



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Gestión educacional, habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Educación

AUTOR:

Urbano Niño, Rogelio Elias (orcid.org/0000-0002-9978-3257)

ASESORES:

Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesus (orcid.org/0000-0002-2040-6716)

Dra. Bejarano Alvarez Patricia Monica (orcid.org/0000-0003-3059-6258)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional, por darme la oportunidad de ser.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su comprensión, a la universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir avanzando, y de forma especial un agradecimiento al Dr. Randall por su sabiduría y paciencia en el asesoramiento de la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
Figura 1:	15
Figura 2:	17
Figura 3:	19
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.	21
Variable 1	21
3.3. Población, muestra y muestreo.	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de los datos.	23
Tabla 1	24
Tabla 2	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Análisis de datos.	25
3.7. Aspectos éticos.	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTA	43
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

	PÁG.
Tabla 1 Validación por juicio de expertos	24
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	24
Tabla 3 Niveles de la variable Gestión Educacional con sus dimensiones	26
Tabla 4 Niveles de la variable Habilidades Directivas con sus dimensiones	27
Tabla 5 Niveles de la variable Desempeño Docente con sus dimensiones	28
Tabla 6 Información de ajuste de los modelos	29
Tabla 7 Bondad de ajuste	29
Tabla 8 Pseudo R cuadrado	30
Tabla 9 Estimaciones de parámetros respecto a preparación para el Apren.	30
Tabla 10 Pseudo R cuadrado	31
Tabla 11 Estimaciones de parámetros respecto a preparación para el Apren.	32
Tabla 12 Pseudo R cuadrado	32
Tabla 13 Estimaciones de parámetros respecto a enseñanza para el Apren.	33

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Gestión educacional, dimensiones e indicadores	15
Figura 2 Variable Habilidades directivas, dimensiones e indicadores	17
Figura 3 Desempeño docente, dimensiones e indicadores	19
Figura 4 Niveles de la variable Gestión Educacional con sus dimensiones	26
Figura 5 Niveles de la variable Habilidades Directivas con sus dimensiones	27
Figura 6 Niveles de la variable Desempeño Docente con sus dimensiones	28

RESUMEN

El presente estudio fue realizado acerca la influencia de la gestión educacional y habilidades directivas en el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Quisqui de la región Huánuco en el año 2023, una investigación cuantitativa de tipo aplicada, con diseño explicativo causal. La muestra fue docente de un total de tres instituciones educativas. Se realizó el análisis de los resultados del nivel de la gestión educacional, las habilidades directivas con el desempeño de los docentes. El recojo de datos se realizó a través de cuestionarios para la gestión educacional y habilidades directivas respectivamente, las que fueron validadas por juicio de expertos y la confiabilidad con la aplicación del alfa de Cronbach; en cuanto el desempeño docente se usó el instrumento rubricas de observación en aula y una ficha de observación, ambas validadas por el Ministerio de Educación (MINEDU) que son usadas oficialmente en la evaluación de los docentes. La prueba de hipótesis estadística de regresión logística ordinal, dicho análisis permitió determinar que existe influencia entre la gestión educacional, habilidades directivas y el desempeño docente.

Palabras clave: Gestión educacional, habilidades directivas, desempeño docente.

ABSTRACT

The present study was carried out on the influence of educational management and managerial skills on teaching performance in educational institutions of the Quisqui district of the Huánuco region in the year 2023, quantitative research of the applied type, with a causal explanatory design. The sample was a teacher from a total of three educational institutions. The analysis of the results of the level of educational management, management skills with the performance of teachers was carried out. The data collection was carried out through questionnaires for educational management and managerial skills respectively, which were validated by expert judgment and reliability with the application of Cronbach's alpha; Regarding teacher performance, the classroom observation rubric instrument and an observation sheet were used, both validated by the Ministry of Education (MINEDU), which are officially used in teacher evaluation. The ordinal logistic regression statistical hypothesis test, said analysis allowed us to determine that there is an influence between educational management, management skills and teacher performance.

Keywords: ICT resources, evaluation - feedback.

I. INTRODUCCIÓN

La problemática educativa del Perú, bajo un contexto de post pandemia, sigue siendo uno de los aspectos más resaltantes en el análisis del desarrollo nacional, esto se ha observado a través de los múltiples eventos evaluativos tanto nacionales como internacionales como indicó (Guadalupe, 2015), debido a la necesidad de tener un sistema que pueda recoger información el Ministerio de Educación del Perú crea un sistema evaluativo nacional donde las primeras aplicaciones fueron muestrales y luego de la coordinación con UNESCO se realizaron las pruebas PISA;(Solano Dávila et al., 2021), identificaron los niveles logrados por los estudiantes por departamentos a nivel nacional en el Perú en el año 2018, confirmando la existencia de relación espacial entre resultados de matemática y lectura; en cuanto a la función de los docentes y directivos y la influencia en los resultados evaluativos; (Alfaro Astorima, 2022) sobre la actuación de los directivos, estos no influyen en los resultados, al contrario el rol de los docentes si tiene influencia positiva.

Los resultados encontraron evidencias de brechas en equidad asociadas al sexo, tipo de gestión(privada o estatal) y ámbito geográfico de aplicación si es urbana o rural (Guadalupe et al., 2015); es evidente en el Perú las diferencias en cuanto al acceso a un servicio educativo de calidad entre instituciones de zonas urbanas y rurales, y con ello también la brecha de resultados (Cuenca & Urrutia, 2019); la pandemia COVID 19 acentúo las brechas en cuanto al acceso virtual a clases por los estudiantes, y, se evidencia las debilidades en competencias digitales de docentes (Anaya Figueroa et al., 2021), implicando una necesidad de fortalecimiento de capacidades digitales de los maestros, ya que dos de cada 3 profesores tienen debilidades para incluirlos en la didáctica de su área (Rodríguez Martínez, 2021).

En la región Huánuco respecto a ECE 2016 se evidencia 46,4% de segundo grado y 31,4% de cuarto grado en nivel satisfactorio, ECE 2018, 37,8% en segundo grado y 34,8 % en cuarto grado logran en lectura; en referencia a los niveles de lectura en los docentes el 44.5% en Huánuco se encuentran debajo del nivel 1, 16.2% en nivel 1 (Miraval Trinidad, 2019); siendo la problemática de lectura en docentes y estudiantes, el rol del directivo y el tipo de gestión, así como el desempeño de los

profesores tienen influencia positiva en los resultados de lectura de los educandos (Condori Ojeda, 2020).

La actuación docente en aula resulta influyente en los resultados de las evaluaciones tomadas en la ECE, así mismo el desempeño del director en cuanto a su gestión educacional, este, no influye en los resultados evaluativos (Alfaro Astorima, 2022) ante ello muchos estudios indican la importancia de considerar los diferentes factores y procesos propios del sistema educativo peruano que influyen en los escolares (Rojas, 2018), respecto a ello (Mendoza, 2018) indica la importancia del trabajo colegiado para organizar y planificar estrategias metodológicas que orienten el progreso en la comprensión lectora, incidiendo en la importancia de la gestión y la guía de los directivos como principal eje del trabajo colegiado buscando mejorar los aprendizajes, la relación entre la aplicación del marco directivo y el logro de aprendizajes es mínima (Temoche, 2021), debido a la intervención de variables extrañas cómo es la poca intervención de los padres y/o apoderados, el desempeño de los docentes y las habilidades directivas por lo que se considera importante tener en cuenta otras variables que forman parte del logro de los aprendizajes.

Rivera, E. (2019), encuentra una correspondencia muy importante entre gestión educativa y el desempeño docente; efectivamente teniendo en consideración de que la variable gestión educativa que abarca en sus dimensiones el aspecto organizacional, pedagógico, administrativo así como el comunitario, realmente invoca un trabajo que exige el liderazgo efectivo que está estrechamente relacionado a las habilidades y competencias del director; (Alfaro Astorima, 2022) menciona que el desempeño del director no muestra influencia en los resultados de las ECE, sin embargo el desempeño del docente sí resulta influyente en el área de matemática, (Quispe Calla, 2016), sobre las habilidades del directivo y la relación con el clima organizacional encuentra una relación altamente significativa en cuanto estas dos variables. De parte del estado se formula textos herramientas para guiar las competencias docentes y directivas (MINEDU, 2018). que busca ser la alternativa al desempeño del magisterio peruano, especialmente en su identidad y desarrollo profesional con ayuda del liderazgo directivo escolar con una gestión concentrada en la consecución de los aprendizajes.

El MINEDU (2016), asume políticas que incluyen la reformulación de los procedimientos de gestión, que, tradicionalmente estaban orientadas a lo administrativo, es decir, una gestión burocrática, donde se priorizaba lo administrativo, antes que lo pedagógico; se confirma la conexión entre los procesos pedagógicos y el desempeño docente (Quispe-Pareja, 2020) debido a una eficaz gestión escolar; es importante el modelo adoptado por el estado peruano, es decir el basado en competencias, es imprescindible una gestión estratégica, el liderazgo y competencias técnicas específicas (Giménez Giubbani, 2016)

A nivel internacional es interesante la experiencia chilena, en donde el aspecto evaluativo del desempeño de los profesores, se fundamenta en el Marco para la buena enseñanza (MINEDUC, 2008) documento orientador del desempeño profesional en base a cuatro dominios competenciales. Gajardo, L. et al. (2020) en un estudio sobre 50 países de América y Europa menciona que es altamente estratégico la formación de los docentes y otorga bastante relevancia a la evaluación que se realiza en el caso de Finlandia o Francia dónde se da alta prioridad al docente y su autonomía; al respecto sobre el caso de México (Lima et al., 2021) menciona que se requiere directivos competentes que promuevan la integración entre todos los profesionales comprometidos en su formación, recomendando la priorización de la preparación de los directivos mediante un trabajo en redes escolares.

A nivel nacional Alfaro, E. (2022) resalta la influencia del desempeño de los maestros en las conclusiones de las evaluaciones censales (ECE) en el área de matemática. Giménez, A. (2016) resalta el rol de una gestión basada en competencias, el desempeño directivo debe estar menos centrado en la parte administrativa y documentaria a exigencias de las unidades descentralizadas del Ministerio de Educación, razón por la que aún se posterga el liderazgo pedagógico.

A nivel local existe una coincidencia con las características nacionales, es decir a nivel de las entidades escolares del distrito de Quisqui, en la provincia y departamento de Huánuco se desconoce el grado de contribución e intervención de una gestión educacional sobre las actuaciones en el desempeño docente, de la misma forma si las habilidades del directivo influyen o tienen relación alguna con

las actuaciones del profesor en aula (desempeño o competencias del docente), tanto en la organización y planificación de los aprendizajes, la ejecución de sesiones y orientación a los estudiante, así como la interacción y comunicación con los integrantes de la entidad, desde luego también a su desarrollo profesional y actualización; teniendo conocimiento si, de los bajos resultados en las evaluaciones censales de los últimos años; en cuanto a las habilidades directivas se sistematizaron y acomodaron en lo que hoy se denomina Marco del buen desempeño directivo que incluye a la “Gestión de las condiciones para el aprendizaje”(MINEDU, 2014, p. 34). en sus actividades de planificación estratégica, el manejo del clima institucional, las acciones de soporte y apoyo, la gestión económica-financiera, gestión de riesgos, el liderazgo y la transparencia, si es que se desarrolla de forma efectiva o no, más aún al existir directivos no capacitados; además en cuanto a lo que se denomina “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”(MINEDU, 2014, p. 34). donde se aprecia un débil monitoreo y acompañamiento, escasa capacitación en planificación curricular, inadecuada gestión evaluativa y uso de instrumentos.

Se puede observar que las entidades educacionales del distrito de Quisqui se realiza un gestión educacional de forma moderada debido a que la gestión institucional obtuvo débiles resultados ECE, un planeamiento básico en cuanto a la gestión pedagógica con el acompañamiento, monitoreo y la supervisión ejecutada solo en instituciones con directores sin aula a cargo; respecto a las actividades de la gestión administrativas se debe lidiar con las condiciones inadecuadas para el aprendizaje, instituciones sin servicios básicos(agua potable y desagüe), una calendarización estrecha a lo dispuesto por el ministerio, la matrícula escolar sin condicionamientos que fomenta la irresponsabilidad de los padres, el control de las asistencias del personal docente, de administrativos y estudiantes parametrado a las normas, el uso de los pocos materiales educativos; así como también la gestión comunitaria, con escasa intervención de padres de familia y/o apoderados; un clima institucional moderado, una convivencia escolar adecuada y una inexistencia de las redes de apoyo debido a su desaparición por decisión política del gobierno regional. Todos los aspectos mencionados que nivel de influencia tienen sobre el desempeño de los docentes, el cual según el Marco del Desempeño considera dos dimensiones a decir: preparación para el aprendizaje,

sobre la planificación curricular, el conocimiento didáctico del área con sus procesos pedagógicos y el conocimiento disciplinar; y, la dimensión enseñanza para el aprendizaje, que representa al desempeño en aula.

Bajo ese sentido se plantea el problema general ¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023?. Así mismo se plantean los problemas específicos: ¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con la preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Quisqui -2023?

La importancia de este estudio consiste en investigar la influencia de una gestión educacional y las habilidades directivas, entendidas estas últimas como una variedad de características competenciales de los profesores que ejercen la dirección de una escuela o colegio público dentro del ámbito educativo del distrito de Quisqui en Huánuco, en el desempeño docente en entidades educacionales del nivel secundario, esto a base de diversas investigaciones que se contrastarán con los resultados que se obtengan y luego realizar las discusiones y recomendaciones correspondientes, de esta manera se tendría una visión más clara de la significancia de una gestión educacional y las habilidades directivas y cual de ellas tiene mayor influencia en el trabajo de los profesores.

La presente investigación se justifica de forma epistemológica, porque parte de un paradigma positivista que permite generar conocimiento en base a evidencias empíricas por medio del método científico, tiene un enfoque cuantitativo pues se usaran instrumentos confiables y válidos para el recojo de datos, así mismo una metodología deductiva a partir del procesamiento estadístico y matemático de los resultados.

La justificación teórica se basa en la utilización de los aportes teóricos de diferentes estudios de investigación, artículos de revistas especializadas sobre la gestión educacional, las habilidades o competencias del directivo y el actuar o desenvolvimiento de los docentes. En cuanto a una justificación práctica se da porque existe un dilema sobre que variables tienen alta relevancia en las actuaciones del docente en el aula y estos sobre el servicio educativo que se otorga a los alumnos a partir de una gestión educacional y las habilidades del directivo,

empero se tiene conocimiento de que una gestión educativa eficiente con el liderazgo del directivo que demuestra habilidades que promuevan la eficacia del alcance de objetivos y metas de la entidad, mejoraría el desempeño de los docentes. La justificación social se enmarca dentro del mejoramiento de la calidad en el servicio educacional otorgado a los educandos del distrito, quienes son beneficiarios del trabajo realizado por los docentes bajo una gestión educativa liderada por los directivos competentes y por tanto fomentando una cultura de eficacia en la gestión educativa. La justificación metodológica corresponde a la aplicación de instrumentos para recoger datos, como el cuestionario, a las variables considerando sus dimensiones e indicadores, con la finalidad de medir y procesar los datos mediante el uso de programas informáticos que este caso serán el SPSS y MS Excel, que demostrarán los resultados obtenidos a partir de los cuales se realizarán las discusiones, recomendaciones y conclusiones respectivas.

El objetivo general es determinar cómo influye la gestión educativa, habilidades directivas con el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui 2023; nuestros objetivos específicos son determinar la influencia de la gestión educativa, habilidades directivas con la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje, de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Quisqui -2023.

La hipótesis general: existe una influencia significativa entre la gestión educativa, habilidades directivas y el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui 2023; las hipótesis específicas son: existiría una influencia significativa entre la gestión educativa, habilidades directivas y la preparación para el aprendizaje; y, existiría una influencia significativa entre la gestión educativa, habilidades directivas y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Quisqui -2023.

II. MARCO TEÓRICO

En Guayas, Ecuador; Chichanda (2021), en un estudio que tuvo como objetivo el de establecer y determinar: la implicancia de la dirección en las acciones de los docentes en la entidad “Tomás Guerra Cortez”, en Ecuador el año 2019; pudo obtener en sus resultados que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,488 el cual demuestra que hubo una relación positiva de nivel medio con una significación bilateral de 0,000 lo que confirma la premisa del estudio; teniendo como principal conclusión de que se encuentra “una relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente”, planteando la necesidad de una formulación de un plan de gestión que incluya el rendimiento laboral de los profesores y administrativos para la mejora de la educación.

Giler (2020), en un estudio investigativo ejecutado en la ciudad de Guayaquil en Ecuador, teniendo como objetivo precisar la conexión entre la gestión educativa y el desempeño de los profesores, logrando como resultado en el coeficiente de correlación entre las variables igual a 0,611, una significancia bilateral de 0,01 en las dos variables; el autor concluye que, se encuentra una correspondencia muy importante entre ambas variables.

Cabarcas & Contreras (2019), en una investigación donde el objetivo general consistía en analizar la evaluación del trabajo de los profesores que se encuentran en un régimen laboral denominado decreto 1278 y el nivel de calidad del servicio en el nivel primaria de Barranquilla; consiguiendo como resultados una correlación positiva baja con $r=0,002$ no siendo estadísticamente significativa : $p= 0,55$; y se obtuvo como conclusión de que los profesores obtuvieron calificaciones superiores en la evaluación de sus actividades docente, sin embargo estas no tuvieron influencia positiva en el resultado del rendimiento escolar.

Cáceres (2018), en un estudio realizado en Bolivia respecto al estilo de liderazgo directivo y la motivación de los profesores, estudio que tuvo como objetivo general el de determinar el efecto del liderazgo directivo en la motivación de los docentes, llegando a obtener como resultados según el análisis de correlación de 0,85 que indica la existencia de relación; llegándose a obtener como **conclusión:** que el estilo de liderazgo influye en el nivel de motivación laboral de los docentes.

Portocarrero (2022), realizó un estudio de investigación teniendo como objetivo principal el de: definir la relación entre la gestión directiva y el nivel de desempeño de los profesores en entidades educacionales del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna 2021; llegando a obtener los siguientes resultados: en la variable Gestión educativa el 77,05% se ubica en el nivel superior, 21,31% en el nivel medio y 1,64% en un nivel inferior, mientras en la variable desempeño docente en nivel superior está en el 57,89%, en el nivel medio 42,11% y en el nivel inferior 0%, en cuanto al cruce de variables, en Chi cuadrado = 3,431, $p < 0,05$, aceptándose la hipótesis nula; llegándose a la conclusión: la no existencia significativa entre la variable gestión directiva y el desempeño docente”(Portocarrero, 2020, p.65).

Muñoz (2020), en un estudio ejecutado en Lima, tuvo como objetivo encontrar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño de los docentes en una entidad educacional (Muñoz, 2020). De donde se obtuvo como resultados en el coeficiente de correlación de Spearman = 0,762, significancia $p=0,000 < 0.05$, se llega a la conclusión que las habilidades directivas y el desempeño docente tienen una correlación alta y significativa.

Choque (2019), en su investigación realizado en la IE “San Carlos” en Puno, donde plantea como objetivo: “determinar la relación entre las variables gestión educativa, la cultura organizacional y el desempeño de los docentes” (Choque, 2019, p.68). Donde se logra conseguir los resultados de la correlación entre las variables $P=0.011 < 0.05$, $r= 0.326$, al 95% de confianza; obteniendo como conclusión: “existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables gestión educativa y desempeño docente”.

Berrninzon & Villacorta (2018), en la investigación realizada en el distrito de Belén en Trujillo, donde tuvo como objetivo principal: “determinar el nivel de la relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la institución educativa N° 60138 del distrito de Belén” (Berrninzon, 2018, p.68). Del cual se obtuvo como resultados que en gestión directiva de forma agrupada en regular: 95,8%, eficiente: 4,2% y en desempeño docente satisfactorio: 16.7%, destacado 83%, y, en la relación entre las variables se encontró que el 79,2% indican que la gestión es regular, sobre la distribución de la Chi cuadrada es de $X^2=3,841$, el puntaje es

$\chi^2_c=0.209$, $\chi^2_c=0,209 < \chi^2_t=3,841$; finalmente concluyeron: “no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente”.

Becerra (2018), en una investigación realizada en san Pedro de Lloc que tuvo como objetivo de estudio: “determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa del nivel secundario José Rázuri” (Becerra, 2018, p. 68). Donde llega a obtener como principales resultados que el 62.5% de directivos obtienen un nivel bueno en habilidades directivas, un 80% en nivel alto del desempeño docente, en cuanto a la correlación de R de Spearman entre habilidades directivas y desempeño docente se tiene el coeficiente de correlación (R) es 0,493 con significancia de 0,001 y valor de N igual a 40; llegando a la conclusión que: “existe una alta relación entre habilidades directivas y el desempeño de los docentes , las habilidades directivas de los directivos se encuentra en nivel bueno, el desempeño de los docentes se encuentra en el nivel alto”.

Chávez & Olivos (2019), tuvieron como objetivo: “determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño en docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo” de Trujillo en el año 2018” (Chavez & Olivos, 2019, p.68). De la que obtuvieron como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman = 0,877, significancia $p=0,000$, $p < 0,05$; teniendo como principal conclusión que: “la gestión educativa se relaciona de forma significativa con el desempeño docente”.

En la ciudad de Huánuco, Soto (2019), el objetivo de estudio fue: “probar que existe correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 32043” (Soto, 2019, p. 68). Se encontró los siguientes resultados: el nivel de la variable habilidades directivas es de regular con 43,8% y deficiente con 31,2%, en la variable desempeño laboral docente es regular 50% y deficiente 37.5%, en cuanto a la correlación del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,952 es decir existe un grado muy alto de correlación entre las dos variables en estudio; además con un coeficiente de determinación de 0,887 que indica que el 88,7% de encuestados opina que el desempeño docente depende de las habilidades directivas; llegando a la conclusión: “existe un grado muy alto de correlación entre las habilidades directivas y el desempeño docente”.

Como referente teórico se toma la propuesta del Dr. Juan Delval de la Universidad Autónoma de Madrid, Delval, J. (2013) propone que la escuela debe buscar la felicidad y la autonomía de los estudiantes, para ello propone: una nueva organización de la escuela (escuela democrática.), cambio de contenidos(a partir de sus necesidades e intereses), metodología y la vinculación con el entorno(escuela abierta y vinculante); también se considera la propuesta de Antonio Bolívar: Bolívar, A. (2000), propone las escuelas que aprenden, una propuesta de participativa de la comunidad educativa en una gestión estratégica, prospectiva y reflexiva, también se considera las propuestas de Javier Murillo Torrecilla, quien a partir del estudio de mejoramiento de la eficacia escolar con estudios comparativos, propone un modelo para mejorar la eficacia escolar, resaltando el trabajo del directivo en conjunto con los docentes en la dimensionalidad escolar y del aula (Murillo Torrecilla, 2011).

La variable gestión educacional se refiere a la gestión educativa promovida por el Ministerio de Educación del Perú; la palabra gestión nace del mundo administrativo por lo general hacer referencia la administración, es decir, las actividades y procesos administrativos de planificación, organización, ejecución y control, conocido también como procesos administrativos. La gestión se basa en la relación de equipos de trabajo con las personas para conseguir resultados, se trata de promocionarlos y motivarlos; también se considera: unión de procesos del sistema educativo, se entiende como actividades ejecutadas por directivos que orientan amplitud de organizaciones educativas.(Pozner, 2000); la gestión administrativa como indica Chiavenato(2007) es la ejecución de actividades y procesos para lograr resultados de forma eficiente, considerando el uso adecuado de los medios y recursos.

Rubio (2017), indica sobre la gestión que se basa en la relación de equipos de trabajo con las personas para conseguir resultados, se trata de promocionarlos, motivarlos. Es por ello que la gestión escolar bajo el régimen o el enfoque por contenidos estaba orientada básicamente más ligado al aspecto administrativo y por ello la función que más implicaba era básicamente burocrática.

Según Chiavenato (2007) en cuanto a la gestión administrativa afirma que es la realización de actividades para lograr resultados eficientemente, considerando el

uso adecuado de los medios y recursos; respecto a estos procesos, más ligados a lo administrativo, tenía como eje, la supervisión, es decir, el control de la eficacia y cumplimiento de actividades; para (Munch, 2014) el control es una de las etapas de la administración para valorar los logros obtenidos en función a lo planificado, es una forma de evaluar los resultados para mejorar los procesos. Indica que para el control se debe establecer estándares, el recojo y medición de los resultados, la rectificación, el feedback. Esta forma de direccionar la gestión en las instituciones tuvo su giro al prevalecer y adaptarlo al enfoque por competencias, siendo la orientación principal en este caso al logro de los aprendizajes. Como indica (UNESCO, 2011) la gestión educacional tiene como intención ejecutar los fundamentos de la gestión en el ámbito educacional e interactúa en lo político, en lo práctico, complementando la parte administrativa con los aspectos pedagógicos, buscando servicios educacionales óptimos y centrada en el logro de aprendizajes. Según la UNESCO (2011), sobre Gestión Educativa manifiesta que es un nuevo enfoque de gestión de la escuela con prospectiva para mejorar el servicio educativo a través de una diversidad de procesos en el sistema educacional; es por ello que el ministerio de educación (MINEDU, 2014b) adopta este enfoque conocido como gestión concentrada en los aprendizajes, esta a su vez tienen como principal eje a los “compromisos de gestión escolar” (MINEDU, 2021, p.13). Sobre estos, el ministerio (MINEDU, 2014b) indicó que una gestión concentrada en la parte administrativa, debería girar hacia una gestión orientada hacia la consecución de los aprendizajes, es decir una gestión que prioriza bajo el liderazgo directivo lo pedagógico a través de acciones de gestión que aseguren el aprendizaje de los estudiantes, estos deben realizarse a través del cumplimiento de estos compromisos (MINEDU, 2021), que serán verificados a través de indicadores de los resultados que orientan las acciones de la escuela para ejecución de actividades que busquen la consecución de aprendizajes. La institución educativa al ser principalmente uno de las instancias de gestión descentralizada converge múltiples actividades que implican desde los ámbitos administrativos, pedagógicos, institucionales y relaciones comunitarias, es decir no culmina en las acciones netamente curriculares, académicas y de aula, en ella convergen diferentes tipos de acciones, que, sin embargo, abarcan a todos los actores educativos principalmente a docentes y directivos, en cuanto a su participación permanente.

Sobre este aspecto, UNESCO (2011), propone la gestión educacional dividida en dimensiones que denomina: institucional, referida a las formas de organización y estructura, las interacciones y la normativa vigente; administrativa, que corresponde al uso de los recursos de personal, económicos, materiales entre otros; pedagógica, que está orientado a los aspectos metodológicos, evaluación, didáctica, monitoreo, capacitación entre otros; comunitaria, en relación a sus formas de interactuar con la comunidad, padres de familia y organización de redes institucionales.

Como indica la Ley general de educación 28044 la IE es una comunidad de aprendizaje y busca mejorar las capacidades de toma de decisiones especialmente en lo pedagógico y administrativo, en coherencia para el logro de metas institucionales y el uso eficiente de los recursos disponibles, promoviendo la participación de la comunidad y paralelo a los objetivos del proyecto educativo regional y nacional.

Esta variable está conformada por las siguientes dimensiones: la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria; las que permitirán recoger información detallada y relevante sobre la gestión en las entidades educacionales del distrito de Quisqui.

Sobre la dimensión gestión institucional, es la que abarca la gestión estratégica de las entidades educativas según(MINEDU, 2014) en el manual de gestión escolar indica que en esta dimensión se basa en la planificación prospectiva y la construcción en equipos de los principales instrumentos documentales de la entidad: el PEI(Proyecto Educativo institucional), reglamento interno(RI), proyecto curricular de la institución(PCI), y PAT(plan anual de trabajo) que incluye todos los proyectos relevantes a ejecutarse. Esta dimensión tiene como indicadores a logros de aprendizaje, al respecto (Fernández Leandro et al., 2022) mencionan que los logros deben ser identificados a través de todo el proceso de las actividades educacionales en aula; estas mediciones a partir de la revisión sistemática de las evidencias en las actas de valuación de cada año por grado, y planeamiento institucional un indicador que hace referencia al sistema de planeamiento estratégico de la entidad a través de la gestación e instrumentalización de los principales documentos de gestión educacional (PEI, PAT, RI y PCI), los que

orientan y designan el camino a seguir como institución articulada con la realidad y las propuestas del gobierno local y regional.

La dimensión gestión pedagógica es un referente del desarrollo académico escolar en cumplimiento de lo programado en cada entidad educativa en seguimiento al currículo; al respecto el (MINEDU, 2016) presenta orientaciones técnicas, didácticas y curriculares para su desarrollo en las instancias educacionales, según el Manual de gestión para directores (UNESCO, 2011) la gestión pedagógica abarca la planificación, la evaluación, la ejecución de las acciones pedagógicas y el reforzamiento y actualización pedagógico-docente. Implica el cumplimiento del desempeño docente (MINEDU, 2018) donde se prioriza la organización para la planificación, la ejecución de estas actividades, la colaboración y apoyo en la gestión y el desenvolvimiento y avance profesional del docente, elevando su imagen e identidad. (MINEDU, 2018, p. 18). Esta dimensión consta de tres indicadores: acompañamiento pedagógico que según MINEDU(2018), es una estrategia de formación y fortalecimiento permanente a los docentes y que consta de acciones de actualización con acciones de asesoría personalizada, microtalleres, talleres y reuniones colegiadas; el indicador monitoreo, que consiste en el recojo de información sobre la actuación docente en el aula sobre las actividades de aprendizaje; y la supervisión, indicador que permite verificar el cumplimiento de las actividades didáctico – pedagógicas de los maestros en la escuela.

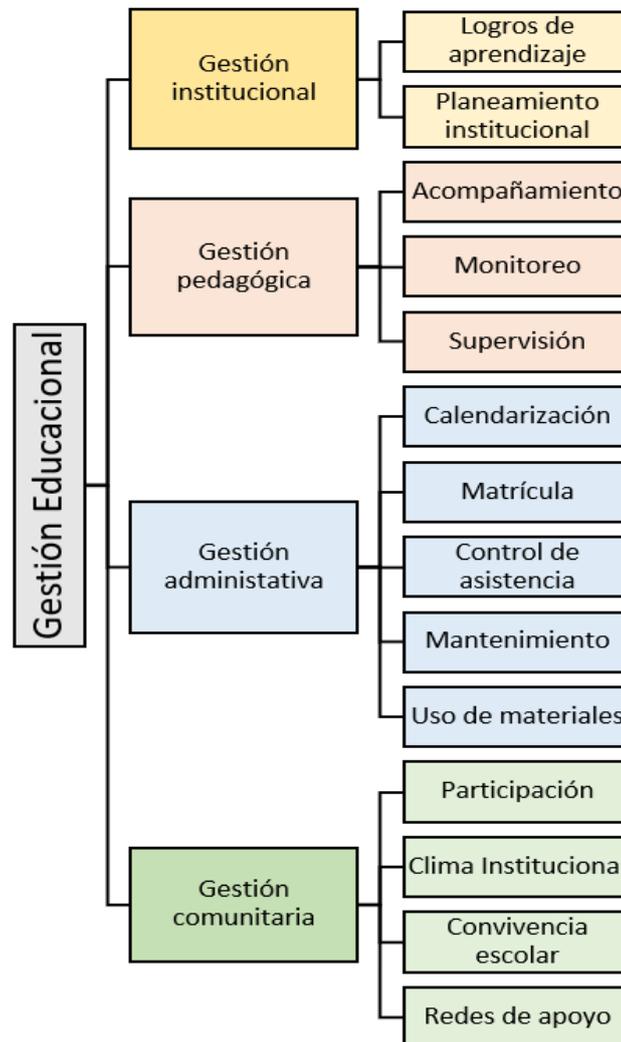
Referente a la dimensión gestión administrativa, esta se vincula con las actividades y procedimientos de soporte a la entidad, según (Minedu, 2016) está conformado por aquellas actividades que incluyen procesos básicos para el buen manejo y desarrollo de la entidad y que son la base para el desarrollo de las demás dimensiones(institucional y pedagógica especialmente) y a una buena convivencia escolar. Para efectos de este estudio se consideran cuatro indicadores: calendarización, un indicador que consiste en la organización consensuada y estratégica de las actividades cronogramadas para su ejecución; el indicador matrícula, que corresponde al registro oportuno de los estudiantes en el sistema informático SIAGIE, para que puedan continuar con sus estudios; el indicador control de asistencia, donde se verifica el cumplimiento de horarios de trabajo de

los trabajadores de la entidad; el indicador mantenimiento, que está relacionado al cuidado de la infraestructura; y el indicador uso de materiales que se refiere a los medios y materiales educativos usados en clases..

La dimensión gestión comunitaria, está relacionada al conjunto de acciones que incluyen a la comunidad educativa en general especialmente en cuanto a las acciones complementarias a la gestión escolar, la UNESCO (2011), indica que esta dimensión se refiere a las interrelaciones con el medio social y las instituciones y organismos de la comunidad, de la iglesia, municipalidad entre otros que pueden apoyar a la institución educativa con alianzas estratégicas o sin estas. Esta dimensión tiene cuatro indicadores: participación que está relacionado a la intervención, colaboración y compromiso de los profesores, administrativos, estudiantes y padres y/o apoderados en una diversidad de acciones programadas en la entidad; el indicador clima institucional referido a la buena convivencia en la escuela; el indicador convivencia escolar, que se basa en las interrelaciones en la comunidad educativa, y, el esfuerzo de mantenerlo en un óptimo estado; y el indicador redes de apoyo, el que considera las alianzas con entidades y organizaciones en búsqueda de la eficiencia de la gestión de la entidad, y, la prestación óptima del servicio educativo.

Figura 1:

Gestión educacional, dimensiones e indicadores.



Fuente: elaboración propia

Sobre la variable habilidades directivas conceptualmente (Whetten & Cameron, 2011) menciona Hanson(1986) que realizó un estudio a 40 empresas exitosas en los últimos 5 años (1980-1985) en Estados Unidos, encontró 5 factores influyentes: participación en el mercado, magnitud de bienes, tamaño de la empresa, rendimiento de la entidad y las competencias de los directivos en el manejo del personal; finalmente los resultados de su estudio mostraron que el factor habilidades del directivo era la más importante que los cuatro factores juntos; es decir el liderazgo y demás componentes de las habilidades del directivo son fundamentales para la entidad.

Según Puchol (2003), las habilidades directivas se basan principalmente en los factores: comunicación, especialmente en el uso de herramientas de comunicación interpersonal, la conducción de reuniones, la habilidad de entrevistar a los colaboradores, la expresión en público, la mediación y solución de conflictos, empatía y asertividad; el factor de toma de decisiones con creatividad y colaboración, y, el factor gestión que implica el liderazgo y la motivación del personal a cargo para el logro de metas en los diferentes proyectos.

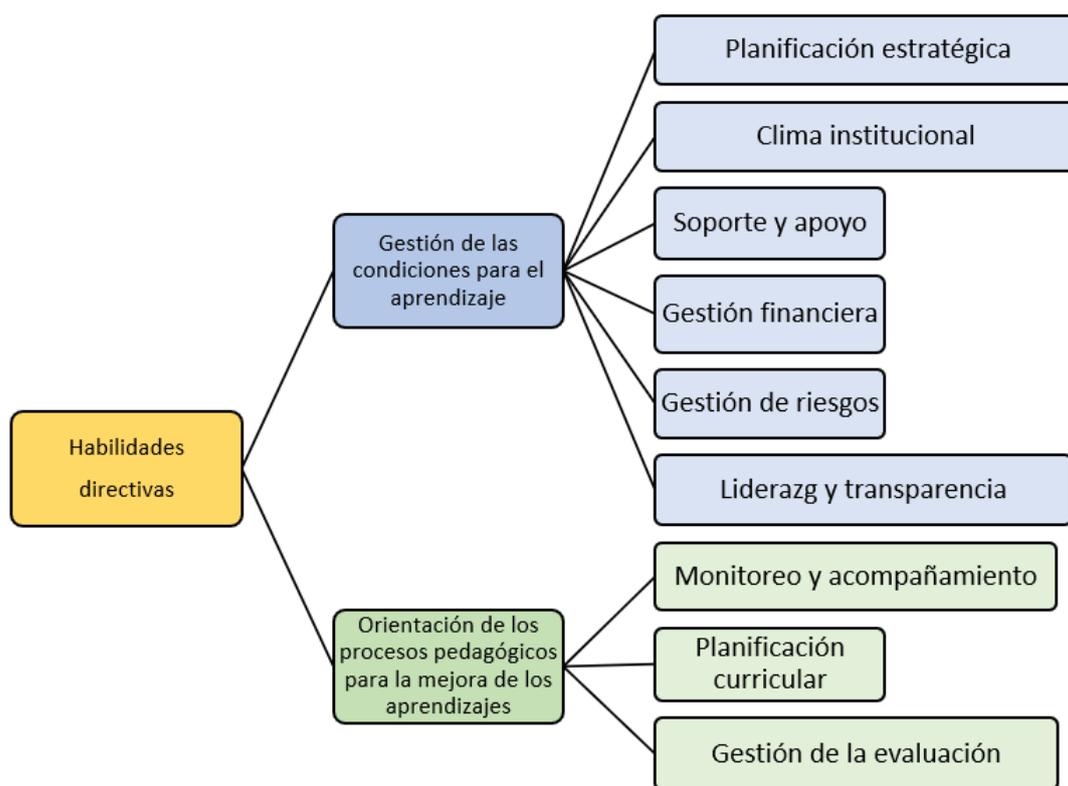
Para la operacionalización de esa variable (habilidades directivas) se usará las dimensiones llamadas dominios: “Gestión de las condiciones para el aprendizaje y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes” (MINEDU, 2014, p. 34). Dimensiones que posibilitan precisar detalladamente aspectos de la actuación de los directivos en las entidades educacionales del distrito de Quisqui.

Sobre la primera dimensión MINEDU (2014), indica que este dominio está conformada por las competencias y desempeños de los directivos que están orientadas a la reorganización de la escuela buscando el servicio educativo a través de una adecuada planificación, la participación de los padres y la búsqueda de una buena convivencia. En esta dimensión para efectos del estudio se consideran seis indicadores relacionados: planificación estratégica que se refiere a las habilidades de gestionar de forma prospectiva en el diagnóstico y realización de las principales herramientas documentarias de gestión de la institución; el indicador clima institucional que se refiere a la convivencia en la escuela, la gestión preventiva y solucionaria de conflictos y la instauración de un clima de trabajo idóneo; el indicador soporte y apoyo, relacionado al mantenimiento del local, uso de materiales educativos por los docentes y estudiantes y la gestión del tiempo; el indicador gestión financiera, que está relacionada al tratamiento de los recursos económicos; el indicador gestión de riesgos que se refiere a la prevención de accidentes y la actuación de la comunidad ante eventos catastróficos; el indicador liderazgo y transparencia, que abarca la organización, motivación y ejecución de acciones para la eficacia de resultados en metas comunes considerando la rendición de cuentas y actitud con transparencia en la gestión.

Así mismo en referencia a la segunda dimensión MINEDU (2014), menciona: al dominio donde el directivo orienta el desarrollo de los procedimientos de las acciones pedagógicas-didácticas, tomando esencialmente el acompañamiento. Esta dimensión cuenta con tres indicadores: monitoreo y acompañamiento, que consiste en el recojo de datos sobre el desempeño del trabajo de los docentes, y las estrategias de capacitación y asesoría para mejorar a los profesores en actividad; el indicador planificación curricular, referido a las acciones de organización y ejecución de planes y labores de aprendizaje contextualizados y pertinentes; y, el indicador gestión de la evaluación, y que abarca a todas las acciones de recojo de información de las actividades de aprendizaje y sus resultados de forma continua y sumativa.

Figura 2:

Variable Habilidades directivas, dimensiones e indicadores



Fuente: elaboración propia

Sobre a la variable desempeño docente se considera que las actuaciones de los profesionales docentes dentro del ámbito educativo vienen siendo evaluados en

concordancia con el enfoque por competencias, estos buscan referir a la preparación del docente en su desarrollo pedagógico-profesional. Según el MINEDU (2018), en referencia al Marco del desempeño docente indica que es un instrumento documental que orienta la instrucción, evaluación y práctica del desarrollo docente, en sus diversos ámbitos, en lo que estructuran en dominios que incluyen las competencias y sus respectivos desempeños. Cabe mencionar que los desempeños, denominado así en el marco, son una especie de indicadores de evaluación, es decir, una agrupación de características que nos permite observar y realizar la evaluación del cumplimiento de estos; el MINEDU, y las instancias descentralizadas como la DRE y UGEL son las encargadas de implementar las actividades y acciones de la evaluación de las actuaciones pedagógicas de los profesores en el aula (MINEDU, 2018). A través de la ejecución de las normas vigentes en educación, la acción evaluativa, que, busca observar su nivel de desarrollo a través de sus actuaciones en el aula (desempeños); a través de la Resolución Viceministerial N° 299-2019-MINEDU (RVM. N° 193-2019-MINEDU, 2020), aplica la norma para la evaluación de los maestros del nivel educativo primaria, estos se rigen en la aplicación de diversos instrumentos de evaluación que incluyen las rúbricas, que constituyen básicamente un proceso de observación de la actuación del profesor en aula; la aplicación de encuestas a las familias, con la finalidad de saber las opiniones y percepciones que ellos tienen sobre el trabajo de los profesores; la verificación documentaria y administrativa, así como entrevistas sobre el planeamiento curricular en la escuela.

Esta variable consta de dos dimensiones; según (MINEDU, 2018) estos son 4, pero para efectos del estudio se usa 2 de ellas: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, y, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, (MINEDU, 2018). Estas dimensiones sirven para definir y describir de forma precisa los ámbitos del ejercicio profesional del maestro en las entidades educacionales del distrito de Quisqui.

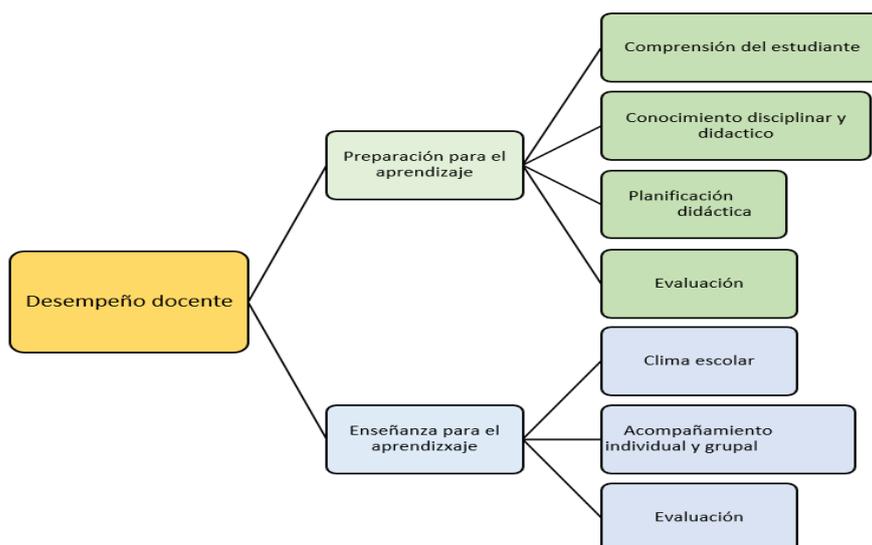
Sobre la dimensión “preparación para el aprendizaje”, en cuanto a esta dimensión según el MINEDU (2018), corresponde a la planificación de las clases, consta de 4 indicadores: comprensión del estudiante, que consiste en saber las características de los alumnos y enfoques pedagógicos relacionados al desarrollo del ser humano;

el indicador conocimiento disciplinar y didáctico que se refiere capacidad de organizar las actividades de clase en coherencia con la temática, el currículo nacional y las especificaciones propias de cada área; el indicador planificación didáctica, que se trata de la preparación pertinente de los planes de clase y sus componentes pedagógicos como didácticos, y el indicador: evaluación, que corresponde a la planificación adecuada de los procesos de recogida de información y sus instrumentos en las acciones correspondientes.

En cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje el MINEDU (2018), menciona que se trata de la conducción de los procesos didácticos en la ejecución de la enseñanza en el aula, considerando la diversidad, inclusión y un ambiente de relaciones entre la comunidad educativa adecuado para el aprendizaje de la mano de una correcta evaluación. Para efectos de este estudio se considera tres indicadores: clima escolar, que está relacionado a una convivencia adecuada y democrática; el indicador acompañamiento, que se refiere al conocimiento de enfoques, estrategias metodológicas y conocimiento disciplinar del área a su cargo, su aplicación en clase y el papel de mediador , guía del desarrollo y progreso del logro de competencias; el indicador evaluación, que es el recojo de información en diferentes momentos sobre el avance del desarrollo de las competencias.

Figura 3:

Desempeño docente, dimensiones e indicadores



Fuente: elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Metodológicamente el estudio investigativo se basa en el paradigma positivista como señala (Ricoy, 2006) que este paradigma se basa en la investigación que tiene por objetivo el de verificar una hipótesis usando la estadística.

Se encuentra bajo un enfoque cuantitativo, que, como señala Sánchez (2019), trata de fenómenos que se pueden medir, es decir, se les puede asignar valores numéricos para luego ser analizadas estadísticamente y realizar la descripción o explicación, hasta la predicción.

Sobre el método aplicado corresponde el hipotético deductivo pues realiza la proposición de hipótesis que luego serán verificadas.

En cuanto al tipo de investigación esta se considera aplicada, debido a que se realiza la aplicación y construcción de conocimientos, posteriormente a la aplicación sistemática del método investigativo (Murillo, 2008, como se citó en Vargas, 2009).

El diseño de la propuesta es no experimental de tipo transeccional o transversal porque su intención es describir las variables, analizando los resultados y relaciones (Hernández Sampieri et al., 2014).

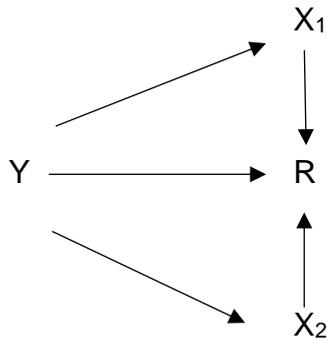
Referente a su nivel o alcance, el presente estudio es descriptivo explicativo porque se busca identificar las causas del suceso que se investiga.

En resumen, la investigación es de tipo aplicada pues se usa un marco conceptual de las tres variables en estudio aplicadas en el distrito de Quisqui. Es cuantitativo porque se analiza estadísticamente los datos para comprobar la hipótesis.

Es correlacional causal, debido a que busca la conexión en tres variables: gestión educacional, habilidades directivas y desempeño docente.

El diseño es no experimental, a razón de no realizarse experimentación alguna; en referencia a los datos, estos se obtuvieron luego del proceso de ejecución los instrumentos (cuestionarios) en un solo momento.

El diseño, el planteamiento se muestra del siguiente modo:



Donde

Y : Muestra

X1, X2, : Observaciones por variable

R : Relación entre variables estudiadas

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1.

La variable número 1 considerada es: gestión educacional

Definición operacional:

Gestión educacional, esta variable será medida por el cuestionario de gestión educacional considerando las dimensiones propuestas: dimensión gestión institucional, dimensión gestión pedagógica, dimensión gestión administrativa y la dimensión gestión comunitaria, conformada por 41 ítems.

Definición conceptual

Agrupación de actividades y procesos del sistema educacional para satisfacer demandas educativas de la sociedad (Pozner, 2000).

Variable 2.

La variable número 2 considerada es: habilidades directivas

Definición operacional:

Habilidades directivas esta variable será medida por el cuestionario de habilidades directivas teniendo en consideración a las dimensiones: dimensión gestión de las

condiciones para el aprendizaje y la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, conformada por 41 ítems.

Definición conceptual

“son todas aquellas competencias necesarias para poder gestionar los grupos o equipos de trabajo” (Formatalent, s.f.)

Variable 3.

La variable número 3 considerada es : desempeño docente

Definición operacional.

Desempeño docente, esta variable será medida por el cuestionario de desempeño docente considerando:

- La dimensión preparación para el aprendizaje, y,
- la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Definición conceptual.

Según MINEDU(2018), son formas de proceder del docente en el aula, acciones observables y evaluables que expresan la competencia.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Está referida a la agrupación de personas objetos del estudio, como indica Hernández (2014), hacer referencia al grupo de casos que coinciden con las descripciones y especificaciones para el estudio. Por lo que la población en este caso está constituida por todos los profesores del nivel secundaria del distrito de Quisqui.

Criterios de inclusión.

En referencia a este aspecto se consideró:

- Docentes y directivos en el nivel secundaria del distrito de Quisqui en la provincia de Huánuco
- Docentes nombrados y contratados, de ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Docentes nombrados y contratados de otros distritos y de otro nivel de la educación básica.
- Docentes cesantes y jubilados

Muestra.

En cuanto a la muestra del trabajo de investigación, esta es no probabilística, debido a las características del presente estudio, es intencional y corresponde a los profesores y directivos de tres centros educacionales del nivel secundaria del distrito de Quisqui. Bajo ese sentido se considera como muestra a 30 docentes, ESCALE(2022).

Muestreo

En cuanto a las características del presente estudio se determinó de forma arbitraria los elementos de estudio por lo se considera a la muestra como intencional no probabilística, sujeto a elección del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de los datos.

Técnica de recolección de datos.

El estudio investigativo se utilizó la técnica de la encuesta, porque permite recolectar datos de las opiniones de los sujetos encuestados, específicamente sobre las tres variables en estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Debido a que la técnica usada es la encuesta, correspondió en este estudio usar el cuestionario para cada variable: cuestionario de gestión educacional, cuestionario de habilidades directivas y para la variable dependiente dos instrumentos: la Rúbrica del desempeño docente y un cuestionario. El anexo N° 3 muestra las fichas técnicas de los instrumentos.

Los instrumentos fueron evaluados con pruebas de validez y confiabilidad, sobre la validez, para esta prueba se aplicó la técnica: juicio de expertos según el anexo N°4, fue realizado por cinco doctores conforme la siguiente tabla.

Tabla 1

Validación por juicios de expertos

Validadores	Cuestionario gestión educativa	Cuestionario habilidades directivas
Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja	Aplicable	Aplicable
Dr. Ada del Pilar de la Mata Vilca	Aplicable	Aplicable
Dr. Arnulfo Cuellar Lorenzo	Aplicable	Aplicable
Dr. Grover Vicente Marchan	Aplicable	Aplicable
Dr. Percy Cámara Acero	Aplicable	Aplicable

Para ver la confiabilidad de los instrumentos se hizo la aplicación de la denominada Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variable	Estadístico de Confiabilidad	Valor	N° de elementos
Gestión educativa	Alfa de Cronbach	0,965	41
Habilidades directivas	Alfa de Cronbach	0,979	41

Los instrumentos para la variable desempeño docente fueron validadas por el MINEDU.

3.5. Procedimientos

Se realizaron las siguientes actividades: se ejecutaron las coordinaciones para obtener permisos y ejecutar la investigación en los distintos centros educativos del distrito de Quisqui, provincia de Huánuco; es decir sobre la aplicación de los cuestionarios, luego se analizó la confiabilidad y validez de los instrumentos seguidamente se aplicó los instrumentos, para lo cual se utilizaron los formularios de Google, luego se sistematizará los datos, para los cuales se usará el MS Excel y el programa SPSS en una versión vigente, para luego aplicar las estadísticas

descriptivas e inferenciales con la finalidad de responder a la hipótesis principal y a los objetivos de este estudio.

3.6. Análisis de datos.

Para recoger información se utilizó formularios de Google, luego se procedió a realizar la tabulación de los mismos usando en primer lugar el software MS Excel, luego el SPSS, para ejecutar las pruebas estadísticas, y pruebas de hipótesis de correlación. El análisis de estos datos se ejecutó desde una perspectiva del método hipotético deductivo.

3.7. Aspectos éticos.

El trabajo de investigativo se fundamenta en el respeto y cumplimiento de la ética, con responsabilidad y coherencia, es decir se respeta la propiedad intelectual de los diversos trabajos y afines usados con fines investigativos para la investigación presente, para ello se utiliza el aplicativo designado como controlador ejecutivo, además se enmarca en la normativa universitaria vigente, según Bernal (2010), es necesario usar la ética en ciencia de forma correcta.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables

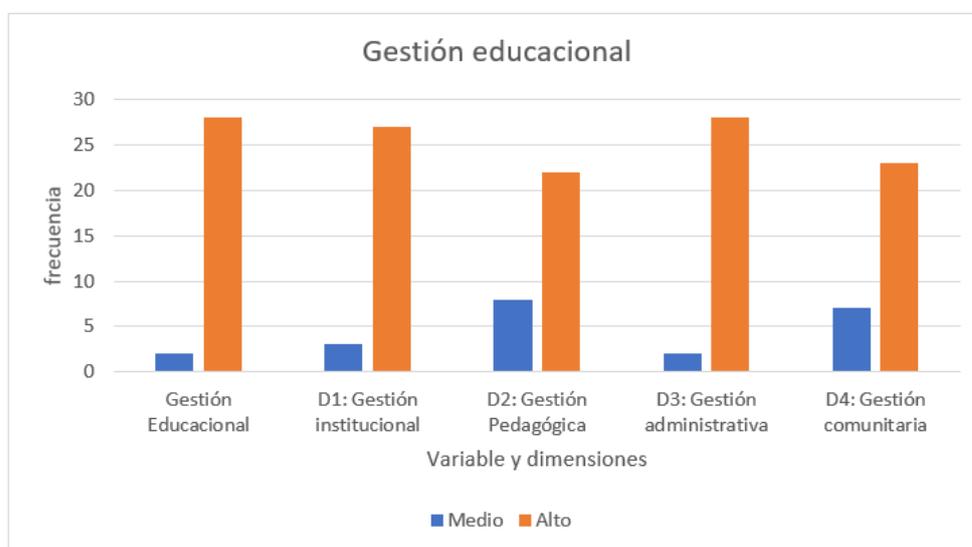
Tabla 3

Niveles de la variable Gestión Educacional con sus dimensiones

Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Gestión Educacional	0	0	2	6,7	28	93,3	30	100
D1: Gestión institucional	0	0	3	10	27	90	30	100
D2: Gestión Pedagógica	0	0	8	26,7	22	73,3	30	100
D3: Gestión administrativa	0	0	2	6,7	28	93,3	30	100
D4: Gestión comunitaria	0	0	7	23,3	23	76,7	30	100

Figura 4

Niveles de la variable Gestión Educacional con sus dimensiones



La tabla 3, muestra la frecuencia y porcentajes sobre los niveles de la variable gestión educacional y sus dimensiones; referente a la variable gestión educacional se observa que el 6,7% de los profesores señalan que hay un nivel medio en la gestión educacional; un 93,3% indica que existe un nivel alto, mientras que ninguno menciona un nivel bajo de la gestión; respecto a la dimensión 1 es decir la gestión institucional un 10% menciona que existe un nivel medio y el 90% un nivel alto, en

referencia a la dimensión 2, es decir la gestión pedagógica, el 26,7% indica un nivel medio y el 73,3% un nivel alto; sobre la dimensión 3, es decir la gestión administrativa, un 6,7% menciona que existe un nivel medio y un 93,3% un nivel alto; sobre la dimensión 4, es decir la gestión comunitaria, un 23,3% indica que hay un nivel medio y el 76,7% muestra que hay un nivel alto.

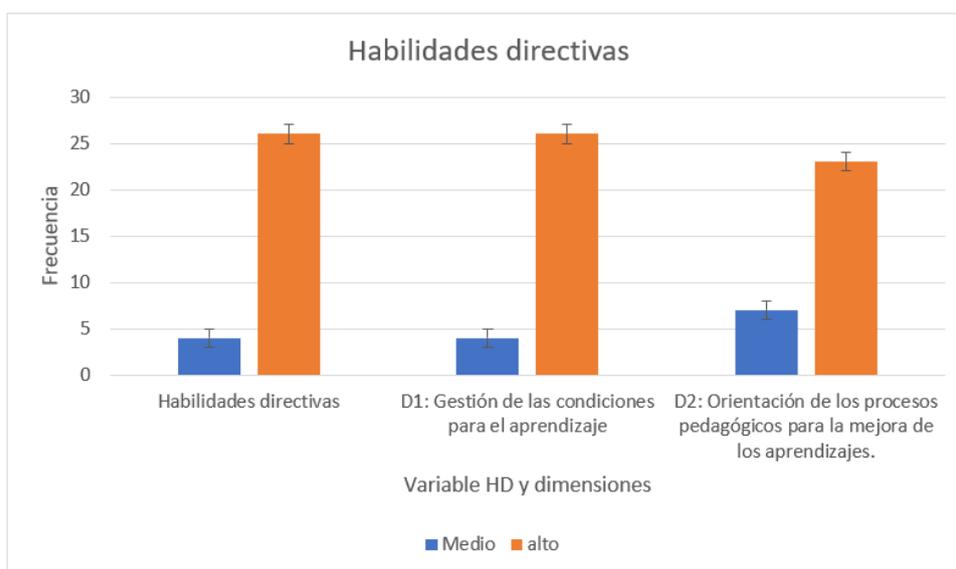
Tabla 4

Niveles de la variable Habilidades Directivas con sus dimensiones

Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Habilidades directivas	0	0	4	13,3	26	86,7	30	100
D1: Gestión de las condiciones para el aprendizaje	0	0	4	13,3	26	86,7	30	100
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	0	0	7	23,3	23	76,7	30	100

Figura 5

Niveles de la variable Habilidades Directivas con sus dimensiones



La tabla 4, muestra las frecuencias y porcentajes sobre la variable Habilidades Directivas con sus dimensiones; en cuanto a la variable Habilidades Directivas se observa que un 13,3% afirma que hay un nivel medio y el 86,7% menciona que hay

un nivel alto; referente a la dimensión 1 de esta variable es decir gestión de la condiciones de aprendizaje, se encuentra que el 13,3% afirma que se encuentra en un nivel medio, mientras que un 86,7% en un nivel alto; en cuanto a la segunda dimensión, es decir la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, se observa que un 23,3% indica que se encuentra en un nivel medio y el 76,7% en nivel alto.

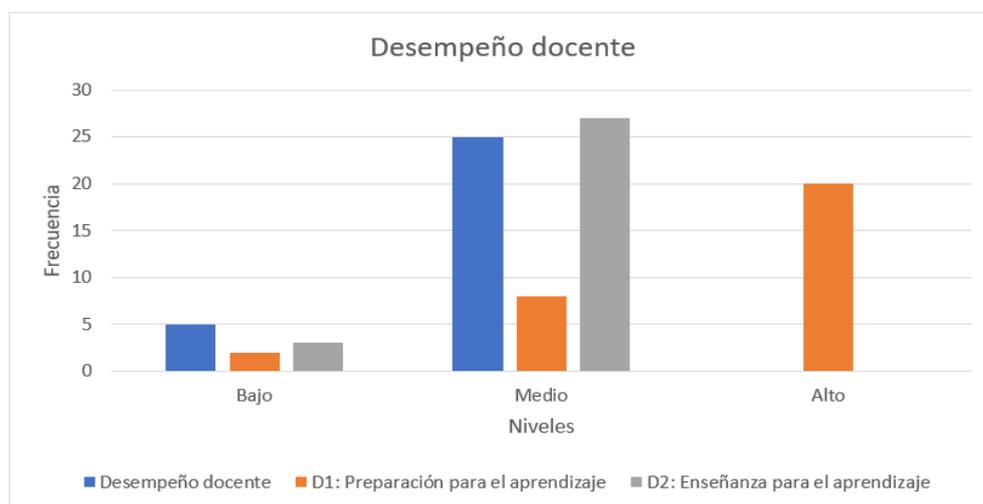
Tabla 5

Niveles de la variable Desempeño Docente con sus dimensiones

Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño docente	5	16,7	25	83%	0	0	30	100
D1: Preparación para el aprendizaje	2	6,7	8	26,7	20	66,7	30	100
D2: Enseñanza para el aprendizaje	3	10	27	90	0	0	30	100

Figura 6

Niveles de la variable Desempeño Docente con sus dimensiones



La tabla 5, muestra las frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente con sus dimensiones; sobre la variable desempeño docente se tiene que el 16,7% se en cuenta en nivel bajo, el 83% indica el nivel medio, no existiendo porcentaje

alguno en el nivel alto; sobre la dimensión 1 es decir la preparación para el aprendizaje un 6,7% menciona que se encuentra en nivel bajo, el 26,7% en nivel medio y un 66,7% en nivel alto; referente a la dimensión 2 es decir enseñanza para el aprendizaje, se encuentra que un 10% menciona que se encuentra en un nivel bajo y el 90% indica que se encuentra en un nivel medio.

Estadística inferencial.

Hipótesis general.

Resultados previos a la contrastación de las hipótesis

Tabla 6

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	6,422			
Final	4,486	1,936	2	,380

Conforme los datos mostrados en la tabla 6 se demuestra la no dependencia de las variables gestión educacional, habilidades directivas en el desempeño docente, de la misma manera el valor de Chi cuadrado que es 1,936 y el p-valor(valor de significación) es igual 0,380 en cuanto a la significación estadística α igual a 0.05 (p-valor < α), demuestra que los datos de la variable no son independientes, es decir existe una dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 7

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	0,000	0	
Desvianza	0,000	0	

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7, se visualiza los resultados de la bondad de ajuste a partir del análisis de las variables, así podemos evidenciar que no existe relación ni dependencia de

las variables y el modelo presentado no guardan relación significativa a razón del valor estadístico de p-valor no existe

Contrastación de la hipótesis.

H0: No Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui 2023

Hi: Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui 2023

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (p-valor < α)

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal

Tabla 8

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,063
Nagelkerke	,105
McFadden	,072

Función de enlace: Logit.

Respecto a la tabla 8 referente a la prueba del Pseudo R², lo que se observa es la no dependencia porcentual del desempeño docente con la gestión educacional y las habilidades directivas, en la cual el coeficiente de Nagelkerke muestra un 10.5% de implicancia en el desempeño docente; así mismo observando las tablas 5 y 4, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, por lo que: existe influencia entre la gestión educacional, habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui 2023

Tabla 9

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión educacional, las habilidades directivas en el desempeño docente

Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%
------------	-------------	------	----	------	-------------------------------

						Límite		
						Límite inferior	superior	
Umbral	[Sum_DESEMP_2 = 1]	-1,705	,544	9,836	1	,002	-2,770	-,639
Ubicación	[GEST_ED1_3CAT=2]	-19,902	1,515	172,561	1	,000	-22,872	-16,933
	[GEST_ED1_3CAT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[HABIL_DIR_3CAT=2]	18,198	,000	.	1	.	18,198	18,198
	[HABIL_DIR_3CAT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según la tabla 9 se observa el resultado de las significancias de la existencia de influencia de las variables gestión educacional en el nivel regular donde $p_valor = ,000 < 0.05$, y la variable desempeño docente en el nivel bajo con $p_valor = ,002 < 0.05$ es decir cuando la variable gestión educacional regular será en desempeño docente nivel bajo.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas en la preparación para el aprendizaje

Hi: Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas en la preparación para el aprendizaje

Tabla 10

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,058
Nagelkerke	,072
McFadden	,037

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se puede observar respecto al Pseudo R^2 , en la que se observa una dependencia porcentual mínima entre las variables gestión educacional, habilidades directivas con la variable preparación para el aprendizaje de acuerdo con el coeficiente de Nagelkerke en la que se aprecia un 7.2% ; y conforme a las significancias de las tablas 10 y 11 se decidió aceptar la hipótesis nula, en razón

que la gestión educacional, las habilidades directivas influyen en la preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas – Quisqui 2023

Tabla 11

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión educacional, las habilidades directivas en la preparación para el aprendizaje

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DEEMP_D2_2_3CAT = 1]	-2,604	,747	12,149	1	,000	-4,069	-1,140
	[DEEMP_D2_2_3CAT = 2]	-,623	,411	2,297	1	,130	-1,428	,183
Ubicación	[GEST_ED1_3CAT=2]	-20,124	1,437	196,090	1	,000	-22,941	-17,307
	[GEST_ED1_3CAT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[HABIL_DIR_3CAT=2]	19,704	,000	.	1	.	19,704	19,704
	[HABIL_DIR_3CAT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se observa en la tabla N° 11 se visualiza los resultados de las significancias que muestran la existencia de influencia entre gestión educacional en el nivel regular donde $p_valor = 0,000 < 0.05$, sobre la preparación para el aprendizaje en el nivel bajo con $p=0,000 < 0.05$ respectivamente; es decir cuando la gestión educacional se encuentra en el nivel regular la dimensión preparación para el aprendizaje será baja.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas en la enseñanza para el aprendizaje

Hi: Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas en la enseñanza para el aprendizaje

Tabla 12

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,030
Nagelkerke	,062
McFadden	,047

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se puede visualizar los resultados de la prueba del Pseudo R² que demuestra una débil dependencia porcentual entre la gestión educacional, habilidades directivas con la enseñanza para el aprendizaje de acuerdo con el coeficiente de Nagelkerke en la que se aprecia un 6.2% que indica la dependencia aunque mínima. Así mismo considerando las significancias de la tabla 12 y 13 se decidió rechazar la hipótesis nula.

Tabla 13

Estimaciones de los parámetros respecto a la gestión educacional, las habilidades directivas en la enseñanza para el aprendizaje

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Interv. de conf. al 95%	
							Lím. Inf.	Lím. Sup.
Umbral	[DESEM_D1_3_CAT = 1]	-2,037	,614	11,011	1	,001	-3,240	-,834
Ubicación	[GEST_ED1_3CAT=2]	-8,882E-16	,000	.	1	.	-8,882E-16	-8,882E-16
	[GEST_ED1_3CAT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[HABIL_DIR_3CAT=2]	17,328	8018,561	,000	1	,998	-15698,763	15733,420
	[HABIL_DIR_3CAT=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 13 se visualiza los resultados de las significancias que muestran que no existe influencia entre habilidades directivas en el nivel regular donde $p_{valor} = 0,998 < 0.05$, sobre la enseñanza para el aprendizaje en el nivel bajo con $p = 0,001 < 0.05$ respectivamente; se observa que las habilidades directivas en el nivel regular no existe influencia con la dimensión preparación para el aprendizaje en el nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

Sobre los resultados encontrados que se rechaza la hipótesis nula, ya que se halló influencia en la variable Gestión educacional y desempeño docente, considerando las significancias que muestran la dependencia mínima entre la variable Gestión educacional y desempeño docente, y la nula relación entre la variable habilidades directivas y desempeño docente.

En cuanto a los resultados en referencia a la hipótesis alterna general la cual fue rechazada, en cuanto a la variable Gestión Educacional, respecto a la mínima relación con la variable desempeño docente, Vega (2020), concluye que la escuela como organización educativa debería tener buena organización y estar bien estructurada, menciona que la motivación, la satisfacción, el compromiso de los docentes es importante, de forma especial hace hincapié en el liderazgo como factor que influye en los docentes, en ese sentido observando que hay una relación débil en cuanto a la gestión educacional en el distrito de Quisqui se infiere que hay bajo liderazgo, y, en cuanto a las habilidades directivas este no muestra relación alguna, por lo que se coincide con la afirmación de Vega (2020). Así mismo (Lizbeth et al., 2022) indican que es importante la gestión de los directores y que deberían ser capacitados para mejorar sus competencias directivas, así como brindarles autonomía y poder de decisión para mejorar la gestión. (Chávez Dávila et al., (2022) concluyen que el desempeño docente influye en la gestión escolar, en ese estudio se analiza la influencia del desempeño docente en la gestión educativa, es decir antónimamente respecto a nuestro estudio la variable desempeño tiene cierta influencia en la gestión escolar. Así mismo el presente estudio contradice a los resultados obtenidos por (Anchante & Soriano, 2020) según lo encontrado en cuanto a las variable gestión educativa y desempeño docente, donde se usó como instrumento la ficha de análisis documentario para el desempeño docente, que, le da mayor objetividad al recojo de datos y un cuestionario para la variable gestión educacional, rechazándose la hipótesis nula, por lo que los resultados difieren del presente estudio ya que encuentra una relación moderada entre

ambas variables (coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,490) encontrándose un nivel de desempeño deficiente.

Al respecto de los resultados encontrados, Horn Kupfer et al. (2016) indica que la dirección de una entidad educacional ejerce una repercusión en el aprendizaje y además de ello trascienden en el compromiso laboral de los profesores, en base a un trabajo investigativo realizado en Chile en una población de 600 entidades educativas, concordando con los resultados del presente estudio. Contradiendo con los resultados de la presente investigación Luz & Vega Gutiérrez (2020) destaca la importancia de la gestión educacional en el desenvolvimiento laboral del profesorado en las entidades educacionales, indica que la motivación de los profesores pasa por una satisfacción de las actividades que realizan y el factor organizativo de las escuelas.

De la misma forma existe contradicción con Portocarrero (2022) que en su estudio encontró que no existe relación entre la gestión directiva-educacional y el nivel de desempeño docente en entidades educacionales, entre sus resultados se muestran el valor Chi cuadrado equivalente a 3,431, con valor $p < 0,05$, mostrando en sus conclusiones que no existe relación entre las variables de estudio, por lo que difiere con los resultados encontrados en el presente estudio, al respecto observando la dimensionalidad del trabajo se observa la afirmación de 77,05% indica que la gestión directiva es de calidad, y, el nivel de desempeño del profesorado es del 57,89%.

De igual manera los estudios de investigación realizados por Berrinzon & Villacorta (2018) a través de sus resultados, los cuales muestran Chi cuadrado de 3,841 y entre sus conclusiones que indican la inexistencia de relación entre la gestión educacional y el desempeño del profesorado, conclusiones y datos que contradicen los hallazgos del presente estudio.

Frente al estudio de Chichanda (2021) en Ecuador se encuentran coincidencias entre la gestión de la entidad y el desenvolvimiento laboral docente, la investigación demostró una relación (positiva de nivel medio) entre gestión educativa y desempeño docente (RHO de Spearman igual a

0,488) con significancia 0,000 planteando la necesidad de un plan de gestión que priorice el rendimiento laboral, resultados que concuerdan efectivamente con lo demostrado en esta investigación.

Así mismo en referencia a la variable gestión educacional, el trabajo investigativo ejecutado por Giler (2020) concluye que existe relación entre gestión educacional y desempeño laboral del profesorado (coeficiente de relación de 0.611) con significancia de 0.001, hecho que concuerda con el hallazgo de esta investigación, coincidiendo también con Cabarcas & Contreras (2019) donde se encuentra una correlación mínima, estadísticamente poco significativa.

En cuanto a ello, Chávez & Olivos (2019) a través de sus resultados en el estudio que se propuso determinar la relación entre la gestión educacional y el desempeño laboral del profesorado en una entidad educacional de la ciudad de Trujillo, que muestran una correlación de Spearman de 0,877 y cuya significancia muestra p equivalente a 0,000 es decir p menor a 0.005, llegando a concluir que la gestión educacional de la entidad referida se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesorado, conclusiones e información concluyente que son opuestos a los hallazgos de la presente investigación.

De igual forma el trabajo de investigación de Choque (2019) en la ciudad de Puno, el cual encontró en sus resultados una correlación de variables, donde el p equivalente a $0.011 < 0.05$, $r = 0.326$, concluyendo la existencia de una correlación entre la gestión educacional y el desempeño del profesorado en la entidad educativa, información y conclusiones que coinciden con los resultados del presente estudio que indican la existencia relacional entre las variables gestión educacional y el desempeño laboral del profesorado del distrito de Quisqui en Huánuco.

Respecto a la variable Habilidades directivas respecto a su relación con el desempeño laboral del profesorado, en cuanto a los resultados que muestran la inexistencia de relación alguna, Muñoz (2020), demostraron la relación positiva alta entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del

profesorado, existiendo alta diferencia entre el estudio en mención y los resultados del presente trabajo, un contraste que se justifica en la alta brecha existente entre las escuelas de zonas rurales y urbanas, siendo el estudio realizado en el distrito de los Olivos, Lima y la investigación realizada es instituciones categorizadas como rural 3, categorización del Ministerio de Educación para escuelas rurales del Perú.

Al respecto en el estudio ejecutado por Cáceres(2018), en Bolivia según sus resultados(análisis de correlación de 0,85) lo que indica que existe relación, es decir hay influencia, especialmente en el nivel de motivación del trabajo docente, resultados que difieren con los encontrados en el presente estudio, cabe indicar que según lo sustentado por Cáceres(2018), entre las funciones del directivo principalmente se encuentra las de supervisar y evaluar el desempeño, aspecto que le da peso de influencia al desempeño en cuanto las actividades supervisoras y evaluativas son de carácter coaccionante y punitivo.

De igual manera, los aportes ejecutados por Muñoz (2020) sobre las habilidades directivas y el desempeño docente en una investigación realizada en la ciudad de Lima, en entidades educacionales, contradicen a los encontrados en el presente trabajo de investigación ya que en sus resultados se encuentran el coeficiente de Spearman igual a 0,762 con una significancia de $p = 0,000 < 0.05$, cuyas conclusiones principales indican que hay una correlación entre las variables mencionadas.

En cuanto a ello (Soto, 2021), encuentra una correlación alta entre habilidades directivas y desempeño laboral del profesorado, siendo la aplicación de este estudio en una institución educativa de zona rural, en el departamento de Huánuco, con similares características de la muestra propia, en referencia a los instrumentos usados utilizó encuestas, sus resultados son opuestos al presente estudio, por lo que difieren evidentemente; se debe considerar que la muestra es demasiado pequeña y los resultados respecto a la variable desempeño son más de carácter subjetivo pues se basan en opiniones de los encuestados y no en evidencia real, como el caso de nuestro estudio, el instrumento de evaluación del

desempeño docentes se basa en los resultados del monitoreo de los profesores en aula mediante la rúbrica de evaluación de desempeño en aula el instrumento de verificación de la planificación curricular, datos altamente independientes y no manipulables por el evaluado puesto que la ejecución de parte, es realizada por el directivo.

Al respecto , en los estudios realizados por Becerra(2018) cuya investigación encontró como resultados sobre la conexión entre habilidades directivas y el desenvolvimiento del profesorado de una entidad educacional del nivel secundaria, la correlación de Spearman equivalente a 0,493 y una significancia de 0,001, concluyendo la existencia de una relación entre habilidades del directivo y el desempeño del profesorado en un nivel alto inclusive, información que contradice lo encontrado en este estudio, ya que las habilidades directivas no influyen, ni tienen relación con el desempeño del profesorado en el distrito de Quisqui.

Así mismo los resultados del presente estudio investigativo contradicen a los hallazgos de la investigación realizada en Manchay, donde Casas Gutierrez et al. (2021) a través de la aplicación de sus instrumentos en una muestra de 101 sujetos, utilizando cuestionarios, encontrándose el impacto influyente de las habilidades del directivo en la gestión educacional, aunque con niveles bajos y moderados, muestran valor de Walt equivalente a 17,854 con p igual 0,00 en un nivel bajo y además el Walt equivalente a 23,606 y un p valor de 0,000 en un nivel de moderado, información que muestra los hallazgos diferentes al presente estudio.

De otra parte a través de los estudios realizados por Bermúdez & Bravo (2016), quienes el realizar la investigación que buscaba encontrar el grado de relación entre el desenvolvimiento laboral del profesorado, y, las habilidades del directivo, es decir un estudio correlacional cuantitativo, encuentran que los directivos muestran poca frecuencia de habilidades directivas(gerenciales, educacionales), teniendo algunos limitantes como las habilidades de carácter técnicas y gerenciales, siendo el control de personal, relacionado al monitoreo y supervisión un aspecto débil y limitante, sin embargo, los resultados de contrastación de hipótesis indican una relación

alta, existiendo notable diferencia con el presente estudio, al ser altamente contradictorias, ya que según nuestros hallazgos no existen relación alguna, menos aún influencia alguna.

Al respecto en una investigación realizada por Coello Silva et al. (2021), con la finalidad de encontrar influencia las habilidades y acciones directivas frente a los resultados educacionales en un estudio correlacional causal, encontrándose como resultados institucionales la inexistencia de una relación positiva coincidiendo con el presente estudio pues, para efectos del estudio en mención se considera como resultados al desempeño del profesorado en la institución como se pudo confirmar en la descripción de indicadores usados, resalta la importancia de las habilidades y el liderazgo del directivo, así mismo concluye y recomendando mejorar las habilidades a través de una formación permanente y continua de los gestores educacionales.

Por su parte Zapata (2020) al aplicar un estudio entre habilidades directivas y el desempeño profesional de los profesores en la ciudad de Chiclayo, encuentran que hay una correlación baja entre las variable y recomiendan aplicar un una estrategia de mejoramiento de las habilidades del directivo, resultados que difieren con la encontrada en este estudio, por lo que es imprescindible el progreso de las habilidades del directivo(Whetten & Cameron, 2021) y se confirma a través de otros estudios que si relacionan toda la gestión educacional, incluyéndose el desempeño laboral del profesorado(Rojas Gómez, 2018)

Así mismo se encuentra Bermúdez & Bravo (2016), en un estudio investigativo que entre sus objetivos se encontraba hallar la correspondencia entre las habilidades del directivo y el desenvolvimiento laboral del profesorado a través de un trabajo correlacional, descriptivo, entre sus hallazgos se logró encontrar una conexión positiva entre las variables trabajadas, información que es contradictoria a los resultados del presente estudio que demuestran la inexistencia relacional entre las habilidades del directivo y el desempeño del profesorado en las entidades educacionales.

VI. CONCLUSIONES

En referencia a los logros obtenidos del en base al análisis de información encontrada y luego de un proceso sistemático inferencial, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La gestión educacional, en su dimensión gestión institucional se observa que la IE realiza acciones encaminadas a mejorar los aprendizajes y el planeamiento estratégico de la entidad influyen en el desenvolvimiento laboral de los profesores.
2. La gestión educacional en su segunda dimensión es decir la gestión pedagógica se observa que el acompañamiento al docente, el monitoreo al docente y la supervisión influyen en el desempeño docente.
3. La gestión educacional en su tercera dimensión es decir la gestión administrativa se observa que las actividades de calendarización, matrícula, control de asistencia, mantenimiento y el uso de materiales influyen en el desempeño docente
4. Sobre la cuarta dimensión de la variable gestión educativa, es decir la gestión comunitaria se confirma que el clima institucional, la convivencia escolar y la intervención y colaboración en redes de apoyo, estas influyen en el desenvolvimiento laboral de los profesores.
5. Las habilidades directivas en su primera dimensión, es decir la misión del directivo para mejorar el soporte y las condiciones básicas, estas no influyen en el desenvolvimiento laboral de los profesores.
6. Respecto a las habilidades directivas en su primera dimensión, es decir la orientada a la mejora de las acciones pedagógicas-didácticas, estas no influyen en el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

- Al ejecutivo, proponer normativas que incluyan a las instituciones educativas para que estas sean parte del presupuesto por resultados al asignarles montos de bonificación al lograr metas y objetivos de su competencia, bajo la asesoría de las UGEL-DRE.
- Al congreso de la república (a los congresistas), promulguen normas y leyes que fomenten la autonomía de las entidades educativas con la finalidad de brindarles facilidades para su mejora.
- Al MINEDU, proponer normativas legales que empoderen a los directores de instituciones educativas, ya que, entre sus funciones, si bien existe la potestad de sancionar, estas implican el rompimiento de relaciones y el buen clima pues son punitivas en extremo.
- Al MINEDU, proponer normativas para que los directivos puedan realizar el contrato docente de forma permanente y regular, puesto que, si bien realizan evaluación del desempeño, los contratos y su ratificación no están a disposición de ellos.
- A los gobiernos regionales, incrementar el presupuesto participativo en cuanto al cierre de brechas tecnológicas, de servicios básicos y de infraestructura, para facilitar el desempeño directivo y que este, se oriente más al fortalecimiento del acompañamiento docente.
- A la DRE y UGEL, organizar campañas de fortalecimiento de capacidades de los directores en ejercicio, ya sean designados, encargados o contratados, con entidades formales como las universidades e institutos, haciendo hincapié en el monitoreo, seguimiento, acompañamiento y asesoramiento, con diversas estrategias.
- A las UGEL: organizar y ejecutar talleres de Fortalecimiento de competencias directivas en modalidad virtual de las entidades educativas del nivel secundaria de menores del distrito de Quisqui, provincia y región de Huánuco 2023

- A las UGEL: mejorar la gestión y actuación del directivo y docente para el logro de competencias de los estudiantes.
- A los directores de instituciones educativas: fortalecer las capacidades a los directivos y coordinadores de área en competencias directivas de forma virtual y/o presencial en sus diversas modalidades (sincrónicas y asincrónicas).
- A los directores de instituciones educativas: fortalecer los procesos de la gestión pedagógica e institucional de las IIEE del distrito de Quisqui
- A los directores de instituciones educativas: fortalecer la práctica didáctica de los docentes.
- A los directores de instituciones educativas: organizar redes de fortalecimiento de competencias entre directivos.

VIII. PROPUESTA

Título del proyecto: Talleres de Fortalecimiento de competencias directivas en modalidad virtual de las entidades educacionales del distrito de Quisqui, provincia y región de Huánuco 2023

2. Ámbito de aplicación: Distrito de Quisqui

3. Financiamiento: S/ 4500.00

4. Fundamentación

Las acciones de capacitación y fortalecimiento de capacidades y competencias de los trabajadores de toda entidad son imprescindibles, buscar la mejora continua, bajo el enfoque que indicaba Michael Porter, es decir ser competitivo, y obtener logros de metas, mínimamente debe ser promovido por acciones que respondan al desempeño para mejorar la motivación y productividad necesarios.

5. Justificación

El liderazgo ejercido por los directivos de los centros educacionales en la educación básica regular, evidentemente cumple un rol fundamental sobre la gestión educativa y el logro de competencias previstos por cada IE, y, las metas planteadas a nivel de DRE, en el ámbito regional y UGEL en el distrital; el distrito de Quisqui, con su capital Huancapallac, no es ajena a esta realidad, es necesario entonces ejecutar un programa de fortalecimiento de las competencias directivas a través de talleres de capacitación en forma virtual en las modalidades sincrónicas y asincrónicas.

5. Objetivos

Objetivo general:

- a) Mejorar la gestión y actuación del directivo y docente para el logro de competencias de los estudiantes del distrito de Quisqui.

Objetivos específicos:

- a) Fortalecer mediante capacitaciones a los directivos de las entidades educacionales del distrito de Quisqui en competencias directivas forma virtual en las modalidades sincrónicas y asincrónicas.

b) Fortalecer los procesos de la gestión pedagógica e institucional de las IIEE del distrito de Quisqui

c) Fortalecer la practica didáctica de los docentes de las IIEE del distrito de Quisqui

6. Desarrollo

Semana	Horas	Actividad	Meta	Responsables	Recursos Humanos	Cronograma
1	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller : <i>Planificación estratégica e instrumentos de gestión</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 4 marzo Semana 5-10 de marzo
2	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller : <i>Clima institucional</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 11 marzo Semana 12-17 de marzo
3	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller: <i>Procesos de soporte y apoyo en la IE</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 18 marzo Semana 19-24 de marzo
4	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller: <i>Gestión de riesgos</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 25 marzo Semana 26-31 de marzo
5	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller: <i>Monitoreo y acompañamiento</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 1 abril Semana 2 – 7 abril

6	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller: <i>Planificación curricular</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 8 abril Semana 9 – 14 abril
7	2h (20:00-22:00) sincrónica 2h asincrónicas	Taller: <i>Evaluación</i>	80% de participación de directivos	Docente coordinador del programa	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual	Sábado 15 abril Semana 16-21 abril

7. Recursos:

Los talleres se realizarán de forma virtual en sus modalidades sincrónica y asincrónica, para ello se usara la plataforma de videoconferencia Google meet(en las actividades sincrónicas), y la plataforma ClasRoom(en las asincrónicas), con evaluaciones de entrada y salida respectivas.

8. Financiamiento:

Rubro	Por 7 semanas	
Especialistas TIC de las plataformas	7 x S/ 250	S/ 1750
Materiales didácticos virtuales	7 x S/ 100	S/ 700
Materiales didácticos y módulos en físico	7 x S/ 180	S/ 1260
Certificación	7 x S/ 60	S/ 420
otros		370.00
Total		S/ 4500

9. Evaluación:

El programa será monitoreado en sus diferentes actividades a través del trabajo coordinado entre los responsables correspondientes (el coordinador y los directivos), se hará uso de un cuestionario en formulario para identificar debilidades

y fortalezas, con la finalidad de mejorar las acciones en cada etapa de la programación.

Nº	Actividad	Meta	Indicador	Responsables
1	Talleres del 1 al 7	80% de participación de directivos	Porcentaje de participación en taller sincrónico Porcentaje de desarrollo de actividades programadas	Coordinador del programa Docente fortaleza Docente monitor virtual
2	Activación, configuración y funcionamiento de la Plataforma Google Meet	100%	Desarrollo de talleres y actividades asincrónicas	Coordinador del programa Docente monitor virtual
3	Materiales didácticos virtuales	100%	Materiales disponibles en la plataforma	Docente monitor virtual
4	Materiales didácticos y módulos en físico	100%	Materiales disponibles	Coordinador del programa Docentes fortaleza

REFERENCIAS

- Alfaro Astorima, E. S. (2022). Influencia del desempeño directivo y docente en los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 2(2), e22006. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22006>
- Anaya Figueroa, T., Montalvo Castro, J., Calderón, A. I., & Arispe Alburqueque, C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID- 19) y recomendaciones para reducirlas. *Educación*, 30(58), 11–33. <https://doi.org/10.18800/educacion.202101.001>
- Anchante, J., & Soriano, L. (2020). Gestión Educativa Y Desempeño Docente de una institución educativa Sullana, 2020. In *Universidad César Vallejo*. https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522%0Ahttps://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51869/Campi_SMDR-SD.pdf
- Becerra, M. (2018). Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc. *Universidad César Vallejo*, 1–58.
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60–70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819005>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. In *Pearson* (Vol. 4, Issue 1).
- Berrninzon, R. D. P., & Villacorta, C. M. (2018). “Gestión Directiva Y Su Relación Con El Desempeño Docente De La Institución Educativa N° 60138 Del Distrito De Belén – 2018.” In *Universidad Cesar Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Bolívar, A. (n.d.). *LOS CENTROS EDUCATIVOS COMO ORGANIZACIONES QUE APRENDEN: UNA MIRADA CRÍTICA*.
- Cabarcas, D., & Contreras, Y. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. Universidad de la Costa.
- Cáceres, W. (2018). “Efecto del estilo de liderazgo del Director en la motivación laboral de los docentes de las unidades educativas secundarias del Distrito 2 Centro, de la ciudad de La Paz.” Universidad Mayor de San Andrés.
- Casas Gutierrez, J. J., Ramirez Pozo, A. A., & Romero Guardia, E. M. (2021). Incidencia de las habilidades directivas en la gestión educativa. *Sinergias Educativas*, E, 11. <http://65.111.187.205/handle/UPAGU/1886>
- Chávez Dávila, F. M., Ugaz Roque, N., & Melgar Begazo, A. E. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5030–5048. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3796

- Chávez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. Tesis: universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a La Teoría General de La Administración*.
- Chichanda, E. C. (2021). *Gestión educativa y su implicancia en el desempeño docente, Unidad Educativa "Tomás Guerra Cortez, Balzar", Guayas, Ecuador, 2019*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Choque, R. (2019). Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso "San Carlos" de Puno. In *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* (Vol. 1). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Coello Silva, J. N., Jiménez Morán, M. L., & Huilcapi Mazacón, N. M. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>
- Condori Ojeda, P. (2020). Rol del directivo y docente en el nivel de lectura del estudiante. *Revista Conciencia Epg*, 5(1), 26–38. <https://doi.org/10.32654/concienciaepg.5-1.3>
- Cuenca, R., & Urrutia, C. E. (2019). Explorando las brechas de desigualdad educativa en el Perú. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(81), 431–461.
- Delval, J. (n.d.). *La escuela para el siglo XXI*. <http://www.sinectica.iteso.mx/>
- Fernández Leandro, D. S., Banay Zambrano, J. W., De la Cruz Cámaco, L. D., Alegre Huerta, J. A., & Breña Eulogio, Á. M. (2022). Logros de aprendizaje y desarrollo de competencias a través de la evaluación formativa. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 418–428. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.344>
- Gajardo Ibañez, L., Gonzales, D., & Gajardo Guevara, L. (2020). La evaluación docente en Chile: la actitud del profesorado hacia los instrumentos que evalúan el desempeño profesional docente. *Revista Inclusiones*, 3(April), 49–58.
- Giler, S. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Milenium Guayaquil 2020. In *Universidad César Vallejo*. Cesar Vallejo.
- Giménez Giubbani, A. (2016). El papel de la gestión de centros educativos. *Revista Páginas de Educación*, 9(1), 24. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n1/v9n1a01.pdf>
- GUADALUPE, C. (n.d.). *Lessons from the student Census Evaluation and its perspectives*. Retrieved June 23, 2023, from <http://umc.minedu.gob.pe/?cat=12>

- Guadalupe, C., Burga-León, A., Miranda, L., & Castillo, L. E. (2015). Brechas de equidad en la evaluación censal de estudiantes 2007-2014: tres aproximaciones a su medición. *Persona*, 0(018), 47. <https://doi.org/10.26439/persona2015.n018.498>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Horn Kupfer, A., Torrecilla, F. M., Universidad, A., & Hurtado, A. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel Incidence of school principals on teachers' commitment: A multilevel study. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64–77.
- Lima, Y., Hernández, V., Torres, M. de la C., & Martínez, C. (2021). Preparación a los directores de centros educativos para el trabajo en red y el desarrollo local. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Lizbeth, C., Ramírez, A., Marina, R., & Teves, V. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578–599. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2246
- Luz, A. :, & Vega Gutiérrez, V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18–28. <https://doi.org/10.48169/ECUATESIS/0102202008>
- Mendoza, H. (2018). *Trabajo colegiado para diseñar y elaborar estrategias metodológicas para el logro de aprendizaje en comprensión lectora de los estudiantes*. [San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f0c46ffa-47c4-4745-9f82-76ac30ced34c/content>
- MINEDU. (2014a). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. 79.
- MINEDU. (2014b). *Marco de buen desempeño del directivo Directivos construyendo escuela*. 56. http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. In *Libro Currículo Nacional de la Educación Basica*.
- Minedu. (2016). *Planificación escolar: La toma de decisiones informadas*. (1º 2016). MINEDU. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5921>
- MINEDU. (2018a). Manual Rubricas Desempeño Docente. In *Ministerio de Educación*.
- MINEDU. (2018b). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- RVM. N° 193-2019-MINEDU, (2020).

- MINEDUC. (2008). *Marco para la buena enseñanza*.
- Miraval Trinidad, C. J. (2019). "Leer para enseñar mejor." *Revista Identidad*, 5(5), 43–55. <https://doi.org/10.46276/rifce.v5i5.593>
- Munch, L. (2014). Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. In *Empresarial* (p. 336).
- Muñoz, R. (2020). Habilidades Directivas y Desempeño Docente, en la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Murillo Torrecilla, F. J. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55, 49–83. <https://doi.org/10.35362/rie550525>
- Portocarrero, L. (2022). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel Inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna 2021*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman.
- Pozner, P. (n.d.). *Gestión educativa estratégica*. Retrieved November 9, 2022, from <http://www.pilarpozner.com/biblioteca/modulo02.pdf>
- Puchol, L. (2003). El libro de la habilidades directivas. In *Ediciones Diaz de Santos*.
- Quispe Calla, S. E. (2016). Influencia de las habilidades directivas en el clima organizacional en las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno. *Universidad César Vallejo*.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/RIV.14.1.601>
- Representación de la UNESCO en PERU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista Do Centro de Educação*, 31(1), 11–22. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie55a02.pdf>
- Rivera, E. (2019). *Relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en instituciones educativas primarias de la provincia de Huaura* (Issue 0000). [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/530/Rivera Arellano%2C Edith Gissela__2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/530/Rivera%20Arellano%20Edith%20Gissela__2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez Martínez, A. J. (2021). Competencias Digitales Docentes y su Estado en el Contexto Virtual. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(2), e21038. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i2.21038>
- Rojas, F. (2018). *Logro de los aprendizajes en la institución educativa pública 22 de octubre* [San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c45201be-cec5-461c-8471-783272308f7b/content>

- Rojas Gómez, L. P. (2018). Habilidades directivas en la gestión por procesos de los directores de las instituciones educativas de la UGEL 07 Lima Metropolitana 2018. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28264>
- Rubio, P. (2017). Introducción a la Gestión Empresarial. In *Información Contable para la Gestión*.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Solano Dávila, O., Gómez Ticerán, D., Montes Quintana, G., Ramón Quispe, G., Pillhuaman Caña, N., & Bolaños Solano, D. (2021). Análisis exploratorio de datos espaciales sobre los niveles de logro de aprendizaje en matemática y lectura de los estudiantes de segundo grado de secundaria en la evaluación censal. *Apuntes Universitarios*, 11(4), 60–86.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i4.760>
- Soto, D. (2019). Las habilidades directivas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019. In *Universidad Nacional Hermilio Valdizan*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huanuco.
- Soto, D. (2021). Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019. *Revista Identidad*, 7(2), 48–53.
<https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1285>
- Temoche, T. (2021). Marco del buen desempeño directivo y logro de los aprendizajes en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Lambayeque [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- UNESCO. (2011). Manual de gestión para directores instituciones educativas. In *Unesco*.
- Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>
- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18–28.
<https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*.

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2021). *Desarrollo de habilidades directivas Whetten-Cameron*. www.pearsoneducacion.net

Zapata, V. (2020). *Estrategia de Habilidades Directivas para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E.P. Triunfadores Marchan, Chiclayo* [Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7405/Zapata%20Bancho%25>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Gestión educacional, habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023

Autor: Rogelio Elías Urbano Niño

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con la Preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas – Quisqui, 2023?</p> <p>¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con la Enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas – Quisqui, 2023?</p> <p>¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023?</p> <p>¿Cómo influye la gestión educacional, habilidades directivas con la Participación en la gestión de la escuela articulada a la</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de la gestión educacional, habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023</p> <p>Problemas Específicos: Determinar la influencia de la gestión educacional, habilidades directivas en la Preparación para el aprendizaje en las instituciones educativas – Quisqui, 2023.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión educacional, habilidades directivas en la Enseñanza para el aprendizaje en las instituciones educativas – Quisqui, 2023.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión educacional, habilidades directivas en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión educacional, habilidades directivas en</p>	<p>La hipótesis general: Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas y el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui 2023;</p> <p>Hipótesis específicas Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas y la preparación para el aprendizaje</p> <p>Existe una influencia significativa entre la gestión educacional, habilidades directivas y la enseñanza para el aprendizaje</p>	Variable 1: Gestión educacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión institucional	Logros de aprendizaje Planeamiento Institucional	1,2,3 4,5,6	Escala ordinal tipo Likert Siempre: 5	
			Gestión pedagógica	Acompañamiento Monitoreo Supervisión	7,8,9 10,11,12,13,14 15,16	Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2	
			Gestión administrativa	Calendarización Matricula Control de asistencia Mantenimiento Uso de materiales	17,18,19,20 21,22,23 24,25,26 27,28,29,30,31 32,33	Nunca: 1	
			Gestión comunitaria	Participación Clima institucional Convivencia escolar Redes de apoyo	34,35, 36,37 38,39 40, 41		
			Variable 2: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión de las condiciones para el aprendizaje	Planificación estratégica Clima institucional Soporte y apoyo Gestión financiera Gestión de riesgos Liderazgo y transparencia	1-7 8-14 15-21 22-24 25,26 27-29	Escala ordinal tipo Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3	
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Monitoreo y acompañamiento Planificación curricular Gestión de la evaluación	30-34 35-37 38-41	Casi nunca: 2 Nunca:	

comunidad en las instituciones educativas – Quisqui, 2023?	la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas – Quisqui, 2023				1	
		Variable 3: Desempeño docente				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	(1) Es cala de medición	Niveles y rangos
		Preparación para el aprendizaje	Planificación curricular	1,2,3(3)	Escala ordinal No se cumple: 1 Se cumple parcialmente: 2 Cumplido: 3	
			Conocimiento didáctico	4,5,6,7(4)		
			Conocimiento disciplinar	8,9,10(3) Total 10		
Enseñanza para el aprendizaje	Involucra activamente a los estudiantes	1(1)	Rubrica Escala: Ordinal Nivel I : 1 Nivel II : 2 Nivel III :3 Nivel IV : 4			
	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	2(1)				
	Evalúa el progreso de los aprendizajes	3(1)				
	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	4(1)				
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	5(1) total 5				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Paradigma: Positivista</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo, explicativo y correlacional causal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: Transversal</p>	<p>Población: Todos los docentes del distrito de Quisqui</p> <p>Tamaño de muestra: 52 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión educacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Rogelio Elías Urbano Niño Año: 2022 Monitoreo: 20 minutos Ámbito de aplicación: Docentes del distrito de Quisqui - Huánuco Forma de administración: Plataformas digitales Escala de medición: Escala de Likert Baremos:</p> <hr/> <p>Variable 2: Habilidades directivas Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Rogelio Elías Urbano Niño Año: 2022 Monitoreo: 20 minutos Ámbito de aplicación: Docentes del distrito de Quisqui - Huánuco Forma de administración: Plataformas digitales Escala de medición: Escala de Likert Baremos:</p> <hr/> <p>Variable 3: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Rogelio Elías Urbano Niño Año: 2022 Monitoreo: 20 minutos Ámbito de aplicación: Docentes del distrito de Quisqui - Huánuco Forma de administración: Plataformas digitales Escala de medición: Escala de Likert Baremos:</p>	<p>DESCRIPTIVA.</p> <p>INFERENCIAL</p>

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Gestión educacional, habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Gestión educacional	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal Instrumento: Cuestionario de Gestión educacional	"conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales" (Pozner, 2000,p.18)	La variable Gestión educacional será medida por el Cuestionario de gestión educacional considerando las dimensiones: Gestión institucional, Gestión pedagógica, Gestión administrativa y Gestión comunitaria	Gestión institucional	Logros de aprendizaje	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1	
					Planeamiento Institucional	4,5,6		
				Gestión pedagógica	Acompañamiento	7,8,9		
					Monitoreo	10,11,12,13,14		
					Supervisión	15,16		
				Gestión administrativa	Calendarización	17,18,19,20		
					Matricula	21,22,23		
					Control de asistencia	24,25,26,		
					Mantenimiento	27,28,29,30,31		
				Gestión comunitaria	Uso de materiales	32,33		
					Participación	34,35,		
					Clima institucional	36,37		
Convivencia escolar	38,39							
Redes de apoyo	40, 41							
	Habilidades directivas	"son todas aquellas competencias necesarias para poder gestionar los grupos o equipos de trabajo"(Formatalent, s.f.)	La variable Habilidades directivas será medida por el Cuestionario de Habilidades directivas considerando las dimensiones: Gestión de las condiciones para el aprendizaje y orientación de los	Gestión de las condiciones para el aprendizaje	Planificación estratégica	1-7	Escala ordinal tipo Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2	
					Clima institucional	8-14		
					Soporte y apoyo	15-21		
					Gestión financiera	22-24		
					Gestión de riesgos	25,26		
				Liderazgo y transparencia	27-29			
Orientación de los procesos				Monitoreo y acompañamiento	30-34			

			procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Planificación curricular	35-37	Nunca:	
					Gestión de la evaluación	38-41		
Desempeño docente	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal Instrumento: Cuestionario de desempeño docente	"las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia."(MINEDU, 2014,p.29)	La variable Desempeño docente será medida por el Cuestionario de Desempeño docente considerando las dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje	Comprensión del estudiante	1,2	Escala ordinal tipo Likert Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca:	
					Conocimiento disciplinar y didáctico	3,4,5,6		
					Planificación didáctica	7,8,9 y 10		
				Enseñanza para el aprendizaje	Evaluación	11,12		
					Clima escolar	13, 14, 15, 16		
					Acompañamiento individual y grupal	17, 18, 19, 20, 21		
				Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Evaluación	22,23, 24, 25		
					Formación continua	26,27,28		
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Ética y valores	29, 30		
					Gestión escolar	31, 32		
					Trabajo colaborativo con familias	33, 34, 35		
					Participación ciudadana	36, 37		
					Proyectos educativos y de investigación	38, 39		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

Anexo 3.1. Instrumento para la recolección de datos “Gestión educacional”

ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta, que ha sido elaborada con fines académicos, y servirá para recopilar datos informativos sobre la Gestión Educacional en el distrito de Quisqui, 2022.

*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN EDUCACIONAL		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
GESTIÓN INSTITUCIONAL	• Logros de aprendizaje	Escala				
	1 1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares					
	2 2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares					
	3 3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año					
	• Planeamiento Institucional	Escala				
	1 4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)					
	2 5.En la IE se fijan metas y objetivos institucionales de logro para el año					
3 6.En la IE se programan actividades para el año con responsables y fechas de ejecución						
GESTIÓN PEDAGÓGICA	• Acompañamiento al docente	Escala				
	1 7.En la IE se realiza el diagnóstico y la implementación del plan de acompañamiento					
	2 8.En la IE se realiza reuniones de trabajo colegiado					
	3 9.En la IE se realiza Círculos y/o grupo de interaprendizaje					
	4 10.En la IE se realiza talleres y/o microtalleres de actualización docente					
	• Monitoreo al docente	Escala				
	1 11.En la IE se realiza el monitoreo pedagógico y documentario					
	2 12.En la IE se realizan visitas opinadas e inopinadas de aula					
3 13.En la IE se realiza la coordinación y sensibilización para las visitas de aula						
4 14.En la IE se socializa, complementa y sistematiza la información de recogida del monitoreo del desempeño docente						

	• Supervisión		Escala			
	1	15.En la IE se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de actividades planificadas				
	2	16.En la IE se realiza el seguimiento y control de la planificación didáctica de aprendizaje de los docentes.				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	• Calendarización		Escala			
	1	17.En la IE calendarización anual se realiza de forma participativa				
	2	18.En la IE se realiza la difusión de la calendarización anual y las principales fechas de actividades de la IE				
	3	19.En la IE realiza el seguimiento y supervisión del cumplimiento de actividades programadas en la calendarización anual de la IE				
	4	20.La IE realiza la evaluación de las actividades programadas en la calendarización anual de la IE				
	• Matrícula		Escala			
	1	21.La IE programa el cronograma de matrícula en lugar visible y /o utiliza medios virtuales.				
	2	22.La IE ejecuta el proceso de matrícula sin condicionamiento de algún tipo				
	3	23.La IE realiza el cálculo y publicación de vacantes				
	• Control de asistencia		Escala			
	1	24.La IE realiza el seguimiento y control de la asistencia de los estudiantes				
	2	25.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad del personal docente y administrativo				
	3	26.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad de los estudiantes				
	• Mantenimiento		Escala			
	1	27.La IE realiza el mantenimiento de las áreas verdes y espacios de esparcimiento y recreación				
	2	28.La IE tiene conformado el comité de mantenimiento del local escolar				
	3	29.La IE realiza el mantenimiento preventivo de la infraestructura				
	4	30.La IE ha determinado el mapa de riesgos y zonas seguras				
	5	31.La IE ha realizado la señalización de las diferentes zonas de la IE				
	• Uso de materiales		Escala			
1	32.La IE hace entrega oportuna de materiales educativos a los estudiantes					
2	33.La IE promueve el uso de materiales educativos en las aulas					
D4. GESTIÓN COMUNITARIA	• Participación		Escala			
	1	34.La IE promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos en las diferentes actividades y comisiones.				
	2	35.Los padres de familia participan de forma organizada en la IE				

Clima institucional		Escala			
1	36.En la IE se percibe buenas relaciones entre docentes				
2	37.La IE programa actividades de socialización e integración				
Convivencia escolar					
1	38.La IE ha establecido una red de aliados para prevenir la violencia escolar				
2	39.La IE tiene conformado los comités de tutoría escolar				
Redes de apoyo					
1	40.La IE establece convenios de apoyo con otras entidades privadas y/o estatales				
2	41.La IE mantiene relaciones de apoyo e interacciones con otras IIEE de similares características				

Anexo 3.2. Instrumento para la recolección de datos “Habilidades Directivas”

ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta, que ha sido elaborada con fines académicos, y servirá para recopilar datos informativos sobre las Habilidades Directivas en el distrito de Quisqui, 2022.

*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS		ESCALA					
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5	
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Planificación estratégica						
	1	1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa					
	2	2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales					
	3	3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.					
	4	4. El director y/o equipo directivo, formula metas de aprendizaje de forma consensuada y participativa.					
	5	5. El director y/o equipo directivo, establece indicadores de seguimiento y control de actividades, específicos, medibles y alcanzables.					
	6	6. El director y/o equipo directivo, dirige la participación colaborativa de la comunidad educativa en la ejecución de actividades.					
	7	7. El director y/o equipo directivo, verifica el cumplimiento de actividades planificadas					
	Clima institucional		Escala				
	1	8. El director y/o equipo directivo, favorece y promueve el buen trato y la valoración de las personas.					
	2	9. El director y/o equipo directivo, prioriza el cumplimiento de las normas de convivencia.					
	3	10. El director y/o equipo directivo, propicia un buen clima laboral.					
	4	11. El director y/o equipo directivo, promueve un ambiente seguro.					
	5	12. El director y/o equipo directivo, identifica potenciales conflictos					
6	13. El director y/o equipo directivo, soluciona conflictos de forma eficiente						

	7	14. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de los padres de familia en los comités de gestión escolar.					
	Soporte y apoyo						
	1	15. El director y/o equipo directivo, fomenta alianzas con instituciones para mejorar infraestructura y recursos de aprendizaje.					
	2	16. El director y/o equipo directivo, diagnostica las necesidades de mejora de la infraestructura y equipamiento					
	3	17. El director y/o equipo directivo, ejecuta acciones de mejora de la infraestructura y equipamiento.					
	4	18. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en el aula					
	5	19. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en las actividades planificadas					
	6	20. El director y/o equipo directivo, fomenta el cumplimiento de compromisos y obligaciones de actividades					
	7	21. El director y/o equipo directivo, supervisa el cumplimiento de horarios y actividades					
	Gestión financiera		Escala				
	1	22. El director y/o equipo directivo, elabora presupuestos para las actividades					
	2	23. El director y/o equipo directivo, realiza la rendición de cuentas de las diferentes actividades					
	3	24. El director y/o equipo directivo, ejecuta de forma eficiente los gastos programados					
	Gestión de riesgos						
	1	25. El director y/o equipo directivo, planifica la prevención permanente de riesgos de accidentes.					
	2	26. El director y/o equipo directivo, realiza actividades preventivas.					
	Liderazgo y transparencia						
	1	27. El director y/o equipo directivo, lidera actividades con el personal administrativo y pedagógico de forma eficiente.					
	2	28. El director y/o equipo directivo, realiza rendición de cuentas de forma permanente de las actividades ejecutadas.					
	3	29. El director y/o equipo directivo, organiza equipos de trabajo para ejecución de actividades					
ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	Monitoreo y acompañamiento						
	1	30. El director y/o equipo directivo, realiza visita en aula y otras actividades de monitoreo					
	2	31. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de docentes en actividades de actualización y capacitación de docentes					
	3	32. El director y/o equipo directivo, promueve y ejecuta reuniones colegiadas					
	4	33. El director y/o equipo directivo, ejecuta actividades colaborativas para la mejora de los aprendizajes					
	5	34. El director y/o equipo directivo, realiza el fortalecimiento de capacidades en el uso de materiales y recursos educativos					
	Planificación curricular						

1	35. El director y/o equipo directivo, promueve las iniciativas de los profesores en proyectos de aprendizaje					
2	36. El director y/o equipo directivo, apoya la ejecución de proyectos de innovación y/o de investigación.					
3	37. El director y/o equipo directivo, conduce la planificación pedagógica curricular					
Gestión de la evaluación						
1	38. El director y/o equipo directivo, realiza el seguimiento de las actividades de evaluación de los docentes					
2	39. El director y/o equipo directivo, asesora el adecuado proceso de evaluación					
3	40. El director y/o equipo directivo, comunica los resultados oportunamente					
4	41. El director y/o equipo directivo, implementa acciones de mejora del desempeño docente					

Anexo D: Anexo 3.3. Instrumentos para la recolección de datos: “Desempeño docente”

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	Isla y

APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL		ESPECIALIDAD	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/ TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO (ESPECIALISTA, DIRECTOR(A) O COORDINADOR(A) JEC):			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTO RIO	EN PROCESO	SATISFACTO RIO	DESTACA DO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA				
	DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE			
	Descripción del desempeño:			
	Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.			
	Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:			
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES
				I II III IV

El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.

Descripción del desempeño:

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE

NIVELES

I	II	III	IV

El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

Descripción del desempeño:

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las

actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
<p align="center">Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar)				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
<p align="center">Descripción del desempeño:</p> <p>Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.</p>				
<p align="center">Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				

<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>				
<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p>				
<p>Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada</p>	<p>Sí: _____</p>		<p>No: _____</p>	
<p>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

<p>DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES</p>						
<p style="text-align: center;">Descripción del desempeño:</p> <p>Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.</p>						
<p style="text-align: center;">Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 						
<p>DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE</p>			<p>NIVELES</p>			
<p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo <i>-negativos-</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no <i>intenta</i> siquiera <i>redirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes.</p>			I	II	III	IV
<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo <i>-negativos-</i>, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p>						

	El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
	El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
<i>Marque "Sí" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.</i>		Sí: _	No: _		
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)					
.....					

PUNTAJE TOTAL	
---------------	--

(5 - 7) 1 - 1.4	(8 - 12) 1.6 - 2.4	(13 -17) 2.6 - 3.4	(18- 20) 3.6 - 4
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO

Marque con una (X) y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación.

	CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustentan la evaluación
1	El/la docente tiene su programación anual.				
2	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.				
3	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.				
4	El/la docente presenta las competencias transversales en su planificación curricular.				
5	El/la docente dosifica el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
6	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área establecido en el CNEB.				
7	El/la docente en su planificación evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
8	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.				
9	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación formativa.				
10	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....

.....

.....

.....
Nombre y firma del observador

.....
Docente monitoreado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Gestión educacional”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
2	2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
3	3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año	X		X		X		
4	4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	X		X		X		
5	5.En la IE se fijan metas y objetivos institucionales de logro para el año	X		X		X		
6	6.En la IE se programan actividades para el año con responsables y fechas de ejecución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN PEDAGÓGICA							
7	7.En la IE se realiza el diagnóstico y la implementación del plan de acompañamiento	X		X		X		
8	8.En la IE se realiza reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
9	9.En la IE se realiza Círculos y/o grupo de interaprendizaje	X		X		X		
10	10.En la IE se realiza talleres y/o microtalleres de actualización docente	X		X		X		
11	11.En la IE se realiza el monitoreo pedagógico y documentario	X		X		X		
12	12.En la IE se realizan visitas opinadas e inopinadas de aula	X		X		X		
13	13.En la IE se realiza la coordinación y sensibilización para las visitas de aula	X		X		X		
14	14.En la IE se socializa, complementa y sistematiza la información de recogida del monitoreo del desempeño docente	X		X		X		

15	15.En la IE se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
16	16.En la IE se realiza el seguimiento y control de la planificación didáctica de aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.En la IE calendarización anual se realiza de forma participativa	X		X		X		
18	18.En la IE se realiza la difusión de la calendarización anual y las principales fechas de actividades de la IE	X		X		X		
19	19.En la IE realiza el seguimiento y supervisión del cumplimiento de actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
20	20.La IE realiza la evaluación de las actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
21	21.La IE programa el cronograma de matrícula en lugar visible y /o utiliza medios virtuales.	X		X		X		
22	22.La IE ejecuta el proceso de matrícula sin condicionamiento de algún tipo	X		X		X		
23	23.La IE realiza el cálculo y publicación de vacantes	X		X		X		
24	24.La IE realiza el seguimiento y control de la asistencia de los estudiantes	X		X		X		
25	25.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad del personal docente y administrativo	X		X		X		
26	26.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad de los estudiantes	X		X		X		
27	27.La IE realiza el mantenimiento de las áreas verdes y espacios de esparcimiento y recreación	X		X		X		
28	28.La IE tiene conformado el comité de mantenimiento del local escolar	X		X		X		
29	29.La IE realiza el mantenimiento preventivo de la infraestructura	X		X		X		
30	30.La IE ha determinado el mapa de riesgos y zonas seguras	X		X		X		
31	31.La IE ha realizado la señalización de las diferentes zonas de la IE	X		X		X		

32	32.La IE hace entrega oportuna de materiales educativos a los estudiantes	X		X		X		
33	33.La IE promueve el uso de materiales educativos en las aulas	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
34	34.La IE promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos en las diferentes actividades y comisiones.	X		X		X		
35	35.Los padres de familia participan de forma organizada en la IE	X		X		X		
36	36.En la IE se percibe buenas relaciones entre docentes	X		X		X		
37	37.La IE programa actividades de socialización e integración	X		X		X		
38	38.La IE ha establecido una red de aliados para prevenir la violencia escolar	X		X		X		
39	39.La IE tiene conformado los comités de tutoría escolar	X		X		X		
40	40.La IE establece convenios de apoyo con otras entidades privadas y/o estatales	X		X		X		
41	41.La IE mantiene relaciones de apoyo e interacciones con otras IIEE de similares características	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

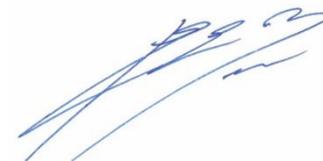
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja** **DNI: 80186856**

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la educación**

- 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

14 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Habilidades directivas”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa	X		X		X		
2	2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
3	3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.	X		X		X		
4	4. El director y/o equipo directivo, formula metas de aprendizaje de forma consensuada y participativa.	X		X		X		
5	5. El director y/o equipo directivo, establece indicadores de seguimiento y control de actividades, específicos, medibles y alcanzables.	X		X		X		
6	6. El director y/o equipo directivo, dirige la participación colaborativa de la comunidad educativa en la ejecución de actividades.	X		X		X		
7	7. El director y/o equipo directivo, verifica el cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
8	8. El director y/o equipo directivo, favorece y promueve el buen trato y la valoración de las personas.	X		X		X		
9	9. El director y/o equipo directivo, prioriza el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		
10	10. El director y/o equipo directivo, propicia un buen clima laboral.	X		X		X		
11	11. El director y/o equipo directivo, promueve un ambiente seguro.	X		X		X		
12	12. El director y/o equipo directivo, identifica potenciales conflictos	X		X		X		
13	13. El director y/o equipo directivo, soluciona conflictos de forma eficiente	X		X		X		

14	14. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de los padres de familia en los comités de gestión escolar.	X		X		X		
15	15. El director y/o equipo directivo, fomenta alianzas con instituciones para mejorar infraestructura y recursos de aprendizaje.	X		X		X		
16	16. El director y/o equipo directivo, diagnostica las necesidades de mejora de la infraestructura y equipamiento	X		X		X		
17	17. El director y/o equipo directivo, ejecuta acciones de mejora de la infraestructura y equipamiento.	X		X		X		
18	18. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en el aula	X		X		X		
19	19. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en las actividades planificadas	X		X		X		
20	20. El director y/o equipo directivo, fomenta el cumplimiento de compromisos y obligaciones de actividades	X		X		X		
21	21. El director y/o equipo directivo, supervisa el cumplimiento de horarios y actividades	X		X		X		
22	22. El director y/o equipo directivo, elabora presupuestos para las actividades	X		X		X		
23	23. El director y/o equipo directivo, realiza la rendición de cuentas de las diferentes actividades	X		X		X		
24	24. El director y/o equipo directivo, ejecuta de forma eficiente los gastos programados	X		X		X		
25	25. El director y/o equipo directivo, planifica la prevención permanente de riesgos de accidentes.	X		X		X		
26	26. El director y/o equipo directivo, realiza actividades preventivas.	X		X		X		
27	27. El director y/o equipo directivo, lidera actividades con el personal administrativo y pedagógico de forma eficiente.	X		X		X		
28	28. El director y/o equipo directivo, realiza rendición de cuentas de forma permanente de las actividades ejecutadas.	X		X		X		
29	29. El director y/o equipo directivo, organiza equipos de trabajo para ejecución de actividades	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2 : Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
30	30. El director y/o equipo directivo, realiza visita en aula y otras actividades de monitoreo	X		X		X		
31	31. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de docentes en actividades de actualización y capacitación de docentes	X		X		X		
32	32. El director y/o equipo directivo, promueve y ejecuta reuniones colegiadas	X		X		X		
33	33. El director y/o equipo directivo, ejecuta actividades colaborativas para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
34	34. El director y/o equipo directivo, realiza el fortalecimiento de capacidades en el uso de materiales y recursos educativos	X		X		X		
35	35. El director y/o equipo directivo, promueve las iniciativas de los profesores en proyectos de aprendizaje	X		X		X		
36	36. El director y/o equipo directivo, apoya la ejecución de proyectos de innovación y/o de investigación.	X		X		X		
37	37. El director y/o equipo directivo, conduce la planificación pedagógica curricular	X		X		X		
38	38. El director y/o equipo directivo, realiza el seguimiento de las actividades de evaluación de los docentes	X		X		X		
39	39. El director y/o equipo directivo, asesora el adecuado proceso de evaluación	X		X		X		
40	40. El director y/o equipo directivo, comunica los resultados oportunamente	X		X		X		
41	41. El director y/o equipo directivo, implementa acciones de mejora del desempeño docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja DNI: 80186856

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

- 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

14 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

“Desempeño docente”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
1	1. Conoce las características del estudiante.	X		X		X		
2	2. Conoce las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
3	3. Demuestra conocimiento del área disciplinar curricular.	X		X		X		
4	4. Demuestra conocimiento de la didáctica del área que enseña.	X		X		X		
5	5. Elabora material educativo	X		X		X		
6	6. Utiliza recursos y materiales	X		X		X		
7	7. Realiza la planificación curricular de largo y corto plazo	X		X		X		
8	8. Aplica procesos pedagógicos y didácticos	X		X		X		
9	9. Contextualiza actividades de aprendizaje	X		X		X		
10	10. Organiza el aula de clase	X		X		X		
11	11. Planifica una evaluación permanente	X		X		X		
12	12. Elabora instrumentos adecuados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
13	13. Promueve el trato respetuoso y seguro	X		X		X		
14	14. Promueve el cumplimiento de las normas de convivencia	X		X		X		
15	15. Soluciona conflictos en aula de forma ética y usando las normas de convivencia.	X		X		X		
16	16. Organiza el ambiente de trabajo promoviendo un ambiente seguro	X		X		X		

17	17. Orienta de forma individual y grupal sobre desarrollo de competencias.	X		X		X		
18	18. Conduce al estudiante en el desarrollo de competencias	X		X		X		
19	19. Orienta de forma reflexiva	X		X		X		
20	20. Propicia el razonamiento y creatividad	X		X		X		
21	21. Usa recursos disponibles en clases	X		X		X		
22	22. Aplica métodos adecuados de evaluación	X		X		X		
23	23. Prepara instrumentos acordes a las actividades planificadas	X		X		X		
24	24. Sistematiza los resultados de la evaluación	X		X		X		
25	25. Informa oportuna y adecuadamente los resultados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
26	26. Participa en talleres, microtalleres y/o reuniones colegiadas	X		X		X		
27	27. Participa en las actividades para la elaboración de documentos de gestión y otros de la IE.	X		X		X		
28	28. Participa en eventos de capacitación y actualización docente	X		X		X		
29	29. Demuestra actitud ética en sus relaciones comunitarias	X		X		X		
30	30. Demuestra respeto por las normas y reglamentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
31	31. Participa en la elaboración del Proyecto educativo institucional, Plan anual de trabajo y demás documentos institucionales de gestión	X		X		X		
32	32. Asume compromisos de las diferentes comisiones asignadas	X		X		X		
33	33. Realiza reuniones con PPF e integrantes de la comunidad	X		X		X		
34	34. Integra calendario comunal en su planificación de clases	X		X		X		

35	35. Comunica logros y desafíos a la comunidad	X		X		X		
36	36. Participa en eventos convocados por entidades del gobierno	X		X		X		
37	37. Ejecuta proyectos de voluntariado de apoyo para los necesitados y personas vulnerables	X		X		X		
38	38. Elabora y ejecuta proyectos educativos	X		X		X		
39	39. Realiza proyectos de investigación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja** **DNI: 80186856**

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la educación**

- 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

14 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

 Aplicativo

 Gula



EVARISTO BORJA, EUGENIO MARLON DNI 80186856	Fecha de diploma: 29/11/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
EVARISTO BORJA, EUGENIO MARLON DNI 80186856	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 20/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
EVARISTO BORJA, EUGENIO MARLON DNI 80186856	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EDUCACION TECNICA, COMPUTACION E INFORMATICA Fecha de diploma: 25/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
EVARISTO BORJA, EUGENIO MARLON DNI 80186856	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
EVARISTO BORJA, EUGENIO MARLON DNI 80186856	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Gestión educacional”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
2	2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
3	3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año	X		X		X		
4	4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	X		X		X		
5	5.En la IE se fijan metas y objetivos institucionales de logro para el año	X		X		X		
6	6.En la IE se programan actividades para el año con responsables y fechas de ejecución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN PEDAGÓGICA							
7	7.En la IE se realiza el diagnóstico y la implementación del plan de acompañamiento	X		X		X		
8	8.En la IE se realiza reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
9	9.En la IE se realiza Círculos y/o grupo de interaprendizaje	X		X		X		
10	10.En la IE se realiza talleres y/o microtalleres de actualización docente	X		X		X		
11	11.En la IE se realiza el monitoreo pedagógico y documentario	X		X		X		
12	12.En la IE se realizan visitas opinadas e inopinadas de aula	X		X		X		
13	13.En la IE se realiza la coordinación y sensibilización para las visitas de aula	X		X		X		
14	14.En la IE se socializa, complementa y sistematiza la información de recogida del monitoreo del desempeño docente	X		X		X		

15	15.En la IE se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
16	16.En la IE se realiza el seguimiento y control de la planificación didáctica de aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.En la IE calendarización anual se realiza de forma participativa	X		X		X		
18	18.En la IE se realiza la difusión de la calendarización anual y las principales fechas de actividades de la IE	X		X		X		
19	19.En la IE realiza el seguimiento y supervisión del cumplimiento de actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
20	20.La IE realiza la evaluación de las actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
21	21.La IE programa el cronograma de matrícula en lugar visible y /o utiliza medios virtuales.	X		X		X		
22	22.La IE ejecuta el proceso de matrícula sin condicionamiento de algún tipo	X		X		X		
23	23.La IE realiza el cálculo y publicación de vacantes	X		X		X		
24	24.La IE realiza el seguimiento y control de la asistencia de los estudiantes	X		X		X		
25	25.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad del personal docente y administrativo	X		X		X		
26	26.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad de los estudiantes	X		X		X		
27	27.La IE realiza el mantenimiento de las áreas verdes y espacios de esparcimiento y recreación	X		X		X		
28	28.La IE tiene conformado el comité de mantenimiento del local escolar	X		X		X		
29	29.La IE realiza el mantenimiento preventivo de la infraestructura	X		X		X		
30	30.La IE ha determinado el mapa de riesgos y zonas seguras	X		X		X		
31	31.La IE ha realizado la señalización de las diferentes zonas de la IE	X		X		X		
32	32.La IE hace entrega oportuna de materiales educativos a los estudiantes	X		X		X		

33	33.La IE promueve el uso de materiales educativos en las aulas	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
34	34.La IE promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos en las diferentes actividades y comisiones.	X		X		X		
35	35.Los padres de familia participan de forma organizada en la IE	X		X		X		
36	36.En la IE se percibe buenas relaciones entre docentes	X		X		X		
37	37.La IE programa actividades de socialización e integración	X		X		X		
38	38.La IE ha establecido una red de aliados para prevenir la violencia escolar	X		X		X		
39	39.La IE tiene conformado los comités de tutoría escolar	X		X		X		
40	40.La IE establece convenios de apoyo con otras entidades privadas y/o estatales	X		X		X		
41	41.La IE mantiene relaciones de apoyo e interacciones con otras IIEE de similares características	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

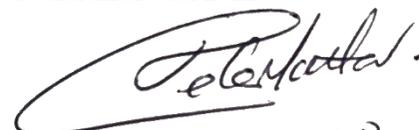
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. ADA DEL PILAR DE LA MATA VILCA** **DNI: 18094958**

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

- 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

14 de diciembre del 2022


18094958

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Habilidades directivas”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa	X		X		X		
2	2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
3	3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.	X		X		X		
4	4. El director y/o equipo directivo, formula metas de aprendizaje de forma consensuada y participativa.	X		X		X		
5	5. El director y/o equipo directivo, establece indicadores de seguimiento y control de actividades, específicos, medibles y alcanzables.	X		X		X		
6	6. El director y/o equipo directivo, dirige la participación colaborativa de la comunidad educativa en la ejecución de actividades.	X		X		X		
7	7. El director y/o equipo directivo, verifica el cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
8	8. El director y/o equipo directivo, favorece y promueve el buen trato y la valoración de las personas.	X		X		X		
9	9. El director y/o equipo directivo, prioriza el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		
10	10. El director y/o equipo directivo, propicia un buen clima laboral.	X		X		X		
11	11. El director y/o equipo directivo, promueve un ambiente seguro.	X		X		X		
12	12. El director y/o equipo directivo, identifica potenciales conflictos	X		X		X		
13	13. El director y/o equipo directivo, soluciona conflictos de forma eficiente	X		X		X		

14	14. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de los padres de familia en los comités de gestión escolar.	X		X		X		
15	15. El director y/o equipo directivo, fomenta alianzas con instituciones para mejorar infraestructura y recursos de aprendizaje.	X		X		X		
16	16. El director y/o equipo directivo, diagnostica las necesidades de mejora de la infraestructura y equipamiento	X		X		X		
17	17. El director y/o equipo directivo, ejecuta acciones de mejora de la infraestructura y equipamiento.	X		X		X		
18	18. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en el aula	X		X		X		
19	19. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en las actividades planificadas	X		X		X		
20	20. El director y/o equipo directivo, fomenta el cumplimiento de compromisos y obligaciones de actividades	X		X		X		
21	21. El director y/o equipo directivo, supervisa el cumplimiento de horarios y actividades	X		X		X		
22	22. El director y/o equipo directivo, elabora presupuestos para las actividades	X		X		X		
23	23. El director y/o equipo directivo, realiza la rendición de cuentas de las diferentes actividades	X		X		X		
24	24. El director y/o equipo directivo, ejecuta de forma eficiente los gastos programados	X		X		X		
25	25. El director y/o equipo directivo, planifica la prevención permanente de riesgos de accidentes.	X		X		X		
26	26. El director y/o equipo directivo, realiza actividades preventivas.	X		X		X		
27	27. El director y/o equipo directivo, lidera actividades con el personal administrativo y pedagógico de forma eficiente.	X		X		X		
28	28. El director y/o equipo directivo, realiza rendición de cuentas de forma permanente de las actividades ejecutadas.	X		X		X		
29	29. El director y/o equipo directivo, organiza equipos de trabajo para ejecución de actividades	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2 : Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
30	30. El director y/o equipo directivo, realiza visita en aula y otras actividades de monitoreo	X		X		X		
31	31. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de docentes en actividades de actualización y capacitación de docentes	X		X		X		
32	32. El director y/o equipo directivo, promueve y ejecuta reuniones colegiadas	X		X		X		
33	33. El director y/o equipo directivo, ejecuta actividades colaborativas para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
34	34. El director y/o equipo directivo, realiza el fortalecimiento de capacidades en el uso de materiales y recursos educativos	X		X		X		
35	35. El director y/o equipo directivo, promueve las iniciativas de los profesores en proyectos de aprendizaje	X		X		X		
36	36. El director y/o equipo directivo, apoya la ejecución de proyectos de innovación y/o de investigación.	X		X		X		
37	37. El director y/o equipo directivo, conduce la planificación pedagógica curricular	X		X		X		
38	38. El director y/o equipo directivo, realiza el seguimiento de las actividades de evaluación de los docentes	X		X		X		
39	39. El director y/o equipo directivo, asesora el adecuado proceso de evaluación	X		X		X		
40	40. El director y/o equipo directivo, comunica los resultados oportunamente	X		X		X		
41	41. El director y/o equipo directivo, implementa acciones de mejora del desempeño docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ADA DEL PILAR DE LA MATA VILCA

DNI: 18094958

Especialidad del validador: Doctor en educación

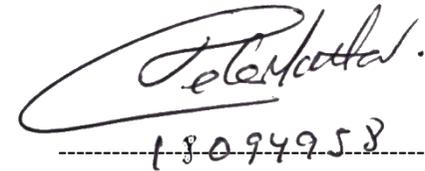
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

14 de diciembre del 2022



18094958

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Desempeño docente”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	1. Conoce las características del estudiante.	X		X		X		
2	2. Conoce las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
3	3. Demuestra conocimiento del área disciplinar curricular.	X		X		X		
4	4. Demuestra conocimiento de la didáctica del área que enseña.	X		X		X		
5	5. Elabora material educativo	X		X		X		
6	6. Utiliza recursos y materiales	X		X		X		
7	7. Realiza la planificación curricular de largo y corto plazo	X		X		X		
8	8. Aplica procesos pedagógicos y didácticos	X		X		X		
9	9. Contextualiza actividades de aprendizaje	X		X		X		
10	10. Organiza el aula de clase	X		X		X		
11	11. Planifica una evaluación permanente	X		X		X		
12	12. Elabora instrumentos adecuados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Enseñanza para el aprendizaje							
13	13. Promueve el trato respetuoso y seguro	X		X		X		
14	14. Promueve el cumplimiento de las normas de convivencia	X		X		X		
15	15. Soluciona conflictos en aula de forma ética y usando las normas de convivencia.	X		X		X		
16	16. Organiza el ambiente de trabajo promoviendo un ambiente seguro	X		X		X		

17	17. Orienta de forma individual y grupal sobre desarrollo de competencias.	X		X		X		
18	18. Conduce al estudiante en el desarrollo de competencias	X		X		X		
19	19. Orienta de forma reflexiva	X		X		X		
20	20. Propicia el razonamiento y creatividad	X		X		X		
21	21. Usa recursos disponibles en clases	X		X		X		
22	22. Aplica métodos adecuados de evaluación	X		X		X		
23	23. Prepara instrumentos acordes a las actividades planificadas	X		X		X		
24	24. Sistematiza los resultados de la evaluación	X		X		X		
25	25. Informa oportuna y adecuadamente los resultados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
26	26. Participa en talleres, micro talleres y/o reuniones colegiadas	X		X		X		
27	27. Participa en las actividades para la elaboración de documentos de gestión y otros de la IE.	X		X		X		
28	28. Participa en eventos de capacitación y actualización docente	X		X		X		
29	29. Demuestra actitud ética en sus relaciones comunitarias	X		X		X		
30	30. Demuestra respeto por las normas y reglamentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
31	31. Participa en la elaboración del Proyecto educativo institucional, Plan anual de trabajo y demás documentos institucionales de gestión	X		X		X		
32	32. Asume compromisos de las diferentes comisiones asignadas	X		X		X		
33	33. Realiza reuniones con PPF e integrantes de la comunidad	X		X		X		
34	34. Integra calendario comunal en su planificación de clases	X		X		X		

35	35. Comunica logros y desafíos a la comunidad	X		X		X	
36	36. Participa en eventos convocados por entidades del gobierno	X		X		X	
37	37. Ejecuta proyectos de voluntariado de apoyo para los necesitados y personas vulnerables	X		X		X	
38	38. Elabora y ejecuta proyectos educativos	X		X		X	
39	39. Realiza proyectos de investigación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. ADA DEL PILAR DE LA MATA VILCA** **DNI: 18094958**

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

- 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

14 de diciembre del 2022



18094958

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DE LA MATTA VILCA, ADA DEL PILAR DNI 18094958	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/12/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DE LA MATTA VILCA, ADA DEL PILAR DNI 18094958	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DE LA MATA VILCA, ADAD DEL PILAR DNI 18094958	GRADO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN "GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO" Fecha de diploma: 13/06/11 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
DE LA MATTA VILCA, ADA DEL PILAR DNI 18094958	LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA, GEOGRAFIA, FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 28/05/1997 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Gestión educacional”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
2	2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
3	3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año	X		X		X		
4	4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	X		X		X		
5	5.En la IE se fijan metas y objetivos institucionales de logro para el año	X		X		X		
6	6.En la IE se programan actividades para el año con responsables y fechas de ejecución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA							
7	7.En la IE se realiza el diagnóstico y la implementación del plan de acompañamiento	X		X		X		
8	8.En la IE se realiza reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
9	9.En la IE se realiza Círculos y/o grupo de interaprendizaje	X		X		X		
10	10.En la IE se realiza talleres y/o microtalleres de actualización docente	X		X		X		
11	11.En la IE se realiza el monitoreo pedagógico y documentario	X		X		X		
12	12.En la IE se realizan visitas opinadas e inopinadas de aula	X		X		X		
13	13.En la IE se realiza la coordinación y sensibilización para las visitas de aula	X		X		X		
14	14.En la IE se socializa, complementa y sistematiza la información de recogida del monitoreo del desempeño docente	X		X		X		

15	15.En la IE se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
16	16.En la IE se realiza el seguimiento y control de la planificación didáctica de aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.En la IE calendarización anual se realiza de forma participativa	X		X		X		
18	18.En la IE se realiza la difusión de la calendarización anual y las principales fechas de actividades de la IE	X		X		X		
19	19.En la IE realiza el seguimiento y supervisión del cumplimiento de actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
20	20.La IE realiza la evaluación de las actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
21	21.La IE programa el cronograma de matrícula en lugar visible y /o utiliza medios virtuales.	X		X		X		
22	22.La IE ejecuta el proceso de matrícula sin condicionamiento de algún tipo	X		X		X		
23	23.La IE realiza el cálculo y publicación de vacantes	X		X		X		
24	24.La IE realiza el seguimiento y control de la asistencia de los estudiantes	X		X		X		
25	25.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad del personal docente y administrativo	X		X		X		
26	26.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad de los estudiantes	X		X		X		
27	27.La IE realiza el mantenimiento de las áreas verdes y espacios de esparcimiento y recreación	X		X		X		
28	28.La IE tiene conformado el comité de mantenimiento del local escolar	X		X		X		
29	29.La IE realiza el mantenimiento preventivo de la infraestructura	X		X		X		
30	30.La IE ha determinado el mapa de riesgos y zonas seguras	X		X		X		
31	31.La IE ha realizado la señalización de las diferentes zonas de la IE	X		X		X		
32	32.La IE hace entrega oportuna de materiales educativos a los estudiantes	X		X		X		

33	33.La IE promueve el uso de materiales educativos en las aulas	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
34	34.La IE promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos en las diferentes actividades y comisiones.	X		X		X		
35	35.Los padres de familia participan de forma organizada en la IE	X		X		X		
36	36.En la IE se percibe buenas relaciones entre docentes	X		X		X		
37	37.La IE programa actividades de socialización e integración	X		X		X		
38	38.La IE ha establecido una red de aliados para prevenir la violencia escolar	X		X		X		
39	39.La IE tiene conformado los comités de tutoría escolar	X		X		X		
40	40.La IE establece convenios de apoyo con otras entidades privadas y/o estatales	X		X		X		
41	41.La IE mantiene relaciones de apoyo e interacciones con otras IIEE de similares características	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

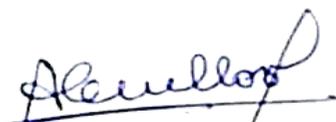
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. ARNULFO CUELLAR LORENZO** **DNI: 22470743**

Especialidad del validador: **Doctor en educación**

- 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


ARNULFO CUELLAR LORENZO
DNI N° 22470743

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Habilidades directivas”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa	X		X		X		
2	2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
3	3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.	X		X		X		
4	4. El director y/o equipo directivo, formula metas de aprendizaje de forma consensuada y participativa.	X		X		X		
5	5. El director y/o equipo directivo, establece indicadores de seguimiento y control de actividades, específicos, medibles y alcanzables.	X		X		X		
6	6. El director y/o equipo directivo, dirige la participación colaborativa de la comunidad educativa en la ejecución de actividades.	X		X		X		
7	7. El director y/o equipo directivo, verifica el cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
8	8. El director y/o equipo directivo, favorece y promueve el buen trato y la valoración de las personas.	X		X		X		
9	9. El director y/o equipo directivo, prioriza el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		
10	10. El director y/o equipo directivo, propicia un buen clima laboral.	X		X		X		
11	11. El director y/o equipo directivo, promueve un ambiente seguro.	X		X		X		
12	12. El director y/o equipo directivo, identifica potenciales conflictos	X		X		X		
13	13. El director y/o equipo directivo, soluciona conflictos de forma eficiente	X		X		X		

14	14. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de los padres de familia en los comités de gestión escolar.	X		X		X		
15	15. El director y/o equipo directivo, fomenta alianzas con instituciones para mejorar infraestructura y recursos de aprendizaje.	X		X		X		
16	16. El director y/o equipo directivo, diagnostica las necesidades de mejora de la infraestructura y equipamiento	X		X		X		
17	17. El director y/o equipo directivo, ejecuta acciones de mejora de la infraestructura y equipamiento.	X		X		X		
18	18. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en el aula	X		X		X		
19	19. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en las actividades planificadas	X		X		X		
20	20. El director y/o equipo directivo, fomenta el cumplimiento de compromisos y obligaciones de actividades	X		X		X		
21	21. El director y/o equipo directivo, supervisa el cumplimiento de horarios y actividades	X		X		X		
22	22. El director y/o equipo directivo, elabora presupuestos para las actividades	X		X		X		
23	23. El director y/o equipo directivo, realiza la rendición de cuentas de las diferentes actividades	X		X		X		
24	24. El director y/o equipo directivo, ejecuta de forma eficiente los gastos programados	X		X		X		
25	25. El director y/o equipo directivo, planifica la prevención permanente de riesgos de accidentes.	X		X		X		
26	26. El director y/o equipo directivo, realiza actividades preventivas.	X		X		X		
27	27. El director y/o equipo directivo, lidera actividades con el personal administrativo y pedagógico de forma eficiente.	X		X		X		
28	28. El director y/o equipo directivo, realiza rendición de cuentas de forma permanente de las actividades ejecutadas.	X		X		X		
29	29. El director y/o equipo directivo, organiza equipos de trabajo para ejecución de actividades	X		X		X		

	DIMENSIÓN 2 : Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
30	30. El director y/o equipo directivo, realiza visita en aula y otras actividades de monitoreo	X		X		X		
31	31. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de docentes en actividades de actualización y capacitación de docentes	X		X		X		
32	32. El director y/o equipo directivo, promueve y ejecuta reuniones colegiadas	X		X		X		
33	33. El director y/o equipo directivo, ejecuta actividades colaborativas para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
34	34. El director y/o equipo directivo, realiza el fortalecimiento de capacidades en el uso de materiales y recursos educativos	X		X		X		
35	35. El director y/o equipo directivo, promueve las iniciativas de los profesores en proyectos de aprendizaje	X		X		X		
36	36. El director y/o equipo directivo, apoya la ejecución de proyectos de innovación y/o de investigación.	X		X		X		
37	37. El director y/o equipo directivo, conduce la planificación pedagógica curricular	X		X		X		
38	38. El director y/o equipo directivo, realiza el seguimiento de las actividades de evaluación de los docentes	X		X		X		
39	39. El director y/o equipo directivo, asesora el adecuado proceso de evaluación	X		X		X		
40	40. El director y/o equipo directivo, comunica los resultados oportunamente	X		X		X		
41	41. El director y/o equipo directivo, implementa acciones de mejora del desempeño docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ARNULFO CUELLAR LORENZO

DNI: 22470743

Especialidad del validador: Doctor en educación

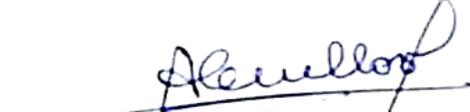
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

14 de diciembre del 2022


ARNULFO CUELLAR LORENZO
DNI N° 22470743

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES		Aplicativo	Gula	X
CUELLAR LORENZO, ARNULFO DNI 22470743	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU		
CUELLAR LORENZO, ARNULFO DNI 22470743	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 19/03/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU		
CUELLAR LORENZO, ARNULFO DNI 22470743	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 15/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU		
CUELLAR LORENZO, ARNULFO DNI 22470743	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU		
CUELLAR LORENZO, ARNULFO DNI 22470743	TITULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 11/03/19 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/03/2018 Fecha egreso: 14/12/2018	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT PERU		

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Gestión educacional”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
2	2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
3	3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año	X		X		X		
4	4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	X		X		X		
5	5.En la IE se fijan metas y objetivos institucionales de logro para el año	X		X		X		
6	6.En la IE se programan actividades para el año con responsables y fechas de ejecución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN PEDAGÓGICA							
7	7.En la IE se realiza el diagnóstico y la implementación del plan de acompañamiento	X		X		X		
8	8.En la IE se realiza reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
9	9.En la IE se realiza Círculos y/o grupo de interaprendizaje	X		X		X		
10	10.En la IE se realiza talleres y/o microtalleres de actualización docente	X		X		X		
11	11.En la IE se realiza el monitoreo pedagógico y documentario	X		X		X		
12	12.En la IE se realizan visitas opinadas e inopinadas de aula	X		X		X		
13	13.En la IE se realiza la coordinación y sensibilización para las visitas de aula	X		X		X		

14	14.En la IE se socializa, complementa y sistematiza la información de recogida del monitoreo del desempeño docente	X		X		X		
15	15.En la IE se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
16	16.En la IE se realiza el seguimiento y control de la planificación didáctica de aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.En la IE calendarización anual se realiza de forma participativa	X		X		X		
18	18.En la IE se realiza la difusión de la calendarización anual y las principales fechas de actividades de la IE	X		X		X		
19	19.En la IE realiza el seguimiento y supervisión del cumplimiento de actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
20	20.La IE realiza la evaluación de las actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
21	21.La IE programa el cronograma de matrícula en lugar visible y /o utiliza medios virtuales.	X		X		X		
22	22.La IE ejecuta el proceso de matrícula sin condicionamiento de algún tipo	X		X		X		
23	23.La IE realiza el cálculo y publicación de vacantes	X		X		X		
24	24.La IE realiza el seguimiento y control de la asistencia de los estudiantes	X		X		X		
25	25.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad del personal docente y administrativo	X		X		X		
26	26.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad de los estudiantes	X		X		X		
27	27.La IE realiza el mantenimiento de las áreas verdes y espacios de esparcimiento y recreación	X		X		X		
28	28.La IE tiene conformado el comité de mantenimiento del local escolar	X		X		X		
29	29.La IE realiza el mantenimiento preventivo de la infraestructura	X		X		X		
30	30.La IE ha determinado el mapa de riesgos y zonas seguras	X		X		X		
31	31.La IE ha realizado la señalización de las diferentes zonas de la IE	X		X		X		

32	32.La IE hace entrega oportuna de materiales educativos a los estudiantes	X		X		X		
33	33.La IE promueve el uso de materiales educativos en las aulas	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
34	34.La IE promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos en las diferentes actividades y comisiones.	X		X		X		
35	35.Los padres de familia participan de forma organizada en la IE	X		X		X		
36	36.En la IE se percibe buenas relaciones entre docentes	X		X		X		
37	37.La IE programa actividades de socialización e integración	X		X		X		
38	38.La IE ha establecido una red de aliados para prevenir la violencia escolar	X		X		X		
39	39.La IE tiene conformado los comités de tutoría escolar	X		X		X		
40	40.La IE establece convenios de apoyo con otras entidades privadas y/o estatales	X		X		X		
41	41.La IE mantiene relaciones de apoyo e interacciones con otras IIEE de similares características	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **GROVER VICENTE MARCHAN** DNI: 22413280

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

- 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

13 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Habilidades directivas”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa	X		X		X		
2	2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
3	3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.	X		X		X		
4	4. El director y/o equipo directivo, formula metas de aprendizaje de forma consensuada y participativa.	X		X		X		
5	5. El director y/o equipo directivo, establece indicadores de seguimiento y control de actividades, específicos, medibles y alcanzables.	X		X		X		
6	6. El director y/o equipo directivo, dirige la participación colaborativa de la comunidad educativa en la ejecución de actividades.	X		X		X		
7	7. El director y/o equipo directivo, verifica el cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
8	8. El director y/o equipo directivo, favorece y promueve el buen trato y la valoración de las personas.	X		X		X		
9	9. El director y/o equipo directivo, prioriza el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		
10	10. El director y/o equipo directivo, propicia un buen clima laboral.	X		X		X		

11	11. El director y/o equipo directivo, promueve un ambiente seguro.	X		X		X		
12	12. El director y/o equipo directivo, identifica potenciales conflictos	X		X		X		
13	13. El director y/o equipo directivo, soluciona conflictos de forma eficiente	X		X		X		
14	14. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de los padres de familia en los comités de gestión escolar.	X		X		X		
15	15. El director y/o equipo directivo, fomenta alianzas con instituciones para mejorar infraestructura y recursos de aprendizaje.	X		X		X		
16	16. El director y/o equipo directivo, diagnostica las necesidades de mejora de la infraestructura y equipamiento	X		X		X		
17	17. El director y/o equipo directivo, ejecuta acciones de mejora de la infraestructura y equipamiento.	X		X		X		
18	18. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en el aula	X		X		X		
19	19. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en las actividades planificadas	X		X		X		
20	20. El director y/o equipo directivo, fomenta el cumplimiento de compromisos y obligaciones de actividades	X		X		X		
21	21. El director y/o equipo directivo, supervisa el cumplimiento de horarios y actividades	X		X		X		
22	22. El director y/o equipo directivo, elabora presupuestos para las actividades	X		X		X		
23	23. El director y/o equipo directivo, realiza la rendición de cuentas de las diferentes actividades	X		X		X		
24	24. El director y/o equipo directivo, ejecuta de forma eficiente los gastos programados	X		X		X		
25	25. El director y/o equipo directivo, planifica la prevención permanente de riesgos de accidentes.	X		X		X		
26	26. El director y/o equipo directivo, realiza actividades preventivas.	X		X		X		
27	27. El director y/o equipo directivo, lidera actividades con el personal administrativo y pedagógico de forma eficiente.	X		X		X		

28	28. El director y/o equipo directivo, realiza rendición de cuentas de forma permanente de las actividades ejecutadas.	X		X		X		
29	29. El director y/o equipo directivo, organiza equipos de trabajo para ejecución de actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
30	30. El director y/o equipo directivo, realiza visita en aula y otras actividades de monitoreo	X		X		X		
31	31. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de docentes en actividades de actualización y capacitación de docentes	X		X		X		
32	32. El director y/o equipo directivo, promueve y ejecuta reuniones colegiadas	X		X		X		
33	33. El director y/o equipo directivo, ejecuta actividades colaborativas para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
34	34. El director y/o equipo directivo, realiza el fortalecimiento de capacidades en el uso de materiales y recursos educativos	X		X		X		
35	35. El director y/o equipo directivo, promueve las iniciativas de los profesores en proyectos de aprendizaje	X		X		X		
36	36. El director y/o equipo directivo, apoya la ejecución de proyectos de innovación y/o de investigación.	X		X		X		
37	37. El director y/o equipo directivo, conduce la planificación pedagógica curricular	X		X		X		
38	38. El director y/o equipo directivo, realiza el seguimiento de las actividades de evaluación de los docentes	X		X		X		
39	39. El director y/o equipo directivo, asesora el adecuado proceso de evaluación	X		X		X		
40	40. El director y/o equipo directivo, comunica los resultados oportunamente	X		X		X		
41	41. El director y/o equipo directivo, implementa acciones de mejora del desempeño docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GROVER VICENTE MARCHAN

DNI: 22413280

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

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

13 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

X

VICENTE MARCHAN, GROVER DNI 22413280	LICENCIADO EN EDUCACION QUIMICA Y FISICA Fecha de diploma: 18/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
VICENTE MARCHAN, GROVER DNI 22413280	ABOGADO Fecha de diploma: 25/08/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
VICENTE MARCHAN, GROVER DNI 22413280	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 18/09/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
VICENTE MARCHAN, GROVER DNI 22413280	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 20/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VICENTE MARCHAN, GROVER DNI 22413280	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/08/2005 Fecha egreso: 30/07/2007	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Gestión educacional”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1	1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
2	2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares	X		X		X		
3	3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año	X		X		X		
4	4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	X		X		X		
5	5.En la IE se fijan metas y objetivos institucionales de logro para el año	X		X		X		
6	6.En la IE se programan actividades para el año con responsables y fechas de ejecución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : GESTIÓN PEDAGÓGICA							
7	7.En la IE se realiza el diagnóstico y la implementación del plan de acompañamiento	X		X		X		
8	8.En la IE se realiza reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
9	9.En la IE se realiza Círculos y/o grupo de interaprendizaje	X		X		X		
10	10.En la IE se realiza talleres y/o micro talleres de actualización docente	X		X		X		
11	11.En la IE se realiza el monitoreo pedagógico y documentario	X		X		X		
12	12.En la IE se realizan visitas opinadas e inopinadas de aula	X		X		X		
13	13.En la IE se realiza la coordinación y sensibilización para las visitas de aula	X		X		X		

14	14.En la IE se socializa, complementa y sistematiza la información de recogida del monitoreo del desempeño docente	X		X		X		
15	15.En la IE se realiza el seguimiento y control del cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
16	16.En la IE se realiza el seguimiento y control de la planificación didáctica de aprendizaje de los docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	17.En la IE calendarización anual se realiza de forma participativa	X		X		X		
18	18.En la IE se realiza la difusión de la calendarización anual y las principales fechas de actividades de la IE	X		X		X		
19	19.En la IE realiza el seguimiento y supervisión del cumplimiento de actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
20	20.La IE realiza la evaluación de las actividades programadas en la calendarización anual de la IE	X		X		X		
21	21.La IE programa el cronograma de matrícula en lugar visible y /o utiliza medios virtuales.	X		X		X		
22	22.La IE ejecuta el proceso de matrícula sin condicionamiento de algún tipo	X		X		X		
23	23.La IE realiza el cálculo y publicación de vacantes	X		X		X		
24	24.La IE realiza el seguimiento y control de la asistencia de los estudiantes	X		X		X		
25	25.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad del personal docente y administrativo	X		X		X		
26	26.La IE tiene un registro de la asistencia y puntualidad de los estudiantes	X		X		X		
27	27.La IE realiza el mantenimiento de las áreas verdes y espacios de esparcimiento y recreación	X		X		X		
28	28.La IE tiene conformado el comité de mantenimiento del local escolar	X		X		X		
29	29.La IE realiza el mantenimiento preventivo de la infraestructura	X		X		X		
30	30.La IE ha determinado el mapa de riesgos y zonas seguras	X		X		X		
31	31.La IE ha realizado la señalización de las diferentes zonas de la IE	X		X		X		

32	32.La IE hace entrega oportuna de materiales educativos a los estudiantes	X		X		X		
33	33.La IE promueve el uso de materiales educativos en las aulas	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: GESTIÓN COMUNITARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
34	34.La IE promueve la participación de los estudiantes, padres de familia, docentes y administrativos en las diferentes actividades y comisiones.	X		X		X		
35	35.Los padres de familia participan de forma organizada en la IE	X		X		X		
36	36.En la IE se percibe buenas relaciones entre docentes	X		X		X		
37	37.La IE programa actividades de socialización e integración	X		X		X		
38	38.La IE ha establecido una red de aliados para prevenir la violencia escolar	X		X		X		
39	39.La IE tiene conformado los comités de tutoría escolar	X		X		X		
40	40.La IE establece convenios de apoyo con otras entidades privadas y/o estatales	X		X		X		
41	41.La IE mantiene relaciones de apoyo e interacciones con otras IIEE de similares características	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PERCY CÁMARA ACERO** DNI: 22505252

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

- 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

13 de diciembre del 2022



IDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABILIDAD DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS”

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa	X		X		X		
2	2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales	X		X		X		
3	3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.	X		X		X		
4	4. El director y/o equipo directivo, formula metas de aprendizaje de forma consensuada y participativa.	X		X		X		
5	5. El director y/o equipo directivo, establece indicadores de seguimiento y control de actividades, específicos, medibles y alcanzables.	X		X		X		
6	6. El director y/o equipo directivo, dirige la participación colaborativa de la comunidad educativa en la ejecución de actividades.	X		X		X		
7	7. El director y/o equipo directivo, verifica el cumplimiento de actividades planificadas	X		X		X		
8	8. El director y/o equipo directivo, favorece y promueve el buen trato y la valoración de las personas.	X		X		X		
9	9. El director y/o equipo directivo, prioriza el cumplimiento de las normas de convivencia.	X		X		X		
10	10. El director y/o equipo directivo, propicia un buen clima laboral.	X		X		X		
11	11. El director y/o equipo directivo, promueve un ambiente seguro.	X		X		X		
12	12. El director y/o equipo directivo, identifica potenciales conflictos	X		X		X		
13	13. El director y/o equipo directivo, soluciona conflictos de forma eficiente	X		X		X		
14	14. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de los padres de familia en los comités de gestión escolar.	X		X		X		
15	15. El director y/o equipo directivo, fomenta alianzas con instituciones para mejorar infraestructura y recursos de aprendizaje.	X		X		X		

16	16. El director y/o equipo directivo, diagnostica las necesidades de mejora de la infraestructura y equipamiento	X		X		X		
17	17. El director y/o equipo directivo, ejecuta acciones de mejora de la infraestructura y equipamiento.	X		X		X		
18	18. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en el aula	X		X		X		
19	19. El director y/o equipo directivo, organiza el uso eficiente del tiempo en las actividades planificadas	X		X		X		
20	20. El director y/o equipo directivo, fomenta el cumplimiento de compromisos y obligaciones de actividades	X		X		X		
21	21. El director y/o equipo directivo, supervisa el cumplimiento de horarios y actividades	X		X		X		
22	22. El director y/o equipo directivo, elabora presupuestos para las actividades	X		X		X		
23	23. El director y/o equipo directivo, realiza la rendición de cuentas de las diferentes actividades	X		X		X		
24	24. El director y/o equipo directivo, ejecuta de forma eficiente los gastos programados	X		X		X		
25	25. El director y/o equipo directivo, planifica la prevención permanente de riesgos de accidentes.	X		X		X		
26	26. El director y/o equipo directivo, realiza actividades preventivas.	X		X		X		
27	27. El director y/o equipo directivo, lidera actividades con el personal administrativo y pedagógico de forma eficiente.	X		X		X		
28	28. El director y/o equipo directivo, realiza rendición de cuentas de forma permanente de las actividades ejecutadas.	X		X		X		
29	29. El director y/o equipo directivo, organiza equipos de trabajo para ejecución de actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
30	30. El director y/o equipo directivo, realiza visita en aula y otras actividades de monitoreo	X		X		X		

31	31. El director y/o equipo directivo, promueve la participación de docentes en actividades de actualización y capacitación de docentes	X		X		X		
32	32. El director y/o equipo directivo, promueve y ejecuta reuniones colegiadas	X		X		X		
33	33. El director y/o equipo directivo, ejecuta actividades colaborativas para la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
34	34. El director y/o equipo directivo, realiza el fortalecimiento de capacidades en el uso de materiales y recursos educativos	X		X		X		
35	35. El director y/o equipo directivo, promueve las iniciativas de los profesores en proyectos de aprendizaje	X		X		X		
36	36. El director y/o equipo directivo, apoya la ejecución de proyectos de innovación y/o de investigación.	X		X		X		
37	37. El director y/o equipo directivo, conduce la planificación pedagógica curricular	X		X		X		
38	38. El director y/o equipo directivo, realiza el seguimiento de las actividades de evaluación de los docentes	X		X		X		
39	39. El director y/o equipo directivo, asesora el adecuado proceso de evaluación	X		X		X		
40	40. El director y/o equipo directivo, comunica los resultados oportunamente	X		X		X		
41	41. El director y/o equipo directivo, implementa acciones de mejora del desempeño docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **PERCY CÁMARA ACERO** DNI: 22505252

Especialidad del validador: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**

- 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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CAMARA ACERO, PERCY DNI 22505252	MAGISTER EN EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA SUPERIOR Fecha de diploma: 25/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CAMARA ACERO, PERCY DNI 22505252	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/05/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CAMARA ACERO, PERCY DNI 22505252	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 25/08/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CAMARA ACERO, PERCY DNI 22505252	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2012 Fecha egreso: 23/06/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

PRUEBAS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS GESTIÓN EDUCACIONAL Y HABILIDADES DIRECTIVAS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	41

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.La IE realiza el diagnóstico de estudiantes que lograron nivel: inicio y satisfactorio el año anterior en todos los grados y áreas curriculares	171,98	463,249	,466	,964
2.La IE Plantea metas de logros de aprendizaje para el año en todos los grados y áreas curriculares	171,93	453,473	,714	,963
3.La IE organiza actividades para el logro de metas de logro de aprendizaje para el año	172,13	457,891	,579	,964
4.En la IE se realiza el diagnóstico utilizando la técnica FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)	172,04	456,543	,577	,964

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	41

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El director y/o equipo directivo establece mediante un diagnóstico sistemático y adecuado las características propias de la comunidad educativa	171,38	553,149	,724	,979
2. El director y/o equipo directivo, mediante el diagnóstico sistemático se determina las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para el logro de objetivos institucionales	171,44	544,525	,812	,979
3. El director y/o equipo directivo, elabora instrumentos de gestión educacional de forma participativa y democrática.	171,24	563,598	,456	,980



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RANDALL JESUS SEMINARIO UNZUETA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educacional, habilidades directivas en el desempeño docente en las instituciones educativas – Quisqui, 2023", cuyo autor es URBANO NIÑO ROGELIO ELIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RANDALL JESUS SEMINARIO UNZUETA DNI: 43311504 ORCID: 0000-0002-2040-6716	Firmado electrónicamente por: RSEMINARIOU001 el 05-08-2023 09:55:09

Código documento Trilce: TRI - 0621437