



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de
una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión
Educativa**

AUTORA:

Arnero Flores Danila Ysabel (orcid.org/0000-0003-4674-0031)

ASESOR:

Dr. Alcas Zapata Noel (orcid.org/0000-0001-9308-4319)

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

2022

Dedicatoria

A mis padres, Jorge y Juana por su ejemplo y deseo de superación, mis queridos hijos y estimado esposo que siempre me apoyan incondicionalmente con la única finalidad de lograr mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dr. Alcas Zapata Noel, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las Instituciones Educativas, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
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	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de estudio	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Matriz de operacionalización	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validaciones	
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 7. Base de dato de la muestra	
Anexo 8. Tablas y figuras	

Anexo 9. Consentimiento informado

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión directiva.	18
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión directiva.	19
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable evaluación del desempeño docente.	20
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable evaluación del desempeño docente.	21
Tabla 5 Información de prueba de ajuste de los modelos	22
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	23
Tabla 7 Estimaciones de parámetros	23
Tabla 8 Prueba Pseudo R cuadrado	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Percepción de gestión directiva.	18
Figura 2 Percepción de dimensiones de la variable gestión directiva.	19
Figura 3 Percepción de evaluación del desempeño docente.	20
Figura 4 Percepción de dimensiones de la variable evaluación del desempeño docente.	21

Resumen

La investigación: “Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022” tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022. Su enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal – correlacional-causal. La población censal fue de 70 docentes de una institución educativa públicas del distrito de Comas, quienes brindaron información a través de cuestionarios que fueron validados por especialistas en la temática cuyos resultados fueron confiables. Se arribó que el 55,7% de los encuestados, manifestaron que la gestión directiva es regular y el 51,4% de los encuestados señalan que la autoevaluación del desempeño docente se ubica en el nivel proceso. Concluyó el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) que el desempeño docente depende al 52% de la gestión directiva.

Palabras clave : Capacidad social, identidad institucional y capacidad pedagógico .

Abstract

The research: "Directive management in the self-assessment of the teaching performance of an Educational Institution of the district of Comas, 2022" had as objective to determine the influence of the directive management in the self-assessment of the teaching performance of an Educational Institution of the district of Comas, 2022. Its quantitative approach, basic type, non-experimental correlational design, transversal - correlational-causal. The census population was 70 teachers from public educational institutions in the district of Comas, who provided information through questionnaires that were validated by specialists in the subject whose results were reliable. It was found that 55.7% of the respondents stated that management is regular and 51.4% of the respondents indicate that the self-assessment of teaching performance is located at the process level. The highest value (Nagelkerke coefficient) concluded that teaching performance depends 52% on management.

Keywords: Social capacity, institutional identity and pedagogical capacity.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la emergencia de salud causó muchas limitaciones a las clases presenciales, las cuales fueron dadas para cuidar la salud y la vida; por ello las escuelas decidieron cambiar a una nueva modalidad de trabajo virtual (Guerrero et al. 2020). Los hallazgos que se expondrán en el desarrollo demuestran una ausencia (casi) absoluta de la autoevaluación de los maestros en los procesos de evaluación de su desempeño, con ello se desaprovecha la función formativa de la autoevaluación, pues sólo la autorreflexión permite al docente tener una autoconciencia de su trabajo y de sí mismo como docente (Ochoa y Moya, 2019).

Por otro lado, la gestión directiva ha tenido muchas dificultades en la elaboración de un clima laboral adecuado, a través de los canales virtuales resultaron complicados, ya que se desconocían las estrategias adecuadas para poder trabajar de esa manera. En este sentido, Arpentieva et al. (2020) señaló que las directivas educativas, en Rusia, son mal gestionadas debido a la inadecuada asignación en dichos cargos por parte del Estado. Esto desfavorece significativamente la correcta gestión en los centros educativos, ya que, se descarta a personas que cuentan con el perfil idóneo para ocupar estos puestos y en su lugar optan por atribuirlos a individuos inexpertos e inconscientes de la verdadera importancia esto conlleva. También, Miranda y Rosabal (2018) de Costa Rica sostienen que, en la actualidad, se tiene como meta una buena gestión directiva en las escuelas unidocentes. De este modo, se busca asegurar una educación prometedora y equitativa para los estudiantes en zonas rurales.

En nuestro país carecen las políticas educativas adecuadas, ya que los problemas de corrupción han mellado el currículo; se puede observar que hay recursos deficientes en cuanto a la infraestructura y otros factores que han empeorado con la pandemia. Por ello se busca que estas dificultades sean afrontadas por los docentes, buscando tecnologías modernas que les faciliten el proceso de aprendizaje con sus estudiantes (Castro, 2020). En esta línea, Freire y Miranda, (2018) proponen la necesidad que tienen los docentes de poder mejorar, a través de capacitaciones en las habilidades digitales, los cuales van a permitir hacer uso de la gama de estrategias que presenta las tecnologías.

En nuestros tiempos, se cree que, el éxito o fracaso del sistema la educación tiene que ver con la calidad del desempeño docente de toda institución educativa,

afirmación que es reforzada por Bakar (2018), quien señaló que, pueden diseñarse programas, realizar planificación estratégica, la construcción de diferentes infraestructuras, instalaciones, seleccionar la mejores estrategias, pero sin docentes eficientes quienes pueden conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje con una orientación científica, será imposible lograr el perfeccionamiento del sistema educativo. Esta labor eficiente del docente, tendrá efectos positivos siempre que el docente conduzca el proceso educativo orientado, haciéndose siempre una autoevaluación de su actuar. Según Gonzales (2022) sostiene que los maestros demuestran muchas debilidades en el proceso de enseñanza, ya que la percepción sobre los sobre la educación y la metodología que emplean son bastantes negativos y de épocas pasadas; por lo cual el estudiante debe solicitar estrategias modernas que le permitan afianzar su aprendizaje.

En una institución educativa de Comas, se ha podido visualizar una serie de problemas en la gestión ligados a la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades que se han tomado en cuenta dentro de la planificación; quiere decir que no hay metas claras que en los documentos de gestión no tienen la claridad para poner las actividades que deben considerarse dentro del año el año lectivo, por ello se busca que los aprendizajes tengan una finalidad.

En vista de todo lo mencionado anteriormente, se plantea el problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022? Así mismo se plantea los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022?, (b) ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022? y (c) ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022?

Hernández y Mendoza (2018), consideraron como valor teórico, es la búsqueda de nuevos conocimientos sobre las variables, presentando los conceptos de la gestión directiva de la institución, acompañado con la autoevaluación del desempeño docente, lo que permite contar con una gama de conocimientos de autores que han realizado el estudio referidas a esta variable; cabe mencionar que estos resultados contribuyen con una base teórica nutritiva para poder mejorar los

problemas hallados en este contexto, con la finalidad de que al resolver dicha problemática se vean superados los impases, y se puedan ir desarrollando el trabajo cooperativo con todos sus colaboradores, de tal manera que los cambios implementados sean exitosos. En función a la justificación práctica, se busca ejecutar prácticas favorables para la obtención de gratos resultados y brindar estrategias necesarias para la mejora de las acciones. Asimismo, Brinda la posibilidad de aplicar medidas para poder obtener un buen manejo de la gestión de los directivos el cual se tomará en cuenta en el proceso de desempeño docente. La justificación metodológica, contribuye con brindar instrumentos validados y que han sido sometidos a la aprobación por parte de expertos quienes le han brindado la aplicabilidad y se puede emplear en contextos similares.

Acorde a la realidad problemática, se traza el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022. Objetivos específicos: (a) Determinar la influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022, (b) Determinar la influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022 y (c) Determinar la influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

La hipótesis general: Existe influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022. Hipótesis específicas: (a) Existe influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022, (b) Existe influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022 y (c) Existe influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes nacionales según Balderrama (2021) determinó la incidencia de la gestión directiva en el desempeño docente, investigación que se desarrolló dentro del paradigma cuantitativo, dentro del diseño no experimental, del nivel explicativo, los resultados demuestran que, los maestros tienen una apreciación de que la gestión directiva es eficiente para el 57.5% sobre el desempeño docente es de nivel alto es del 60.7%, los datos de distribución de la variable es normal, indicando que se debe hacer uso de la prueba paramétrica haciendo uso del estadístico Rho de Spearman, cuya significancia es (p -valor=0,000) siendo menor a ($p < 0.05$); dando lugar a interpretar que, hay una relación directa y significativa; demostrando que $\rho = 0,849$ siendo de fuerte confiabilidad, por lo tanto se confirma que, la gestión directiva determina directamente el rol docente de Educación Inicial en distrito de Anco Huallo.

Ramírez (2021) determinó la relación de la gestión directiva y la autoevaluación docente. Presentó un estudio básico, correlacional, en la demostración de la hipótesis se usó el estadístico no paramétrico como es obteniendo como valor de relación 0.87, demostrando que la gestión de los directivos es medular para que se puedan concretar las actividades, las cuales deben estar dentro de una planificación para que se puedan comprobar de manera activa los procesos educativos de las estrategias.

Pereda (2020) analizó la Gestión directiva en la práctica pedagógica de los maestros, la investigación se desarrolló en un marco correlacional, proponiendo el estudio con el uso de las teorías referente al tema, se tuvo la participación de la población integrado por los trabajadores de la institución educativa, cuyo trabajo se realizó a través de la virtualidad, haciendo uso de los instrumentos de alta confiabilidad. Al terminar se llegaron a los resultados en la que el 52,1% de docentes sostiene sobre la gestión directiva tienen un grado Bueno y la práctica de pedagogía de docentes es de nivel bueno que corresponde al 56,2%, además haciendo uso de la regresión, y mediante Nagelkerke, en un 74,4% , con una estimación Wald (26,436) en consecuencia se rechaza la nula concluyendo que, la gestión mejora el trabajo pedagógico.

Clemente (2019) estudió la gestión directiva y prácticas docentes. En el desarrollo de la investigación se utilizó el paradigma cuantitativo, correlacional,

demostrando una correlación de baja, siendo $.325^{**}$, presentando el nivel de significancia de 0,001, con ello se demuestra que la gestión es vital para una escuela, debido a que se encargan de realizar los planes y las actividades que se van a desarrollar desde el inicio del año y con ello se busca que los maestros y los actores de la comunidad contribuyan con el trabajo que les corresponde realizar.

Meléndez (2018) analizó la relación de la autoevaluación docente y la calidad educativa en una escuela de EBR. Presentó un estudio descriptivo, correlacional, al realizar la parte descriptiva se puede verificar que, en la autoevaluación docente el 66.5% están en el grado medio, además al verificar la correlación se observa que, ($r = 0.43$). Por ello, se asevera que, hay una ligación entre las autoevaluaciones docentes y la calidad educativa, cuya correlación es 0.934, se concluye que hay una necesidad de que los maestros pueda evaluar la manera en la que trabajan y por ello deben realizar procesos a favor de las actividades que fortalezcan su práctica, logrando un mejor trabajo en beneficio de los estudiantes.

Asimismo, antecedentes internacionales según González (2021) en objetivo fue buscar y caracterizar el ejercicio del liderazgo y gestión de directivos y docentes, específicamente se refiere a la influencia que se pueden ver en la articulación del currículo con las secciones de transición y del primer año de enseñanza básica, habiendo detectado que la investigación fue de tipo básica. La metodología en la que se realizó fue dentro del paradigma cualitativo, específicamente ubicado en el estudio de casos, como estrategia se realizaron entrevistas semiestructuradas y la entrevista grupal, en los resultados encontrados se pueden verificar que, la importancia del ejercicio del liderazgo en la gestión directiva para la mejora continua del establecimiento.

Chancay, et al. (2021) analizó el proceso de evaluación como parte del sistema de estudio de una nación. La finalidad es el de conocer la realidad del personal, más que todas sus fortalezas, para mejorar de la calidad educativa en este campo. En la investigación se consideró la presencia de 30 personas como muestra de estudio, todos ellos conformado por la sección de educación básica y bachillerato, como técnica se utilizó la entrevista, llegando a las siguientes conclusiones, El centro educativo posee un aceptable desempeño dentro de las practicas pedagógica, haciendo

De las nuevas tecnologías de información (TIC) actividades que se realizan con el uso de las metodologías dedicados para estudiantes con necesidades especiales.

Cajamarca y Arcos (2021) fue una investigación que centra su direccionalidad en evaluar el profesionalismo y el desempeño Biblián - Déleg del área de Educación Física. El estudio estuvo orientado en la revisión bibliográfica, ubicado dentro del enfoque cuantitativo, haciendo uso del modelo de autoevaluación del docente ejecutado por el INEVAL. Como resultado se llega a la conclusión que el desempeño se evalúa obteniendo puntajes de 63,36/100, determinando la calificación bueno, ubicando en el desempeño como aceptable.

Alarcón-Leiva, et al. (2020) la finalidad del estudio fue ver las características y desafíos que presentan a la gestión directiva escolar para integrar a estudiantes procedentes de otros países, de tal manera se les puede integrar en la Institución educativa de la comunidad de Talca, Región del Maule Chile. Los resultados a los que llegamos arrojan evidencias organizadas muestran que se deben tomar en cuenta, la escolarización e inclusión pedagógica de estudiantes que migran de otros países.

Noriega, et al. (2018) analizó un modelo de Autoevaluación y Heteroevaluación de docentes en México. Presentando un estudio de tipo básico, dentro del paradigma cuantitativo, un estudio descriptivo factorial, como muestra fueron estudiantes, docentes y directivos de licenciatura de primaria (2012) todos ellos de las escuelas normales. Al referirnos a los resultados nos encontramos con la opinión de los estudiantes que más se desarrollaron los docentes es en la planeación siendo de un 67%, mientras que en la dimensión competencias docentes es el más bajo en un 16%. Concluyó que, los estudiantes y docentes tienen perspectivas muy parecidas referente a la práctica.

Enfoque teórico según Tobón (2013) Tobón señala que el modelo socioformativo fundamenta teóricamente a la gestión educativa. Esto debido a la urgencia de cambios en el sistema de educación básica regular vigente y así impulsar el desarrollo activo de dichas instituciones (Tobón, 2013); aun así, las actividades clave de gestión no recaen completamente sobre una parte del sistema educativo. Más bien, se complementa con ciertos aspectos del liderazgo

transformacional (Cortés, 2004). Es así que traerá los resultados esperados en las instituciones.

Definición de la gestión directiva según López, et al. (2018) es una responsabilidad del directivo, ya que debe cumplir con diferentes funciones estas están basadas en la atención a los estudiantes, padres de familia y en cuanto a lo relacionado con las actividades académicas, administrativas las cuales irradian como funciones de la gestión. Asimismo, los directivos cuentan con los elementos necesarios para poder ofrecer el ambiente adecuado a los usuarios, con la idea de mantener el compromiso por parte de los profesores para el logro de la atención eficaz que puedan reunir para el logro de un buen desempeño. (Vázquez, et al., 2020). Además, la gestión es la responsable de dirigir y orientar a los distintos actores educativos (Morillo yTavares, (2021).

También, López, et al. (2019) sostiene que la gestión directiva son actividades que desarrollan los directores dentro de las escuelas, buscando cumplir con las metas administrativas y educativas. Para ello, realiza una planificación donde considera los recursos que tiene y la fuerza de trabajo con la que está laborando; para ello, la gestión directiva debe ser entendida como una forma de orientar el trabajo común, para poder obtener resultados favorables en la institución y brindarle una educación de calidad a los estudiantes, orientando que, se formen de manera holística como personas plenas, desarrollando las actividades de forma acertada relacionando con su interés personal llevando a lo general desarrollando un proyecto en común. (López, López, et al., 2018). También se puede entender como la actividad relacionada a la gestión que desarrolla un directivo; por ello debe ser tomada con seriedad y que todas las actividades deben estar plasmadas en la planificación anual, contando con el apoyo de los maestros (Analuisa y Pila, 2020).

De la misma manera, es un conjunto de actividades que están organizados en base a una planificación; además cuentan con una estrategia que debe ser aplicada a lo largo del año, de esa manera se garantizan resultados eficientes (Miranda y Rosabal, 2018). considera una serie de pautas y actividades que están englobadas en una planificación; para ello se requiere de una administración de cada uno de los eventos, en base a los recursos disponibles en la entidad (Kochen, 2020).

Asimismo, la gestión directiva considera a todas las áreas que buscan desarrollar actividades, éstas deben estar a cargo de un líder y quién comparta la misión y las estrategias que se van a implementar durante el año; debe ser desarrollado en base al trabajo colaborativo, tomando los principios y a la cultura organizacional. (Atencio, et al., 2020). considera a una serie de estrategias que están basadas y ordenadas dentro de una planificación, dónde están presentes las metas y la manera de realizar el seguimiento a cada uno de los procesos, a través de indicadores que brinden una data real de la situación en la que se encuentran los planes (Sepúlveda y Valdebenito, 2019).

Sobre los principios de gestión directiva, se inicia construir desde un enfoque democrático destinado al desarrollo de las organizaciones, considerando que cada institución resulta ser una organización pacífica que se practica los valores, debido a ello, se debe plantear mecanismos esenciales que busquen que la organización puede alcanzar las metas (Ortiz, Rodríguez y Zuleta, 2020). para el logro de una meta, es necesario contar con los maestros que cumplan con un perfil adecuado y que tenga la predisposición y el compromiso del trabajo colaborativo, cumpliendo sus funciones de forma eficiente (Rodríguez, Ramírez y Iñiguez, 2020). el director debe ser un líder, por ello debe contar con diversas habilidades que busquen mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes y para ellos debe elaborar planes que contengan estrategias de mejoras educativas en conjunto con los maestros (Misad, et al., 2022). Si a estas mismas consideraciones las trasladamos a la gestión institucional, queda por indagar los modos en que esas presencialidad se lograron para la construcción de los acuerdos y su sostenimiento; o bien, cuáles fueron los obstáculos que se presentaron y si fue posible su resolución (Abrate, et al., 2022).

Por ello, se debe resaltar la importancia de la gestión directiva, donde los directivos deben contar con un carácter competitivo, destrezas y habilidades que le permitan llevar a cabo una idónea gestión. (Quiroz, et al., 2022). Además, la calidad educativa y su buen funcionamiento están sujetos a una debida ejecución de las políticas de gestión educacional (Brítez y Chung, 2021).

En la primera dimensión: Dirección según López, et al. (2018) sostiene que es hacer cumplir las metas que se han planificado, a través de una gestión adecuada, que brinda las pautas que deben seguir. Además, Huerta, Gaete y

Pedraja (2020) es considerado como una de las fases, donde la dirección asume la batuta de una entidad, brindando las facilidades con los recursos y las estrategias que se han expuesto en el plan, con la intención de alcanzar el éxito. También, Garo (2020), se refiere a un órgano de la entidad, que tiene la función de direccionar el esfuerzo de los colaboradores y de distribuir de manera adecuada los recursos, para que ellos puedan realizar sus actividades de manera eficiente alcanzando mejores resultados en la educación.

Segunda dimensión: Planeación según et al. (2018) consiste en realizar planes, tomando en cuenta una serie de actividades, para poder concretar las metas, aplicando diversas estrategias para concretar las acciones se requiere del apoyo de los colaboradores y de los recursos disponibles. De tal forma, Puga y Rojas (2020) es una fase de la estrategia, que consiste en colocar los aspectos positivos para la organización y realizar una planeación, en base a los recursos obtenidos y también logran el compromiso de trabajo por parte de los colaboradores.

Tercera dimensión: Liderazgo según López, et al. (2018) es una cualidad de la gestión, ya que se convierte un elemento principal, para que la empresa pueda ser direccionada, en base a los planes, para lograr las metas que se han propuesto un determinado tiempo, ello con la colaboración de cada uno de los integrantes de la empresa. Por su parte Yáñez y Rivero (2020), es la cualidad que todo directivo debe tener para que pueda orientar de manera eficiente a sus trabajadores; y lograr un trabajo cooperativo con una visión compartida para el planeamiento de las actividades y la concreción de las metas.

Enfoque teórico de autoevaluación del desempeño docente, mediante el uso del enfoque por competencias, lo que se encamina a desarrollar las capacidades, el conocimiento, las habilidades, las actitudes que orientan a la resolución de situaciones inéditas, los que en nuestros tiempos no se practican en las diferentes instituciones educativas. Es de entender que, las competencias se deben aplicar teniendo en cuenta los tres conceptos en lo conceptual actitudinal y procedimental, los que se deben aplicar en nuestros tiempos (Cano, 2005).

Es preciso entender que, se trata de poder superar el análisis de las actividades cognitivas que están inmersas en las acciones de los docentes, en el que se tiene que estudiar la forma de pensar, actuar, además la reflexión que

realizan referente a la manera de cómo debe ejercerse la profesión. De esta manera se puede precisar que la autoevaluación docente resulta ser un factor importante en el desempeño docente, en la que van a participar varias acciones competenciales (Valdivieso et al., 2013), demostradas en recursos, habilidades, actitudes, a ello lo complementan los conocimientos que se relacionan con la instrucción además con la gestión emocional, complementado con las relaciones de la interacción social y motivación (Pena, Rey y Extremera, 2012).

Definición de autoevaluación del desempeño docente según Aguayo (2017) entendió la autoevaluación, son pautas en la que en forma consciente el docente valora la función que desempeña profesionalmente, teniendo como eje fundamental el de promover la capacidad de autocrítica, considerando de forma consciente y autocrítica de esta manera potenciando sus debilidades para ser autónomo y responsable de sus actos.

La autoevaluación permite tener conocimiento de cuáles son las fortalezas y debilidades de una persona, ya que tiene la habilidad para poder observar sus falencias y poder mejorar en base a ellas, para lograr un mejor desarrollo de su formación y de su desempeño (Ortíz, et al., 2022). Asimismo, Calatayud (2021) consideró que, la autoevaluación del docente es un proceso mediante el cual se hace una autoevaluación de la función que viene cumpliendo, referente a la idoneidad y efectividad del conocimiento que el mismo posee, de los principios de la ética y de todo conocimiento que debe practicar, con la finalidad de ir mejorando los aspectos que no son de cumplimiento por consiguiente mejorar así mismo.

Esta autoevaluación debe enfocarse en el perfeccionamiento de la formación, sobre todo en el propio educador, quien necesita un desarrollo profesional óptimo (en nuestro caso también entrenador) en el contexto donde realice su trabajo (Esteve, et al., 2021). En particular, la evaluación de rol del docente se puede asumir como una práctica que sea consecuente, a nivel público y privado, en los sujetos participes del sistema educativo. (Serrano, et al., 2021). Sin embargo, se buscan otras estrategias como opciones para la profundización y mejor comprensión de lo impartido por el profesorado para la mejora del aprendizaje. (Henríquez y Arámburo, 2021). Por otra parte, la autoevaluación es un tipo de evaluación en el que se maneja la reflexión (González, et al., 2021)

En esa misma línea Conde (2018) menciona una herramienta de autorreflexión, que les ayuda a los docentes hacerles reflexionar referente a su práctica docente, explorando las evaluaciones de los estudiantes sobre los mismos temas. También, permite valorar la calidad con la que se enseña y, en esa línea, perfeccionar el método de enseñanza (Cabero, et al., 2018) Además, la autoevaluación del desempeño del docente es la autocrítica hacia su labor, usando también la autorreflexión para el reconocimiento de sus fortalezas y debilidades (Cortez, 2018).

El SINEACE (2021) manifiesta que la autoevaluación ofrece al docente la oportunidad de detectar las fortalezas y las debilidades, actos que le van permitir al maestro fortalecer las decisiones, y los que van conllevar a cumplir los estándares. En este caso la autoevaluación del docente es de suma importancia debido a que va permitir al docente tener en cuenta de las circunstancias en la que se vive y los obstáculos que se tienen que vencer para tener un plan de mejora. Estos nuevos planes tienen que llevar al docente a la adaptación tanto personal como pedagógicamente integrando entre docente y estudiante presentando nuevas formas de relación entre los dos factores lo que no se veía en los años anteriores (Krapp, et al. 2019).

Según Peter y Arlen (2000), la autoevaluación del docente, resulta ser un proceso, en la que las diferentes personas tienen una idea de la autoevaluación del docente, donde refiere su conocimiento, a lo que se le atribuye a la adecuación y efectividad de su propio conocimiento.

En este sentido, el docente es la misma persona quien se encarga de recoger su propia información, lo cual le sirve para relacionarlo con su quehacer educativo, en la que valora sus reglas claras a cumplir como es sus principios, sus destrezas, conocimientos y la eficacia. La autoevaluación es la manera de evaluar al mismo docente, que lo realiza el mismo docente en forma consciente.

De acuerdo a lo que se entiende, la autoevaluación del docente, se orienta al estímulo de la capacidad de autoanálisis y autocríticas del docente, cuyo fin es la mejora del servicio profesional que presta dentro de las instituciones donde labora, convirtiéndolo como uno de los profesionales de prestigio que maneja la planificación, la evaluación, manejo de las estrategias de enseñanza de la más avanzada posible, haciendo que las personas que lo escuchan puedan satisfacer

sus inquietudes, siendo reales y reflexivos frente a la realidad donde vive (Villanueva, et al., 2021).

Conforme se señala, la autoevaluación, está destinada a estimular y el análisis de la autocrítica del docente, la finalidad es mejorar su potencial de desarrollo a fin de que pueda aumentar el nivel de desarrollo de su capacidad intelectual, a la vez tenga que realizar investigaciones y convertirse como uno de los profesionales expertos en la evaluación (Gual, et al., 2021).

Por otro lado, Airasian (2003), manifestó que, la autoevaluación del docente, es de interés personal, en la que cada docente debe trabajar a consciencia realizando su autoevaluación forma personal de tal manera que vaya perfeccionando su experiencia y mejorando su actividad día a día, en esa misma línea manifiesta que, el docente es quien recoge la información referente a su labor docente, para evaluar su desempeño basado en los principios que detallamos: (a) La oportunidad es uno de los factores fundamentales para el crecimiento profesional del docente; (b) La información es necesario para los docentes para mejorar su práctica y sus conocimientos; (c) Es imprescindible sobre la responsabilidad de asumir la capacidad de su desarrollo y crecimiento profesional, si se verifica el tiempo suficiente para ello (d) El crecimiento y desarrollo debe adquirirse en base a la colaboración.

Es de suma importancia tener en cuenta la autoevaluación del docente, debido a que es la forma como conscientemente el docente tiene que evaluar el mismo de su desempeño docente, y a partir de ello inicie tenga que ver los diferentes programas de capacitación que están referidos a la evaluación, la autoevaluación es la forma de cómo se evalúa el mismo docente para ver sus debilidades y desde allí inicie la potenciación de sus fortalezas (Begazo, 2020).

La forma de autoevaluarse para el docente es una buena acción porque mediante ella sabe cómo elevar su prestigio profesional, de la misma manera dando prestigio a la Institución educativa donde estudia. (Martínez-Izaguirre, et al., 2018). Al realizar la autoevaluación del docente entendemos que juega un rol fundamental la autorreflexión. mediante ella se va a poder comprender de la importancia que cumple el desempeño docente dentro de la sociedad (Salvador, 2020). Además, la forma que orienta sus clases hacia los estudiantes a su cargo, pudiendo iniciar por ser empático, y comparta contenidos bien edificados que respondan a los intereses

de los estudiantes (Paucar, et al., 2021). Asimismo, la autoevaluación de los docentes está basado en la organización de una planificación didáctica y autoanálisis de acuerdo con los aprendizajes logrados (Tobón, et al., 2018). Toda evaluación del desempeño docente es compleja ya que requiere de entender diversos factores que intervienen en el rol del maestro (Cámara, et al., 2018)

Primera dimensión: Capacidad social, Referido a la preparación del docente para ser el agente de cambio, e iniciar la preparación de los estudiantes en las ciencias sociales y la matemática, de la misma manera en el autocontrol y el dominio emocional, junto a ello conseguir que los estudiantes tengan mayor aprovechamiento de las nuevas tecnologías existentes originando el cambio (Aguayo, 2017). En esta dimensión, se aprecia al docente que es la persona que orienta en todo momento, liderando y orientando a un grupo de personas que se encuentran sometidos en un proceso de aprendizaje haciendo uso de sus capacidades (Otero y Gago, 2021). Se considera que se debe contar con las herramientas teórico-prácticas de la disciplina que haya estudiado, además de una serie de características psicosociales que le den perspectiva social y responsable a su persona (Serrano-Pereira, et al.,2021).

Segunda dimensión: Identidad institucional, es la identidad que tiene la institución con el usuario, de ser el destinado al servicio, un servicio de calidad, mediante el cual va satisface de forma oportuna y valiente a los usuarios, permitiéndoles que tengan la oportunidad de tener una atención mejorada (Aguayo, 2017). En esta parte el autor resalta que es importante la calidad de servicio que presta una institución, si el servicio es de calidad entonces el usuario se sentirá contento con la atención requerida, de tal manera que sentirá satisfacción. DE la misma forma, la identidad es medular, al igual que la comunicación, aunque se revelen también ciertos déficits comunicativos (Peñarreta, et al., 2021). Además, es el comportamiento corporativo, personalidad corporativa (Díaz, et al., 2018). La identidad institucional promueve en los públicos un sentido de identidad con la organización. Incluso tienen claro quiénes son, cuál es su objetivo y funcionamiento (Fonseca y Brull, 2020).

Tercera dimensión: Capacidad académico pedagógico, esto está constituido por nuevas estrategias, de atención, así como por la misma forma y el uso de la didáctica para la enseñanza – aprendizaje de la asignatura dentro de la institución

educativa, considerando que esta es uno de las fortalezas para seguir mejorando la enseñanza, tratando de perfeccionarse más y más hasta llegar a mejorar su calidad profesional (Aguayo, 2017). Un conjunto de herramientas estratégicas dirigido al fortalecimiento de las destrezas de los indicadores del neurodesarrollo con el fin de la mejora de la capacidad didáctica pedagógica estudiantil (Luperón, 2021). Por ello, González et al. (2020) sostuvieron que la capacidad pedagógica es estructurada a partir de las propias responsabilidades de administración de los directivos junto a la acción (Castillo y Cuadros, 2021). La competencia representa la capacidad y disposición para desarrollar algo, siendo la aptitud asumida por un individuo que demuestra talento o destreza para ejecutar una actividad con éxito (Ronceros, et al., 2021).

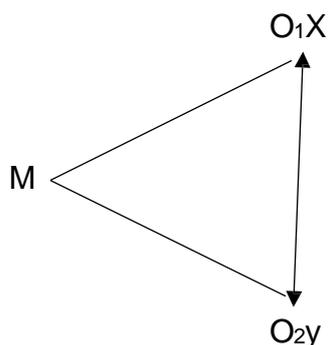
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio

Se encuentra ubicada dentro del enfoque cuantitativo, por hacer uso de los números para tratar de demostrar el valor mediante ellos, en el momento de realizar la prueba de hipótesis, todo ello lo realiza con el apoyo de las teorías que se utilizan en el momento de realizar el trabajo. La investigación es de tipo Básico, porque de acuerdo al trabajo que desarrolla con realizar nuevos conocimientos a través de la investigación, y que todos ellos van formar nuevas teorías (Sánchez y Reyes, 2018).

El diseño de investigación: la presente investigación es el no experimental, Debido a que únicamente realiza la observación de los hechos tal y como se presentan sin ningún tipo de manipulación. Del mismo modo, se basa en establecer relaciones, buscando las causas que provocan los hechos. Hernandez et al., (2014).

Esquema



X: Variable independiente: Gestión directiva

Y: Variable dependiente: Autoevaluación del desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión directiva

López, López, Martínez y Tobón (2018) es una responsabilidad del directivo, ya que debe cumplir con diferentes funciones estas están basadas en la atención a los estudiantes, padres de familia y en cuanto a lo relacionado con las actividades académicas, administrativas las cuales irradian como funciones de la gestión.

Definición operacional de gestión directiva

Se propuso tres dimensiones: planificación (6 indicadores), dirección (3 indicadores) y liderazgo (4 indicadores). Se aplicó un test online.

Definición conceptual de autoevaluación del desempeño docente

Aguayo (2017) entendió la autoevaluación, son pautas en la que en forma consciente el docente valora la función que desempeña profesionalmente, teniendo como eje fundamental el de promover la capacidad de autocrítica, considerando de forma consciente y autocritica de esta manera potenciando sus debilidades para ser autónomo y responsable de sus actos.

Definición operacional de Autoevaluación del desempeño docente, se consideró tres dimensiones: capacidad social (2 indicadores), identidad institucional (2 indicadores) y capacidad académico pedagógico (2 indicadores). Se aplicó un test online. (ver anexo).

3.3. Población, muestra y muestreo

Para el presente estudio se tomó en cuenta a 70 docentes de un colegio de Comas, comprendiendo cómo un total de individuos que cumplen con una serie de cualidades, Sánchez et al., (2018).

Por ello, se consideró como la totalidad de los que laboran dentro de esa institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, es decir, sirvió para las para recabar datos, a través de un test los cuales sirvieron como procedimientos, para poder captar la información adecuada que posteriormente sería tratada estadísticamente. Casas et al., (2003). Cuyo instrumento fue el cuestionario, estos instrumentos fueron aplicados mediante los formularios del Google.

Sobre la validez de contenido de los instrumentos, están cumplen la función de realizar una medición de las variables, Hernández, et al, (2014). Asimismo, se realizó la validación considerando docentes con grado de maestro y Doctor que contaron como temático y metodólogo que son: Dr. Noel Alcas y dos temáticos, Dr. Chantal Jara Aguirre y Dr. Segundo Pérez Saavedra, quienes le brindaron la aplicabilidad a los instrumentos (ver anexo)

Confiabilidad del instrumento, para llegar a la confiabilidad de los instrumentos, se tienen que realizar una serie de pasos, entre ellas iniciar elaborando las preguntas consignadas en el cuestionario, todos ellos orientado por ciertos indicadores que se están fijando, como consecuencia del estudio de las

variables, todos ellos respaldado por teorías que se han utilizado en el marco teórico.

Con el constructo culminado, se envió a los expertos para la correspondiente validación, dando la oportunidad de aplicar una prueba piloto a 15 personas, y con los resultados se realizó la prueba del Alfa de Crombach, obteniéndose en ambas variables resultados de alta confiabilidad, garantizando que se pueden aplicar a la muestra de estudios para recoger los datos necesarios.

3.5. Procedimientos

Se dio inicio a la indagación, a partir de una observación realizada en dicha entidad educativa, donde se pudo verificar que hay demasiadas deficiencias. Es por ello que se continúa con una revisión detenida sobre cada una de las variables, para lo cual sirvió en la determinación del problema, el cual ha sido analizado desde el punto de vista internacional y nacional, para que puedan determinarse con claridad los objetivos de este estudio, considerando todos sus pasos, iniciando por los antecedentes, internacionales y nacionales. Seguidamente se procedió solicitar el permiso a la I.E donde se realizó la encuesta a la muestra a través del Formulario de Google, luego los resultados se procesaron haciendo uso del paquete estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber obtenido los datos, se procedió a realizar el tratamiento estadístico de dichos resultados, contando con la representación numérica y haciendo uso de las tablas y su debida interpretación. Hernández, et al, (2014). También se realizó un estudio inferencial, demostrando que existe una dependencia entre las variables, lo cual verifica que hay un grado de relación importante, las que se demuestran en las representaciones gráficas presentadas en la investigación.

3.7. Aspectos éticos.

Es muy importante que este trabajo cumpla con los principios éticos brindados en la resolución de la Universidad, donde figuran las pautas que el investigador debe seguir en todos los aspectos; debido a ello, este trabajo es inédito y se realizó la citación correspondiente para respetar la autoría de la información revisada. También se realizan los aportes para solucionar las dificultades encontradas en este contexto dando las facilidades del caso a los futuros investigadores que deseen analizar estas variables en otros contextos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo univariado

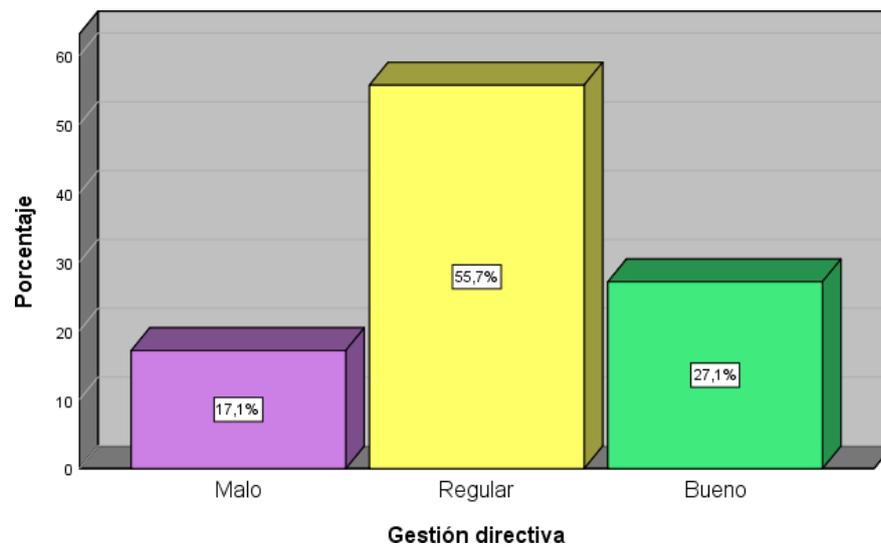
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión directiva.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	12	17,1%
	Regular	39	55,7%
	Bueno	19	27,1%
	Total	70	100%

Figura 1

Percepción de gestión directiva.



Se percibe que el 55.7% de los encuestados señalan que la gestión directiva es regular, el 27.1% expresan que es bueno y el 17.1% dicen que es malo.

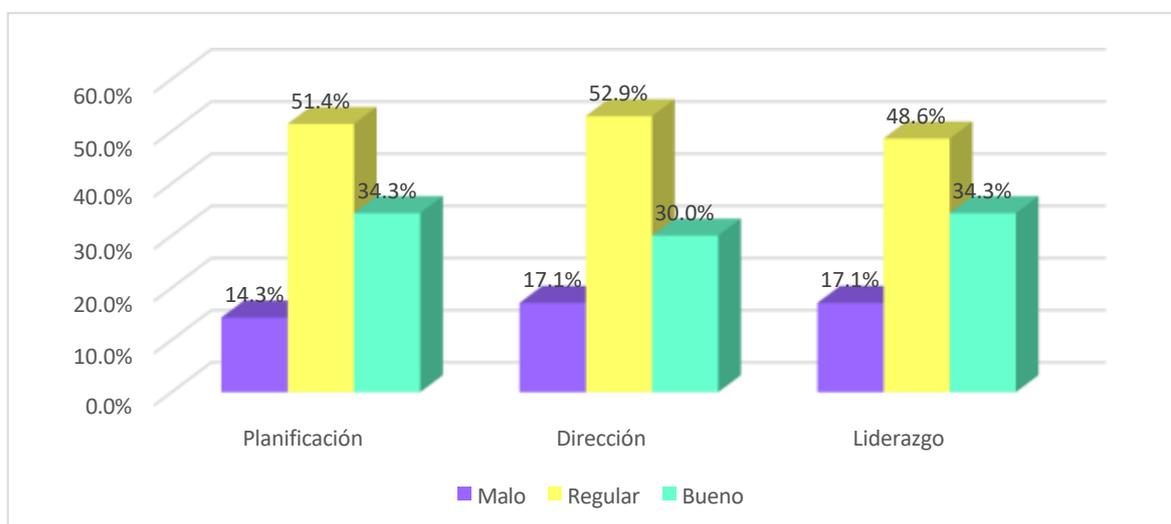
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión directiva.

		Planificación		Dirección		Liderazgo	
		f	%	f	%	f	%
Válido	Malo	10	14,3%	12	17,1%	12	17,1%
	Regular	36	51,4%	37	52,9%	34	48,6%
	Bueno	24	34,3%	21	30%	24	34,3%
	Total	70	100%	70	100%	70	100%

Figura 2

Percepción de dimensiones de la variable gestión directiva.



Se observan los resultados que el 51.4% de los encuestados señalan que la planificación es regular, el 34.3% es bueno y el 14.3% indican que es malo. Asimismo, el 52.9% de los encuestados mencionan que la dirección es regular el 30% expresan que es bueno y el 17.1% manifiestan que es malo. También, 48.6% de los encuestados opinan que el liderazgo es regular, el 34.3% muestran que es bueno y el 17.1% expresan que malo.

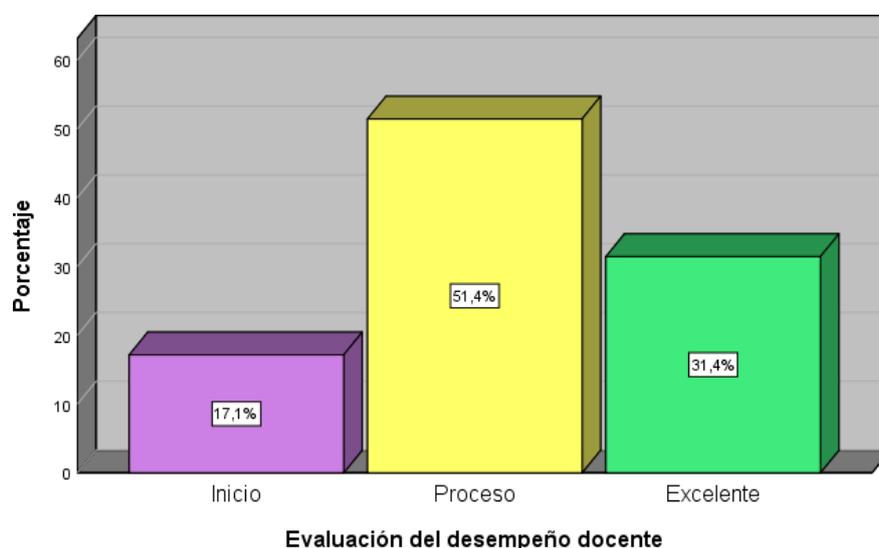
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable evaluación del desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	12	17,1%
	Proceso	36	51,4%
	Excelente	22	31,4%
	Total	70	100%

Figura 3

Percepción de evaluación del desempeño docente.



Se percibe que el 51.4% de los encuestados indican que la evaluación del desempeño docente se ubica en el nivel proceso, el 31.4% señalan que es excelente y el 17.1% muestran que se ubica en el nivel inicio.

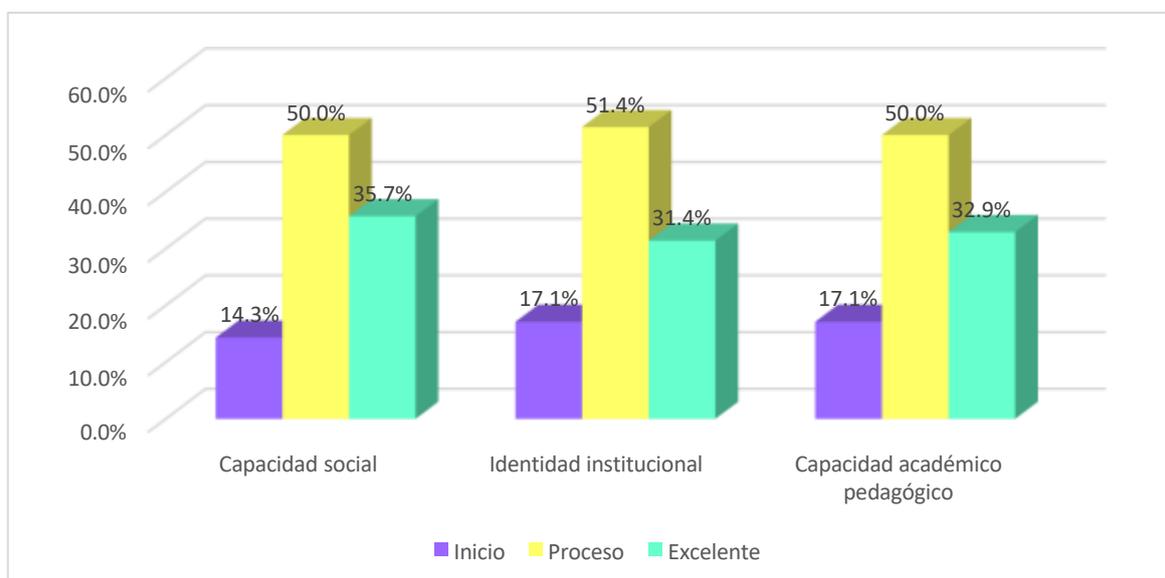
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable evaluación del desempeño docente.

		Capacidad social		Identidad institucional		Capacidad académico pedagógico	
		f	%	f	%	f	%
Válido	Inicio	10	14,3%	12	17,1%	12	17,1%
	Proceso	35	50%	36	51,4%	35	50%
	Excelente	25	35,7%	22	31,4%	23	32,9%
	Total	70	100%	70	100%	70	100%

Figura 4

Percepción de dimensiones de la variable evaluación del desempeño docente.



Se percibe que el 50% de los encuestados muestran que la capacidad social está en proceso, el 35.7% de los encuestados dicen que es excelente, el 14.3% opinan que está en inicio. Asimismo, el 51.4% de los encuestados manifiestan que la identidad institucional está en proceso, el 31.4% de los encuestados señalan que se ubica en el nivel excelente y el 17.1% menciona que está en inicio. Finalmente, el 50% de los encuestados ostentan que la capacidad académico pedagógico está en proceso, el 32.9% expresan que está en excelente y 17.1% muestran que está en inicio.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

H₁: Existe influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

Tabla 5

Información de prueba de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente	Sólo interceptación	65,279	41,971	2	,000
	Final	23,308			
Gestión directiva en la capacidad social	Sólo interceptación	76,081	18,270	2	,000
	Final	57,811			
Gestión directiva en la identidad institucional	Sólo interceptación	55,326	34,393	2	,000
	Final	20,932			
Gestión directiva en la capacidad académico pedagógico	Sólo interceptación	67,292	44,564	2	,000
	Final	22,727			

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, evidencia resultados sobre ajustes de los modelos entre la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño. También, se observa los ajustes de los modelos entre la gestión directiva y las dimensiones de la autoevaluación del desempeño. Donde $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor más bajo igual a 18,270, entre gestión directiva en la capacidad social. Por otra parte, el valor más alto de este estadístico es igual a 44,564, entre Gestión directiva en la capacidad académico pedagógico y sus respectivas dimensiones, dependen de la gestión directiva.

Tabla 6*Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio*

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente	Pearson	1,314	2	,518
	Desvianza	2,202	2	,332
Gestión directiva en la capacidad social	Pearson	2,111	2	,348
	Desvianza	3,538	2	,170
Gestión directiva en la identidad institucional	Pearson	4,145	2	,126
	Desvianza	6,196	2	,045
Gestión directiva en la capacidad académico pedagógico	Pearson	1,855	2	,396
	Desvianza	2,866	2	,239

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se exponen los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde se observa que $p_valor > 0,05$, lo cual nos revela que la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente se ajustan el modelo de regresión logística ordinal. De igual forma, se ajustan al modelo los cruces que se ha hecho entre: gestión directiva en la capacidad social (Chi-cuadrado = 2,111; sig = ,348 > 0,05), gestión directiva en la identidad institucional (Chi-cuadrado = 4,145; sig = ,126 > 0,05), gestión directiva en la capacidad académico pedagógico (Chi-cuadrado = 1,855; sig = ,396 > 0,05).

Tabla 7*Estimaciones de parámetros*

		Estimació				
		n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Desempeñodocente1 = 1]	-4,477	,879	25,942	1	,000
	[Desempeñodocente1 = 2]	-,470	,470	1,001	1	,317
Ubicación	[Gestióndirectiva1=1]	1,039	,885	1,379	1	,240
	[Gestióndirectiva1=2]	-3,574	,866	17,025	1	,000
	[Gestióndirectiva1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Capacidadesocial1 = 1]	-3,477	,645	29,051	1	,000
	[Capacidadesocial1 = 2]	-,635	,479	1,755	1	,185
Ubicación	[Gestióndirectiva1=1]	,246	,792	,097	1	,756
	[Gestióndirectiva1=2]	-2,126	,615	11,939	1	,001
	[Gestióndirectiva1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Identidadinstitucional1 = 1]	-4,084	,772	27,969	1	,000
	[Identidadinstitucional1 = 2]	-,479	,470	1,039	1	,308
Ubicación	[Gestióndirectiva1=1]	,515	,801	,414	1	,520
	[Gestióndirectiva1=2]	-3,167	,761	17,332	1	,000
	[Gestióndirectiva1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Capacidadacadémicopedagógico1 = 1]	-4,606	,887	26,971	1	,000
	[Capacidadacadémicopedagógico1 = 2]	-,621	,480	1,676	1	,195
Ubicación	[Gestióndirectiva1=1]	-6,220	1,176	27,973	1	,000
	[Gestióndirectiva1=2]	-1,522	,593	6,590	1	,010
	[Gestióndirectiva1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 7, se observa los resultados de estimación de parámetros entre la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente. Igualmente, se puede ver que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. De manera que, una gestión directiva regular (Wald = 17,025 > 4; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de la autoevaluación del desempeño docente en inicio (Wald = 25,942 > 4; sig. =, 000 < 0,05). Además, la gestión directiva regular (Wald = 11,939; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de la capacidad social en inicio (Wald = 29,051; sig. =, 000 < 0,05). Asimismo, se observa la gestión directiva regular (Wald = 17,332; sig. =, 000 < 0,05), es predictor de la identidad institucional en inicio (Wald = 27,969; sig. =, 000 < 0,05). Finalmente, se observa que la gestión directiva mala (Wald = 27,973; sig. =, 000 < 0,05) es predictor de capacidad académico pedagógico en inicio (Wald = 26,971; sig. =, 000 < 0,05).

Tabla 8

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente	,451	,520	,297
Gestión directiva en la capacidad social	,375	,429	,227
Gestión directiva en la identidad institucional	,388	,448	,244
Gestión directiva en la capacidad académico pedagógico	,471	,542	,314

En la tabla 8, se evidencia el estadístico de la prueba Pseudo R cuadrado, para examinar el grado de variabilidad. De estos tres estadísticos, se tomará el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. Asimismo, se evidencia, que el 52% de la variabilidad de la autoevaluación del desempeño docente, depende de la gestión directiva. De igual forma, dependen de la gestión directiva: 42.9% de capacidad social, el 44.8% de la identidad institucional y el 54.2% de capacidad académico pedagógico.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados se puede afirmar que el 55,7% de las personas encuestadas sostuvieron que la gestión directiva fue regular y el 51,4% mencionan que la autoevaluación del desempeño docente está en proceso. Se llegó a la conclusión de que el desempeño docente depende al 52% de la gestión directiva. Hay una coincidencia con la tesis de Balderrama (2021), donde el 56.7% los docentes consideran la gestión del director y su equipo directivo como eficiente. En el caso del rendimiento docente es considerado inmerso en el nivel alto con 60.0%. Los datos codificados pertenecientes a las variables”, donde el Sig. (p-valor=0,000) que se calculó fue menor al error estadístico ($p < 0.05$); en consecuencia, se deduce que existe una asociación directa; adicionalmente, el coeficiente de “rho=0,849” hallado evidenció una relación positiva y prominente entre las variables, dando a entender que la gestión directiva afecta directamente en el rol docente de Educación Inicial en el distrito de Anco Huallo, 2021.

También, hay una semejanza con el estudio de González (2021) en los resultados se delimitaron las cualidades del perfil docente en la institución: mediador, planificador, agente cultural y promotor. Se dejó entrever que la ejecución teórica del perfil docente es medida por las autoevaluaciones y la praxis, por las evaluaciones, constatando que para lograr el perfil idóneo ambas son esenciales. A su vez, se ratificó la hipótesis de estudio reafirmando que los niveles del rol docente posibilitan calcular el nivel de perfil docente de una institución. Concluyó que el análisis arrojó que, en esta situación, el perfil se consideró satisfactorio ya que los docentes aplicaron los atributos anteriormente indicados en una escala de 80 a 89.

De la misma forma, se apoyó a la teoría Rincón (2011) quien va a hacerse cargo de liderar instituciones educativas, debe poder apoyar y desarrollar el talento en sus trabajadores, planear el trabajo en áreas estratégicas, encaminar para alcanzar los objetivos en el PEI y regularizar el seguimiento, evaluación y retroalimentación de los distintos procesos, desarrollando espacios de diálogo, cooperación mutua y mejora de la comunidad educativa. Aguayo (2017) define a la autoevaluación como el reconocimiento ético y transparente del desempeño docente por parte del mismo profesional para seguir mejorando sus capacidades y destrezas pedagógicas. Presenta la dimensión personal – social, en la cual se

busca una mejoría a nivel intelectual y personal, aprendiendo nuevas formas de enseñanza que le permitan instruir adecuadamente y guiar a un grupo de estudiantes con esmero y proactividad dentro de lugar de trabajo. La evaluación del desempeño profesional del docente se explica cómo el proceso sistémico que tiene como objetivo demostrar la eficacia del ejercicio docente que involucra sus distintas capacidades y destrezas adquiridas para generar un ambiente productivo para sus alumnos y demás personas dentro de una institución.

En la hipótesis específica 1, concluyó que la capacidad social depende al 42.9% de la gestión directiva. Lo cual muestra que hay incidencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una entidad Educativa del distrito de Comas, 2022. Hay similitud con el estudio de Ramírez (2021) postuló que la autoevaluación docente y la gestión directiva están estrechamente relacionados en una Institución de Villa María del Triunfo; se consiguió un coeficiente de 86% y .000 en cuanto a nivel de significancia, afirmándose con el estudio de ecuaciones estructurales el cual define la relación con un 91%, dando un valor de 0, 836. Se apoyó a la teoría de Aguayo (2017), que la capacidad social se entiende como la habilidad de interacción social en cualquier situación o contexto donde se realice. A su vez, las habilidades sociales son respuestas concisas donde sus utilidades están sujetas a un contexto en concreto. Estas habilidades se consiguen por medio de la experiencia, directa o indirectamente, recibida. Además, se asemeja a la tesis de Chancay, et al. (2021) que concluyó que centro educativo posee un aceptable desempeño dentro de las prácticas pedagógicas.

En la hipótesis específica 2, concluyó que se demostró que la identidad institucional depende al 44.8% de la gestión directiva. Lo cual evidencia que existe influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022. Hay un equivalente a la tesis de Pereda (2020), analizó la Gestión directiva en la práctica pedagógica de los maestros, la investigación se desarrolló en un marco correlacional, proponiendo el estudio con el uso de las teorías referente al tema, se tuvo la participación de la población integrado por los trabajadores de la institución educativa, cuyo trabajo se realizó a través de la virtualidad, haciendo uso de los instrumentos de alta confiabilidad. Al terminar se llegaron a los resultados en la que el 52,1% de docentes sostiene sobre la gestión directiva tienen un grado Bueno y la práctica de pedagogía de docentes

es de nivel bueno que corresponde al 56,2%, además haciendo uso de la regresión, y mediante Nagelkerke, en un 74,4%, con una estimación Wald (26,436) en consecuencia se rechaza la nula concluyendo que, la gestión mejora el trabajo pedagógico.

En tal sentido, se sostuvo de la teoría de Aguayo (2017) precisó que, de acuerdo con la identidad que la institución demuestre, esta va a permanecer o no en el mercado, lo que determina si se está planteando una buena estrategia para su desarrollo y crecimiento. Desde este punto, Mut y Breva (2003) definen a la identidad como el grupo de características tangibles e intangibles como factor diferenciador y que, a su vez, definen su esencia. Esta definición se asocia de manera perfecta con definiciones anteriormente indicadas en el trabajo, que puede resumirse como el corazón de la institución, que, a ojos del público, debe de llamar la atención por su prestigiosa identidad, imagen y reputación. De la misma manera, hay una semejanza con la tesis de Cajamarca y Arcos (2021) concluyó con un valor de 63,36/100, mostrando que el desempeño está influenciado por la gestión.

En la hipótesis específica 3, concluyó que se demostró que en la capacidad académico pedagógico dependen al 54.2% de retroalimentación. Lo cual indica que existe influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022. Hay una semejanza con la tesis de Clemente (2019) estudió la gestión directiva y prácticas docentes. En el desarrollo de la investigación se utilizó el paradigma cuantitativo, correlacional, demostrando una correlación de baja, siendo .325**, presentando el nivel de significancia de 0,001, con ello se demuestra que la gestión es vital para una escuela, debido a que se encargan de realizar los planes y las actividades que se van a desarrollar desde el inicio del año y con ello se busca que los maestros y los actores de la comunidad contribuyan con el trabajo que les corresponde realizar.

Se apoyó a la teoría de Aguayo (2017) señaló que está constituido por nuevas estrategias, de atención, así como por la misma forma y el uso de la didáctica para la enseñanza – aprendizaje de la asignatura dentro de la institución educativa, considerando que esta es una de las fortalezas para seguir mejorando la enseñanza, tratando de perfeccionarse más y más hasta llegar a mejorar su calidad profesional. Una educación positiva y beneficiosa de acuerdo con la experiencia y el uso herramientas eficaces de estudio del docente dirigido para

cualquier estudiante sin exclusión alguna y así, convertirlos en personas de bien. Igualmente, hay una coincidencia con la investigación de Alarcón-Leiva, et al. (2020) arrojan evidencias organizadas en las políticas de los tratos realizados a los extranjeros teniendo en cuenta la escolarización e inclusión pedagógica de estudiantes que migran de otros países. Del mismo modo, Noriega, et al. (2018) concluyó que los estudiantes y docentes tienen perspectivas muy parecidas referente a la práctica en las aulas, en tanto que los directores se ubican en la evaluación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se demostró que la autoevaluación del desempeño docente depende al 52% de la gestión directiva. Lo cual muestra que, existe influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

Segunda: Se demostró que la capacidad social depende al 42.9% de la gestión directiva. Lo cual muestra que existe influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

Tercera: Se demostró que la identidad institucional depende al 44.8% de la gestión directiva. Lo cual evidencia que existe influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

Cuarta: Se demostró que en la capacidad académico pedagógico dependen al 54.2% de retroalimentación. Lo cual indica que existe influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se encomienda al líder pedagógico intervenir en la propuesta de mejora de los aprendizajes, promoviendo equipos de trabajo colaborativo para plantear estrategias y asumir compromisos para fortalecer los espacios de gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente.

Segunda. Se encomienda a los subdirectores promover espacios de interaprendizaje entre docentes generando la participación y el liderazgo para compartir experiencias exitosas en la relación a la capacidad social que se brinda a los estudiantes; de modo que se siga investigando y fortaleciendo gestión directiva.

Tercera. Se encomienda a los docentes fortalecer identidad institucional; centrado con el compromiso que se brinda a la institución educativa de manera eficiente para cumplir con las responsabilidades que nos asignan durante el año lectivo.

Cuarta. Se encomienda a los investigadores enfatizar en la búsqueda de información para potenciar las habilidades, las capacidades académico pedagógico.

REFERENCIAS

- Abrate, L., Lopez, M. E., & Gomez, S. M. (2022). La gestión directiva, la autoridad pedagógica y las experiencias alternativas en tiempos de pandemia. Una investigación en curso. *Anuario Digital de Investigación Educativa*, (5).
- Alarcón-Leiva, J., Gotelli-Alvial, C., & Díaz-Yáñez, M. (2020). Inclusión de estudiantes migrantes: Un desafío para la gestión directiva escolar. *Práxis Educativa (Brasil)*, 15, e2015092.
- Arpentieva, R., Gorelova, I., Kassymova, K., Dykham, L., Khudyakova, L., Kubantseva, O., Lavrinenko, V., Menshikov, V., Stepanova, A., Yusipova, I. (2020). Problems of context and conceptual management in Education: psychological, social and economical aspects. Bulletin the National academy of sciences of the Republic of Kazakhstan, 1, 264-276. <http://www.bulletin-science.kz/images/pdf/v20201/264-276.pdf>.
- Balderrama, L. (2021). *Gestión directiva y su incidencia en el desempeño docente del nivel inicial, distrito de Anco Huallo, 2021* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72231>
- Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 67-72. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.12.017>.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Brítez, M. y Chung, C. (2021). Gestión directiva y estilos de liderazgo en educación superior. Una revisión de la literatura. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 1(2), 65-73.
- Cabero, J., Llorente, M. y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21 (1), 261-279.
- Cajamarca, F. y Arcos, H. (2021). Autoevaluación del desempeño docente de Educación Física. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(2), 568-590. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968480>.
- Cámara, M., Bocardo, I., Galindo, M., García, H. y Sánchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista digital universitaria*, 19(6), 1-11.

- Cano, M. E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Barcelona: Graó.
- Castillo, G. y Cuadros, M. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19. *Llamkasun*, 2(3), 10-27.
- Castro, C. (2020). Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa. Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF.5-9. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>.
- Cortés, A (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista Ciencias Sociales*, 106, 2004 (4)-107, 2005 (1), 203-214.
- Clemente, B. (2019). *Gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15–2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36105>.
- Cortez, L. A. (2018). Desempeño docente en la formación de estudiantes de Bioquímica y Farmacia, Universidad Técnica de Machala. *Cumbres*, 4(2), 91-103.
- Chancay, C., Chávez, M. y Mendoza, K. (2021). Autoevaluación de la calidad profesional docente de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(3).
- Díaz, J., Núñez, L. y Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197.
- Esteve, I. B., Piqueras, R. F., & Camacho, D. P. (2021). Adaptación y validación de una escala para la evaluación del desempeño profesional del entrenador de fútbol en base a su formación permanente, nivel de TIC y autoevaluación. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (40), 272-280.
- González, N. F., Castelán, V., & Hernández, M. Z. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72.

- Henríquez, P., & Arámburo, V. (2021). Evaluación del desempeño docente por áreas de conocimiento: El caso de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California, México. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(3), 631-652.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, México: Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México. Edición McGraw-Hill Educación.
- Fonseca, A., & Brull, M. (2020). Patrimonio cultural e identidad en las universidades. *Conrado*, 16(74), 379-386.
- Freire S. y Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade), 4(2), 11-14. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56545-7>.
- González, R. (2021). Gestión directiva para la articulación curricular entre segundo nivel de transición y primer año de enseñanza básica: un estudio de caso. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/52731>.
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>.
- Guerrero, J., Vite, H., y Feijoo, J. (2020). Use of information and communication technology and learning and knowledge technologies in times of Covid-19 in Higher Education. *Conrado, Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 16 (77). <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1001193>.
- Luperón, J. (2021). Proyecto de investigación para el desarrollo de habilidades en la dirección del proceso de integración sensorial en estudiantes de Pedagogía de la Actividad Física y Deporte. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2).
- Meléndez, A. (2018). La autoevaluación docente y la calidad educativa de una institución de educación básica en la ciudad de Lima. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 8(2).

- Miranda-Calderón, L. A., & Rosabal-Vitoria, S. (2018). Management in singleteacher schools and dirección 1: A challenge to reach educational equity in rural contexts in Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3). <https://doi.org/10.15359/ree.22-3.10>.
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24.
- Morillo, B. F., & Tavares, D. M. D. (2021). Gestión Directiva y Convivencia Escolar en Centros Educativos. *CONOCIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN CIE*, 2(12), 58-70.
- Noriega, J., Castro, G., González, N. y Figueroa, F. (2018). Modelo de autoevaluación y heteroevaluación de la práctica docente en Escuelas Normales. *Educação e Pesquisa*, 44. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844170360>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogota - Colombia: Ediciones de la U.
- Ochoa, L. y Moya, C. (2019). La evaluación docente universitaria: retos y posibilidades. *FOLIOS*. No. 49, pp. 1–25. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345962834003/345962834003.pdf>.
- Otero, M. y Gago, D. (2021). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5329-5341.
- Peñarreta, K. M. J., Montalván, S. E. S., & Recalde, J. S. R. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 94-125.
- Pereda, E. (2020). *Incidencia de la gestión directiva en la práctica pedagógica en la institución educativa privada Marcelino Champagnat Ventanilla Callao 2020* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53093>.

- Quiroz, R., Ramos, C. y Vilca, C. (2022). Gestión directiva y el trabajo con la comunidad durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 83-91.
- Ramirez, R. (2021). Gestión directiva y autoevaluación docente en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo en el año 2021.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70299>.
- Roncero, E., Rodríguez, W., Romero, R. y Sánchez, J. (2021). Enseñanza virtual en tiempos de pandemia. *Revista de ciencias sociales*, 27(3), 428-440.
- Salvador, N. (2020). Impacto del proceso de evaluación del desempeño docente de la Escuela de Nutrición, URSE 2019. *Revista Espacio Universitario. Año*, 15(40), 26.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Serrano, E. L., & Elías, L. A. V. (2021). Desarrollo de un Cuestionario de Autoevaluación de la Competencia Docente en Línea. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1), 69-85.
- Serrano-Pereira, M. G., Castillo-León, M. T., & Hernández-Payán, E. (2021). Modelos psicosociales de responsabilidad social en universitarios de diferentes campus. *Revista iberoamericana de educación superior*, 12(35), 49-69.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Tobón, S., Calderón, C. E. G., & Tobón, B. (2018). Evaluación del desempeño docente en México: Del proyecto de enseñanza al proyecto formativo. *Atenas*, 1(41), 18-33.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (10 ed.). Lima: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Título: Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022								
Autor:								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva en la capacidad social de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva en la identidad institucional de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva en la</p>	Variable independiente: Gestión directiva			<p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Malo 20 - 45 Regular 46 - 72 Bueno 73 - 100</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Objetivos, misión y visión	1			
				Participación	2			
				Herramientas	3			
				Estrategia	4			
				Diagnóstico	5,6			
			Dirección	Comisión y recursos	7, 8			
				Toma de decisiones	9, 10			
				Motivación	11, 12			
			Liderazgo	Comunicación	13,14,15			
				Liderazgo participativo	16			
				Liderazgo transformación	17			
Actitud autoritaria	18							
Innovación	19,20							
Variable dependiente: Autoevaluación del desempeño docente			Escala: Ordinal					
Dimensiones	Indicadores	Ítems						
Capacidad social	Participación	1,2,3						
	Liderazgo	4 - 12						
Identidad institucional	Compromiso	13 - 16						
	Responsabilidad institucional	17 - 18						
Capacidad académico pedagógico	Nivel académico	19 - 24						
	Habilidades pedagógicas	25 - 28						
			<p>1. Nunca (N) 2. Casi nunca (CN) 3. Algunas veces (AV) 4. Casi Siempre (CS) 5. Siempre (S)</p> <p>Inicio 28 - 65 Proceso 66 - 102 Excelente 103 - 140</p>					

¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022?	Determinar la influencia de la gestión directiva en la capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.	capacidad académico pedagógico de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022.					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Explicativa</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal – correlacional causal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censo: Estuvo considerada por 90 docentes de una institución del distrito de Comas.</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: López, López, Martínez y Tobón (2018)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución del distrito de Comas.</p>	<p>Variable 2: Autoevaluación del desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Aguayo (2017)</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los docentes de una institución del distrito de Comas.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Regresión logística ordinal</p>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la gestión directiva

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Gestión directiva	López, López, Martínez y Tobón (2018) la consideran como un concepto amplio donde se resumen varios términos que la definen y la sustentan a parte de las actividades de los directivos. Entendiéndose que la gestión comprende actividades pedagógicas, de gestión y las relacionadas con la comunidad, para desarrollar las actividades convivenciales que orienten las prácticas educativas y coadyuven en la realización de los variados aspectos institucionales	La gestión directiva está constituida por tres dimensiones que cuenta cuatro indicadores (8 ítems), dimensión dirección de tres indicadores (8 ítems) y dimensión liderazgo de cuatro indicadores (5 ítems).	Planificación	Objetivos, misión y visión	1	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 20 - 45 Regular 46 - 72 Bueno 73 - 100
				Participación	2		
				Herramientas	3		
				Estrategia	4		
				Diagnóstico	5,6		
				Comisión y recursos	7, 8		
			Dirección	Toma de decisiones	9, 10		
				Motivación	11, 12		
				Comunicación	13,14,15		
			Liderazgo	Liderazgo participativo	16		
				Liderazgo transformación	17		
				Actitud autoritaria	18		
				Innovación	19,20		

Tabla 2

Operacionalización de la autoevaluación del desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
autoevaluación del desempeño docente	Aguayo (2017) conceptualiza la autoevaluación como una secuencia de acciones a través de las cuales el maestro realiza una síntesis honesta sobre su desempeño profesional, cuyo objetivo es promover la capacidad de autocrítica y autoanálisis potenciando su desarrollo y perfeccionamiento siendo autónomo y responsable.	Se consideró 3 dimensiones, 6 indicadores, y 30 ítems.	Capacidad social	Participación	1,2,3	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 28 - 65 Proceso 66 - 102 Excelente 102 - 140
			Identidad institucional	Liderazgo	4 - 12		
				Compromiso	13 - 16		
			Capacidad académico pedagógico	Responsabilidad institucional	17 - 18		
				Nivel académico	19 - 24		
				Habilidades pedagógicas	25 - 28		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre la motivación. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

5. Siempre (S)
4. Casi siempre (CS)
3. A veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1. PLANIFICACIÓN						
1	Se encuentran definidos adecuadamente los objetivos, misión, visión en la institución educativa.					
2	Se actualiza el Proyecto Educativo Institucional con la participación de los miembros de la comunidad educativa.					
3	Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades.					
4	Se emplean las estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la institución educativa.					
5	Los directivos realizan un diagnóstico de la institución para la elaboración del Proyecto Anual de Trabajo.					
6	Se distribuye y utiliza adecuadamente el presupuesto anual de la institución educativa.					
7	Se planifica la formación de comisiones de trabajo dentro de la Institución Educativa.					
8	Se planifica los recursos necesarios para realizar las actividades institucionales.					
DIMENSION 2: DIRECCION						
9	Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes.					
10	El director reúne a la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.					
11	En la I.E. se brinda reconocimiento a los docentes por la labor realizada.					
12	El director se caracteriza por ser un buen líder educativo.					
13	En la I.E. se comunica para dar a conocer los instrumentos de gestión actualizados.					
14	Los directivos comunican para promover los círculos de trabajo en las horas colegiadas.					
15	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa.					
DIMENSION 3: LIDERAZGO						
16	Los directivos para tomar decisiones de la institución piden la opinión o sugerencia de los docentes.					
17	Los directivos ejecutan proyectos innovadores.					
18	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
19	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.					
20	Los directivos imponen sus decisiones frente a una situación problemática.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado usuario, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre la motivación. Por lo que espero su participación para lograr el objetivo. Se agradece su gentil colaboración. Instrucciones: Marca con una "X" solo una alternativa la que crea conveniente.

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi siempre (CS)
- 3. A veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. CAPACIDAD SOCIAL					
1	Asiste a las capacitaciones promovidas por la I.E					
2	Asiste con frecuencia a capacitaciones externas a la I.E.					
3	Participa en las reuniones colegiadas.					
4	Fomenta la disciplina y la atención en el aula.					
5	Muestra disposición para escuchar a sus compañeros y alumnos.					
6	Se muestra cordial y respetuoso frente a los sentimientos de sus estudiantes.					
7	Motiva la participación de tus estudiantes en las actividades de aprendizaje.					
8	Demuestra su capacidad de liderazgo en su labor.					
9	Mantienes buenas relaciones interpersonales con los miembros de la I.E.					
10	Muestra cuidado en su presentación e imagen personal.					
11	Es autocrítico sobre su desempeño laboral.					
12	Maneja estrategias para la resolución de conflictos en el aula.					
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD INSTITUCIONAL					
13	Participa de manera activa en las comisiones de trabajo de la institución.					
14	Promueve el cuidado y uso correcto de los medios y materiales de la I.E.					
15	Refleja identidad institución con su actitud.					
16	Asiste a su jornada laboral de manera puntual.					
17	Planifica con anticipación sus actividades laborales.					
18	Presenta oportunamente los documentos técnicos – pedagógicos (programación, sesiones)					
	DIMENSIÓN 3: NIVEL ACADEMICO					
19	Demuestra dominio y actualización sobre los temas a trabajar con sus alumnos.					
20	Demuestra seguridad y claridad al expresar sus conocimientos e ideas.					
21	Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.					
22	Promueve la iniciativa y creatividad de los estudiantes.					
23	Identifica los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
24	Promueve un ambiente agradable y de confianza con sus estudiantes.					
25	Promueve valores y actitudes de convivencia.					
26	Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.					
27	Controla el progreso académico a través de las evaluaciones.					
28	Su desempeño laboral satisface sus expectativas personales.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: PLANIFICACION							
1	Se encuentran definidos adecuadamente los objetivos, misión, visión en la institución educativa.	X		X		X		
2	Se actualiza el Proyecto Educativo Institucional con la participación de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades.	X		X		X		
4	Se emplean las estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
5	Los directivos realizan un diagnóstico de la institución para la elaboración del Proyecto Anual de Trabajo.	X		X		X		
6	Se distribuye y utiliza adecuadamente el presupuesto anual de la institución educativa.	X		X		X		
7	Se planifica la formación de comisiones de trabajo dentro de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Se planifica los recursos necesarios para realizar las actividades institucionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes.	X		X		X		
10	El director reúne a la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.	X		X		X		
11	En la I.E. se brinda reconocimiento a los docentes por la labor realizada.	X		X		X		
12	El director se caracteriza por ser un buen líder educativo.	X		X		X		
13	En la I.E. se comunica para dar a conocer los instrumentos de gestión actualizados.	X		X		X		
14	Los directivos comunican para promover los círculos de trabajo en las horas colegiadas.	X		X		X		
15	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa.							
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Los directivos para tomar decisiones de la institución piden la opinión o sugerencia de los docentes.	X		X		X	
17	Los directivos ejecutan proyectos innovadores.	X		X		X	
18	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
19	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	X		X		X	
20	Los directivos imponen sus decisiones frente a una situación problemática.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. DIESTRA SALINAS, FORTUNATO

DNI: 06813515

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

Lima, 28 de marzo del 2022

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.

Activa

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Dimensiones / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. CAPACIDAD SOCIAL							
1	Asiste a las capacitaciones promovidas por la I.E.	X		X		X		
2	Asiste con frecuencia a capacitaciones externas a la I.E.	X		X		X		
3	Participa en las reuniones colegiadas.	X		X		X		
4	Fomenta la disciplina y la atención en el aula.	X		X		X		
5	Muestra disposición para escuchar a sus compañeros y alumnos.	X		X		X		
6	Se muestra cordial y respetuoso frente a los sentimientos de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Motiva la participación de tus estudiantes en las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Demuestra su capacidad de liderazgo en su labor.	X		X		X		
9	Mantienes buenas relaciones interpersonales con los miembros de la I.E.	X		X		X		
10	Muestra cuidado en su presentación e imagen personal.	X		X		X		
11	Es autocrítico sobre su desempeño laboral.	X		X		X		
12	Maneja estrategias para la resolución de conflictos en el aula.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participa de manera activa en las comisiones de trabajo de la institución.	X		X		X		
14	Promueve el cuidado y uso correcto de los medios y materiales de la I.E.	X		X		X		
15	Refleja identidad institución con su actitud.	X		X		X		
16	Asiste a su jornada laboral de manera puntual.	X		X		X		
17	Planifica con anticipación sus actividades laborales.	X		X		X		
18	Presenta oportunamente los documentos técnicos – pedagógicos (programación, sesiones)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: NIVEL ACADÉMICO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Demuestra dominio y actualización sobre los temas a trabajar con sus alumnos.	X		X		X		
20	Demuestra seguridad y claridad al expresar sus conocimientos e ideas.	X		X		X		

21	Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.	X		X		X	
22	Promueve la iniciativa y creatividad de los estudiantes.	X		X		X	
23	Identifica los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
24	Promueve un ambiente agradable y de confianza con sus estudiantes.	X		X		X	
25	Promueve valores y actitudes de convivencia.	X		X		X	
26	Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.	X		X		X	
27	Controla el progreso académico a través de las evaluaciones.	X		X		X	
28	Su desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. DIESTRA SALINAS, FORTUNATO

DNI: 06813515

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

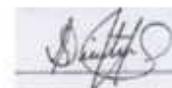
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 28 de marzo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
1	Se encuentran definidos adecuadamente los objetivos, misión, visión en la institución educativa.	X		X		X		
2	Se actualiza el Proyecto Educativo Institucional con la participación de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
3	Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades.	X		X		X		
4	Se emplean las estrategias adecuadas para lograr los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
5	Los directivos realizan un diagnóstico de la institución para la elaboración del Proyecto Anual de Trabajo.	X		X		X		
6	Se distribuye y utiliza adecuadamente el presupuesto anual de la institución educativa.	X		X		X		
7	Se planifica la formación de comisiones de trabajo dentro de la Institución Educativa.	X		X		X		
8	Se planifica los recursos necesarios para realizar las actividades institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								
9	Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes.	X		X		X		
10	El director reúne a la comunidad educativa para tomar decisiones en consenso.	X		X		X		
11	En la I.E. se brinda reconocimiento a los docentes por la labor realizada.	X		X		X		
12	El director se caracteriza por ser un buen líder educativo.	X		X		X		
13	En la I.E. se comunica para dar a conocer los instrumentos de gestión actualizados.	X		X		X		
14	Los directivos comunican para promover los círculos de trabajo en las horas colegiadas.	X		X		X		
15	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa.							
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	Los directivos para tomar decisiones de la institución piden la opinión o sugerencia de los docentes.	X		X		X	
17	Los directivos ejecutan proyectos innovadores.	X		X		X	
18	Actúa de manera autoritaria y hace prevalecer sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.	X		X		X	
19	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	X		X		X	
20	Los directivos imponen sus decisiones frente a una situación problemática.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

DNI: 25451905

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN

Lima, 28 de marzo del 2022

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. Activar V
Ve a Config

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. CAPACIDAD SOCIAL							
1	Asiste a las capacitaciones promovidas por la I.E	X		X		X		
2	Asiste con frecuencia a capacitaciones externas a la I.E.	X		X		X		
3	Participa en las reuniones colegiadas.	X		X		X		
4	Fomenta la disciplina y la atención en el aula.	X		X		X		
5	Muestra disposición para escuchar a sus compañeros y alumnos.	X		X		X		
6	Se muestra cordial y respetuoso frente a los sentimientos de sus estudiantes.	X		X		X		
7	Motiva la participación de tus estudiantes en las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Demuestra su capacidad de liderazgo en su labor.	X		X		X		
9	Mantienes buenas relaciones interpersonales con los miembros de la I.E.	X		X		X		
10	Muestra cuidado en su presentación e imagen personal.	X		X		X		
11	Es autocrítico sobre su desempeño laboral.	X		X		X		
12	Maneja estrategias para la resolución de conflictos en el aula.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participa de manera activa en las comisiones de trabajo de la institución.	X		X		X		
14	Promueve el cuidado y uso correcto de los medios y materiales de la I.E.	X		X		X		
15	Refleja identidad institución con su actitud.	X		X		X		
16	Asiste a su jornada laboral de manera puntual.	X		X		X		
17	Planifica con anticipación sus actividades laborales.	X		X		X		
18	Presenta oportunamente los documentos técnicos – pedagógicos (programación, sesiones)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: NIVEL ACADÉMICO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Demuestra dominio y actualización sobre los temas a trabajar con sus alumnos.	X		X		X		
20	Demuestra seguridad y claridad al expresar sus conocimientos e ideas.	X		X		X		

21	Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.	X		X		X	
22	Promueve la iniciativa y creatividad de los estudiantes.	X		X		X	
23	Identifica los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X	
24	Promueve un ambiente agradable y de confianza con sus estudiantes.	X		X		X	
25	Promueve valores y actitudes de convivencia.	X		X		X	
26	Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.	X		X		X	
27	Controla el progreso académico a través de las evaluaciones.	X		X		X	
28	Su desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

DNI: 25451905

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE EDUCACIÓN

Lima, 28 de marzo del 2022

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.

Ai

Resultado de la confiabilidad de la gestión directiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	20

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
VAR00001	74,4000	217,095	,821	,965
VAR00002	74,6500	212,345	,901	,964
VAR00003	74,5000	214,053	,839	,964
VAR00004	74,6500	210,239	,927	,963
VAR00005	74,6000	212,042	,835	,964
VAR00006	74,4000	214,147	,752	,966
VAR00007	74,6500	211,608	,839	,964
VAR00008	74,5000	214,368	,876	,964
VAR00009	74,5000	214,158	,835	,964
VAR00010	74,3000	214,747	,862	,964
VAR00011	74,5500	219,103	,783	,965
VAR00012	74,2000	215,747	,898	,964
VAR00013	74,2000	216,800	,856	,964
VAR00014	74,2500	221,145	,759	,965
VAR00015	74,4000	216,147	,858	,964
VAR00016	74,2000	217,432	,896	,964
VAR00017	74,4000	221,200	,713	,966
VAR00018	74,9000	233,674	,147	,973
VAR00019	74,3500	218,134	,810	,965
VAR00020	75,0000	228,000	,299	,972

Resultado de la confiabilidad de la autoevaluación del desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	28

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
VAR00001	118,0000	508,105	,724	,990
VAR00002	117,9000	517,253	,435	,991
VAR00003	118,0500	500,682	,733	,990
VAR00004	117,9000	497,042	,886	,990
VAR00005	118,0000	489,789	,894	,989
VAR00006	118,0000	490,211	,884	,989
VAR00007	118,0500	489,629	,809	,990
VAR00008	118,0000	490,526	,876	,990
VAR00009	118,0500	491,839	,802	,990
VAR00010	117,9000	489,253	,897	,989
VAR00011	118,1000	492,516	,752	,990
VAR00012	118,1000	486,937	,932	,989
VAR00013	117,9500	487,629	,941	,989
VAR00014	118,0000	486,842	,969	,989
VAR00015	118,0500	486,892	,978	,989
VAR00016	118,0000	486,842	,969	,989
VAR00017	117,9500	486,787	,962	,989
VAR00018	117,9000	487,568	,939	,989
VAR00019	117,9500	486,787	,962	,989
VAR00020	118,0000	486,105	,930	,989
VAR00021	118,0000	486,737	,915	,989
VAR00022	118,1000	486,516	,891	,989
VAR00023	118,0000	486,842	,969	,989
VAR00024	117,9000	487,463	,941	,989
VAR00025	117,9500	488,892	,910	,989
VAR00026	117,9500	488,576	,865	,990
VAR00027	117,8500	488,029	,926	,989
VAR00028	117,8500	489,503	,839	,990

Anexo 7. Base de dato de la muestra

	Gestión directiva																							
	Planificación								Dirección							Liderazgo								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	23	98
2	1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	2	2	8	24
3	5	3	1	5	5	5	5	5	34	4	4	3	5	4	5	5	30	3	4	3	5	3	18	82
4	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	5	5	30	3	4	1	5	4	17	85
5	3	3	4	3	4	3	3	4	27	4	3	4	1	3	4	4	23	4	4	4	4	2	18	68
6	5	5	5	5	5	4	5	1	35	5	5	4	5	4	4	5	32	5	5	2	5	2	19	86
7	5	5	3	4	4	4	5	5	35	5	5	4	4	4	5		27	5	4	1	4	1	15	77
8	5	1	3	5	5	5	5	3	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	2	22	89
9	3	3	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	21	76
10	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	4	1	5	5	5	5	30	5	4	1	5	1	16	83
11	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	3	4	4	26	3	3	3	3	1	13	70
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	80
13	4	4	3	4	4	5	5	4	33	5	3	4	5	5	5	5	32	5	4	5	3	4	21	86
14	5	5	4	4	5	5	5	4	37	4	4	3	5	4	4	5	29	4	4	2	3	2	15	81
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	1	5	17	92
16	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4	5	5	5	4	5	5	33	5	4	1	4	1	15	84
17	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	20	90
18	3	3	3	4	4	4	5	4	30	4	4	5	4	5	5	5	32	4	4	4	4	4	20	82
19	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	3	4	4	19	70
20	4	4	3	4	4	4	3	3	29	4	3	4	4	3	5	5	28	5	5	4	3	5	22	79
21	4	3	4	4	3	3	3	3	27	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	20	80
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	100
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	100
24	3	3	3	4	3	5	4	4	29	4	5	3	5	4	4	3	28	5	4	4	3	5	21	78
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	1	5	1	17	91
26	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	10	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	80
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	100
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	3	5	4	22	96
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	1	4	1	15	89
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	5	5	33	5	3	3	5	3	19	92
32	3	4	5	3	5	3	2	3	28	3	3	3	4	4	4	4	25	4	5	4	5	3	21	74
33	3	3	3	3	4	5	4	4	29	3	4	3	4	4	4	3	25	4	3	3	4	4	18	72
34	4	3	3	2	2	2	2	3	21	3	3	3	3	3	4	4	23	4	4	4	4	3	19	63
35	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	4	3	23	4	4	4	4	3	19	67

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	72
37	4	3	3	3	3	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	19	74
38	4	3	3	3	3	5	4	3	4	28	3	3	3	4	5	3	3	24	4	4	4	3	3	18	70
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	4	3	4	5	4	25	3	3	3	3	3	15	65
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	26	4	4	4	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	65
41	3	3	3	3	4	4		3	4	23	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3		3	3	12	58
42	5	5	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	3	13	61
43	4	3	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	4		4	4	17	5	5	5	5	5	25	68
44	5	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	4	4	4	21	89
45	4	4	4	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	4	3	3	15	62
46	2	2	3	3	4	4	4	3	3	25	3	3	2	2	3	2	2	17	3	3	3	4	3	16	58
47	3	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	15	57
48	3	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	58
49	2	3	2	2	2	2	1	2	2	16	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	3	2	3	14	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	100
51	4	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	5	3	5	4	4	4	29	4	4	5	4	3	20	84
52	4	4	5	5	3	3	5	5	5	34	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	85
53	5	5	5	4	4	5	4	5	4	37	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	4	20	87
54	3	3	4	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	25	93
55	3	4	5	3	5	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	3	4	17	79
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	5	5	24	98
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	3	1	15	90
58	5	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	88
59	3	3	4	5	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	78
60	4	4	3	5	5	4	4	4	4	33	5	3	3	3	3	5	3	25	3	3	3	4	3	16	74
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	1	1	13	88
62	4	3	4	4	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	93
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	1	21	96
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	1	5	31	5	5	1	5	1	17	88
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	3	3	2	17	92
66	4	4	5	3	3	4	5	4	4	32	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	25	88
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	85
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	4	5	3	5	28	5	5	5	5	5	25	83
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	100
70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	4	4	23	96

Autoevaluación del desempeño docente																																
	Capacidad social												Identidad institucional						Nivel académico													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			27	28		
1	4	4	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	45	4	5	1	5	5	1	21	4	1	1	5	1	5	5	1	5	33	99	
2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	54	4	4	5	1	5	5	24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	125
5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	49	4	4	3	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	113
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	136
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	42	128
8	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	112
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	135
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	43	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	105
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	112
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	130
14	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	53	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44	127
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	139
16	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	132
17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53	5	4	4	4	4	4	25	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	43	121
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	109
19	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	113
21	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	43	121
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
23	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	50	5	4	4	4	4	5	26	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39	115
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	112
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	112
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	138
32	3	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	35
33	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	52	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42	123
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	119
35	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	134
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	123
37	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	130
38	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	118

39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	119	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	116
41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	132
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	41	117
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	115
44	3	3	5	1	5	4	4	3	5	5	4	3	45	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	110
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4	4	4	3	5	25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	121
46	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	50	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	114
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	99
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	106
49	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	41	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	105
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	4	5	5	3	23	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	114	
52	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	55	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	123	
53	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	57	5	5	5	4	3	27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	123	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	4	4	27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	135
55	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	135
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
58	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46	127
59	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	25	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	112
60	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	45	5	5	5	5	2	27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45	117
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	139
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	140
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	126
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	46	136
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44	134	
69	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54	4	4	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	126	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	132

Anexo 8. Tablas y figuras

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Faltantes	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Planificación	Númerica	8	0	Planificación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Dirección	Númerica	8	0	Dirección	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Liderazgo	Númerica	8	0	Liderazgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Gestión	Númerica	8	0	Gestión directiva	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Capacidad	Númerica	8	0	Capacidad social	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	Identidad	Númerica	8	0	Identidad instit.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Capacidad	Númerica	8	0	Capacidad ac.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	desempeño	Númerica	8	0	Evaluación del	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Planificación	Númerica	8	0	Planificación (1. Mal)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Dirección	Númerica	8	0	Dirección (1. Mal)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Liderazgo	Númerica	8	0	Liderazgo (1. Mal)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Gestión	Númerica	8	0	Gestión directiva (1. Mal)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Capacidad	Númerica	8	0	Capacidad social (1. Inicio)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Identidad	Númerica	8	0	Identidad instit. (1. Inicio)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Capacidad	Númerica	8	0	Capacidad ac. (1. Inicio)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Desempeño	Númerica	8	0	Evaluación del (1. Inicio)	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Anexo 9. Consentimiento informado

	Planificación	Dirección	Liderazgo	Gestión directiva	Capacidad social	Identidad institución	Capacidad evaluación copedago	Reseña Reseña	Planificación	Dirección	Liderazgo	Gestión directiva	Capacidad social	Identidad institución	Capacidad evaluación copedago
1	40	35	25	90	40	21	33	89	2	1	1	2	2	2	2
2	9	7	8	24	16	6	11	33	1	1	1	1	1	1	1
3	34	39	18	82	60	30	58	140	2	1	1	2	2	2	2
4	38	38	17	86	54	24	47	120	2	1	1	2	2	2	2
5	27	23	18	68	49	34	48	113	2	2	1	2	2	2	2
6	35	32	19	86	57	30	49	136	2	2	1	2	2	2	2
7	35	27	15	77	57	25	42	128	2	2	1	2	2	2	2
8	32	35	22	89	58	38	58	136	2	2	1	2	2	2	2
9	27	29	21	76	47	25	40	112	2	2	2	2	2	2	2
10	37	38	18	83	56	38	49	138	2	2	2	2	2	2	2
11	21	26	13	70	43	23	39	106	2	2	2	2	2	2	2
12	32	28	20	80	48	24	48	112	2	2	2	2	2	2	2
13	33	32	21	86	59	29	43	130	2	2	2	2	2	2	2
14	37	29	15	81	53	38	44	127	2	2	2	2	2	2	2
15	40	39	17	92	69	38	68	159	2	2	2	2	2	2	2
16	36	33	15	84	55	29	48	132	2	2	2	2	2	2	2
17	38	34	20	90	63	25	43	121	2	1	2	2	2	2	2
18	39	32	20	82	46	24	39	109	2	1	2	2	2	2	2
19	25	24	19	70	52	24	40	116	2	1	2	2	2	2	2
20	29	28	22	79	48	24	41	113	2	1	2	2	2	2	2
21	27	33	20	80	54	24	43	121	2	1	2	2	2	2	2
22	27	27	20	70	40	20	35	115	2	1	2	2	2	2	2

Ficha técnica del instrumento gestión directiva

Técnica: Encuesta

Nombre del instrumento: Cuestionario

Autora: Danila Ysabel Arnero Flores

Objetivo: Conocer nivel de gestión directiva.

Administración: Individual en línea

Grupo de aplicabilidad: docentes

Duración: 60min

Estructura: Cuestionario de 18 ítems.

Ficha técnica del instrumento aprendizaje autónomo

Ficha técnica de variable gestión de aprendizaje autónomo

Técnica: Encuesta

Nombre del instrumento: Cuestionario

Autor(a): Danila Ysabel Arnero Flores

Objetivo: Conocer el nivel de desarrollo del aprendizaje autónomo.

Administración: Individual en línea

Grupo de aplicabilidad: docentes de una institución de comas

Duración: 60 min

Estructura: Cuestionario de 20 ítems.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
R.U.C. 20164113532
AV. LARCO 1770 - URB. SAN ANDRÉS 5TA ETAPA -
VICTOR LARCO - TRUJILLO - TRUJILLO
UCV CAMPUS LIMA NORTE
Av. Alfredo Mendiola 6232 - Los Olivos - Lima - Lima
BOLETA DE VENTA ELECTRONICA
BH13 - N° 1659707

Código : 6000027215
Nombres : ARNERO FLORES DANILA YSABEL
Unidad : TALLER DE ASESORÍA PARA LA
ACTUALIZACIÓN Y ELABORACIÓN DE TESIS DE
MAESTRÍA
Programa : POSTGRADO

Cant. x Prec. Unit.
Descripción

1.00 x 1,000.00		
PG-DERECHO A TRAMITE DE OBTENCION DE GRADO MAESTRO		1,000.00
TOTAL		1,000.00
EXONERADA	S/	0.00
INAFECTA	S/	1,000.00
GRAVADA	S/	0.00
I.G.V.	S/	0.00
TOTAL	S/	1,000.00

Emisión : 29/03/2022 Venc. : 28/03/2022
Estado : CANC. T.C. : 0.00
VENTA CONTADO

SEUSS SEUSS SEUSS ADMIN (SEUSS)

MAESTRÍA

"Los derechos de crédito que mantiene la Universidad César Vallejo S.A.C., representados por el presente comprobante de pago, han sido transferidos en dominio fiduciario a la Fiduciaria S.A."

24/10/2022 11:16:22 p.m.

Representación impresa del comprobante de venta electrónico.



www.ucv.edu.pe
05-0000021/SUNAT
3qVM=



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARNERO FLORES
Nombres	DANILA YSABEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	09741869

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
Rector	JOSE ANTONIO CHANG ESCOBEDO
Secretario General	RODOLFO GAVILANO OLIVER
Decano	MAXIMO BARRANTES ZAMORA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	BACHILLER
Denominación	BACHILLER EN EDUCACION
Fecha de Expedición	02/03/2001
Resolución/Acta	164-2001-CU-R-USMP
Diploma	-
Fecha Matricula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000963309

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/10/2022 23:54:22-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enijnea.sunedu.gob.pe>

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1435-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 23 de marzo de 2022

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) **Alcas Zapata Noel** de la Experiencia Curricular **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”** del programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**, grupo **A1**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

“Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022 ”

presentado por el (la) estudiante:

Daniela Ysabel Arnero Flores

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de Investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”.*

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado”.*

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”.*

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”.*

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis: **“Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022 ”**, presentado por el (la) estudiante **Daniela Ysabel Arnero Flores**, con Código: **6000027215**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

BOLETA DE NOTAS

PROGRAMA : MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SEMESTRE: 200702

CÓDIGO: 6000027215

NOMBRE: ARNERO FLORES, DANILA YSABEL

COD	CRED	SEC	VEZ	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	P1	P2	P3	PROM	ESTADO
Asignaturas Obligatorias									
A23	5.00	11	1	DISEÑO CURRICULAR	16.00			16.00	Aprobado
A42	15.00	22	1	DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	14.00			14.00	Aprobado
A41	5.00	22	1	TECNOLOGÍA CURRICULAR	15.00			15.00	Aprobado
	25.00				14.60			14.60	

CUENTA CORRIENTE

RECIBO	SERVICIO	MONEDA	MONTO	FECHA VENC.	FECHA PAGO	ESTADO
--------	----------	--------	-------	-------------	------------	--------

Consulte sus servicios académicos y administrativos en nuestra página web: <http://trilce.ucy.edu.pe>

Nota: Este documento carece de valor oficial, acercarse a la Unidad Académica correspondiente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada: “Gestión directiva en la autoevaluación del desempeño docente de una Institución Educativa del distrito de Comas, 2022” de la estudiante Arnero Flores Danila Ysabel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% 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, 10 de octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: ALCAS ZAPATA NOEL	
DNI 06178282	Firma: 
ORCID: orcid.org/0000-0001-9308-4319	