/104>
- Ochoa, M. (2020). *Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica "Efrén Avilés Pino" Guayaquil - Ecuador, 2020*. Piura. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52392/Ochoa_CMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- O'Shea, C. (2021). Distributed leadership and innovative teaching practices. *International Journal of Educational Research Open*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374021000583>
- Pintag, L., & Siong, P. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Digital Publisher*, 6(1), 47-58.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897550>
- Prado, A., & Paes. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educação*, 23(1), 1-18.
<https://www.scielo.br/j/rbedu/a/jshd86G9PYQYGJLpJZqpJdC/?lang=en&format=pdf>
- Reyna Alcántara, A. D. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/367e/284>

- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista D'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2).
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484/73498>
- Sancar, R., Atal, D., Deryakulu, & D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101(1), 10-33.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X21000299>
- Shibuya, K. (2020). Community participation in school management from the viewpoint of relational trust: A case from the Akatsi South District, Ghana. *International Journal of Educational Development*, 76(1), 10-21.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059318308654>
- Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del noveno y décimo grado del instituto Colombo-Venezolano*. Colombia. [Tesis maestría. Universidad de Montemorelos]. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008>
- Tacuri, M., Añasco, E., & Guamán, R. (2020). Desempeño docente: ¿Cómo influye en el rendimiento académico de los estudiantes? *Revista inclusiones*, 7(1), 424-443.
<https://revistainclusiones.org/pdf19/33%20VOL%207%20NUM%20Homenaje%20CPT%20REV%20INC%202020.pdf>
- Tobón Tobón, L. R., & Martínez Iñíguez, J. E. (2018). Gestión Directiva: Aproximaciones a. *Revista Espacios*, 16.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>
- Tulina, E., Artamonova, M., Sedliarova, O., & Vakhitov, R. (2020). Investigating the Methods of Management in Education with Taking the Case of a Teacher at the Stage of University. *Propós. represent.*, 8(3), 79-99.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e476.pdf>

- UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO. (2020). *CÓDIGO DE ÉTICA RCUN N° 0340-2021-UCV*. Perú. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Ministerio de Educación. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- UNESCO. (9 de abril de 2022). *What makes a good teacher?* Recuperado el 5 de septiembre de 2022, de <https://en.unesco.org/news/what-makes-good-teacher>
- Universidad César Vallejo. (2022). *Guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales*. Chiclayo: UCV.
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Honoris Causa*, 14. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100/126>
- Vera Noriega, J. Á., Fierros Dávila, L. E., & Fraijo Figueroa, J. A. (2021). La gestión directiva y los rendimientos de alumnos en educación media superior. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 27. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/download/265/1084/>
- Wang, Y. (2021). Educational management system of colleges and universities based on embedded system and artificial intelligence. *Microprocessors and Microsystems*, 82(1), 103-188. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0141933121000636>
- Zhang, X., & Shi, W. (2019). Research about the university teaching performance evaluation under the data envelopment method. *Cognitive Systems Research*, 108-115. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1389041718308957>

ANEXOS

A. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión directiva	Según UNESCO (2011) la gestión directiva en las entidades educacionales es considerada como la relación diaria entre todos los integrantes del círculo educativo y todos los factores o aspectos que componen el diario vivir de un centro escolar. Esta interacción permite generar ambientes de confianza entre los miembros del círculo educativo y buscar soluciones viables a todos los desafíos de diversa índole que enfrentan las instituciones constantemente, tanto en el aspecto administrativo y financiero como en los pedagógicos.	La gestión directiva se basa en los procesos que emplean los líderes educativos para poder emplear adecuadamente los recursos para brindar las facilidades a docentes, administrativos y alumnos y de esta manera mejorar la calidad educativa, tomando en consideración la dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, bajo la escala ordinal.	Dimensión Institucional	Proyectos institucionales.	1-3	Ordinal Tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Manual de organización y funciones.	4-7	
			Dimensión Administrativa	Recursos asignados.	8-11	
				Supervisión del potencial humano	12-14	
			Dimensión Pedagógica	Resolución de problemas	15-18	
				Material didáctico.	19-22	
			Dimensión Comunitaria	Aliados estratégicos.	23-26	
				Iniciativa de desarrollo.	27-30	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño docente	Al definir la variable desempeño docente, el Ministerio de Educación (2012) señala que, se encuentra asociada como un proceso reflexivo en relación a la perspectiva de las profesiones educativas y su influencia con el contexto social, cultural y el desempeño equitativo. Se desarrolla conforme a una serie de acciones integradas de forma deliberada en relación al proceso pedagógico en donde se busca que los alumnos alcancen aprendizajes significativos en el transcurso de su proceso básico de educación y anhela desarrollar una movilización oportuna hacia el alcance de su progreso profesional que fundamente estas acciones de aprendizaje.	El desempeño docente se encuentra referido como un conjunto de actividades que denotan enseñanza dirigida hacia el alumnado, teniendo por finalidad incrementar el aprendizaje, tomando en consideración las dimensiones de preparación para los aprendizajes, enseñanza para los aprendizajes, participación en gestión y desarrollo de la profesionalidad y la identidad en docentes.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión.	1-3	Ordinal Tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Programación curricular	4-8	
			Enseñanza para el aprendizaje	Resolución de problemas	9-12	
				Uso de materiales por estudiante	13-16	
			Participación en la gestión	Clima democrático y gestión	17-20	
				Retos de una educación	21-22	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Estrategias de enseñanza y aprendizaje	23-26	
				Conocimiento, honestidad, respeto y justicia	27-28	

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores								
Problema principal Pp ¿Cuál es la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?	Objetivo general Og. Determinar la relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022	Hipótesis general Hg. Existe relación entre gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Variable 1: Gestión Directiva								
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos				
Problemas específicos P1 ¿Qué relación existe entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022? P2 ¿Qué relación existe entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022? P3 ¿Qué relación existe entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022? P4 ¿Qué relación existe entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022?	Objetivos específicos O1. Diagnosticar el nivel de gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022 O2. Establecer la relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022 O3. Establecer la relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022 O4. Establecer la relación entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022 O5. Establecer la relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022	Hipótesis específicas H1. Existe relación entre gestión directiva y preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H2. Existe relación entre gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H3. Existe relación entre gestión directiva y participación en la gestión en una institución educativa de Guayaquil, 2022. H4. Existe relación entre gestión directiva y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.	Dimensión Institucional	Proyectos institucionales.	1-3	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo: 30-50 Regular: 51-100 Alto: 101-150				
				Manual de organización y funciones	4-7						
			Dimensión Administrativa	Recursos asignados.	8-11						
				Supervisión del potencial humano	12-14						
			Dimensión Pedagógica	Resolución de problemas	15-18						
				Material didáctico	19-22						
			Dimensión Comunitaria	Aliados estratégicos	23-26						
				Iniciativa de desarrollo	27-30						
			Variable 2: Desempeño docente								
			Dimensión	Indicadores	Ítems			Escala	Niveles y Rangos		
Preparación para el aprendizaje	Conocimiento y comprensión.	1-3	Ordinal 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo: 28-47 Regular: 48-94 Alto: 95-140							
	Programación curricular	4-8									
Enseñanza para el aprendizaje	Resolución de problemas.	9-12									
	Uso de materiales por estudiante	13-16									
Participación en la gestión	Clima democrático y gestión.	17-20									
	Retos de una educación	21-22									
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Estrategias de enseñanza y aprendizaje	23-26									
	Conocimiento, honestidad, respeto y justicia	27-28									

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo</p> <p>El estudio realizado fue de tipo básico y según Arias y Covinos (2021) consideran este tipo como investigación pura, puesto que no se resuelven realidades problemáticas; sino más bien, son percibidas como complemento teórico para otros tipos de investigación. Por otra parte, el enfoque fue cuantitativo, conforme lo indican Hernández y Mendoza (2018) este enfoque es empleado debido a que para realizar la comprobación de la hipótesis se ejecutó la recolección de datos; asimismo, se empleó el análisis estadístico y la medición cuantificable de los datos recopilados.</p> <p>Diseño</p> <p>Como diseño se consideró al no experimental, conforme lo indica Arias y Covinos (2021) dado que no existe estimulantes o condiciones experimentales a las que sean sometidas las variables de estudio; asimismo, según Munck & Verkuilen (2005) los sujetos estudiados son evaluados en su condición natural sin realizar algún cambio. De acuerdo a la literatura se establece el alcance correlacional debido a que la investigadora se basó únicamente en determinar las asociaciones entre dimensiones y variables mediante la estadística inferencial.</p>	<p>Población</p> <p>Se tiene en cuenta a Hernández y Mendoza (2018) donde definen que la población es el conglomerado de todos los sujetos denominados unidades de análisis que se encuentran dentro de un ámbito específico, en donde se desenvuelve el trabajo investigativo. En el estudio presente se consideró a 53 docentes de una institución educativa.</p> <p>Criterios de inclusión: Docentes que se encontraban habilitados de una institución educativa de Guayaquil. Docentes de todos los años académicos de educación básica y bachillerato unificado general de una institución educativa de Guayaquil.</p> <p>Criterios de exclusión: Docentes que no se encontraban habilitados de una institución educativa de Guayaquil. Docentes de todos los años académicos de educación básica y bachillerato unificado de otras instituciones educativas que no sea Guayaquil.</p> <p>Muestra</p> <p>Tomando el concepto de Niño (2011) la muestra es esencialmente un subgrupo tomado de la población, que define los elementos pertenecientes a la población. La muestra de la investigación presente es censal donde López y Fachelli (2015) mencionan que este tipo de muestra toma en cuenta a todos los participantes de la población para ser parte del estudio y no se utilizó ninguna fórmula aleatoria en población finita y se consideró a los 53 participantes.</p> <p>Muestreo</p> <p>De acuerdo con Arias (2012) en el estudio realizado se consideró un muestreo no probabilístico intencional, lo que significa que la muestra fue seleccionada según los criterios y decisiones propias de la investigadora para simplificar y facilitar la recopilación de información.</p> <p>Unidad de análisis: Se tuvieron en cuenta a los docentes de una unidad educativa de Guayaquil (Hernández et al., 2018).</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Chávez Albarrán María del Rosario.</p> <p>Br. Olivos Sánchez María Isabel.</p> <p>Año: (2019)</p> <p>Ámbito de Aplicación: Presencial-institución educativa de Perú</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Darwin Ángel Zagaceta Lucero</p> <p>Año: 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: Presencial-institución educativa de Perú</p>	<p>Se empleó el método de estadística descriptiva e inferencial, la estadística descriptiva consistió en las tablas y gráficos que dieron a conocer los niveles de las variables gestión directiva y desempeño docente; mientras que, la estadística inferencial se basó en la relación entre variables a través del análisis de correlación Rho de Spearman.</p>

C. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de gestión directiva, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
01	Es convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, POA).					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.					
03	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.					
04	Tiene conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución.					
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.					
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución.					
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.					
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los recursos.					
11	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
12	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
GESTIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
15	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
16	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
17	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
18	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					

20	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
21	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
GESTIÓN COMUNITARIA		1	2	3	4	5
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
25	Proyecta los beneficios de las relaciones con otras instituciones hacia la comunidad educativa.					
26	Existe participación activa entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con otras instituciones en eventos a favor de la I.E. y comunidad.					
27	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
29	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
30	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de desempeño docente, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conoce las características individuales socio culturales de sus estudiantes.					
02	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Considera las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.					
04	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
05	Selecciona estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
06	Diseña actividades pedagógicas considerando los contenidos curriculares vigentes.					
07	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.					

08	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
09	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
10	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.					
11	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
12	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
14	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD		1	2	3	4	5
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.					
19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.					

21	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
22	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1	2	3	4	5
23	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					
26	Propicia el trabajo en equipo para la elaboración de propuestas pedagógicas alternativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
27	Ejerce su labor docente con honestidad, justicia, respeto y responsabilidad, generando valor a su ética profesional.					
28	Conduce su trabajo docente sin discriminación alguna hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Ficha técnica de los instrumentos

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de gestión directiva
Autor y año:	Original: Br. Zagaceta Lucero Darwin Ángel
	Adaptación: Br. Espinoza Murillo Martha Cecilia
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de gestión directiva
Usuarios:	53 participantes
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma presencial en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none">❖ Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón❖ Mg. Marivel Correa Rojas❖ Mg. Robby Oliver Gutiérrez Gonzáles
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor de ,822 en la variable gestión directiva.

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de desempeño docente
Autor y año:	Original: Br. Chávez Albarrán María del Rosario. Br. Olivos Sánchez María Isabel.
	Adaptación: Br. Espinoza Murillo Martha Cecilia
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de desempeño docente
Usuarios:	53 participantes
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicará en forma presencial en el cual a cada encuestado se ubicará y se le pedirá contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: ❖ Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón ❖ Mg. Marivel Correa Rojas ❖ Mg. Robby Oliver Gutiérrez Gonzáles
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor de ,871 en la variable desempeño docente.

D. Validez de experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Es convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, POA).	X		X		X		
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
03	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.	X		X		X		
04	Tiene conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución.	X		X		X		
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	X		X		X		
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución.	X		X		X		
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.	X		X		X		
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
10	Se supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los recursos.	X		X		X		
11	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
12	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X		X		X		
14	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
16	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
17	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
18	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		

19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
20	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
21	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
22	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	X		X		X		
24	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X		
25	Proyecta los beneficios de las relaciones con otras instituciones hacia la comunidad educativa.	X		X		X		
26	Existe participación activa entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con otras instituciones en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	X		X		X		
27	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
28	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
29	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		
30	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Olga Cecilia Juárez Calderón

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
3	Considera las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
5	Selecciona estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña actividades pedagógicas considerando los contenidos curriculares vigentes.	X		X		X		
7	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X		X		X		
8	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
14	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	X		X		X		
18	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	X		X		X		

19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		
22	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X		
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X		
25	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X		
26	Propicia el trabajo en equipo para la elaboración de propuestas pedagógicas alternativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
27	Ejerce su labor docente con honestidad, justicia, respeto y responsabilidad, generando valor a su ética profesional.	X		X		X		
28	Conduce su trabajo docente sin discriminación alguna hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Olga Cecilia Juárez Calderón

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON con Documento Nacional de Identidad N° 05645443, de profesión docente, grado académico maestría, con código de colegiatura 0108315, labor que ejerzo actualmente como especialista, en Unidad de gestión educativa local Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario de Gestión directiva y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de ambas variables, en una institución educativa de Guayaquil 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg: Juárez Calderón Olga Cecilia
DNI: 05645443
Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 14 días del mes de noviembre del 2022



Mg. Olga Cecilia Juárez Calderón
DNI. 05645443

Firma del Experto Informante

D. Validez de experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL							
01	Es convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, POA).	X		X		X		
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
03	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.	X		X		X		
04	Tiene conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución.	X		X		X		
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	X		X		X		
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución.	X		X		X		
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.	X		X		X		
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
10	Se supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los recursos.	X		X		X		
11	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
12	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X		X		X		
14	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
16	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
17	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
18	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		

19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X	
20	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X	
21	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X	
22	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	X		X		X	
24	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X	
25	Proyecta los beneficios de las relaciones con otras instituciones hacia la comunidad educativa.	X		X		X	
26	Existe participación activa entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con otras instituciones en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	X		X		X	
27	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X	
28	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
29	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X	
30	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Marivel Correa Rojas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 DNI: ...40387863.....
 Mg. Marivel Correa Rojas
 Juez experto

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
3	Considera las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
5	Selecciona estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña actividades pedagógicas considerando los contenidos curriculares vigentes.	X		X		X		
7	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X		X		X		
8	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
14	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	X		X		X		
18	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	X		X		X		

19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X	
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
21	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X	
22	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.	X		X		X	
DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
23	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X	
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X	
25	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X	
26	Propicia el trabajo en equipo para la elaboración de propuestas pedagógicas alternativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
27	Ejerce su labor docente con honestidad, justicia, respeto y responsabilidad, generando valor a su ética profesional.	X		X		X	
28	Conduce su trabajo docente sin discriminación alguna hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg: Marivel Correa Rojas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


DNI: ...40387863.....
Mg. Marivel Correa Rojas
Juez experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marivel Correa Rojas con Documento Nacional de Identidad N° 40387863, de profesión docente, grado académico maestría, con código de colegiatura 2154380, labor que ejerzo actualmente como subdirectora de la institución educativa Almirante Miguel Grau de Morropón.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario de Gestión directiva y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de ambas variables, en una institución educativa de Guayaquil 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Mg: Marivel Correa Rojas

DNI: 40387863

Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 14 días del mes de noviembre del 2022


DNI: 40387863
Mg. Marivel Correa Rojas
Juez experto

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Es convocado por la dirección de su institución a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, POA).	X		X		X		
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
03	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.	X		X		X		
04	Tiene conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su institución.	X		X		X		
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	X		X		X		
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la institución.	X		X		X		
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la institución en servicio a los estudiantes.	X		X		X		
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
10	Se supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los recursos.	X		X		X		
11	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
12	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	X		X		X		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la institución teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X		X		X		
14	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
16	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
17	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
18	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		

19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X	
20	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X	
21	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X	
22	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	X		X		X	
24	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X	
25	Proyecta los beneficios de las relaciones con otras instituciones hacia la comunidad educativa.	X		X		X	
26	Existe participación activa entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con otras instituciones en eventos a favor de la I.E. y comunidad.	X		X		X	
27	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X	
28	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
29	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X	
30	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del experto validador. **Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
 DNI. 32977568
 Juez experto.

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce las características individuales socio culturales de sus estudiantes.	X		X		X		
2	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.	X		X		X		
3	Considera las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.	X		X		X		
5	Selecciona estrategias didácticas acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña actividades pedagógicas considerando los contenidos curriculares vigentes.	X		X		X		
7	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.	X		X		X		
8	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
11	Aplica estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
14	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
15	Evalúa constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
16	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.	X		X		X		
18	Participa en la gestión del PEI dando su aporte para su mejoramiento.	X		X		X		

19	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	X		X		X		
20	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
21	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X		
22	Integra la cultura en las prácticas de enseñanza como parte de la inclusión y diversidad.	X		X		X		
DIMENSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.	X		X		X		
24	Aplica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X		
25	Comparte sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.	X		X		X		
26	Propicia el trabajo en equipo para la elaboración de propuestas pedagógicas alternativas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
27	Ejerce su labor docente con honestidad, justicia, respeto y responsabilidad, generando valor a su ética profesional.	X		X		X		
28	Conduce su trabajo docente sin discriminación alguna hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales

<p>¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p> <p>Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.</p>



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI. 32977568
Juez experto.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales con Documento Nacional de Identidad N° 32977568, de profesión docente, grado académico de doctor, con código de colegiatura 2425231, labor que ejerzo actualmente como docente de investigación en Universidad Tecnológica del Perú, sede Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario de Gestión directiva y desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de ambas variables, en una institución educativa de Guayaquil 2022

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI: 32977568
Especialidad del validador: Especialista en educación

Piura, a los 14 días del mes de noviembre del 2022



Dr. Robby Oliver Gutiérrez Gonzales
DNI. 32977568
Juez experto.

Base de datos Plan piloto

Variable: Gestión directiva

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA																																			
ENCUESTA	D1: DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								D2: DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA								D3: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								D4: DIMENSIÓN COMUNITARIA								TV		
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	TD	15	16	17	18	19	20	21	22	TD	23	24	25	26	27	28	29		30	TD
1	3	4	3	4	3	3	5	25	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	5	4	5	4	3	35	5	3	3	4	5	5	5	5	35	127
2	4	4	3	4	3	3	4	25	5	4	5	5	4	4	3	30	5	5	4	5	4	5	4	3	35	5	3	3	3	4	5	4	5	32	122
3	3	4	2	4	3	3	5	24	5	5	4	5	3	4	3	29	5	5	4	5	4	5	4	4	36	5	3	3	4	5	5	5	5	35	124
4	4	5	3	3	5	4	3	27	2	4	4	3	3	4	4	24	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	3	3	3	4	4	4	4	29	109
5	4	3	2	3	3	2	4	21	4	4	4	4	3	3	3	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	4	4	30	107
6	4	4	3	4	3	3	5	26	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	5	4	5	4	4	36	5	3	3	4	5	5	5	5	35	129
7	4	4	3	4	3	3	5	26	5	5	5	5	4	4	3	31	5	4	4	5	4	5	4	3	34	5	3	3	4	5	5	5	5	35	126
8	3	4	3	4	3	2	5	24	5	5	4	5	3	4	3	29	4	4	3	5	3	5	4	3	31	5	3	2	4	4	4	5	4	31	115
9	4	4	3	4	2	2	5	24	4	4	4	5	3	4	3	27	5	5	3	4	3	5	4	4	33	4	2	3	4	4	5	5	4	31	115
10	4	3	2	3	2	3	5	22	4	4	4	4	5	4	4	29	5	5	3	5	4	5	4	4	35	4	2	2	4	5	4	5	4	30	116
11	4	3	2	3	2	3	4	21	5	5	5	5	4	4	4	32	5	4	4	4	4	5	4	4	34	5	3	3	4	5	5	5	5	35	122
12	4	3	2	3	3	2	4	21	5	4	4	5	3	4	3	28	5	4	4	5	4	5	3	4	34	4	3	2	4	5	4	5	5	32	115
13	3	4	3	3	2	3	5	23	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3	3	5	4	4	4	4	5	32	108
14	3	4	3	3	2	3	5	23	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	3	5	4	5	4	3	32	4	3	2	3	4	5	4	5	30	110
15	4	3	2	3	2	3	4	21	4	4	5	4	3	3	4	27	4	4	3	4	4	5	3	4	31	4	2	3	4	5	4	5	4	31	110
16	4	3	2	3	2	3	5	22	5	5	4	5	4	4	4	31	5	5	4	5	3	4	4	3	33	5	2	3	4	5	4	5	4	32	118
17	3	4	3	4	3	3	5	25	5	4	4	5	4	3	3	28	3	4	5	3	4	3	5	3	30	4	3	3	3	4	5	4	5	31	114
18	3	3	2	3	2	2	4	19	5	4	4	5	4	3	4	29	3	4	5	3	4	3	4	3	29	4	3	2	3	4	5	4	5	30	107
19	4	3	3	3	4	5	4	26	4	4	4	3	3	4	3	25	4	5	3	4	3	4	4	4	31	4	3	2	3	4	5	4	5	30	112
20	3	3	2	3	2	2	4	19	4	4	4	4	3	4	4	27	4	5	4	4	3	5	3	3	31	4	2	3	4	5	4	4	4	30	107

Variable: Desempeño Docente

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																																	
ENCUESTA	D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE									D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								D3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN							D4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							TV	
	1	2	3	4	5	6	7	8	TD	9	10	11	12	13	14	15	16	TD	17	18	19	20	21	22	TD	23	24	25	26	27	28		TD
1	4	4	4	3	5	5	4	4	33	4	5	4	5	3	4	4	3	32	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	5	24	114
2	4	5	4	3	5	5	3	4	33	4	5	4	5	3	4	3	3	31	5	4	3	4	3	4	23	5	3	5	4	5	4	26	113
3	4	5	5	3	5	5	4	4	35	4	5	5	5	3	4	4	3	33	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	4	5	5	27	122
4	4	5	4	3	4	4	4	4	32	4	5	5	5	3	4	4	3	33	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	4	5	5	27	119
5	4	5	4	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	3	30	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	5	4	5	26	110
6	4	5	5	3	4	4	5	5	35	4	5	5	5	3	4	4	3	33	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	4	5	5	27	122
7	4	5	5	3	5	5	4	4	35	4	5	5	5	3	4	4	3	33	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	4	5	5	27	122
8	3	4	5	2	4	4	3	3	28	3	5	5	4	2	4	3	2	28	5	3	4	5	3	5	25	4	2	5	3	4	5	23	104
9	4	4	5	2	5	5	3	4	32	3	4	5	4	2	3	3	2	26	4	4	3	5	4	4	24	4	2	5	3	5	5	24	106
10	4	5	5	2	4	5	4	4	33	4	5	4	5	3	4	4	3	32	5	4	4	5	4	5	27	5	2	4	4	5	5	25	117
11	4	5	5	3	5	5	4	4	35	4	5	5	4	2	4	4	2	30	5	4	3	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22	111
12	3	4	3	2	4	5	4	4	29	3	4	5	5	3	3	3	2	28	4	4	3	5	3	4	23	4	3	4	4	5	5	25	105
13	4	5	3	3	4	4	3	4	30	3	5	4	4	2	4	3	3	28	5	4	4	5	3	4	25	4	3	5	4	5	5	26	109
14	4	5	4	3	4	4	3	4	31	3	5	4	4	2	4	3	3	28	5	4	4	5	3	4	25	4	3	5	4	5	5	26	110
15	4	5	5	3	5	4	4	4	34	4	5	5	4	3	4	4	3	32	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	4	5	5	27	120
16	4	5	4	2	4	5	3	4	31	3	4	5	4	3	4	3	2	28	5	4	3	4	5	4	25	5	2	4	3	4	5	23	107
17	3	4	4	5	4	4	4	4	32	4	3	4	5	3	3	3	3	28	4	3	3	4	5	4	23	4	3	4	3	5	5	24	107
18	3	4	4	2	4	4	3	4	28	3	4	5	4	2	3	3	3	27	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	99
19	4	4	5	2	4	5	3	4	31	3	4	4	4	3	4	3	3	28	5	3	3	4	4	4	23	4	2	4	3	4	4	21	103
20	4	4	5	3	5	4	3	4	32	4	5	5	4	2	3	3	3	29	4	3	3	3	4	4	21	5	3	4	3	4	4	23	105

D. Validez y confiabilidad

Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Variable: Gestión directiva

en de
ticas

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	30

Variable: desempeño docente

en de
ticas

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	28

Solicitud para aplicación de instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Piura - Perú

Guayaquil, 1 de diciembre del 2022

Ingeniero

Miguel Vaca Andrade

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "DR. CÉSAR BORJA LAVAYEN"

Asunto: Solicitud de autorización para realizar investigación

Yo, Lcda. **Martha Cecilia Espinoza Murillo** con C.I. # **0921203857**, docente de la institución que usted acertadamente dirige con el debido respeto, consideración y estima me dirijo a usted como máxima autoridad de la institución para solicitar su autorización para aplicar una Encuesta de investigación a través de la técnica del cuestionario sobre el tema titulado: "**Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil, 2022**".

Por las razones antes expuestas, solicito a usted muy comedidamente acceder a mi petición y brindarme las facilidades del caso para desarrollar eficientemente mi investigación.

Atentamente,

Martha Espinoza

Lcda. Martha Cecilia Espinoza Murillo
C.I.: # 0921203857



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"CÉSAR BORJA LAVAYEN"
Guayaquil - Ecuador

RECTORADO



RECTORADO



Ministerio
de Educación



**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
CÉSAR BORJA LAVAYEN**

Correo electrónico: cesarborjalavayen2021@gmail.com – cesarborjalavayen2021@hotmail.com
Dir. FRANCISCO DE MARCO # 105 Y ELOY ALFARO

Guayaquil, 2 de diciembre del 2022

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Por medio de la presente, la **Unidad Educativa Fiscal “César Borja Lavayen”** nos permitimos notificar la **ACEPTACIÓN** a la Lcda. **Martha Cecilia Espinoza Murillo** identificada con C.I. 0921203857, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “César Vallejo” Piura - Perú para la ejecución de la aplicación del proyecto investigación, titulado: **“Gestión directiva y desempeño docente de una institución Educativa de Guayaquil, 2022”**.

Dicho trabajo se realizará con los colaboradores de esta institución quienes brindarán la ayuda necesaria para el presente trabajo.

Sin otro particular me suscribo a usted.

Atentamente,

Ing. Miguel Vaca Andrade
Rector



RECTORADO

Base de datos

Variable: Gestión directiva

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA																																				
ENCUESTA	D1: DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								D2: DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA								D3: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								D4: DIMENSIÓN COMUNITARIA						TV1					
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	TD1	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	TD2	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	TD3	It23	It24	It25	It26	It27		It28	It29	It30	TD4	
1	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	2	1	3	12	1	1	1	1	1	1	1	3	10	37	
2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	2	2	1	3	13	1	2	1	1	1	2	1	3	12	40	
3	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	2	1	1	2	3	13	1	1	1	1	1	1	2	3	11	39	
4	2	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	2	1	2	1	11	1	1	2	1	1	1	1	1	9	37	
5	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	3	3	2	1	14	2	1	1	1	1	1	1	1	9	39	
6	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	2	1	2	12	2	1	1	1	2	1	1	1	10	37	
7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	3	3	2	1	14	2	1	1	1	1	1	1	1	9	37	
8	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	2	2	2	2	1	14	3	1	1	1	1	2	2	1	12	41	
9	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	3	2	1	13	2	1	1	1	1	1	1	1	9	37	
10	1	1	1	1	2	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	2	1	1	2	1	11	2	1	2	1	1	1	1	1	10	37	
11	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	1	1	10	1	2	1	1	1	2	1	1	10	35	
12	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	9	2	1	1	2	3	3	2	1	15	2	1	1	1	1	1	2	1	10	42	
13	2	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	2	1	10	1	1	1	1	2	2	3	2	13	2	1	2	1	1	1	1	1	1	10	42
14	1	1	2	1	1	1	1	8	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	2	4	3	3	1	16	3	1	1	1	1	1	1	1	1	10	43
15	2	1	2	1	1	1	1	9	2	1	1	2	3	1	1	11	1	1	1	1	4	3	2	2	15	3	1	1	1	2	1	1	1	1	11	46
16	2	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	3	1	2	11	3	1	1	1	3	2	2	1	14	2	1	1	1	1	1	1	1	9	44	
17	2	3	1	2	2	2	2	14	2	3	3	2	2	1	2	15	2	2	1	1	2	2	3	1	14	3	1	1	1	1	2	2	1	12	55	
18	3	2	3	2	3	3	3	19	3	2	2	2	2	1	2	14	2	3	3	2	2	2	2	1	17	3	1	1	1	1	1	1	2	11	61	
19	2	2	2	3	3	2	2	16	2	3	2	2	3	1	2	15	3	2	3	2	2	2	2	1	17	2	1	2	1	1	1	1	2	11	59	
20	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	2	3	2	18	2	2	3	2	2	2	2	1	16	2	2	2	1	1	1	1	1	1	11	63
21	2	2	1	2	3	2	2	14	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	2	2	1	1	1	2	16	1	1	1	2	1	1	1	2	10	60	
22	3	3	2	2	2	3	2	17	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	3	3	2	1	1	3	17	1	2	1	1	1	1	1	3	11	64	
23	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	2	2	1	1	2	2	16	2	3	2	3	3	3	2	2	20	68	
24	3	3	2	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	3	2	1	2	1	3	16	1	2	2	2	2	2	2	3	16	69	
25	1	1	2	2	3	2	3	14	3	3	2	2	3	2	2	17	2	3	3	4	3	3	2	2	22	2	3	3	2	3	3	3	3	22	75	
26	1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	2	3	2	2	3	16	2	3	4	3	2	2	3	2	21	2	3	2	2	2	3	3	3	20	68	

27	3	3	2	2	3	3	2	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	3	3	4	3	3	2	23	3	3	3	3	2	3	2	2	21	82	
28	2	2	3	2	3	2	2	16	2	3	3	3	2	2	2	17	2	3	3	2	4	3	2	2	21	3	3	2	2	3	2	2	2	19	73	
29	4	3	3	3	3	3	3	22	2	3	2	2	3	2	2	16	2	3	2	2	3	2	2	3	19	2	3	2	3	2	3	4	3	22	79	
30	4	3	2	3	3	2	2	19	3	2	2	2	3	2	2	16	3	2	2	2	2	2	3	2	18	3	3	2	3	2	2	2	2	19	72	
31	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	4	3	2	1	2	17	2	3	2	1	2	2	2	2	16	3	3	2	3	3	3	2	3	22	72	
32	2	2	3	3	3	2	3	18	2	2	2	2	3	2	3	16	3	2	2	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	3	2	17	69	
33	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	2	4	2	2	2	3	20	2	2	3	3	3	2	3	2	20	73	
34	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	2	5	3	4	21	4	2	3	2	3	3	4	2	23	2	2	3	2	2	3	3	3	20	78	
35	2	2	2	2	2	3	3	16	3	2	3	3	5	4	4	24	3	2	2	2	4	4	3	3	23	3	5	4	5	3	4	3	2	29	92	
36	3	3	4	2	2	3	2	19	2	3	3	3	5	3	4	23	4	2	2	2	3	2	3	3	21	3	5	3	2	3	4	4	2	26	89	
37	4	4	3	3	5	4	5	28	3	4	3	4	5	4	3	26	3	5	3	3	5	4	3	3	29	3	4	4	2	3	3	4	3	26	109	
38	3	2	3	3	5	3	2	21	3	4	4	3	4	3	3	24	3	5	4	5	5	5	3	2	32	4	4	4	4	4	5	4	2	31	108	
39	5	4	3	3	4	4	2	25	3	3	4	3	5	2	3	23	3	5	5	4	4	3	4	3	31	3	4	3	3	3	3	3	25	104		
40	5	5	3	4	4	4	4	29	4	5	4	5	3	3	4	28	4	4	4	5	4	3	4	2	30	3	3	3	4	4	3	3	2	25	112	
41	4	3	4	3	4	3	3	24	3	3	3	4	4	4	3	24	3	4	5	4	3	3	3	5	30	3	3	3	4	3	4	4	3	27	105	
42	4	3	4	3	3	3	4	24	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	4	5	4	3	3	2	28	4	4	4	4	3	4	3	3	29	106	
43	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	5	4	3	3	2	29	4	5	4	3	4	5	5	3	33	110	
44	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	3	4	4	4	4	26	4	5	4	4	1	1	1	4	24	1	2	1	1	1	1	1	4	12	88	
45	4	3	3	4	5	4	3	26	4	5	5	4	4	5	5	32	5	4	5	5	1	1	1	3	25	1	1	1	1	1	1	1	2	3	11	94
46	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1	1	9	33	
47	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	2	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	9	34	
48	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	1	1	2	10	1	1	2	1	1	2	1	1	10	35	
49	2	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	34	
50	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9	34	
51	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	2	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	1	1	1	9	35	
52	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	1	9	34	
53	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	3	9	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	1	4	13	39	

Variable: Desempeño Docente

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																																	
ENCUESTA	D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE									D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								D3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN						D4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						TV2			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	/2_D	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	/2_D	I17	I18	I19	I20	I21	I22	/2_D	I23	I24	I25	I26		I27	I28	/2_D
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	2	3	2	3	2	16	1	2	2	2	1	1	9	3	4	4	4	4	3	22	55
2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	2	1	7	3	4	5	4	3	4	23	48
3	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	2	1	3	11	2	1	1	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	7	34
4	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	1	2	10	2	1	1	1	3	3	11	1	1	1	1	1	1	6	36
5	1	1	1	1	2	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	2	1	7	36
6	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	2	1	1	2	3	10	1	1	2	1	1	1	7	35
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	3	10	2	1	1	1	2	2	9	2	2	3	2	3	3	15	42
8	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	2	3	2	3	2	13	1	1	2	2	2	2	10	41
9	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	2	3	9	2	2	3	3	2	3	15	43
10	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	9	3	2	3	2	2	2	14	41
11	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	3	2	9	3	3	3	3	3	2	17	45
12	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	1	2	10	1	2	1	1	3	3	11	2	3	3	2	2	3	15	45
13	2	2	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	2	1	1	2	3	12	2	2	1	1	2	2	10	2	2	3	2	3	2	14	47
14	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	1	2	1	1	2	1	3	12	1	1	2	1	3	3	11	3	3	3	2	3	2	16	49
15	2	1	2	1	1	1	2	1	11	1	1	2	1	1	2	1	2	11	2	1	2	1	2	2	10	2	3	3	2	3	3	16	48
16	2	1	1	1	2	1	1	1	10	2	1	1	1	1	2	1	3	12	2	1	1	1	5	3	13	2	2	2	2	2	2	12	47
17	2	3	1	2	2	2	2	3	17	2	2	2	3	3	2	1	3	18	2	3	1	2	2	3	13	2	2	2	3	3	3	15	63
18	3	2	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	2	2	2	1	2	18	3	2	3	2	2	3	15	4	2	2	3	2	2	15	69
19	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	3	2	2	1	2	16	2	2	2	3	4	4	17	3	3	5	4	5	3	23	74
20	3	3	2	2	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	2	2	3	3	16	3	3	5	3	2	3	19	78
21	2	2	1	2	2	2	3	3	17	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2	2	1	2	4	4	15	1	1	1	2	1	1	7	61
22	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	2	2	4	3	17	1	1	1	1	1	1	6	66
23	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	3	4	3	16	1	1	2	3	3	3	13	63	
24	3	3	2	2	3	2	2	3	20	3	2	2	3	3	3	3	4	23	3	3	2	2	3	4	17	1	1	2	2	2	2	10	70
25	1	1	2	2	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	2	3	20	1	1	2	2	1	1	8	1	1	3	2	3	3	13	58
26	1	2	1	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	2	1	16	1	2	1	1	1	1	7	1	1	2	2	2	3	11	47

27	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	1	21	3	3	2	2	2	1	13	1	1	2	3	2	3	12	67	
28	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	3	3	2	1	18	2	2	3	2	1	1	11	1	1	2	2	3	2	11	58
29	4	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	2	2	2	1	18	4	3	3	3	1	1	15	1	1	1	3	2	3	11	68
30	4	3	2	3	2	2	3	2	21	2	2	3	2	2	2	2	2	17	4	3	2	3	1	1	14	1	1	2	3	2	2	11	63
31	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	3	2	3	4	3	1	1	19	3	2	2	2	1	1	11	1	2	2	3	3	3	14	63
32	2	2	3	3	2	3	2	2	19	2	3	2	2	2	2	2	1	16	2	2	3	3	1	1	12	2	1	3	2	2	2	12	59
33	2	2	2	3	2	3	3	3	20	2	3	3	3	2	2	2	1	18	2	2	2	3	2	1	12	1	1	4	3	3	2	14	64
34	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	3	1	17	2	2	2	2	1	1	10	1	1	3	2	2	3	12	55
35	2	2	2	2	3	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	4	2	23	2	2	2	2	2	1	11	1	2	4	5	3	4	19	72
36	3	3	4	2	3	2	2	3	22	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	4	2	1	1	14	1	2	3	2	3	4	15	72
37	4	4	3	3	4	5	3	4	30	4	5	3	4	3	4	4	3	30	4	4	3	3	1	1	16	1	2	2	2	3	3	13	89
38	3	2	3	3	3	2	3	4	23	3	2	3	4	4	3	3	3	25	3	2	3	3	1	1	13	1	2	3	4	4	5	19	80
39	5	4	3	3	4	2	3	3	27	4	2	3	3	4	3	2	2	23	5	4	3	3	1	1	17	3	2	4	3	3	3	18	85
40	5	5	3	4	4	4	4	5	34	4	4	4	5	4	5	3	2	31	5	5	3	4	1	1	19	3	3	3	4	4	3	20	104
41	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	3	4	3	1	1	16	3	2	4	4	3	4	20	89
42	4	3	4	3	3	4	4	3	28	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	7	2	3	4	4	3	4	20	64
43	3	3	3	3	3	4	3	4	26	1	1	1	1	2	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	3	2	5	3	4	5	22	64
44	4	3	3	4	4	4	3	4	29	1	2	1	1	1	1	1	3	11	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	55
45	4	3	3	4	4	3	4	5	30	1	1	1	1	1	2	1	3	11	2	1	1	1	1	1	7	2	3	1	1	1	1	9	57
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	1	1	2	3	15	1	1	1	2	1	1	7	3	3	1	2	1	1	11	41
47	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	3	10	2	2	1	1	1	2	9	2	2	1	1	1	1	8	35
48	1	1	1	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	4	11	1	2	1	1	1	2	8	2	2	1	1	1	2	9	37
49	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	4	4	1	1	1	4	17	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	1	8	41
50	1	1	1	1	2	1	1	2	10	2	1	4	4	1	1	3	4	20	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	43
51	1	2	1	1	1	1	1	1	9	2	3	1	1	2	2	2	3	16	3	3	3	2	2	1	14	2	3	1	1	1	1	9	48
52	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	2	1	1	2	3	3	3	18	2	2	2	2	1	1	10	2	2	1	2	1	1	9	45
53	1	1	1	2	1	1	1	1	9	3	2	1	1	3	3	3	4	20	2	3	3	3	1	1	13	3	4	1	1	1	1	11	53



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es ESPINOZA MURILLO MARTHA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERRE ANTON CARLOS ALBERTO DNI: 40991682 ORCID: 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 18- 01-2023 10:16:04

Código documento Trilce: TRI - 0522162