



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del  
ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Condori Escobedo, Paola Vivien (orcid.org/0000-0002-7007-625X)

**ASESORES:**

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Mgtr. Medina Escobar, Doris Otilia (orcid.org/0000-0003-3185-2735)

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA-PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien en su infinito amor siempre ha sido mi fortaleza, al cuidar y bendecir a mis seres queridos.

A mi amada mamá, mi esposo por su amor incondicional, mis tres hijos: Felipe, Kristel y Dylan, quienes son el principal motivo para seguir superándome profesionalmente y lograr cumplir mis sueños.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por bendecirme con una familia que me apoya y me alienta a seguir alcanzando metas.

A todos los profesores que me acompañaron y brindaron sus conocimientos en todo el proceso de esta maestría, a las especialistas de la UGEL de Chincheros, por permitirme realizar mi investigación en su jurisdicción.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac", cuyo autor es CONDORI ESCOBEDO PAOLA VIVIEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 08- 08-2023 17:03:22

Código documento Trilce: TRI - 0638211



# DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CONDORI ESCOBEDO PAOLA VIVIEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CONDORI ESCOBEDO PAOLA VIVIEN DNI: 41966486 ORCID: 0000-0002-7007-625X	Firmado electrónicamente por: PCONDORIES25 el 02-08-2023 07:34:07

Código documento Trilce: INV - 1221294



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensión gestión de las condiciones	27
Tabla 2	Dimensión orientación de los procesos pedagógicos	28
Tabla 3	Variable gestión directiva	29
Tabla 4	Dimensión preparación para el aprendizaje	30
Tabla 5	Dimensión enseñanza para el aprendizaje	31
Tabla 6	Dimensión participación en la gestión de la escuela	32
Tabla 7	Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	33
Tabla 8	Variable desempeño docente	34
Tabla 9	Correlación V1_V2	35
Tabla 10	Correlación V1_Dim1_V2	36
Tabla 11	Correlación V1_Dim1_V2	37
Tabla 12	Correlación V1_Dim3_V2	37
Tabla 13	Correlación V1_Dim4_V2	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión gestión de condiciones	27
Figura 2. Dimensión orientación de procesos	28
Figura 3. Variable gestión directiva	29
Figura 4. Dimensión preparación para el aprendizaje	30
Figura 5. Dimensión enseñanza para el aprendizaje	31
Figura 6. Dimensión participación en la gestión de la escuela	32
Figura 7. Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	33
Figura 8. Variable desempeño docente	34

## RESUMEN

El estudio fue elaborado con el objetivo de determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023; en la metodología, la investigación se desarrolló con una ruta cuantitativa, diseño no experimental, básico y correlacional; así mismo, la muestra estuvo compuesta por 54 docentes de enseñanza inicial. En cuanto a la recolección de información, se aplicó un cuestionario de preguntas el cual fue procesado para la presentación de resultados en el *software* IBM SPSS, versión 26. Los resultados dieron a conocer que existía asociación entre las principales variables con  $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,689$  (gestión directiva y desempeño docente); lo mismo con respecto a las dimensiones: preparación, enseñanza, participación y desarrollo profesional correspondiente al desempeño docente con valores  $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,658$ ;  $0,515$ ;  $0,623$  y  $0,597$ , respectivamente. Lo mencionado, permitió llegar a una conclusión general de que las variables se interrelacionan en el ámbito estudiado, estas relaciones eran del tipo positivas evidenciando que mientras una de estas mejorara la otra igualmente debería mejorar, por el contrario, si alguna se comportaba de forma negativa, la otra también se comportaría de ese modo.

**Palabras clave:** Gestión directiva, desempeño docente, enseñanza-aprendizaje, participación en gestión, identidad docente.

## ABSTRACT

The study was prepared with the objective of determining the relationship between the directive management and the teaching performance of the initial level of the UGEL Chincheros, Apurímac 2023; in the methodology, the research was developed with a quantitative route, non-experimental, basic and correlational design; likewise, the sample consisted of 54 initial education teachers. Regarding the collection of information, a questionnaire of questions was applied, which was processed for the presentation of results in the IBM SPSS software, version 26. The results revealed that there was an association between the main variables with  $\text{sig} < 0.05$  and  $r = 0.689$  (directive management and teacher performance); the same with respect to the dimensions: preparation, teaching, participation and professional development corresponding to teaching performance with values  $\text{sig} < 0.05$  and  $r = 0.658$ ;  $0.515$ ;  $0.623$  and  $0.597$ , respectively. The aforementioned, reached a general conclusion that the variables are interrelated in the field studied, these relationships were of the positive type, evidencing that while one of these improved, the other should also improve, on the contrary, if any behaved negatively, the other would also behave that way.

**Keywords:** Directive management, teacher performance, teaching-learning, participation in management, teacher identity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, las constantes variaciones de la globalización y el progreso de la tecnología han generado modificaciones en los aspectos económicos, sociales, culturales, salud y en la formación de la sociedad. Los cambios en el tema educativo enfocados en una formación de calidad, inclusiva y de igualdad para todos, involucrando a los directivos, docentes e investigadores.

En un informe realizado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, 2018), reveló que, en todo el globo, unos 303 millones de infantes entre las edades de cinco a 17 años no asistían al colegio; asimismo, se indicó que uno de cada cinco niños pertenecía a países afectados por desastres o conflictos, y dos de cada cinco nunca terminó la primaria.

En el año 2015, se firmó un acuerdo de compromiso que comprendía 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el propósito de llevar a cabo la agenda 2030, en Chile, con 193 países que eran parte de las Naciones Unidas. Con respecto a la educación, el ODS 4, específicamente, planteó con el fin de consolidar una formación de tipo inclusiva, que haya equidad y se desarrolle de una forma efectiva para todos promoviendo mejores oportunidades de aprendizaje. Entonces, el objetivo sirve como una alternativa para lograr un cambio en la sociedad y plantea la necesidad de respetar y validar el derecho que poseen los infantes de recibir una instrucción de calidad (Kochen, 2020).

Las recientes dinámicas globales repercuten directamente en las instituciones, organizaciones sociales, las cuales deben, necesariamente, evolucionar de manera rápida; por ende, dichas instituciones a nivel mundial se enfrentan a nuevos cambios en la parte de organización, dirección y se proyectan a una gestión educativa que se basa en guiar un trabajo colaborativo, de interacción social, de constante monitoreo y acompañamiento, esto refleja una mejora en la calidad educativa (Salinas y Bejas, 2019).

El objetivo principal de los directores que guían las fundaciones escolares es la motivación, pues esto les permite llevar un excelente clima organizacional y generar acciones pertinentes con los docentes, esto conlleva una motivación e intervención constante de los instructores en las diligencias y compromisos del establecimiento. Otra de las principales tareas del directivo es generar un clima favorable para toda la comunidad educativa, brindando un ambiente de buenas

expectativas, considerando a los incentivos, como las resoluciones de felicitación, como una estrategia para premiar los aportes y nuevos proyectos de innovación (Campos et al., 2019).

El bienestar está muy relacionado con los aspectos de la profesión de cada uno, es así como, en educación, dependerá de la carga laboral, las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el apoyo institucional, las relaciones con sus superiores, pares, estudiantes y comunidad en general. Si los factores mencionados, son una fuente de experiencia negativa, entonces generarán estrés y un bienestar de tipo negativo en el desempeño del docente, mientras que, si estas son del tipo positivo, él se sentirá más satisfecho laboralmente y, por ende, se desempeñará mejor (European Commission, 2021).

En Latinoamérica, en cuanto a la gestión directiva se indica que los directivos deben tener la capacidad para generar un ambiente propicio para desarrollar un buen trabajo colaborativo en equipo, de tal manera que asuman responsabilidades, estén comprometidos con las metas y generen un clima escolar favorable. Por ejemplo, en Colombia se evidencia que el ambiente es un factor que motiva a los estudiantes a involucrarse en los temas de aprendizaje (Misad et al., 2022). Por otra parte, el desempeño laboral del docente pese a las brechas digitales que tienen los distintos países que integran Latinoamérica, es necesario que se puedan capacitar y adaptar para dominar las competencias digitales para proporcionar una buena calidad educativa. Para que los docentes puedan realizar de forma efectiva el dictado de sus clases es necesario y muy importante que puedan adaptarse a las nuevas tecnologías educativas, no solo por el rol orientador, sino también por la buena gestión de los recursos educativos con la finalidad de brindar una buena calidad educativa (Reyna-Alcántara, 2022).

En el artículo 64 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, se indica que aquellos que guían una institución educativa deben poseer ciertas capacidades como tener conocimientos de una planificación adecuada, ser organizados, saber dirigir y ser observador, verificar el desarrollo y crecimiento de su institución, además de saber promover actividades específicas que estén basadas en la autonomía y el respeto con el fin de mejorar la enseñanza y aprendizaje. Es así que, la gestión pertinente debe pasar por diferentes momentos como el diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación (Quispe-Pareja, 2020).

En el Perú, para que una persona pueda ejercer el cargo de director en una institución educativa es requisito que cuente con una formación profesional adecuada y una serie de capacitaciones que le permitan desplegar sus destrezas directivas. En el país, para optimizar el sistema de instrucción y, por tanto, la eficacia pedagógica, se brindan capacitaciones permanentes, pero no están reglamentadas ni supervisadas por las instancias adecuadas. Es así que, los procedimientos de enseñanza no examinan el progreso de aptitudes de gestión educativa ni de la línea del puesto de director como línea de formación del educador (Tafur et al., 2020).

Según Esquerre y Pérez (2021), en la actualidad, el propósito de la educación ya no se enfoca en el hecho de almacenar conocimientos, por el contrario, debe ser un elemento que le permita al estudiante prepararse para la vida, es decir, lo aprendido en la institución debe serle útil para afrontar la realidad humana. En tal sentido, asume el valor del enfoque crítico, que es uno de los que promueve el Ministerio de Educación del Perú, el cual establece la relación entre la teoría y la práctica, poniendo como escenario principal al contexto y realidad de cada estudiante.

El desempeño docente en el Perú se ha visto obligado a repensar la experiencia didáctica en vista de que involucra el logro de competencias del estudiante y, por lo tanto, la aptitud educativa. La mejora de la práctica pedagógica no solo se refiere a la infraestructura y a los recursos con los que proporciona y cuenta la institución, sino también el desempeño que demuestra el docente con una adecuada formación y fortalecimiento de capacidades (Esquerre y Pérez, 2021).

Debido a todo lo expuesto, se afirma que el directivo educativo debe poseer ciertas características, cualidades, competencias y capacidades para poder desempeñar un adecuado rol, debe ser motivador, empático, creativo, comunicativo, líder, entre otras, pero, sobre todo, un intermediario en situaciones de conflictos dentro de la institución educativa, buscando la complacencia del personal docente, directivo y logrando un buen clima institucional. En tal aspecto, la gestión del directivo conlleva un rol transcendental en la orientación de la organización educativa, lo cual permitirá encauzar una óptima relación entre todo el personal de la institución, lo cual se verá reflejado en el buen desempeño de los docentes y, por ende, en el aprendizaje de los niños y niñas.

La gestión directiva se ha estimado como una excelente alternativa para lograr alcanzar en los directivos, la motivación, inspiración para innovar cambios permanentes en sus docentes, los cuales deberán cumplir los estándares del desempeño docente dispuesto por el Ministerio de Educación del Perú. La necesidad de cambiar un deficiente desempeño docente, evidenciado en los últimos años como una gestión de individualismo, falta de empatía, descontento, envidia o celos profesionales manifestados, a nivel local, en los docentes del nivel inicial del ámbito de la UGEL Chincheros en la región de Apurímac, es de gran importancia, ya que esto se ve reflejado en el trabajo descoordinado, bajo rendimiento académico e institucional, que no solo se observa a nivel de institución, sino también a la vista de los padres de familia y comunidad. El no contar con un directivo idóneo genera desequilibrio en la labor eficiente del educador reflejados en insatisfacción del personal profesional, desmotivación, entre otros, perjudicando a la vez, la eficacia pedagógica brindada en el centro de enseñanza.

Es por esa razón que el estudio tiene como finalidad responder a la interrogante principal ¿qué relación existe entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?, y como interrogantes secundarias: ¿de qué manera se relaciona la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?

Desde un punto de vista teórico, esta investigación es de gran consideración puesto se fundamenta en la teoría organizacional que hace una reflexión sobre la gestión directiva como un conjunto de procesos sistemáticos, estudiados por quienes dirigen o pretenden dirigir la administración y /o gestión escolar con el único propósito de optimizar la eficacia educativa en beneficio de los aprendices. Por otra parte, la actitud, las características específicas de un directivo, los cuales se han abordado desde los fundamentos planteados por el enfoque de competencias, plasmados en las páginas del *“Marco del buen desempeño directivo”*, el cual considera una gama de dominios, capacidades y cometidos para la evaluación del desempeño de la labor directiva.

Así mismo, el estudio, metodológicamente se justifica por la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información, ya que estos al ser

validados, pueden servir en adelante para la aplicación de estudios similares, apoyando de esta manera a los futuros investigadores.

El objetivo primordial fue determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023, asimismo, los propósitos específicos, establecer la relación de la gestión directiva la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023.

Luego, a partir de la revisión teórica y de los antecedentes de investigación, se propuso como hipótesis general que la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan de forma positiva, mientras que las específicas fueron que la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.

## II. MARCO TEÓRICO

Para confrontar los hallazgos del estudio, se realizó una exploración de referencias a nivel internacional, nacional y local, es por ello por lo que estos se presentan a continuación en el mismo orden.

Ozgenel y Azkan (2019), presentaron su estudio para medir las relaciones entre el ejercicio docente y el aprendizaje de los estudiantes, para lo cual su muestra fue de 286 mujeres y 140 varones, el método fue básico con diseño no experimental. Según los hallazgos del estudio la eficacia de la enseñanza es calificado más alto por los estudiantes de pregrado que por los estudiantes de posgrado, además, los instructores escolares tienen una imagen menos precisa de sus escuelas que los de los grados inferiores. Por otra parte, existe una correlación entre el género de los instructores y el nivel de académico alcanzado donde el femenino es superior al masculino. El desempeño de los docentes representó el 12% de la varianza general en la efectividad escolar, además, se determinó que esta correlación era algo favorable ( $r = 0,358$ ). En consecuencia, los legisladores y los administradores escolares pueden aconsejar a los instructores que evalúen su propio desempeño, busquen retroalimentación y creen un sistema de evaluación del desempeño basado en los hallazgos.

Aquino et al. (2021), se plantearon el objeto de medir la interrelación entre las experiencias de liderazgo y el trabajo del educador, para lo cual emplearon un nivel investigativo correlacional, el ejemplar fue de 195 educadores y 17 directores. Los principales hallazgos fueron que la planificación, organización, control, mando, coordinación y liderazgo se interrelacionan de forma muy baja con el desempeño del educador, evidenciando valores entre  $r = 0,219$ ;  $0,99$  y  $0,451$ . Finalmente, se concluyó que entre las variables no se presentaba algún grado de asociación.

Martínez (2020), tuvo la finalidad de conocer la interrelación de las variables evaluación de la labor eficiente del educador en su práctica y evaluación docente para lo cual empleó el alcance correlacional de ruta mixta, conformado por una muestra de 135 docentes. Se evidenció que existe una correlación de  $-0,416$  y significación =  $0,05$  entre el número de años trabajando en la institución y el desempeño docente, de modo respectivo; además, la labor eficiente del educador con la antigüedad en la escuela se relacionaba de forma inversa con  $-0,416$ , igual

que con los años de servicio (-0,316). De esta manera, se concluyó en que las variables principales no se relacionan, pero sí sus dimensiones.

En Kenya, Mwasaka et al. (2019), desarrollaron su artículo con el propósito de identificar la influencia del liderazgo directivo en el apoyo de la satisfacción laboral de los colaboradores de bancos comerciales en Kenya, el estudio fue desarrollado bajo un alcance correlacional utilizando un muestreo de tipo estratificado. Así con los resultados correlacionales se logró ver que el estilo de liderazgo del directivo se relaciona en un nivel alto con la satisfacción laboral de los empleados con valores relacionales de 0,779 y sig < 0,05. Luego, con el modelo econométrico, se determinó que, la satisfacción era explicada por el liderazgo directivo en un 22,4%, además, esta variable influía en un 0,304 a la satisfacción.

Saleem et al. (2020), divulgaron un artículo con el fin de estudiar los efectos de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del docente, para lo cual recolectaron información de 253 mandos, la metodología correlacional de tipo básico. Los hallazgos más relevantes del estudio correlacional fueron que el liderazgo directivo se relacionaba positiva y elocuentemente con la planificación de la enseñanza con valores  $r = 0,73$  y sig = 0,01, por el contrario, el liderazgo participativo y el clima y disciplina en el aula mostraron una asociación inversa ( $r = -0,08$  y sig = 0,01). A partir de lo anterior, se logró identificar que las variables se interrelacionaban.

Parveen et al. (2022), desarrollaron su estudio con la intención de determinar la interrelación y efecto de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del docente. De esta manera, el estudio fue relacional y tomó un cuestionario a un ejemplar de 102 directores y 512 docentes. Los hallazgos bajo la regresión múltiple indicaron que el 59,3% de la inestabilidad del desempeño docente era manifestada por el liderazgo autocrático, democrático y *laissez-faire*, específicamente los dos primeros evidenciaban un efecto de tipo positivo, mientras que el último tenía un efecto de tipo negativo. Así, se concluyó en que la labor eficiente del educador era afectada por los estilos de liderazgo.

En Israel, Abu y Arar (2020), tuvieron la intención primordial de medir el efecto de los estilos de liderazgo en el desempeño de los maestros, por tal motivo, tomaron como público de análisis a 630 maestros árabes israelíes, para concretar los datos el método fue explicativo. En el estudio, se demostró que no existe una

asociación entre OCB, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional; estos resultados fueron contradictorios con los de las h1 y h2, porque estos evidenciaron que estos liderazgos se relacionaban estadísticamente con el desempeño de rol y liderazgo ( $B = 0,70$  y  $p < 0,05$ ). Finalmente, se concluyó que existe un efecto significativo de las variables independientes en la dependiente.

En Indonesia, Kanya et al. (2021), se propuso la finalidad de medir el nivel de influencia entre el director de la escuela de liderazgo, cultura organizacional y la competencia docente en actuación. El estudio fue desarrollado bajo una ruta cuantitativa empleando encuestas para el recabo de datos y su procesamiento fue elaborado en base a un modelo de regresión múltiple. Se tomó 385 docentes de escuela secundaria de Bandung quienes accedieron a responder las preguntas de cuestionario, del cual se pudo obtener los siguientes resultados: entre el liderazgo del director y la cultura organizacional y competencia del desempeño docente se reveló que esta influía significativamente evidenciado en su valor  $\text{sig} < 0,05$ , además, estadísticamente el valor de la contribución de todas las variables autónomas fue del 68,12%, de esa forma el 32,88% sobrante fue explicado por otras variables no consideradas en el estudio. Esta investigación fue útil para conocer los factores que pueden optimizar el desempeño docente, además, se espera que sea una consideración teórica o práctica en los colegios para optimizar la eficacia de los maestros y las escuelas.

También, en otro estudio en Indonesia, desarrollado por Indajang et al. (2020), que tuvo el objetivo de analizar el gestión del directivo, la cultura organizacional y la competencia docente en el desempeño docente, este estudio fue desarrollado bajo una ruta cuantitativa evaluando a 98 docentes por medio de un cuestionario. Se aplicó un mínimo cuadrado parcial para examinar la relación entre el desempeño docente, el liderazgo del director, la cultura organizacional y la competencia docente. De la data recolectada, se pudo elaborar resultados, donde los hallazgos principales fueron que: de las tres hipótesis formuladas, se rechazaron dos hipótesis, entre ellas el efecto de la variable liderazgo del director sobre el profesor variable desempeño, en la que los resultados no tuvieron un efecto significativo, y el efecto de la competencia docente variable sobre la variable desempeño docente que obtuvo los mismos resultados, en la cual no tuvo un

efecto. Por su parte, la variable cultura organizacional evidenció un efecto trascendental en la labor del profesor.

En Kenia, Makena (2022), desarrolló su tesis con el propósito de establecer la influencia de la evaluación del desempeño docente y sus contribuciones a la calidad de la enseñanza en escuelas primarias públicas seleccionadas en Kibera en el condado de Nairobi. El estudio fue elaborado en función a la teoría de la necesidad aprendida de David McClelland, para lo cual adoptó un enfoque mixto, con una población total de 546 maestros de Kibera, tomando solo a 221 como muestra por los criterios de recabo de información. Los hallazgos revelaron que el 75% permitía a la gerencia identificar las brechas de desempeño del instructor y brindó apoyo para el desarrollo profesional, asimismo, el 85% reveló que los maestros recompensan a sus alumnos que se desempeñan mejor en sus materias de enseñanza. Por otro lado, el 85,2% indicaron que establecer metas ayudan a los maestros a gestionar eficientemente su tiempo y contenido de valor. El estudio finalmente llegó a la conclusión de que la retroalimentación del desempeño como un componente de TPAD era integral en los esfuerzos para generar mejoras el desempeño de los profesores del nivel primaria en general.

Estudios similares que se publicaron a nivel nacional, son los siguientes:

Portocarrero (2022), en su trabajo se planteó el propósito principal de establecer la interrelación entre las variables en estudio. En cuanto a la metodología que siguió para llevar a cabo su estudio, eligió la teórica pura como tipo de investigación, el alcance descriptivo-asociativo y diseño de no experimentación, asimismo, su muestra estuvo conformada por 19 IE de nivel inicial. Luego, mediante un cuestionario, se recolectó la información que dio paso al resultado principal, en el que se rechazó la hipótesis del investigador donde no existe algún tipo de analogía entre las inconstantes, ello evidenciado en sus valores estadísticos de  $\text{Chi}^2 = 3,431 < 5,991$ ; por otro lado, en cuanto a las dimensiones liderazgo pedagógico, gestión institucional y calidad educativa, no se asociaban con el desempeño docente, debido a que sus valores  $\text{Chi}^2$  resultaron 3,431, 3,431 y 1,589 inferiores a la zona crítica de aceptación (5,991). Por lo que, a partir de los resultados del estudio, se logró concretar que no se evidencia asociación estadística entre sus variables.

Espinoza (2019), en su tesis, declaró como finalidad medir la relación entre sus variables elegidas, para lo cual, eligió un procedimiento metodológico de tipo básico, correlacional y no práctico, además, seleccionó una población muestral de 51 docentes de una IE particular, a quienes les anunció un interrogatorio de 20 ítems. Finalmente, el autor obtuvo como principal resultado que las variables se relacionaban positivamente con  $p < 0,05$  y  $r = 0,802$ , adicionalmente, las dimensiones pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria, se relacionaban positivamente con la interacción social, evidenciando valores  $r = 0,823$ ,  $r = 0,799$ ,  $r = 0,780$  y  $0,771$ , respectivamente, y cumpliendo el  $p < 0,05$ ; a partir de ello, se llegó a concluir que las variables estudiadas se asociaban de forma directa.

Felipe (2020), presentó su tesis con el propósito de calcular la asociación de las variables seleccionadas. Para obtener sus resultados, el autor optó por realizar el estudio bajo una ruta cuantitativa, diseño de no experimentación, tipo básico, su muestra quedó fijada por 60 docentes de las IE de la UGEL 06. Luego del procesamiento de la indagación, el autor obtuvo como resultados que la gestión directiva y el trabajo del educador se relacionaban positivamente, pero bajo, mostrando valores  $r = 0,292$  y  $p < 0,05$ , en el mismo sentido, la gestión directiva y la preparativo, instrucción, colaboración y progreso de la profesionalidad, se relacionaban significativamente, evidenciando valores  $r = 0,308$ ,  $0,413$ ,  $0,489$  y  $0,337$ , respectivamente. Con todos los hallazgos, se logró concluir que había una asociación baja entre las variables en estudio.

Herrera (2021), estableció el objeto de instaurar un grado de interrelación entre la gestión educativa y el rendimiento del educador; para conseguir las propuestas trazadas en la presente, el autor se tomó la ruta cuantitativa, en la cual, determinó su alcance investigativo correlacional, tipo explicativo y diseño no experimental, también, optó por tomar como población a 66 profesores de la fundación en estudio. Con la cosecha de datos y su debido procesamiento, se logró encontrar que el nivel de gestión educativa se relacionaba de forma baja pero positiva con el rendimiento del educador, evidenciando valores  $\text{sig} = 0,001$  y  $r = 0,390$ , asimismo, correspondientemente a sus dimensiones gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, se asociaban en forma positiva, respectivamente, con los valores  $r = 0,405$ ,  $0,506$ ,  $0,409$  y  $0,373$ , además de su p

valor  $< 0,05$ . Todo lo encontrado anteriormente, permite indicar la aceptación de las hipótesis planteadas por el autor, en el que las variables se interrelacionaban de forma positiva.

Rojas (2021), en su investigación desarrolló su estudio bajo un esquema metodológico de alcance asociativo, diseño no práctico, enfoque numérico y una población de 42 docentes, esto con la finalidad de medir una analogía existente entre sus variables objetos de análisis. Luego del recabo de información en campo, por medio de un cuestionario se logró evidenciar que se relacionaban las variables principales con un R de Spearman de 0,828 y  $\text{sig} = 0,000$ ; luego, considerando como posteriores análisis, se logró identificar que las relaciones entre la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria eran altas y moderadas con el rendimiento del educador, así, se pudo ver estadísticamente sus valores resultantes de  $r = 0,509, 0,827, 0,891$  y  $0,664$ , respectivamente. Con lo que finalmente se concluyó que las relaciones eran directas y altas entre las variables.

Pineda (2019), con la intención de medir una asociación entre desempeño docente y gestión directiva, se trazó un esquema metodológico con 40 docentes, a los cuales se les aplicaron dos interrogatorios anticipadamente validados el primero fue la gestión educativa con 12 ítems y el otro desempeño docente con 18 ítems. Después de recopilar datos, se procesó en el Excel y SPSS 22, y las consecuencias se exhibieron en tablas y barras estadísticas. Las pruebas de correlación y de hipótesis se realizaron utilizando el gráfico rho del estadístico de correlación y prueba de hipótesis de Spearman, de tal manera que, se hallaron que la gestión pedagógica y desempeño del profesor se interrelacionaban en 0,457. Adicionalmente la ocupación docente se relacionaba en 0,428 con la ejecución curricular.

Flores (2021), con el objeto de medir una interrelación entre la gestión directiva y desempeño laboral, la población que fue analizada estuvo compuesta por 34 profesores participantes, a quienes se les efectuó para que completasen un cuestionario Likert, el alcance fue relacional. Con los resultados, se determinó que existe una conexión entre el liderazgo eficaz y el desempeño en el lugar de trabajo. Asimismo, los resultados están respaldados por el coeficiente Rho de Spearman, que muestra una fuerte relación positiva entre la competencia gerencial y el desempeño laboral para un valor de  $p$  inferior a 0,05, este hallazgo indica que la

gestión administrativa es satisfactoria (76,5%) y que el desempeño docente cumple o supera las expectativas (79,4%). En cuanto al valor correlacional fue de ( $r_s = 0,746$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

Vera (2021), quiso medir la influencia de la gestión directiva en el clima organizacional, desarrollado bajo la ruta cuantitativa, explicativo de diseño no experimental, tomando un ejemplar de 114 educadores a los que se les administraron cuestionarios de escala Likert. Con una regresión múltiple, se halló que, el estadístico de Wald para las variables independientes está entre 15,049 y 26,856, que es significativamente más alto que el valor de corte de cuatro para el modelo estadístico y está respaldado por un valor de  $p$  menor o igual a 0,05. Sugiere que el estadístico de Wald para las variables independientes está entre 15,049 y 26,856, que es significativamente más alto que el valor de corte de cuatro para el modelo estadístico y está respaldado por un valor  $p$  menor o igual a 0,05. El desempeño docente se ve afectado significativamente por el liderazgo y la cultura escolar.

Polack (2021), se propuso asociar la gestión directiva y el desempeño docente, para lo cual, el estudio utilizó un diseño correlacional, fue de tipo básico y no se realizó experimentación alguna. Su muestra fue en total de 35 educadores quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no estocástico; la información se recolectó mediante cuestionario, y se utilizó SPSS versión 25 para analizar los resultados. El estudio confirmó la preexistente analogía entre la competencia gerencial y desempeño docente; asimismo, la prueba de hipótesis Rho de Spearman arrojó una cuantía de 0,711 enseñando una correlación positiva entre la competencia gerencial y el desempeño docente; el nivel de significación se fijó en menor a 0,05 entre la dirección gerencial y desempeño docente; además, estos hallazgos demuestran una conexión entre el liderazgo efectivo y el liderazgo desempeño del maestro en las instituciones.

Chacon (2022), se planteó interrelacionar la administración del directivo con el desempeño docente en Huancayo. El enfoque fue cuantitativo, analógico y el diseño no práctico caracterizaron la metodología utilizada, 62 educadores conformaron el grupo muestral. Los cuestionarios utilizados en este estudio tenían una alta fiabilidad medida por los coeficientes alfa de Cronbach (0,927) para la competencia gerencial y 0,874 para el desempeño del educador, lo que sugiere que

ambas son válidas y confiables. Los hallazgos mostraron una correlación significativa ( $\alpha = 0,05$ ; sig. = 0,000;  $r_s = 0,638$ ) entre las variables analizadas.

A nivel local, los estudios desarrollados que tienen variables similares, son las siguientes:

Salazar (2022), presentó su estudio con el fin de explicar la influencia de la gestión directiva en el rendimiento del educador. En cuanto a la metodología, el autor empleó un tipo de estudio aplicado a una población de 50 docentes, asimismo, la ruta investigativa fue cuantitativa, la técnica hipotético-deductivo, horizonte explicativo y no experimental como diseño. Los resultados hallados bajo las pruebas Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden (0,331, 0,776 y 0,722), demostraron que la gestión directiva influía en el rendimiento del educador, asimismo, la gestión directiva se relacionaba con el acompañamiento al estudiante, adecuación y adaptación de actividades o materiales. Finalmente, se ultima que la variable independiente influye de forma trascendental en la variable independiente.

Huarcaya (2021), en su tesis, se propuso instituir la analogía entre sus variables estudiadas; para llevar a cabo el estudio, tomó como muestra a 52 docentes y el alcance metodológico elegido fue el correlacional. A partir de las encuestas aplicadas a la muestra del estudio y el análisis correspondiente, se demostró que la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico, comunicación efectiva, acompañamiento acción reflexión y acompañamiento saber pedagógico, se asociaban de forma directa ( $r = 0,388$ , sig = 0,004), ( $r = 0,372$ , sig = 0,007), ( $r = 0,337$ , sig = 0,015) y ( $r = 0,411$ , sig = 0,002); asimismo, en cuanto a su fin principal, se halló una relación trascendental y directa entre las variables objeto de la investigación desarrollada. Alcanzando finalmente a concluir con la aceptación de la hipótesis de asociación directa entre variables.

Gonzales (2019), presentó su estudio con el fin principal de determinar una interrelación de la gestión pedagógica y la política de EIB. El autor optó por la ruta cuantitativa de tipo puramente básico, horizonte analógico transversal y no experimental, también eligió como población de estudio a 49 docentes y nueve funcionarios y especialistas de la UGEL Andahuaylas; luego, se obtuvo como resultados que la gestión pedagógica y la implementación de la política de educación se asociaba de forma alta con  $r = 0,962$ ; de la misma manera, en cuanto a las orientaciones para la planificación curricular, orientaciones para el desarrollo

del diálogo de saberes, se relacionaban con la segunda variable de manera positiva y significativa, con valor  $r = 0,409$  y  $0,912$ . De esta manera, se logró concluir que las variables tenían un grado de asociación.

Alegría (2022), en su documento, paladín de maestría, tuvo el fin de instituir la asociación entre sus variables objeto de estudio. En ese sentido, aprovechó una ruta cuantitativa de tipo básico, diseño no empírico y trascendencia correlacional; mientras tanto, su modelo de elección fueron 72 trabajadores de la UGEL Abancay. El autor, por medio de la recolección y análisis inferencial de datos, halló que entre la gestión institucional y desarrollo organizacional en la zona elegida para el estudio, existía un grado de relación baja ( $r = 0,338$ ), mientras que, la gestión de planeación y organización, gestión de integración institucional, gestión de dirección y gestión de control, evidenciaron valores correlacionales de  $0,105$ ,  $0,392$ ,  $0,255$  y  $0,247$  con la variable desarrollo organizacional, es así que finalmente se concluyó que las variables estudiadas tuvieron un grado de asociación.

Estrada (2021), tuvo el propósito principal de relacionar las variables, para lo cual, la metodología trazada fue básica, correlacional, con un ejemplar de 50 docentes de instituciones de educación inicial, a quienes se les aplicó un cuestionario mediante el cual se determinaron los resultados de contrastación hipotética. Así, el primer resultado hallado fue relación alta y positiva entre las variables ( $0,862$ ), luego, también resultados altos y positivos entre las dimensiones de la variable gestión educativa (planeación, organización, dirección y control) y la variable práctica docente con  $0,862$ ,  $0,695$ ,  $0,869$  y  $0,822$ , concluyendo con la aceptación de la suposición alternativa para todos los asuntos en el que la asociación fue positiva y alta.

Juárez y Carhuavilca (2021), quiso cuantificar la interrelación del estrés laboral y desempeño docente en Apurímac, es así que su estudio estuvo elaborado bajo un tipo básico, el diseño elegido fue el no manipulable de variables, asimismo, su población la conformaron 37 docentes de distintos centros educativos. De los datos recogidos, se pudo obtener que no existía un nivel de interrelación entre el estrés laboral y desempeño docente con valores  $p > 0,05$ , rechazándose las hipótesis alternativas; lo mismo con el cansancio emocional, despersonalización y realización personal no se relacionaban.

Llatas (2021), intentó cuantificar una interrelación entre la gestión directiva y el trabajo remoto en el Callao, bajo una ruta enfocada en el cuantitativo, un tipo básico, un diseño no experimental tomando asimismo un tiempo o corte transeccional de información, un nivel correlacional y una población de 117 maestros que trabajan en los Centros de educación básica alternativa de Callao. El tipo de prueba fue no probabilístico. La técnica personalizada fue una encuesta y un instrumento de dos cuestionarios; el primer cuestionario con 15 preguntas tuvo una confiabilidad del 93,1% para la variable de gestión directiva y el segundo cuestionario de 20 preguntas tuvo una confiabilidad del 916% para la variable de gestión directiva. Los resultados hallados, revelaron que, la gestión directiva el trabajo remoto se relacionaban en 0,541, mientras que, el liderazgo pedagógico con el trabajo remoto en 0,511 se asociaba, asimismo la gestión institucional en 0,479 se relacionaba y el clima institucional se relacionó en 0,429 con el trabajo remoto. Finalmente, se concluyó que existe suficiente bosquejo y evidencia en datos estadísticos que la gestión directiva y el trabajo remoto se asocian considerablemente.

Robles (2022), se propuso evidenciar una asociación de las habilidades blandas en el desempeño docente en Apurímac, para tal fin, en cuanto a la metodología de la investigación, tiene un nivel correlacional, es de tipo aplicada, por lo que el diseño no es experimental. Los investigadores trabajaron con toda la población, la cual 25 docentes fueron la muestra elegida por el investigador. Como resultado, se decretó un vínculo evidente entre las habilidades blandas y el desempeño docente. Además, de acuerdo con el análisis asociativo con el Rho Spearman se confirmó significancia con un  $p < 0,05$  y una alta interrelación de  $r = 0,727$  entre ambas variables. Como resultado, se determinó que existe un vínculo entre las principales categorías.

Medina (2021), presentó su estudio con el fin de medir la influencia de la motivación en el desempeño docente, donde la indagación fue aplicada, con un nivel de explicación; el enfoque fue cuantitativo, sin métodos experimentales y con un diseño causal. Se tomó a un grupo poblacional por 40 docentes. La técnica fue el cuestionario y las preguntas fueron utilizados como instrumentos para ambas variables. Para establecer su ejecución, se puso a disposición de juicio de expertos, así como su confiabilidad fue respaldada por el Alfa de Cronbach. Entonces toda la

investigación permitió respaldar la aprobación de la suposición 0, debido a los valores del análisis estadístico de  $p = 0,075$ ,  $R = 0,285$  y  $R^2 = 0,081$ , o un mero 8,1%. Se concluye que la motivación no tenía un efecto apreciable en el rendimiento académico.

Antuyan (2022), realizó su tesis para explicar la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, para tal fin en cuanto a la metodología, el estudio adopta una ruta numérica, aplicado, explicativo y basado en la formulación de hipótesis, no fue experimental, y el diseño fue cortado transversalmente. El ejemplar analizado fue conformado por 60 instructores de las escuelas públicas de Huancarama y para el recojo de datos se empleó la metodología de la encuesta y un interrogatorio del cual se determinó la confiabilidad del instrumento. Así, cinco sextos de los encuestados calificaban el apoyo pedagógico tan eficaz como eficaz, mientras que, el 93% de los participantes cuestionados calificaba su propia eficacia docente como alta o muy alta. En conclusión, el apoyo pedagógico tiene un efecto positivo en el desempeño del profesorado, ello evidente con los efectos de la regresión logística  $\chi^2 = 53,871$  ( $p = 0,022,05$ ), Cox y Snell = 0,593, Nagelkerke fue 59%.

Luego de conocer y seleccionar los estudios previos, se realizó la presentación descrita de las bases teóricas y conceptuales de las variables objeto de la indagación. En primer lugar, se desarrollará la de la gestión directiva y luego la del trabajo del educador.

La teoría del liderazgo permite explicar la importancia de la gestión directiva; en ese entender, Jacob y Thilagaraj (2022), indican que el liderazgo es un proceso que, mediante elementos influyentes y de cooperación, lleva a una organización a alcanzar objetivos comunes. Adicionalmente, el liderazgo es primordial dentro de una organización, en vista de que el líder educativo (director) debe contar con habilidades y sabiduría que les permitan a los docentes a mejorar su trabajo. Existen varios tipos de liderazgo que emplean los líderes para alcanzar sus objetivos trazados, uno de ellos es el estilo autoritario, en el que los de rango inferior se ven afectados de forma negativa, generando un bajo desempeño laboral; por otro lado, está en la ruta más positivista, los estilos que se manejan bajo un marco directo, solidario y participativo (Jacob y Thilagaraj, 2022).

Por su parte, la gestión directiva es definida como una manera exitosa de dirigir una institución, el cual debe tener en cuenta algunos aspectos importantes que le permitan lograr sus objetivos. Para Majo et al. (2022), una gestión exitosa se realiza mediante una buena gestión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, ya que es mediante ellos que, tanto los directores como los subordinados, se podrán sentir satisfechos por alcanzar sus objetivos planteados en el tiempo estipulado.

La gestión directiva, también conocida como el liderazgo directivo, tiene el respaldo teórico de Romero (2020), quien señala que es la transición de los modelos teóricos a la puesta en práctica de esos conocimientos, el cual tiene que ser inclusivo y equitativo, y está relacionado con el liderazgo pedagógico que abarca la identificación, descripción y análisis de las estrategias direccionales, los cuales deben ser comparables con las características de los equipos de dirección en los demás centros educativos. Así mismo, Simbron y Sanabria (2020), consideran como el acto de guiar y enseñar al momento de dirigir una organización en particular, con el propósito de buscar resultados favorables para toda la institución, aplicando capacidades de organización que permitan mejor desempeño de todos los integrantes.

Para Kwadwo et al. (2019), es la habilidad y capacidad de dirigir a quienes conforman la organización, bajo el pensamiento estratégico en dirección de la consecución de un objetivo común. Por otra parte, Dinarjo et al. (2021) afirman que el líder directivo tiene la capacidad de guiar, motivar e influir al personal, además de crear un clima organizacional en el que los empleados se sientan libres pero llenos de responsabilidad, impulsando mejoras en el desempeño y competitividad organizacional. Para Istaryatiningtias y Rusina (2021), la gestión directiva debe contribuir al logro de la visión y las misiones organizacionales establecidas, además, debe ser capaz de generar cambio, aplicando principios de gestión de calidad total, para alcanzar los objetivos deseados. Del mismo modo, Maya et al. (2019), definen como el factor de distinción y fijación de la normativa de trabajo dentro de una organización en búsqueda de la materialización de metas.

De hecho, la gestión directiva funciona como potenciador del clima organizacional, pues, no solo han aumentado las responsabilidades de los equipos de gestión, sino también la cantidad de trabajo que deben realizar para mantenerse

al día con la demanda educativa. Por lo tanto, el gerente debe poseer un conjunto específico de sapiencias y habilidades para realizar su trabajo de manera efectiva. En consecuencia, cuando se utiliza el término "gerencia", implícitamente se da a entender que la tarea de coordinar a un conjunto de individuos para lograr un objetivo predeterminado es responsabilidad de la gerencia directiva. El término "gestión", se refiere al conjunto de ejercicios coordinados realizados para lograr un objetivo específico durante un período de tiempo determinado, y sirve de nexo intermediario entre la planificación y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar, además, es la acción primordial de la administración (López et al., 2019).

La interacción activa con el argumento pedagógico en el que se inserta una escuela es un componente esencial de la gestión directiva educativa. Al menos teóricamente, incluye el contexto social inmediato, aunque no siempre es así en la práctica. Es importante tener en cuenta que una parte importante de los padres y tutores del centro educativo son piezas de la colectividad en la que se halla. La gestión de la organización educativa es más exitosa cuando tiene más interacción con el ambiente. En la educación de adultos, encontramos que los estudiantes, no solo sus padres, son miembros activos del entorno social. Esto sucede porque varios de ellos conforman la fuerza profesional dinámica de la sociedad (Emilio y Castelló, 2019).

En el "*Marco de buen desempeño del directivo*", la gestión directiva se propuso con el objetivo de garantizar que las IE tengan la responsabilidad de generar el cambio de los procesos de enseñanza, involucrando a toda la institución en los procesos de aprendizaje. Este marco propone componentes de gestión que permiten medir el buen desarrollo de la variable, estos son la "gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes" (Ministerio de Educación, 2014a).

Con respecto al desempeño docente, la teoría del capital humano acuñado por Schultz: las personas amplían sus posibilidades al invertir en sí mismas. Es un método para mejorar el bienestar humano (Quintero, 2020); esto deduciendo en que un individuo, al insertarse al régimen fructífero, no solo contribuye su fuerza mecánica y su destreza originaria, sino que, conjuntamente, llega con él un equipaje de sapiencias obtenidos a través de la formación a lo largo de su vida. Es en ese

entender, que la formación educativa o en general es importante para la productividad laboral individual.

En la revisión de la literatura sobre el trabajo del educador, está muy ligado al grado de preparación académica obtenida en particular por un educador, quiere decir que, la permanente actualización que haya realizado el docente en su vida profesional, le permite manejar cierto tipo de habilidades y capacidades para adaptarse a los cambios que se crean en el universo cada vez más globalizado (Anchundia-Delgado, 2019, p. 4).

Las IE a nivel nacional, se rigen bajo normas que les permiten a los alumnos contar con una buena calidad de enseñanza, por lo que, con el “*Marco de buen desempeño docente*”, publicado por la MINEDU en el año 2014, el docente debe tener un compromiso con la formación estudiantil. Es así que el docente no sólo se encarga de formarlo como persona de sabiduría, sino también como ciudadano y que, mediante sus conocimientos aprendidos, el estudiante pueda aportar en su comunidad con cambios de mejora (Ministerio de Educación, 2014b, p. 25).

Asimismo, este marco ha sido desarrollado en cuatro módulos, el primero se refiere a la gestación para el amaestramiento de los alumnos, donde el docente se pone en el lugar del estudiante y reconoce las peculiaridades de los mismos para luego planificar de forma organizada su metodología de enseñanza; segundo, instrucción para el amaestramiento de los escolares, en esta, el docente crea un clima propicio de convivencia estudiantil, lleva a cabo su proceso de enseñanza con el dominio de contenidos disciplinares y constantemente evalúa el aprendizaje de los estudiantes. Tercero, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en esta, el docente tiene participación y establece relaciones de respeto y colaboración de forma responsable con la comunidad estudiantil con el propósito de alcanzar logros educativos. Finalmente, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se refiere a cuando el docente desarrolla técnicas de aprendizaje continuos de manera individual y colectiva, asimismo, poniendo en ejecución su profesión desde la ética del profesionalismo y respeto hacia los demás (Ministerio de Educación, 2014b)”.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

De acuerdo con Nicomedes (2018), los estudios puros o básicos se enfocan en crear nuevas teorías, incrementar conocimiento y no buscan dar solución inmediata a algún problema. Es así que, la tesis es de prototipo básico, en vista de que se buscó aumentar sensatez a la teoría existente, además, el único fin es dar a conocer sobre la situación de las variables, mas no pretende solucionar un problema existente.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

En cuanto al diseño investigativo, Valderrama y Jaimes (2019) explican tres diseños, pero el interés principal de la presente es en el no experimental, en vista de que el intelectual no pretendió realizar ninguna maniobra de forma deliberada de las inconstantes.

Por otro lado, la investigación pertenece a la ruta cuantitativa, en vista de que, en base a procedimientos numéricos y herramientas estadísticas, matemáticas, se logró determinar las hipótesis del estudio (Alan y Cortez, 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Gestión directiva**

##### **Definición conceptual**

Se define como la forma en cómo los directivos encaminan a una institución para que este tenga buenos resultados son respecto a sus metas y objetivos planteados. En ese entender, el *“Marco de buen desempeño del directivo”*, tiene el propósito de garantizar que los responsables de dirigir una institución de tipo educacional generen procesos de enseñanza óptimos, de tal manera que, se involucre a toda la comunidad institucional como los alumnos, padres, educadores y directores en el proceso de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014a).

##### **Definición operacional**

La gestión administrativa se mide a través de las dimensiones gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Asimismo, la

información podrá ser adquirida por medio de un cuestionario de escala Likert.

### **Indicadores**

Todos los indicadores presentados, fueron tomados directamente del marco de la gestión directiva del MINEDU (2014), es así que se conformó de seis indicadores, los cuales se detallan a continuación y son tal cual lo define en el documento. Para la variable en estudio se ha considerado seis indicadores, cada uno de estos representan también a las dimensiones seleccionadas para el estudio.

Estos indicadores son los siguientes: a) conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, b) promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad, c) favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes, d) lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, e) promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa y f) gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa (Ministerio de Educación, 2014a).

### **Escala de medición**

Escala de Likert: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre

### **Desempeño docente**

#### **Definición conceptual**

En cuanto al desempeño docente, se refiere al compromiso que el docente tiene con el estudiante en la formación del mismo, es así que, el docente es un guía dotado de habilidades y potencialidades que le permiten compartir conocimientos útiles hacia los estudiantes (Ministerio de Educación, 2014b).

#### **Definición operacional**

El desempeño docente es medido a partir de las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### **Indicadores**

Lo mismo que el anterior ocurre con los indicadores del desempeño docente, ya que este fue tomado también del MINEDU (2014), sin embargo, al tomarlos tal cual se describe líneas abajo. Estos indicadores fueron nueve, pero cada uno de estos pertenece a una dimensión específica de lo que se detalla en el marco del buen desempeño docente.

Los indicadores que fueron tomados para el estudio son: a) conoce y comprende las características de todos sus estudiantes, b) planifica la enseñanza de forma colegiada, c) crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, d) conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, e) evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, f) participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad, g) establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad, h) reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, y el último fue el i) ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social (Ministerio de Educación, 2014b).

## **Escala de medición**

Escala de Likert de: “1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre”

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Silvestre y Huamán (2020), la definen como el conjunto de elementos que tienen características similares de quienes se pretende recolectar cierto tipo de información. Estos pueden estar representados por seres bióticos como abióticos, plantas, animales, personas, etc. Los cuales deben cumplir una serie de características, como por ejemplo la misma edad, el mismo sexo, el mismo país o región, etc. Es en ese entender que, para la presente, se tomó a 54 docentes del nivel inicial de la UGEL de Chincheros.

#### **Criterios de inclusión**

Todos los educadores varones y mujeres de nivel inicial de la UGEL Chincheros.

#### **Criterios de exclusión**

Estudiantes del nivel inicial pertenecientes a la UGEL Chincheros

Docentes de otras UGEL

Padres de familia pertenecientes a la UGEL Chincheros

#### **3.3.2. Muestra**

Es considerada como un pequeño grupo representativo de una población, que en base a criterios de selección y calidad de información que estos puedan proporcionar, se pueden realizar generalizaciones para la población en conjunto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Es así que, para la presente, se optó por una muestra de tipo censal, en vista de que la información se recolectó de todos los individuos pertenecientes a la población, en total fueron considerados 54 docentes.

#### **3.3.3. Muestreo**

Dentro del muestreo no probabilístico, se encuentra el muestreo censal, de donde se considera a la población total objeto de la investigación; tomando en cuenta la definición proporcionada por Otzen y Manterola (2017), este método radica en comprobar la muestra de la investigación sin la aplicación del cálculo

numérico ni fórmulas estadísticas. Es por ello que, para la presente, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, este muestreo es una forma de seleccionar a los participantes del estudio, el cual funciona de forma libre y aleatoria, no existe una fórmula matemática para determinarla, más por el contrario es a decisión del investigador.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Se refiere al objeto de análisis del estudio, quiere decir de quien se tomará la información y a quienes se les analizará. De esta manera, la unidad de análisis está determinado por los docentes de la UGEL Chincheros.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Existen distintos tipos de técnicas para recopilar información como la observación, la encuesta, las fichas de cotejo, entre otros. Arias (2020), indica que la técnica es una manera de emplear herramientas para recabar información y datos de un grupo específico, con el fin de conocer la opinión de la población en general. Para el estudio, la técnica empelada será la encuesta para las dos variables, ya que este permitirá que el recabo de datos se efectúe de manera ordenada.

El instrumento permite recabar la información de una determinada muestra o población de estudio. Tomando en cuenta lo anterior, para el caso se empleó el cuestionario para medir la gestión directiva (21 ítems) y desempeño docente (33 ítems) con una escala de cinco respuestas “1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre” cada uno. Un criterio importante para la aplicación de los cuestionarios en campo es que, deben pasar por un filtro de validez y confiabilidad que se explicará a continuación:

La validez, de acuerdo con Silvestre y Huamán (2020), se refiere a un proceso de revisión y evaluación de cada ítem por expertos en la materia; donde, por criterios de relevancia, pertinencia y claridad de lo propuesto, indicarán que los ítems cumplen con los requisitos necesarios para la correcta aplicación a los individuos seleccionados para el estudio.

La confiabilidad permite conocer que las preguntas o declaraciones planteadas en el cuestionario son entendibles y claras para el encuestado, es por ello que, para conocer si es confiable, se aplica una prueba de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y bajo la estimación de los valores que van desde el 0 al 1, se

determina que el instrumento podrá ser confiable solo si el valor es superior a 0,760. Para poder obtener esos valores, se realiza una prueba piloto al 10% de la muestra del estudio y con esos datos se realiza el Alfa de Cronbach (Maroco y Garcia-Marques, 2013).”

### **3.5. Procedimientos**

Primero se realizó la revisión bibliográfica pertinente, para seleccionar la información adecuada para el estudio; seguidamente, se realizó la digitación de los ítems seleccionados para el cuestionario de ambas variables; posteriormente, estas pasaron por el juicio de expertos y prueba de fiabilidad. Una vez culminado ese proceso, se creó un formulario en Google Forms donde se digitó cada ítem, y el URL pudo ser compartido con todos los miembros pertenecientes a la muestra de estudio, quienes llenaron el cuestionario.

Cuando todos los participantes culminaron de completar el cuestionario, se descargó el Excel y la base de datos fue importada al programa IBM SPSS versión 26, donde se pudo realizar el análisis de datos descriptivo e inferencial correspondientes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de datos se realizó en dos partes, la primera fue el análisis descriptivo y la segunda el inferencial:

En el análisis descriptivo se generaron tablas y gráficos de frecuencia y porcentajes de los ítems, dimensiones y variables de la investigación. Estas tablas y figuras fueron añadidas al estudio en formato APA 7ma edición y fueron analizadas e interpretadas cumpliendo con responder a los objetivos planteados en la presente.

Respecto al análisis inferencial, se describió la comprobación de hipótesis, realizada por medio de la correlación Rho de Spearman, donde se determinó si las variables se asocian siempre y cuando el valor de significancia o p valor sea inferior al valor crítico (0,05)

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio fue desarrollado en cumplimiento a los criterios éticos, por un lado, las pautas establecidas por la Universidad César Vallejo, el correcto citado y referenciado en APA 7ma edición, filtro de Turnitin para evitar el plagio de otros estudios y el respeto al derecho intelectual del propietario de las fuentes utilizadas

en la presente. Por otro lado, para garantizar el principio de justicia y respeto de la información confidencial del participante, no se tomó la información del participante para otros fines más que solo para la investigación. Finalmente, para mantener la integridad científica del estudio, todos los datos recopilados fueron tomados tal cual se pudieron recolectar en campo, sin realizar ninguna manipulación de forma fraudulenta de los datos.

#### IV. RESULTADOS

Luego de realizar la recolección de la información por medio de Google formularios, se descargó el Excel con las respuestas proporcionadas por los participantes, es así que, se obtuvo un total de 54 personas que respondieron el cuestionario completo.

Para la primera parte del análisis, se realizó la descripción por niveles de las dimensiones y variables objetos del estudio; mientras que, en la segunda parte, se realizó la inferencia estadística de comprobación de los supuestos planteados.

**Tabla 1**

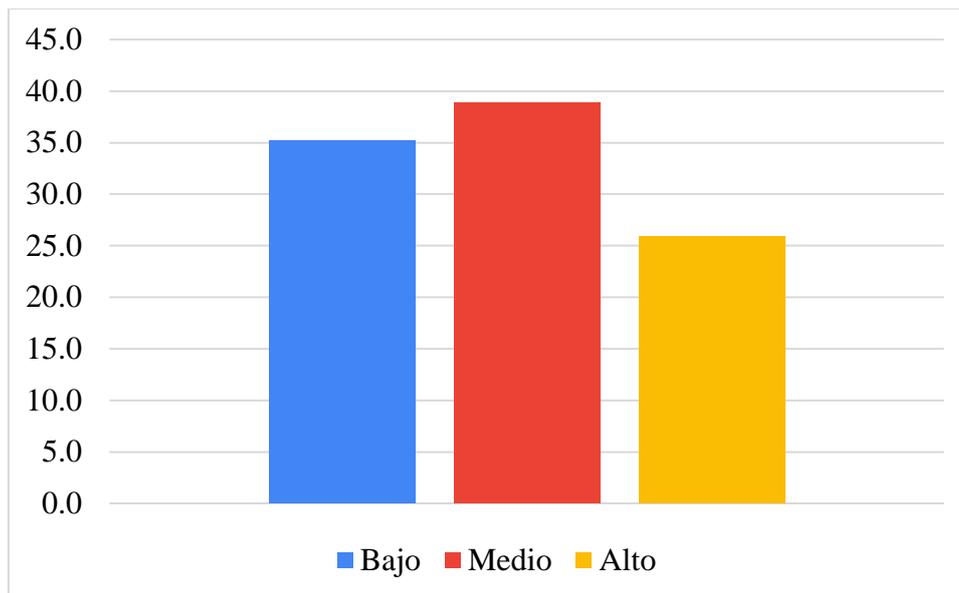
*Dimensión gestión de las condiciones*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	35.2
Medio	21	38.9
Alto	14	25.9
Total	54	100.0

*Nota.* Diseñado en el software Excel

**Figura 1**

*Dimensión gestión de condiciones*



*Nota.* Diseñado en el software Excel

De acuerdo con la tabla presentada, se puede evidenciar frente a la dimensión 1 que, el 35,2% de los encuestados considera que es baja la gestión para la mejora del aprendizaje, mientras que el 38,9% considera que es media o regular y sólo el 25,9% la considera que es alta o buena.

**Tabla 2**

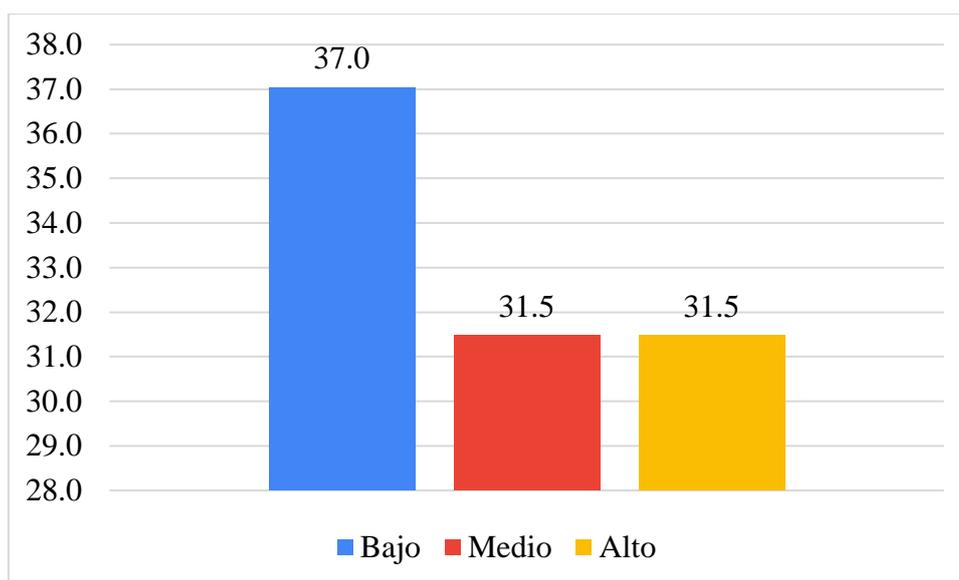
*Dimensión orientación de los procesos pedagógicos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	37.0
Medio	17	31.5
Alto	17	31.5
Total	54	100.0

*Nota.* Diseñado en el software Excel

**Figura 2**

*Dimensión orientación de procesos*



*Nota.* Diseñado en el software Excel

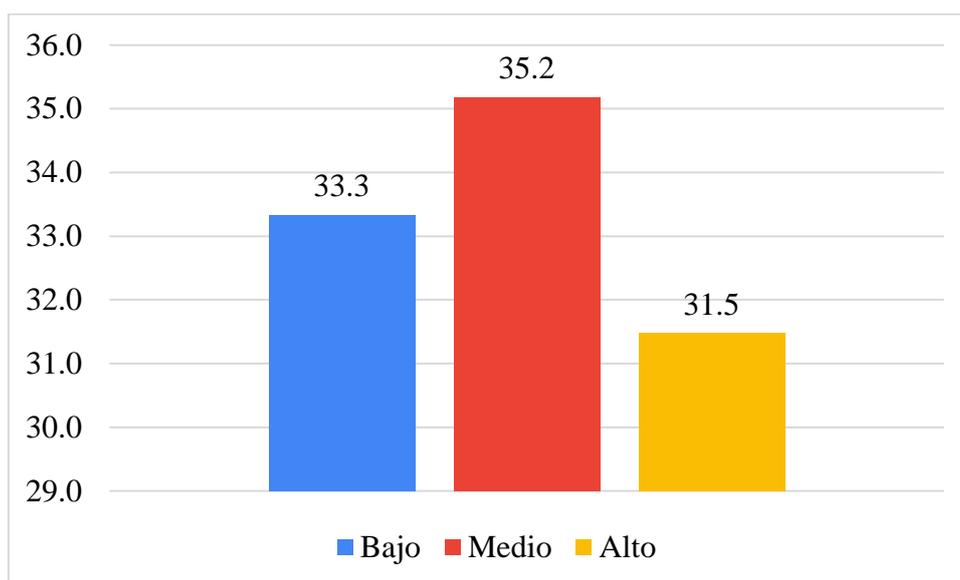
Asimismo, con respecto a la dimensión 2 orientación de procesos, el 37% reveló que era bajo, el 31,5% medio y el 31,5% alto. Lo que permite dar a conocer que existen deficiencias con respecto a la gestión pedagógica dentro de la institución y que tampoco hay un buen ambiente de colaboración mutua en la institución.

**Tabla 3**  
*Variable gestión directiva*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	33.3
Medio	19	35.2
Alto	17	31.5
Total	54	100.0

*Nota.* Diseñado en el software Excel

**Figura 3**  
*Variable gestión directiva*

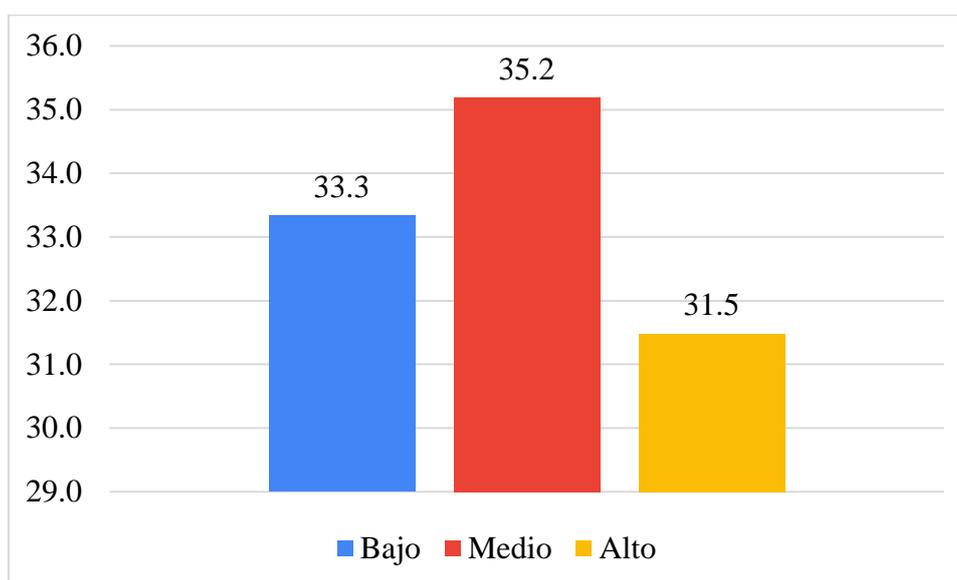


*Nota.* Diseñado en el software Excel

La totalidad de la muestra encuestada pudo revelar que existe un nivel bajo con respecto a la gestión directiva con un 33,3%, el 35,2% indica que es regular o medio y sólo el 31,5% da a entender que es buena o alta.

**Tabla 4***Dimensión preparación para el aprendizaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	33.3
Medio	19	35.2
Alto	17	31.5
Total	54	100.0

*Nota.* Diseñado en el software Excel**Figura 4***Dimensión preparación para el aprendizaje**Nota.* Diseñado en el software Excel

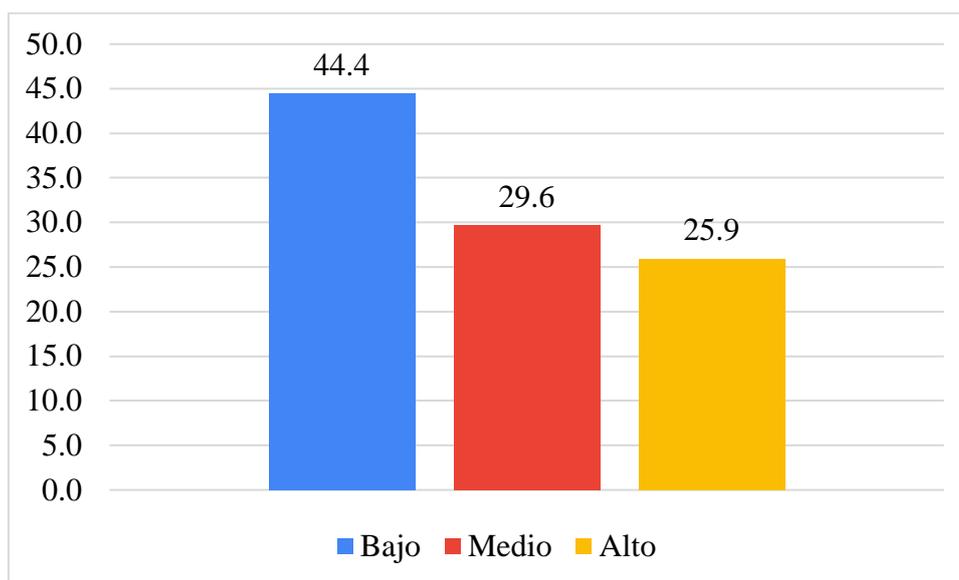
En cuanto a la preparación para el aprendizaje, el 33,3% dio a entender que era bajo, el 35,2% regular, mientras que un 31,5% consideraba que era alto. Esto puede deberse a que al docente no le alcanza el tiempo para poder comprender las características de todos sus estudiantes, así como el no manejo de todos los recursos disponibles.

**Tabla 5**  
*Dimensión enseñanza para el aprendizaje*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	44.4
Medio	16	29.6
Alto	14	25.9
Total	54	100.0

*Nota.* Diseñado en el software Excel

**Figura 5**  
*Dimensión enseñanza para el aprendizaje*

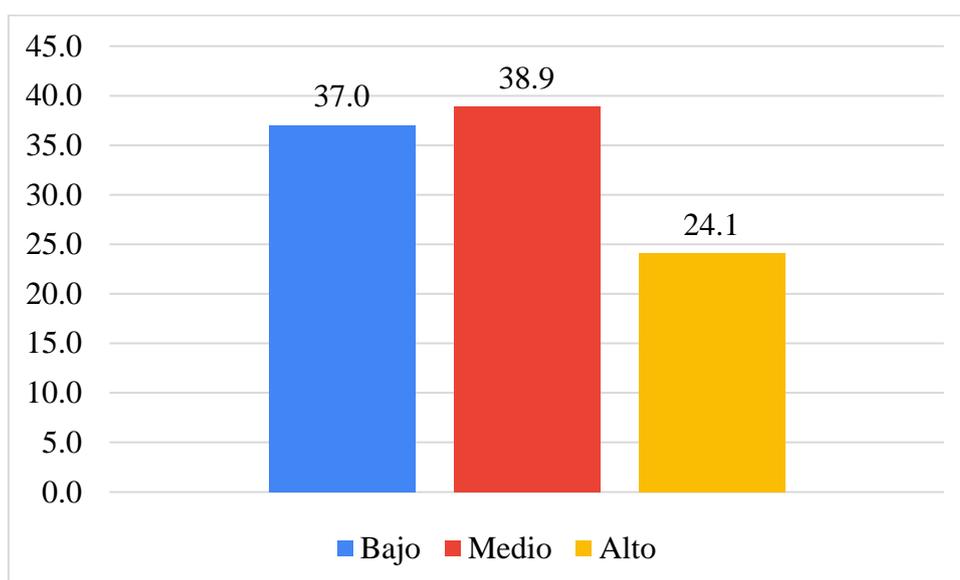


*Nota.* Diseñado en el software Excel

Con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 44,4% de los docentes reflejan que es de nivel bajo, mientras que, el 29,6% considera que es regular y el 25,9% es alto.

**Tabla 6***Dimensión participación en la gestión de la escuela*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	37.0
Medio	21	38.9
Alto	13	24.1
Total	54	100.0

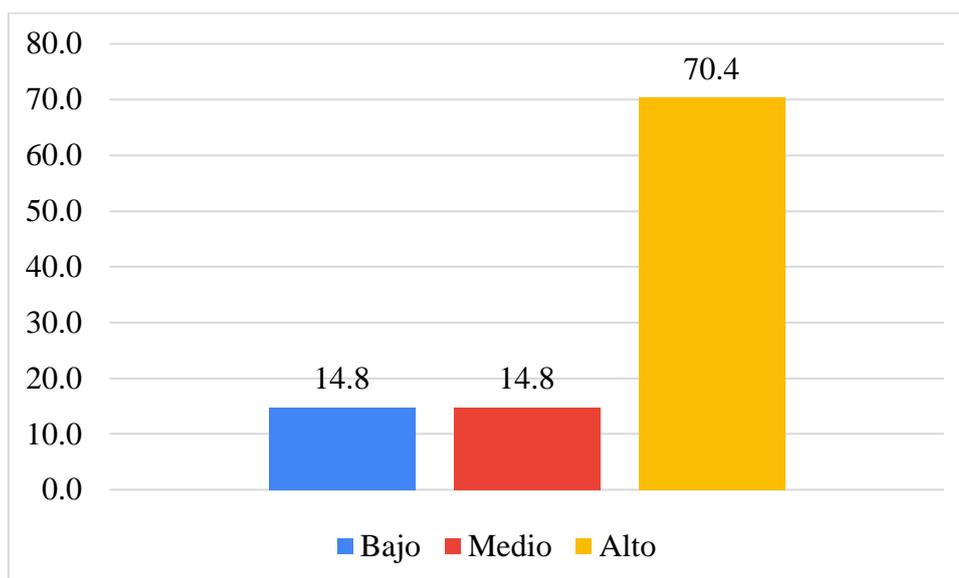
*Nota.* Diseñado en el software Excel**Figura 6***Dimensión participación en la gestión de la escuela**Nota.* Diseñado en el software Excel

Con respecto a la participación en la gestión de la escuela el 37% dio a entender que tenía un nivel bajo, mientras que el 38,9% tenía un nivel medio y respectivamente un nivel alto era considerado por un 24,1% de los participantes docentes.

**Tabla 7***Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	14.8
Medio	8	14.8
Alto	38	70.4
Total	54	100.0

*Nota.* Diseñado en el software Excel

**Figura 7***Dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente*

*Nota.* Diseñado en el software Excel

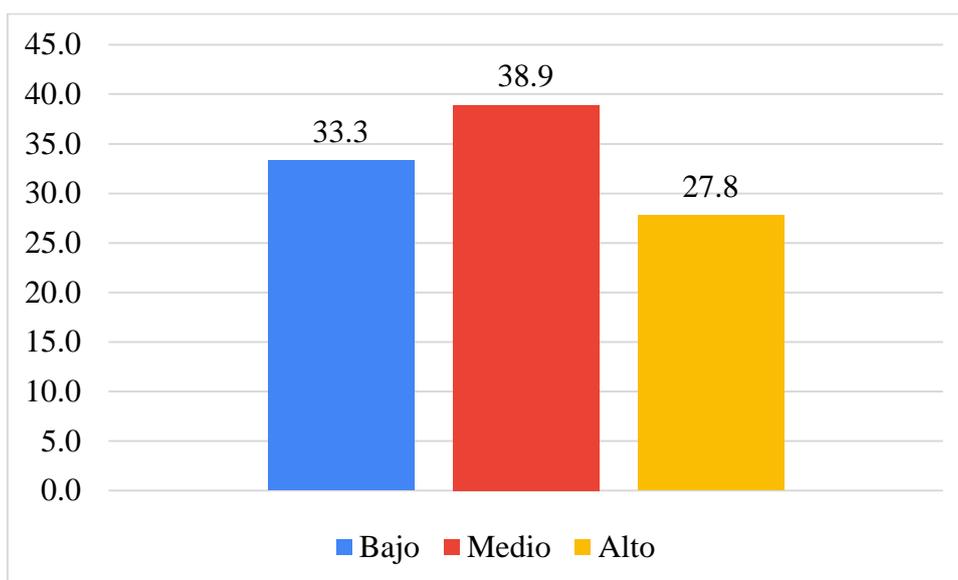
Para el caso de la cuarta dimensión, se logró evidenciar que el 14,8% la considera como un nivel bajo, el 14,8% nivel medio y el 70,4% nivel alto; es así que, a partir de estos resultados, se puede decir que, la mayor cantidad de docentes piensan que es bueno el desarrollo profesional y la identidad del docente en la institución donde trabajan.

**Tabla 8**  
Variable desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	33.3
Medio	21	38.9
Alto	15	27.8
Total	54	100.0

Nota. Diseñado en el software Excel

**Figura 8**  
Variable desempeño docente



Nota. Diseñado en el software Excel

Tomando en cuenta la variable principal, se ha encontrado que, el 33,3% tiene un bajo nivel de desempeño docente, el 38,9% un nivel medio y el 27,8% un nivel alto; esto puede ser revelador, en vista de que los docentes no se encuentran muy satisfechos con los recursos que se les proporciona para que puedan trabajar, así como que el director no está muy al tanto de sus necesidades.

#### **Prueba de normalidad**

Por otro lado, como segunda parte, es relevante poder llegar a afirmar si las hipótesis planteadas han sido verdaderas o falsas, para ello, primeramente, se le tomar una prueba de normalidad, el cual permite definir cuál es el estadígrafo (paramétrico o no paramétrico) pertinente para usar en el análisis de correlaciones. Aplicando la prueba de normalidad de *Kolmogorov-Smirnov*, se logra identificar que

el estadígrafo pertinente es el de pruebas no paramétricas *Rho de Spearman*, en vista de que sus datos se comportan de forma no normal, respectivamente sus valores de significancia para ambas variables resultaron ser inferiores a 0,05 (Ver anexo 7).

### Contrastación de hipótesis

H1: la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan de forma positiva

H0: la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 no se relacionan de forma positiva

**Tabla 9**  
*Correlación V1\_V2*

			Gestión directiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,681**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	54	54
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	0,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS v 26

De acuerdo con la tabla presentada, se puede ver estadísticamente que, existe relación alta y significativa entre las variables analizadas, ello evidente en sus valores sig = 0,000 y r = 0,681. Además, se puede decir que, la relación es de tipo positiva, por lo que, ante el incremento o mejora en la variable gestión directiva, la otra se vería afectada en la misma forma, quiere decir que debería mejorar también. Con las pruebas estadísticas analizadas, es pertinente afirmar con certeza estadística que se acepta la hipótesis planteada por el investigador y se rechaza la nula.

H1: la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.

H0: la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 no se relacionan positivamente.

**Tabla 10**  
*Correlación V1\_Dim1\_V2*

		Gestión directiva		preparación	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,658**	
		Sig. (bilateral)			0,000
		N	54	54	
	preparación	Coeficiente de correlación	0,658**	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000		
		N	54	54	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS v 26

Con respecto a la relación de la gestión directiva y preparación para el aprendizaje, la tabla estadística revela que, hay una relación en vista de que el valor de significancia es inferior al 0,05; además, el valor correlacional da a entender que la asociación es positiva y alta ( $r = 0,658$ ). Estos valores estadísticos, también ayudan a explicar que ante en cambio de alguna de estas la otra se vería perturbada en la isma dirección. Los datos presentados, dan confianza estadística para rechazar la hipótesis nula y dar aceptación a la alterna.

H1: la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.

H0: la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 no se relacionan positivamente.

**Tabla 11**  
Correlación V1\_Dim1\_V2

			Gestión directiva	Enseñanza
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,515**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	54	54
	Enseñanza	Coeficiente de correlación	0,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	54	54

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS v 26

A partir de la prueba de Rho de Spearman, se puede evidenciar que existe asociación entre la gestión directiva y la enseñanza (sig = 0,000), así mismo, por el valor de la asociación (0,515), se puede decir que es positiva la relación, además que es moderada. Todo este análisis permite indicar que, al asociarse las variables en el mismo sentido, algún cambio en la mejora o perjuicio en una de las variables generaría una modificación en la otra en la misma dirección.

H1: la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.

H0: la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 no se relacionan positivamente.

**Tabla 12**  
Correlación V1\_Dim3\_V2

			Gestión directiva	Participación
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,623**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	54	54
	Participación	Coeficiente de correlación	0,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	54	54

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS v 26

Los resultados de la tabla, permiten indicar que existe asociación significativa, alta y positiva entre las variables estudiadas, esto a partir de los valores estadísticos  $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,623$ . Como es evidente, se puede afirmar el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alternativa. Además, es pertinente indicar que, si la primera o segunda variable son perturbadas en el sentido positivo o negativo, generarían un cambio también en aquella que no sufrió modificación en el mismo sentido, ya sea positivo o negativo.

H1: la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.

H0: la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 no se relacionan positivamente.

**Tabla 13**  
*Correlación V1\_ Dim4\_ V2*

			Gestión directiva	Desarrollo
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,597**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	54	54
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	0,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	54	54

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaborado en el programa IBM SPSS v 26

Con la tabla presentada se evidencia estadísticamente la aceptación de la hipótesis alternativa, en la que la gestión directiva tiene un grado de asociación con el desarrollo de la profesionalidad, esto pudo comprobarse con los valores  $\text{sig} = 0,000$  y  $r = 0,597$ . Es evidente que la asociación es positiva y moderada, puesto que se encuentra en el margen aceptable para indicar ello; además es oportuno decir que, si hubiera alguna mejora en la gestión directiva, consecuentemente el desarrollo profesional e identidad del docente debería de mejorar.

## V. DISCUSIÓN

Luego de verificar la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas en el estudio, se logró compararlos con respecto a otros autores; es así como, primero se realizó una comparación con estudios a nivel internacional, en el entorno nacional, y finalmente, en Apurímac, que fue la región donde se realizó el estudio. Posteriormente, se realizó un análisis de las fortalezas y debilidades del estudio para finalizar se añadió un aporte de la investigación.

Es así como, para el objeto general del estudio, se logró obtener una correlación significativa entre las principales variables (gestión directiva y desempeño docente), puesto que los valores hallados fueron que la significancia se encontraba inferior al valor crítico y, por supuesto, la correlación fue alta y positiva (0,658). Estos datos fueron muy relevantes, en vista de que existe una clara evidencia de que en las IE de la UGEL Chincheros los encuestados indicaron que existía un nivel representativo de 31,5% de alta gestión directiva y 35,2 lo consideraba de nivel medio; asimismo, con respecto al desempeño docente, los docentes revelaron que, solo el 27,8% tenía un nivel alto de desempeño docente, mientras que el 38,9% indicó que era regular. Es por ello por lo que, el resultado correlacional hallado representó un nivel alto y positivo.

En el ámbito externo al Perú, Saleem et al. (2020), quien obtuvo que los estilos de liderazgo se interrelacionaban con el desempeño laboral docente en un alto grado y positivo ( $p$  valor = 0,01 y  $r = 0,73$ ), ello a partir de una muestra de 253 docentes. Asimismo, el estudio de Abu y Arar (2020), quienes encontraron que sus variables no solo se relacionaban, sino que también los estilos de liderazgo tenían un efecto significativo sobre el desempeño docente reflejado en los valores estadísticos de  $b = 0,70$ . Y  $p$  valor inferior del valor crítico. Así comparando los resultados, se logró indicar que, a nivel internacional las variables estudiadas se relacionan, tomando en cuenta directivos y docentes de instituciones educativas; además estos resultados en ambos lugares son relacionados positivamente de un grado similar. Luego, con respecto al análisis en el Perú, el estudio de Portocarrero (2022) mostró que, la gestión directiva no se asociaba con el desempeño docente con valores  $\text{Chi}^2 = 3,431 < 5,991$ , también fue relevante que existía un nivel alto de gestión directiva 44,2%. Asimismo, Felipe (2020) encontró que la gestión directiva y el trabajo del educador tenían un bajo grado de interrelación ( $r = 0,292$  y  $p < 0,05$ ).

Por el contrario, Rojas (2021), a partir de una muestra de 42 docentes, obtuvo una relación alta con  $r = 0,828$  entre el trabajo del docente y la gestión del directivo; también en el estudio de Espinoza (2019) había una asociación alta y representativa de una muestra de 51 docentes, cuyos valores estaban en 0,802 de correlación Spearman. Es así, que se puede decir a partir de la comparación, que a nivel del Perú, existe lugares donde la gestión del directivo no es eficiente por lo que genera esta insatisfacción laboral resultando en un deficiente desempeño del educador; pero también hay IE en el Perú, donde el directivo pone énfasis y atención a las necesidades de su personal docente, tratando de la mejor manera escucharlos, motivarlos y proporcionarles todo lo que pueda estar en su alcance con el único fin de que los docentes y colaboradores realicen con voluntad su trabajo. Además, tomando en cuenta la región Apurímac, Salazar (2022), encontró bajo las pruebas estadísticas se evidenció que la gestión directiva se relacionaba con el acompañamiento al estudiantado y con la prueba McFadden (0,722) la gestión directiva tenía un grado de influencia significativa en rendimiento del educador; también, el estudio de Estrada (2021) dio a conocer un grado de asociación alta y positiva de 0,862 Rho de Spearman. Consecuentemente, comparando los resultados con los obtenidos en la presente, estadísticamente lo obtenido fue muy similar, por lo que se puede decir que, en la región de Apurímac, estas dos variables se relacionan positivamente, de tal manera que, tienen comportamientos similares puede ser por las características propias de la zona, la cultura organizacional y el profesionalismo del director, así como de los docentes.

Las fortalezas del estudio fueron que los docentes encuestados estuvieron dispuestos a colaborar con la investigación, es así como se tomaron un tiempo breve para poder contestar cada una de las preguntas formuladas en el cuestionario. También, los aspectos económicos y el tiempo del investigador fueron suficientes para llevar a cabo el estudio. Por otro lado, en cuanto a las debilidades, fue más que todo a la respuesta de la solicitud del investigador hacia la UGEL, puesto que se demoró un poco para realizar la recolección de datos, así como también, el investigador no puede controlar que el encuestado responda con veracidad el cuestionario. Pese a todo ello, se logró obtener la información necesaria que dio paso para concretar el estudio.

El desarrollo del estudio fue relevante, ya que permitió identificar el estado actual de las variables en la zona estudiada, quiere decir se evidenció como estaba la gestión directiva en toda la UGEL Chinchero de la región Apurímac, adicionalmente, cómo esta se revelaba en el desempeño docente. Poner en práctica este tipo de estudios, permite evidenciar la realidad o el comportamiento de las variables en estudio, de esta manera generar un espacio de diálogo para proponer estrategias de mejora dentro de las instituciones públicas y privadas. Es así que, con los resultados obtenidos la UGEL, se podrán tomar una serie de decisiones con respecto a sus directivos para que el desempeño de los docentes sea mejor. El aporte del antecedentes, es que permite hacer un análisis de la realidad de las variables en el ámbito general del estudio.

Luego, tomando en cuenta el objetivo específico 1, pudo hallarse que la gestión directiva estadísticamente se relacionaba con la preparación del docente ( $r = 0,658$ ), esa relación alta y positiva permitió dar paso a que la gestión que haya estado realizando el director ha sido bien aceptada por los docentes por lo que revelan un grado de satisfacción con respecto a su trabajo. Asimismo, fue evidente que el nivel de preparación para el aprendizaje estudiantil del docente era de nivel alto en un 31,5%, así como un nivel medio para el 31,5%, sin embargo, para un 33,3% esto estaba en un nivel bajo. Es sabido que no todos tienen la misma preparación docente, en vista de cada uno elige el lugar donde va a realizar su preparación, y esto viene desde la misma institución donde inicia su carrera como docente, luego continúa con la preparación, especializaciones en otros lugares donde pone énfasis a la enseñanza, pedagogía y otras materias, revelando finalmente un buen desempeño en las aulas y con la comunidad.

Para Aquino et al. (2021), los resultados a partir de 195 educadores y 17 directores fueron que la asociación entre las experiencias de liderazgo y desempeño del educador se relacionaban en un 0,219, quiere decir que la asociación fue baja sin embargo positiva. Asimismo, en el estudio de Flores (2021), en 34 docentes, los resultados correlacionales fueron que la competencia directiva se relacionaba altamente con el desempeño laboral 0,746 y  $\text{sig} < 0,05$ ). También, los resultados de Huarcaya (2021) fueron correlaciones positivas entre la gestión educativa y el acompañamiento pedagógico  $\text{sig} = 0,004$  y  $r = 0,388$ , aunque las correlaciones son positivas, el estudio fue relevante en el ámbito estudiado. Es así

que, al lograr comparar los antecedentes con el resultado hallado para el objetivo 1, se evidencia que son muy similares los resultados a nivel nacional y local, sin embargo, existe una variación en cuanto al grado de asociación, esto puede deberse a la misma zona donde se realiza el estudio, así como los aspectos culturales donde se desarrollaron los estudios; pero adicionalmente, existe un grado de participación del director en cada una de las IE donde se dieron los resultados, por lo que estos también se ven reflejados a causa de la gestión de los directores.

En cuanto al objetivo específico 2, estadísticamente la gestión directiva y la enseñanza se relacionaban ( $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,515$ ), estos datos se pueden contrastar a partir de los descriptivos, donde se evidenció que el 44,4% tenía un nivel bajo de enseñanza para el aprendizaje, un 29,6% un nivel medio y sólo el 25,9% que es una cantidad reducida pero significativa tenía un nivel alto en cuanto a la enseñanza para un buen aprendizaje de los escolares.

Los resultados de Parveen et al. (2022), realizado en 102 directores y 512 docentes, revelaron bajo una regresión econométrica que, el 59,3% del desempeño docente era explicado por el liderazgo autocrático y democrático del director, principalmente el liderazgo generaba un efecto de tipo positivo y negativo dependiente de cuál de ellos era, por lo que era relevante que el tipo de liderazgo afectada en algún sentido al desempeño del educador. Por otra parte, para el estudio presentado por Herrera (2021) es similar, puesto que, la gestión pedagógica se relacionaba con el desempeño docente positivamente con un  $r = 0,506$ .

Además, el estudio de Llatas (2021), que fue analizada con una muestra de 117 docentes, reveló que, el clima institucional se relacionaba positivamente con el trabajo remoto desempeñado por los docentes en un 0,429; adicionalmente, en el trabajo remoto si bien es cierto que es una nueva forma de enseñanza la gestión del director debe tener una prioridad principal, ya que es desde este punto que se realiza la planificación curricular del estudiantado. Tomando en cuenta los resultados hallados en la presente y en los estudios de los antecedentes se logró evidenciar que existe similitud, en cuanto a las asociaciones del tipo positivas, sin embargo, los valores correlacionales son dispersos, ello se debe mucho al lugar donde se realizó, al periodo, a los conflictos sociales y económicos ocurridos en el país, entre otros aspectos.

En relación con la participación del estudio se logró hallar un  $r = 0,623$  que indicaba estar correlacionado con la gestión directiva; esto es evidente, ya que descriptivamente se halló que el 24,1% de los encuestados revelaron un nivel bajo de participación en la gestión educativa, mientras que para un 38,9% esto era regular y un dato alarmante pero cierto que para un 37% era bajo.

Comparándolo con Vera (2021), quién obtuvo que la gestión directiva tenía un efecto positivo y significativo en el desempeño docente a partir de 114 docentes; logró indicarse que el liderazgo y cultura educacional afectaba al desempeño del educador. Por otra parte, Polack (2021), en Ayacucho, evidenció que entre la competencia gerencial se asociaba en un grado significativo con el desempeño del profesorado ( $r = 0,711$ ); tomando un antecedente local, el cual fue presentado por Alegría (2022) en Abancay, obtuvo como hallazgos que la gestión de dirección y gestión de control institucional revelaban un nivel significativo de asociación positiva pero baja con el desarrollo organizacional de la institución ( $r = 0,105$  y  $0,392$ ). La participación comparativa de los autores con los hallados, se verifican que son similares en cuanto a la dirección correlacional, sin embargo, por los mismos factores sociales, departamentales, culturales, políticos los valores resultan ser distintos, en algunos casos muy altos, en otros casos, valores bajos, pero la relevancia de esta comparación es que la asociación es positiva, ante la mejora significativa de la variable gestión directiva, el desempeño del docente debería ser mejor o incrementarse sustancialmente al igual que su nivel de satisfacción personal.

Por último, con un Rho de Spearman de 0,597 se logró identificar la asociación de la gestión directiva y el desarrollo profesional del docente. Los resultados correlacionales son consecuentemente causados por la calidad de respuesta proporcionada por la muestra del estudio, en la que, el 70,4% evidenció un alto desarrollo de la profesionalidad docente, un 14,8% regular y un 14,8% un bajo profesionalismo. Al evidenciar un resultado alto con respecto al desarrollo profesional, da a entender que los docentes están dando todo de sí para lograr una buena enseñanza, una mejor calidad educativa para sus estudiantes, aunque un pequeño grupo revela que no estaría dando todo de sí.

En cuanto a los resultados hallados de una muestra de 135 educadores por Martínez (2020), evidenció una asociación significativa en los años de labor y con

el desempeño docente, quiere decir que, mientras el educador estaba más años trabajado en la misma institución, su desempeño era reducido, por lo que evidenciaba una relación inversa de -0,416. Adicionalmente, tomando en cuenta los hallazgos de Pineda (2019), de un total de 40 instructores de escuela, se evidenció una asociación de grado moderado pero significativo de 0,457 entre la administración educativa y el buen desempeño del maestro. También, lo hallado por Gonzales (2019), reveló de 49 profesores y nueve directores que la gestión pedagógica y la política de EIB se asociaba en una dirección positiva de correlación 0,409. Todos los hallazgos comparados con lo encontrado en el estudio, evidencian que las variables analizadas evidencian un grado de asociación significativa del sentido positivo, sin embargo, al considerar antecedentes nacionales, locales e internacionales los valores correlacionales evidencian ser distintos y ello como en la teoría misma se detalla, es debido a los factores que se presenta en el lugar de estudio, el tipo de IE, la región a donde pertenecen y otros factores se refieren a la misma gestión del directivo, donde él es quien determina los lineamientos a seguir para alcanzar objetivos dentro de una institución educativa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** con respecto al objetivo general “determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023”, se logró concluir que entre las variables existía un grado de asociación ( $p < 0,05$  y  $r = 0,681$ ). El sentido de la asociación como el valor lo indica es positivo y alto. Lo cual evidencia que un cambio sustancial en la variable primera generaría un cambio en la segunda.

**Segunda:** La gestión directiva y la preparación para el aprendizaje se interrelacionan con un  $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,658$ . Esta asociación fue del tipo positiva y alta, esto quiere decir que las variables se relacionan en un alto grado, además ante un cambio en la forma de gestionar de los directores debería mejorarse la preparación de los docentes.

**Tercera:** al respecto del objetivo específico 2, se logró concluir, a partir de los datos estadísticos, que las variables gestión directiva y enseñanza para el aprendizaje se interrelacionaban positivamente con valores  $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,515$ . Estos datos permiten decir que si una de las variables tiene una mejora sustancial en alguna de sus dimensiones o indicadores, entonces la segunda variable se vería afectada en la misma magnitud.

**Cuarta:** se logró concluir para el objetivo 3 que, la relación existente entre las variables es significativa, además alta y positiva ( $\text{sig} < 0,05$  y  $r = 0,623$ ), esto quiere decir que la participación en la gestión escolar se interrelaciona con la gestión directiva de forma positiva, indicando que, si ocurre una variación en alguna de las variables en sentido positivo o negativo, consecuentemente se generará un cambio en el mismo sentido en la otra variable.

**Quinta:** se concluye que la gestión directiva tiene un grado de asociación con el desarrollo profesional y la identidad del docente, ello, en vista de que, el valor significativo fue menor a  $0,05$  y su coeficiente relacional fue  $0,597$ ,

este último valor deja ver claramente que la asociación es moderada y positiva. Adicionalmente de los resultados, se puede deducir que, si ocurriera un cambio positivo en la gestión directiva, en el desempeño docente se vería reflejado un cambio positivo específicamente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** se recomienda a la UGEL Chincheros de Apurímac desarrollar capacitaciones para los directores de las IE del nivel inicial, con la finalidad de mejorar sus habilidades blandas y forma de dirigir para que los docentes puedan ver en ellos un guía, un amigo, una persona a seguir, generando un buen desempeño de estos y brindando a sus estudiantes lo mejor en cada día de enseñanza.

**Segunda:** se recomienda a los directores de las IE generar un buen ambiente laboral, un clima participativo, donde los docentes puedan aportar con sus habilidades nuevas formas de enseñanza para un mejor aprendizaje de los estudiantes.

**Tercera:** se recomienda a los docentes manejar una comunicación participativa con sus directores, para que estos tomen en cuenta las necesidades que tienen los docentes para su buen desempeño en las aulas y fuera de ellas.

**Cuarta:** se recomienda a la Minedu, crear un curso anual para capacitar a los docentes para generar un buen clima de enseñanza con sus alumnos, así mismo, estas capacitaciones puedan reflejarse en un buen desempeño docente.

**Quinta:** se recomienda a los estudiantes de la UCV, futuros investigadores y a la comunidad académica en general replicar el estudio en otras regiones para medir, sí el comportamiento de las variables a nivel nacional es similar, para de esta manera desde instancias mayores se puedan tomar decisiones de mejora.

## REFERENCIAS

- Abu, M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: Mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alegria, W. (2022). *La gestión institucional y desarrollo organizacional de una unidad de gestión educativa local de la región de Apurímac* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80475/Alegria\\_MW-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80475/Alegria_MW-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Anchundia-Delgado, I. (2019). *Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta*. 5(2), 819–835. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Antuyan, A. R. (2022). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Huancarama, Apurímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96823/Antuyan\\_AAR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96823/Antuyan_AAR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Aquino, C. J. C., Afalla, B. T., & Fabelico, F. L. (2021). Managing educational institutions: School heads' leadership practices and teachers' performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1325. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21518>
- Arias, J. L. (2020). *Métodos de investigación online: Herramientas digitales para recolectar datos*. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales\\_MetodosDeInvestigacionOnline\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf)
- Azkan, M., & Ozgenel, P. (2019). *The role of teacher performance in school effectiveness*. <https://doi.org/10.35826/ijets>

- Campos, M. A., Menéndez, V. H., Zapata, A., Sánchez, D., Sánchez, B., Escobedo, S., Gaeta, M. L., Zanotto, M. M., Sagredo, E., Carcelén, R., Moreno, E., García, A., & Delón, K. (2019). Implicaciones de la industria 4.0 en la educación superior. *Innovación Educativa*, 19. <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/relacion-gestion-directiva-satisfaccion-motivacion-compromiso-docente-educacion-adultos.pdf>
- Chacon, W. A. (2022). *Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa pública - Huancayo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114367/Chacon\\_RWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114367/Chacon_RWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dinarjo, T., De Iffah, B., & Mirza. (2021). Managerial leadership for competitive advantage university. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(24).
- Emilio, S., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Espinoza, K. (2019). *La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la institución educativa particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37372/Espinoza\\_HK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37372/Espinoza_HK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Esquerre, L. A., & Pérez, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Esteban, N. T. (2018). *Tipos de investigación*. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos\\_de\\_Investigacion.pdf&Expires=1688658109&Signature=H7yd1SgDHLgGvoQc~-GWMJIVIZwyxp8I8i6zqRgcTA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos_de_Investigacion.pdf&Expires=1688658109&Signature=H7yd1SgDHLgGvoQc~-GWMJIVIZwyxp8I8i6zqRgcTA)

sAiXFi0f~fIEzWmDskFYQQQCxPPR

Estrada, N. (2021). *Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial Abancay Apurímac – 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85882/Estrada\\_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85882/Estrada_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

European Commission. (2021). Teachers in Europe: Careers, development and well-being. *Publications Office of the European Union*.  
<https://doi.org/10.2797/915152>

Felipe, M. E. (2020). *La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 05, Ugel 06, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73610/Felipe\\_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73610/Felipe_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, F. de M. (2021). *Gestión directiva y desempeño laboral en profesoras de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74209/Flores\\_VFDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74209/Flores_VFDM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Gonzales, R. (2019). *La gestión pedagógica de la UGEL Andahuaylas y su relación con la implementación de la política de educación intercultural bilingüe en la IIEE del nivel primaria del distrito de Pacucha, Andahuaylas – Apurímac, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5714/Ricardo\\_GONZALES\\_ESTALLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5714/Ricardo_GONZALES_ESTALLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Herrera, G. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020* [Tesis de

maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>

Huarcaya, L. V. (2021). *Gestión educativa y acompañamiento pedagógico en docentes de educación primaria intercultural bilingüe de la provincia de Andahuaylas, Apurímac 2020* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

[http://www.repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7530/T036\\_31189787\\_M\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7530/T036_31189787_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Indajang, K., Sherly, Halim, F., & Sudirman, A. (2020). The effectiveness of teacher performance in terms of aspects of principal leadership, organizational culture, and teacher competence. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 560.

Istaryatiningtias, & Rusina. (2021). The effect of head managerial leadership on teacher`s professionalism. *Al-Ta`lim Journal*, 28(2), 117–124.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15548/jt.v28i2.680>

Jacob, D., & Thilagaraj, A. (2022). *Transformational leadership theory. A critical analysis with reference to banking sector 1*. 19(2).

Juárez, R., & Carhuavilca, I. Y. (2021). *Estres laboral y desempeño docente en instituciones educativas iniciales de la provincia de Andahuaylas, Apurímac 2020* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui].  
[https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1122/Rosa-lbeth\\_tesis\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1122/Rosa-lbeth_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(4), 1462. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>

Kochen, G. (2020). La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 9–14.  
<https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3349>

Kwadwo, J., Mohammed, A., & Kyerewaa, M. (2019). Managerial leadership style

- and employee commitment: Evidence from the financial sector. *SAGE Journals*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0972150919874170>
- Llatas, T. V. (2021). *Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao ,2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70105/Llatas\\_TV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70105/Llatas_TV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, E., García, L. F., & Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Majo, H. R., Mancarella, G. M., Gonzales-Sánchez, A. del C., Mercado, C. E., & Tello, C. P. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 659–668. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.366>
- Makena, J. (2022). *Teacher performance appraisal and its contributions teaching in selected public primary schools in Nairobi city county, Kenya*. [https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/24568/Teacher Performance Appraisal and its Contributions to Teaching....pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/24568/Teacher%20Performance%20Appraisal%20and%20its%20Contributions%20to%20Teaching....pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2013). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1). <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Maya, E., Aldana, J. J., & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114–129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>

- Medina, V. L. (2021). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Kaquiabamba, Andahuaylas. Apurímac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67399/Medina\\_AVL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67399/Medina_AVL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Ministerio de Educación. (2014a). *Marco del buen desempeño directivo: Directivos construyendo escuela*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación. (2014b). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco del Buen Desempeño Docente.pdf?v=1658161064](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco_del_Buen_Desempeño_Docente.pdf?v=1658161064)
- 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. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.00>
- Mwaisaka, D. M., K'Aol, G., & Ouma, C. (2019). Influence of directive and supportive leadership styles on employee job satisfaction in commercial banks in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(6), 168–174. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.468>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. 35(1), 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parveen, K., Quang Bao Tran, P., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022). Impact of principal leadership styles on teacher job performance: An empirical investigation. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.814159>
- Pineda, C. S. (2019). *Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa N° 004 Apraricio Pomares, Huánuco 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdazán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5678/PPE0>

0229P59.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Polack, J. S. (2021). *Gestión directiva y desempeño en docentes de la institución educativa Simón Bolívar del distrito Andrés Avelino Cáceres Ayacucho 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71656/Polack\\_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71656/Polack_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Portocarrero, L. G. (2022). *La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. [http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4475/379\\_2022\\_portocarrero\\_cardenas\\_lg\\_espg\\_maestria\\_en\\_gerencia\\_y\\_administracion\\_de\\_la\\_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4475/379_2022_portocarrero_cardenas_lg_espg_maestria_en_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Revista Análisis Económico*, XXXV(88), 239–265. <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/#:~:text=Entre 1959 y 1963 Schultz,hombres pueden aumentar su bienestar.>

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Reyna-Alcántara, A. (2022). Competencias digitales y el desempeño docente en los colegios. *Desafíos*, 13(1), e367. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>

Robles, L. (2022). *Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa secundaria, Abancay, Apurímac, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100714/Robles\\_TLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100714/Robles_TLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Rojas, M. V. (2021). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco, filial Quillabamba, 2019* [Tesis de maestría,

Universidad Andina del Cusco].  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4792/Manuel\\_Tesis\\_maestría\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4792/Manuel_Tesis_maestría_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, C. (2020). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 19(1), 83–103. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>

Salazar, D. (2022). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84273/Salazar\\_OD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84273/Salazar_OD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saleem, A., Aslam, S., Yin, H., & Rao, C. (2020). Principal leadership styles and teacher job performance: Viewpoint of middle management. *Sustainability*, 12(8), 3390. <https://doi.org/10.3390/su12083390>

Salinas, C., & Bejas, M. (2019). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *WARISATA Revista de Educación*, 1(1), 09–21.  
<https://revistawarisata.org/index.php/warisata/article/view/9/25>

Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (San Marcos (ed.); 1st ed.). Editorial San Marcos.

Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *CIENCIAMATRIA: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 1–25.

Tafur, R. M., Díaz, C., & López, N. (2020). *Realidad y perspectiva de las competencias para el ejercicio directivo en Perú*.  
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/educacion/2020/02/12145355/rosa-tafur-y-carmen-diaz-realidad-y-perspectiva-de-las-competencias-para-el-ejercicio-directivo-en-peru.pdf>

Unicef. (2018). *Más de 104 millones de niños y de jóvenes –1 de cada 3– no van a*

*la escuela en los países afectados por guerras o desastres naturales.*  
<https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/más-de-104-millones-de-niños-y-de-jóvenes-1-de-cada-3-no-van-la-escuela-en-los#:~:text=En total%2C 303 millones de,han terminado la escuela primaria.>

Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis descriptiva - comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. San Marcos EIRL.

Vera, J. P. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69625/Vera\\_RJ\\_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69625/Vera_RJ_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL INICIAL EN LA UGEL CHINCHEROS, APURÍMAC 2023						
Autor: PAOLA VIVIEN CONDORI ESCOBEDO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): GESTIÓN DIRECTIVA			
P.G. ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?	O.G. Determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023	H.G. La gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan de forma positiva	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos
Problemas específicos PE1. ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?	Objetivos específicos OE1. Establecer la relación de la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 OE2. Identificar la relación de la gestión directiva y la enseñanza	Hipótesis específicas HE1. La gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente. HE2. La gestión directiva y la enseñanza para el	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</li> <li>- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</li> <li>- Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.</li> </ul>	p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p9 p10 p11 p12 p13 P14	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)  Niveles Alto Medio Bajo

<p>PE2. ¿Cómo se relacionan la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación de la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?</p> <p>PE4. ¿En qué medida se relaciona la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023?</p>	<p>para el aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023</p> <p>OE3. Establecer la relación de la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023</p> <p>OE4. Determinar la relación de la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.</p> <p>HE3. La gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.</p> <p>HE4. La gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023 se relacionan positivamente.</p>		- Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.				
			<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de os aprendizajes</p>	<p>-Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p> <p>- Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>	<p>P15</p> <p>P16</p> <p>P17</p> <p>P18</p> <p>P19</p> <p>P20</p> <p>P21</p>			
			Variable(Y): DESEMPEÑO DOCENTE					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores Niveles y rangos		
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>-Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>- Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes</p> <p>P8que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso</p>	<p>p1,</p> <p>p2,</p> <p>p3,</p> <p>p4,</p> <p>p5,</p> <p>p6,</p> <p>p7</p> <p>P8</p>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Niveles</p>					

Chincheros, Apurímac 2023?				pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	P9 P10	Alto Medio Bajo
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</li> </ul>	p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23	
			Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	P24, P25, P26, P27, P28	

				- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.		
			Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	P29 P30 p,31 p32 p33	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>DESCRIPTIVA</b> Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras para realizar la descripción de las variables.  <b>INFERENCIAL:</b> Se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables estudiadas.			
TIPO: Básico DISEÑO: No Experimental, MÉTODO: Hipotético - deductivo.	POBLACIÓN: Docentes del nivel inicial del ámbito de la UGEL Chincheros- Apurímac. TIPO DE MUESTRA: no probabilística. TAMAÑO DE MUESTRA: 50: Docentes del nivel inicial	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario -				

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

### Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión directiva	De acuerdo con el “Marco de buen desempeño del directivo”, la gestión directiva se propuso con el objetivo de garantizar que las IE asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos enseñanza, involucrando a toda la institución en los procesos de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014a)	La gestión administrativa se mide a través de las dimensiones gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Asimismo, la información podrá ser adquirida por medio de un cuestionario de escala Likert.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</li> <li>- Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</li> <li>- Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos.</li> <li>- Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</li> </ul>	1 al 14	Likert
			Orientación de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua</li> </ul>	15 al 21	Likert

			para la mejora de los aprendizajes	orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. - Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.		
Desempeño docente	El desempeño docente de acuerdo con el “ <i>Marco de buen desempeño docente</i> ” (Ministerio de Educación, 2014b) se define como el compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como persona, sino también como ciudadano. Este, se desarrolla en cuatro campos: preparación para el aprendizaje de los estudiantes,	El desempeño docente es medido a partir de las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.  - Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	Preguntas 1,2,3, 4,5,6,7, 8,9,10	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.  - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	Preguntas 11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20, 21,22, 23,24,25 26,27,28,	

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	29	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</li> <li>- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</li> </ul>	Preguntas 30,31,32, 33, 34, 35	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</li> </ul>	Preguntas 36,37,38, 39, 40	

*Nota.* Adaptado del Ministerio de Educación (2014)

### Anexo 3. Instrumentos de evaluación

## **GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE**

### **Consentimiento Informado**

Seguir perfeccionando las estrategias que nos permitan ser mejores profesionales, permite saber si estamos preparados para en nuestro futuro profesional, que seremos; asumir cargos de mayor responsabilidad, es decir asumir con eficiencia cargos directivos; es por ello que el presente estudio permite **establecer la relación que tienen la gestión directiva**

**Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes) y desempeño docente (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) en los docentes del nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros.**

La participación en este estudio tiene carácter voluntario y tendrá una duración de 15-20 minutos. Además, es importante mencionar que la información recogida será únicamente utilizada para fines académicos, guardando la confidencialidad de los datos. Asimismo, usted tiene la opción de dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento; sin embargo, sería muy valioso que pueda contestar todas las preguntas.

Se presentarán escalas de calificación para responder las diferentes preguntas. **Las respuestas no son ni buenas ni malas; por lo que se le solicita responder con veracidad.**

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con la Lic. Paola Vivien Condori Escobedo (responsable del estudio), escribiendo a su WhatsApp personal 951479101.

Muchas gracias por su participación, colaboración y compromiso a favor de la investigación científica.

### **DATOS GENERALES**

Institución: UGEL de Chincheros

Distrito:.....

Provincia:.....

Departamento:.....

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Celular:\_\_\_\_\_

Sexo: ( ) Femenino( ) Masculino

Edad: ( ) 22- 25 años ( ) 25 - 28 años

( ) 28 -31 años( ) Más de 31 años

Especialidad: Educación Inicial ( )

### Cuestionario sobre Gestión Directiva

#### INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

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

N°	DIMENSIONES / Indicadores	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</b>					
1	Elabora las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), realizando un diagnóstico institucional.					
2	Involucra de manera participativa a todos los actores educativos para diseñar y/o reajustar los instrumentos de gestión escolar.					
3	Promueve la participación activa de toda la comunidad educativa en la toma de decisiones, con el fin de lograr las metas establecidas en los diferentes planes.					
4	Fomenta un clima institucional de cooperación entre toda la comunidad educativa, basándose en valores del respeto, solidaridad y empatía.					
5	Posee estrategias de resolución de conflictos, haciendo uso del dialogo, el consenso y la negociación, previniendo divisionismos entre todo el personal escolar.					
6	Promueve la participación activa de los padres de familia con el fin de lograr de metas de aprendizaje, previstas para el presente año escolar.					
7	Promueve, el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, poniéndolo a disposición de los estudiantes, en beneficio de una enseñanza de calidad y logro de metas de aprendizaje.					
8	Planifica y vela por el cumplimiento, óptimo de las horas lectivas en favor del aprendizaje de los estudiantes.					
9	Administra adecuadamente los recursos financieros, con el fin de alcanzar las metas previstas para el presente año escolar.					

10	Formula su plan de riesgos con el propósito de asegurar la integridad de los estudiantes y de toda la comunidad escolar.					
11	Promueve una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo colaborativo hacia el logro de las metas de la institución.					
12	Hace uso adecuado de la información de la institución educativa y la emplea en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13	Formula estrategias de transparencias para rendir las cuentas de la gestión escolar.					
14	Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las metas de aprendizaje.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora del aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Reconoce las necesidades de su equipo de docentes a través del monitoreo continuo que realiza.					
16	Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias y actualizaciones docentes en base las necesidades encontradas.					
17	Incentiva a los docentes para generar proyectos de innovación en beneficio de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					
18	Involucra activamente la participación del equipo docente en la planificación curricular y la propuesta curricular regional.					
19	Promueve una práctica docente en base al contexto de cada aula y a la realidad de cada estudiante.					
20	Monitorea y da orientaciones asertivas a los docentes en la propuesta de estrategias, recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales para el logro de las metas de aprendizaje.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación, haciendo uso de criterios coherentes, implementando un plan de mejora de aprendizaje.					

### Questionario sobre Desempeño Docente

#### INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda la escala de valoración.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°

**DIMENSIONES / Indicadores**

**Escala de  
Valoración**

	<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Reconoce las características individuales, la realidad y estilos de aprendizajes de los estudiantes.					
<b>2</b>	Propone estrategias pertinentes para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus alumnos.					
<b>3</b>	Demuestra conocimientos actuales de los enfoques y teorías pedagógicas y didácticas del nivel inicial.					
<b>4</b>	Considera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, proyectos y sesiones de aprendizaje.					
<b>5</b>	Selecciona las áreas, competencias y desempeños acordes a la planificación que es pertinente para la edad, realidad del aula.					
<b>6</b>	Diseña creativamente las sesiones de aprendizaje con el fin de despertar el interés y curiosidad de los estudiantes.					
<b>7</b>	Contextualiza el diseño curricular en base a los intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
<b>8</b>	Establece y organiza diversos recursos que permitan optimizar las sesiones planificadas.					
<b>9</b>	Diseña instrumentos para evaluar las competencias, las capacidades y desempeños, los cuales permitan realizar una retroalimentación adecuada.					
<b>10</b>	Planifica adecuadamente la sesión de aprendizaje, respetando las secuencias didácticas, procesos pedagógicos y optimizando el tiempo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Genera un ambiente adecuado donde los estudiantes pueden expresar libremente sus emociones, ideas y afecto de forma respetuosa y empática.					
<b>12</b>	Genera espacios para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes, reconociendo momentos adecuados para plantear nuevos retos y situaciones de aprendizaje.					
<b>13</b>	Promueve en sus estudiantes un ambiente seguro, el cual favorece el aprendizaje de sus estudiantes.					
<b>14</b>	Promueve un ambiente de respeto e igualdad, evitando la discriminación entre los estudiantes.					
<b>15</b>	Resuelve situaciones de conflictos promoviendo en los estudiantes el diálogo y la reflexión.					
<b>16</b>	Organiza los espacios del aula, de manera que sea segura y accesible para el desarrollo de la sesión.					
<b>17</b>	Promueve la reflexión constante sobre posibles actos de discriminación, desarrolla habilidades que permitan afrontarlos.					
<b>18</b>	Verifica el progreso del contenido de sus sesiones, realizando la metacognición a sus estudiantes.					

19	Genera situaciones de aprendizaje, que requiere que los estudiantes den alternativas de solución de manera crítica y reflexiva.					
20	Comprueba que los niños y niñas lograron los aprendizajes esperados en la sesión.					
21	Diseña instrumentos de evaluación que le permite obtener información para mejorar sus sesiones.					
22	Brinda una evaluación pertinente, haciendo uso de criterios, elaborados previamente.					
23	Distribuye oportunamente a los padres de familia, el informe del progreso de los estudiantes.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	Genera espacios de dialogo y reflexión en jornadas y/o reuniones con los padres de familia, para intercambiar experiencias.					
25	Contribuye activamente en la actualización de los documentos de gestión.					
26	Diseña y propone proyectos de innovación, para mejorar la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.					
27	Promueve el dialogo con los padres de familia, basado en el respeto, cuando ellos expresan sus aportes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
28	Incluye en su práctica pedagógica, sesiones de aprendizaje el entorno, la realidad y cultura de su comunidad					
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29	Autoevalúa su labor docente en el aula, para mejorar su actuar y estrategias pedagógicas.					
30	Incluye en sus experiencias significativas las necesidades de la institución y la de los estudiantes.					
31	Posee conocimientos actualizados sobre la realidad local, regional y nacional					
32	Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional					
33	Demuestra tener conocimientos sobre los derechos de los niños y niñas					

**Muchas gracias**

## Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros- Apurímac 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Carlos Cárdenas Valverde
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( x)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( x) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) más de 5 años ( x)
Experiencia en investigación psicométrica: (si corresponde)	

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Cuestionario online
Autor(a) (es):	Condori Escobedo, Paola Vivien
Procedencia:	UGEL de Chincheros
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Personal directivo y docente

Significación:	<p>El cuestionario utilizado consta de 54 preguntas</p> <p>Por otro lado, se desglosaron en 6 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>-Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ul>
----------------	--

**4. Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Gestión directiva	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2014a).
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros (Ministerio de Educación, 2014a).
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014b).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Ministerio de Educación, 2014b).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014b).
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (Ministerio de Educación, 2014b).

### 5. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Gestión Directiva y el desempeño elaborado por Condori Escobedo, Paola Vivien en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Gestión directiva**

- Primera dimensión:
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión directiva

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacion/ recomendaciones
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Elabora las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), realizando un diagnóstico institucional.	4	4	4	-
	- Involucra de manera participativa a todos los actores educativos para diseñar y/o reajustar los instrumentos de gestión escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la participación activa de toda la comunidad educativa en la toma de decisiones, con el fin de lograr las metas establecidas en los diferentes planes.	4	4	4	-
	- Fomenta un clima institucional de cooperación entre toda la comunidad educativa, basándose en valores del respeto, solidaridad y empatía.	4	4	4	-
	- Posee estrategias de resolución de conflictos, haciendo uso del diálogo, el consenso y la negociación, previniendo divisionismos entre todo el personal escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la participación activa de los padres de familia con el fin de lograr de metas de aprendizaje, previstas para el presente año escolar.	4	4	4	-
	- Promueve, el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, poniéndolo a disposición de los estudiantes, en beneficio de una enseñanza de calidad y logro de metas de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Planifica y vela por el cumplimiento, óptimo de las horas lectivas en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Administra adecuadamente los recursos financieros, con el fin de alcanzar las metas previstas para el presente año escolar.	4	4	4	-
	- Formula su plan de riesgos con el propósito de asegurar la integridad de los estudiantes y de toda la comunidad escolar.	4	4	4	-
	- Promueve una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo colaborativo hacia el logro de las metas de la institución.	4	4	4	-

	- Hace uso adecuado de la información de la institución educativa y la emplea en favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	-
	- Formula estrategias de transparencias para rendir las cuentas de la gestión escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las metas de aprendizaje.	4	4	4	-
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Reconoce las necesidades de su equipo de docentes a través del monitoreo continuo que realiza.	4	4	4	-
	- Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias y actualizaciones docentes en base las necesidades encontradas.	4	4	4	-
	- Incentiva a los docentes para generar proyectos de innovación en beneficio de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	-
	-Involucra activamente la participación del equipo docente en la planificación curricular y la propuesta curricular regional.	4	4	4	-
	- Promueve una práctica docente en base al contexto de cada aula y a la realidad de cada estudiante.	4	4	4	-
	- Monitorea y da orientaciones asertivas a los docentes en la propuesta de estrategias, recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Monitorea y orienta el proceso de evaluación, haciendo uso de criterios coherentes, implementando un plan de mejora de aprendizaje.	4	4	4	-

4

## Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión:
- Objetivos de la Dimensión: medir el desempeño docente

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Reconoce las características individuales, la realidad y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Propone estrategias pertinentes para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus alumnos.	4	4	4	-
	- Demuestras conocimientos actuales de los enfoques y teorías pedagógicas y didácticas del nivel inicial.	4	4	4	-

	- Considera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, proyectos y sesiones de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Selecciona las áreas, competencias y desempeños acordes a la planificación que es pertinente para la edad, realidad del aula.	4	4	4	-
	- Diseña creativamente las sesiones de aprendizaje con el fin de despertar el interés y curiosidad de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Contextualiza el diseño curricular en base a los interés y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Establece y organiza diversos recursos de permitan optimizar las sesiones planificadas.	4	4	4	-
	- Diseña instrumentos para evaluar las competencias, las capacidades y desempeños, las cuales permitan realizar una retroalimentación adecuada.	4	4	4	-
	- Planifica adecuadamente la sesión de aprendizaje, respetando las secuencias didácticas, procesos pedagógicos y optimizando el tiempo.	4	4	4	-
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Genera un ambiente adecuado donde los estudiantes pueden expresar libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa y empática.	4	4	4	-
	- Genera espacios para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes, reconociendo momentos adecuados para plantear nuevos retos y situaciones de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Promueve en sus estudiantes un ambiente seguro, el cual favorece el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	-
	- Promueve un ambiente de respeto e igualdad, evitando la discriminación entre los estudiantes.	4	4	4	-
	- Resuelve situaciones de conflictos promoviendo en los estudiantes el dialogo y la reflexión	4	4	4	-
	- Organiza los espacios del aula, de manera que sea segura y accesible para el desarrollo de la sesión.	4	4	4	-
	- Promueve la reflexión constante sobre posibles actos de discriminación, desarrolla habilidades que permitan afrontarlos.	4	4	4	-
	- Verifica el progreso del contenido de sus sesiones, realizando la metacognición a sus estudiantes.	4	4	4	-
	- Genera situaciones de aprendizaje, que requiere que los estudiantes den alternativas de solución de manera crítica y reflexiva.	4	4	4	-

	- Comprueba que los niños y niñas lograron los aprendizajes esperados en la sesión.	4	4	4	-
	- Diseña instrumentos de evaluación que le permite obtener información para mejorar sus sesiones.	4	4	4	-
	- Brinda una evaluación pertinente, haciendo uso de criterios, elaborados previamente.	4	4	4	-
	- Distribuye oportunamente a los padres de familia, el informe del progreso de los estudiantes.	4	4	4	-
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Genera espacios de dialogo y reflexión en jornadas y/o reuniones con los padres de familia, para intercambiar experiencias.	4	4	4	-
	- Contribuye activamente en la actualización de los documentos de gestión.	4	4	4	-
	- Diseña y propone proyectos de innovación, para mejorar la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Promueve el dialogo con los padres de familia, basado en el respeto, cuando ellos expresan sus aportes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Incluye en su práctica pedagógica, sesiones de aprendizaje el entorno, la realidad y cultura de su comunidad	4	4	4	-
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Autoevalúa su labor docente en el aula, para mejorar su actuar y estrategias pedagógicas.	4	4	4	-
	- Incluye en sus experiencias significativas las necesidades de la institución y la de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Posee conocimientos actualizados sobre la realidad local, regional y nacional	4	4	4	-
	- Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional	4	4	4	-
	- Demuestra tener conocimientos sobre los derechos de los niños y niñas	4	4	4	-

20 de mayo de 2023



Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde  
Firma del Experto Informante  
DNI 20048150 – Cti vitae P0003939

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros- Apurímac 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jesús Arístides Gamarra Canorio
Grado profesional:	Maestría ( X ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y gestión educativa
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) más de 5 años ( )
Experiencia en investigación psicométrica: (si corresponde)	

5. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Cuestionario online
Autor(a) (es):	Condori Escobedo, Paola Vivien
Procedencia:	UGEL de Chincheros
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Personal directivo y docente

Significación:	<p>El cuestionario utilizado consta de 54 preguntas</p> <p>Por otro lado, se desglosaron en 6 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>-Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ul>
----------------	--

**4. Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Gestión directiva	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2014a).
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros (Ministerio de Educación, 2014a).
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014b).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Ministerio de Educación, 2014b).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014b).
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (Ministerio de Educación, 2014b).

## 6. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Gestión Directiva y el desempeño elaborado por Condori Escobedo, Paola Vivien en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Gestión directiva**

- Primera dimensión:
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión directiva

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacion/ recomendacion es
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Elabora las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), realizando un diagnóstico institucional.	4	4	4	-
	- Involucra de manera participativa a todos los actores educativos para diseñar y/o reajustar los instrumentos de gestión escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la participación activa de toda la comunidad educativa en la toma de decisiones, con el fin de lograr las metas establecidas en los diferentes planes.	4	4	4	-
	- Fomenta un clima institucional de cooperación entre toda la comunidad educativa, basándose en valores del respeto, solidaridad y empatía.	4	4	4	-
	- Posee estrategias de resolución de conflictos, haciendo uso del diálogo, el consenso y la negociación, previniendo divisionismos entre todo el personal escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la participación activa de los padres de familia con el fin de lograr de metas de aprendizaje, previstas para el presente año escolar.	4	4	4	-
	- Promueve, el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, poniéndolo a disposición de los estudiantes, en beneficio de una enseñanza de calidad y logro de metas de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Planifica y vela por el cumplimiento, óptimo de las horas lectivas en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Administra adecuadamente los recursos financieros, con el fin de alcanzar las metas previstas para el presente año escolar.	4	4	4	-
	- Formula su plan de riesgos con el propósito de asegurar la integridad de los estudiantes y de toda la comunidad escolar.	4	4	4	-
	- Promueve una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo colaborativo hacia el logro de las metas de la institución.	4	4	4	-

	- Hace uso adecuado de la información de la institución educativa y la emplea en favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	-
	- Formula estrategias de transparencias para rendir las cuentas de la gestión escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las metas de aprendizaje.	4	4	4	-
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Reconoce las necesidades de su equipo de docentes a través del monitoreo continuo que realiza.	4	4	4	-
	- Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias y actualizaciones docentes en base las necesidades encontradas.	4	4	4	-
	- Incentiva a los docentes para generar proyectos de innovación en beneficio de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	-
	-Involucra activamente la participación del equipo docente en la planificación curricular y la propuesta curricular regional.	4	4	4	-
	- Promueve una práctica docente en base al contexto de cada aula y a la realidad de cada estudiante.	4	4	4	-
	- Monitorea y da orientaciones asertivas a los docentes en la propuesta de estrategias, recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Monitorea y orienta el proceso de evaluación, haciendo uso de criterios coherentes, implementando un plan de mejora de aprendizaje.	4	4	4	-

## Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión:
- Objetivos de la Dimensión: medir el desempeño docente

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Reconoce las características individuales, la realidad y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Propone estrategias pertinentes para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus alumnos.	4	4	4	-
	- Demuestras conocimientos actuales de los enfoques y teorías pedagógicas y didácticas del nivel inicial.	4	4	4	-

	- Considera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, proyectos y sesiones de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Selecciona las áreas, competencias y desempeños acordes a la planificación que es pertinente para la edad, realidad del aula.	4	4	4	-
	- Diseña creativamente las sesiones de aprendizaje con el fin de despertar el interés y curiosidad de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Contextualiza el diseño curricular en base a los interés y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Establece y organiza diversos recursos de permitan optimizar las sesiones planificadas.	4	4	4	-
	- Diseña instrumentos para evaluar las competencias, las	4	4	4	-
	- capacidades y desempeños, las cuales permitan realizar una retroalimentación adecuada.	4	4	4	-
	- Planifica adecuadamente la sesión de aprendizaje, respetando las secuencias didácticas, procesos pedagógicos y optimizando el tiempo.	4	4	4	-
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Genera un ambiente adecuado donde los estudiantes pueden expresar libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa y empática.	4	4	4	-
	- Genera espacios para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes, reconociendo momentos adecuados para plantear nuevos retos y situaciones de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Promueve en sus estudiantes un ambiente seguro, el cual favorece el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	-
	- Promueve un ambiente de respeto e igualdad, evitando la discriminación entre los estudiantes.	4	4	4	-
	- Resuelve situaciones de conflictos promoviendo en los estudiantes el dialogo y la reflexión	4	4	4	-
	- Organiza los espacios del aula, de manera que sea segura y accesible para el desarrollo de la sesión.	4	4	4	-
	- Promueve la reflexión constante sobre posibles actos de discriminación, desarrolla habilidades que permitan afrontarlos.	4	4	4	-
	- Verifica el progreso del contenido de sus sesiones, realizando la metacognición a sus estudiantes.	4	4	4	-
	- Genera situaciones de aprendizaje, que requiere que los estudiantes den alternativas de solución de manera crítica y reflexiva.	4	4	4	-

	- Comprueba que los niños y niñas lograron los aprendizajes esperados en la sesión.	4	4	4	-
	- Diseña instrumentos de evaluación que le permite obtener información para mejorar sus sesiones.	4	4	4	-
	- Brinda una evaluación pertinente, haciendo uso de criterios, elaborados previamente.	4	4	4	-
	- Distribuye oportunamente a los padres de familia, el informe del progreso de los estudiantes.	4	4	4	-
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Genera espacios de dialogo y reflexión en jornadas y/o reuniones con los padres de familia, para intercambiar experiencias.	4	4	4	-
	- Contribuye activamente en la actualización de los documentos de gestión.	4	4	4	-
	- Diseña y propone proyectos de innovación, para mejorar la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Promueve el dialogo con los padres de familia, basado en el respeto, cuando ellos expresan sus aportes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Incluye en su práctica pedagógica, sesiones de aprendizaje el entorno, la realidad y cultura de su comunidad	4	4	4	-
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Autoevalúa su labor docente en el aula, para mejorar su actuar y estrategias pedagógicas.	4	4	4	-
	- Incluye en sus experiencias significativas las necesidades de la institución y la de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Posee conocimientos actualizados sobre la realidad local, regional y nacional	4	4	4	-
	- Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional	4	4	4	-
	- Demuestra tener conocimientos sobre los derechos de los niños y niñas	4	4	4	-

4



-----  
Firma del Experto Informante

Mg. Jesús Aristides Gamarra Canorio

DNI: 10612281

## Evaluación por juicio de experto4

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros- Apurímac 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Adolfo Silva Narvaste
Grado profesional:	Maestría ( X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) más de 5 años ( x)
Experiencia en investigación psicométrica: (si corresponde)	

8. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Cuestionario online
Autor(a) (es):	Condori Escobedo, Paola Vivien
Procedencia:	UGEL de Chincheros
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Personal directivo y docente

Significación:	<p>El cuestionario utilizado consta de 54 preguntas</p> <p>Por otro lado, se desglosaron en 6 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>-Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</li> <li>-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> <li>-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</li> </ul>
----------------	--

**4. Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Gestión directiva	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa (Ministerio de Educación, 2014a).
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros (Ministerio de Educación, 2014a).
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Ministerio de Educación, 2014b).
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (Ministerio de Educación, 2014b).
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del

		Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014b).
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (Ministerio de Educación, 2014b).

## 7. Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Gestión Directiva y el desempeño elaborado por Condori Escobedo, Paola Vivien en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Gestión directiva**

- Primera dimensión:
- Objetivos de la Dimensión: Medir la gestión directiva

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/recomendaciones
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	- Elabora las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), realizando un diagnóstico institucional.	4	4	4	-
	- Involucra de manera participativa a todos los actores educativos para diseñar y/o reajustar los instrumentos de gestión escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la participación activa de toda la comunidad educativa en la toma de decisiones, con el fin de lograr las metas establecidas en los diferentes planes.	4	4	4	-
	- Fomenta un clima institucional de cooperación entre toda la comunidad educativa, basándose en valores del respeto, solidaridad y empatía.	4	4	4	-
	- Posee estrategias de resolución de conflictos, haciendo uso del diálogo, el consenso y la negociación, previniendo divisionismos entre todo el personal escolar.	4	4	4	-
	- Promueve la participación activa de los padres de familia con el fin de lograr de metas de aprendizaje, previstas para el presente año escolar.	4	4	4	-
	- Promueve, el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, poniéndolo a disposición de los estudiantes, en beneficio de una enseñanza de calidad y logro de metas de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Planifica y vela por el cumplimiento, óptimo de las horas lectivas en favor del aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Administra adecuadamente los recursos financieros, con el fin de alcanzar las metas previstas para el presente año escolar.	4	4	4	-
	- Formula su plan de riesgos con el propósito de asegurar la integridad de los estudiantes y de toda la comunidad escolar.	4	4	4	-
	- Promueve una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo colaborativo hacia el logro de las metas de la institución.	4	4	4	-
	- Hace uso adecuado de la información de la institución educativa y la emplea en favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	-

	- Formula estrategias de transparencias para rendir las cuentas de la gestión escolar.	4	4	4	
	- Promueve la autoevaluación y por ende la mejora continua con el fin de mejorar las <b>metas de aprendizaje</b> .	4	4	4	-
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	- Reconoce las necesidades de su equipo de docentes a través del monitoreo continuo que realiza.	4	4	4	-
	- Promueve espacios de formación, intercambio de experiencias y actualizaciones docentes en base las necesidades encontradas.	4	4	4	-
	- Incentiva a los docentes para generar proyectos de innovación en beneficio de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	-
	-Involucra activamente la participación del equipo docente en la planificación curricular y la propuesta curricular regional.	4	4	4	-
	- Promueve una práctica docente en base al contexto de cada aula y a la realidad de cada estudiante.	4	4	4	-
	- Monitorea y da orientaciones asertivas a los docentes en la propuesta de estrategias, recursos metodológicos, uso efectivo del tiempo y materiales para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Monitorea y orienta el proceso de evaluación, haciendo uso de criterios coherentes, implementando un plan de mejora de aprendizaje.	4	4	4	-

## Dimensiones del instrumento: Desempeño docente

- Primera dimensión:
- Objetivos de la Dimensión: medir el desempeño docente

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ recomendaciones
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Reconoce las características individuales, la realidad y estilos de aprendizajes de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Propone estrategias pertinentes para el ritmo y estilo de aprendizaje de sus alumnos.	4	4	4	-
	- Demuestras conocimientos actuales de los enfoques y teorías pedagógicas y didácticas del nivel inicial.	4	4	4	-

	- Considera el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Institución Educativa y los estándares de aprendizaje para la elaboración de su programación anual, proyectos y sesiones de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Selecciona las áreas, competencias y desempeños acordes a la planificación que es pertinente para la edad, realidad del aula.	4	4	4	-
	- Diseña creativamente las sesiones de aprendizaje con el fin de despertar el interés y curiosidad de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Contextualiza el diseño curricular en base a los interés y estilos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Establece y organiza diversos recursos de permitan optimizar las sesiones planificadas.				
	- Diseña instrumentos para evaluar las competencias, las	4	4	4	-
	- capacidades y desempeños, las cuales permitan realizar una retroalimentación adecuada.	4	4	4	-
	- Planifica adecuadamente la sesión de aprendizaje, respetando las secuencias didácticas, procesos pedagógicos y optimizando el tiempo.	4	4	4	-
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Genera un ambiente adecuado donde los estudiantes pueden expresar libremente sus emociones ideas y afecto de forma respetuosa y empática.	4	4	4	-
	- Genera espacios para que todos tus estudiantes participen en el logro de sus aprendizajes, reconociendo momentos adecuados para plantear nuevos retos y situaciones de aprendizaje.	4	4	4	-
	- Promueve en sus estudiantes un ambiente seguro, el cual favorece el aprendizaje de sus estudiantes.	4	4	4	-
	- Promueve un ambiente de respeto e igualdad, evitando la discriminación entre los estudiantes.	4	4	4	-
	- Resuelve situaciones de conflictos promoviendo en los estudiantes el dialogo y la reflexión	4	4	4	-
	- Organiza los espacios del aula, de manera que sea segura y accesible para el desarrollo de la sesión.	4	4	4	-
	- Promueve la reflexión constante sobre posibles actos de discriminación, desarrolla habilidades que permitan afrontarlos.	4	4	4	-
	- Verifica el progreso del contenido de sus sesiones, realizando la metacognición a sus estudiantes.	4	4	4	-
	- Genera situaciones de aprendizaje, que requiere que los estudiantes den alternativas de solución de manera crítica y reflexiva.	4	4	4	-

	- Comprueba que los niños y niñas lograron los aprendizajes esperados en la sesión.	4	4	4	-
	- Diseña instrumentos de evaluación que le permite obtener información para mejorar sus sesiones.	4	4	4	-
	- Brinda una evaluación pertinente, haciendo uso de criterios, elaborados previamente.	4	4	4	-
	- Distribuye oportunamente a los padres de familia, el informe del progreso de los estudiantes.	4	4	4	-
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	- Genera espacios de dialogo y reflexión en jornadas y/o reuniones con los padres de familia, para intercambiar experiencias.	4	4	4	-
	- Contribuye activamente en la actualización de los documentos de gestión.	4	4	4	-
	- Diseña y propone proyectos de innovación, para mejorar la calidad educativa en beneficio de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Promueve el dialogo con los padres de familia, basado en el respeto, cuando ellos expresan sus aportes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Incluye en su práctica pedagógica, sesiones de aprendizaje el entorno, la realidad y cultura de su comunidad	4	4	4	-
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Autoevalúa su labor docente en el aula, para mejorar su actuar y estrategias pedagógicas.	4	4	4	-
	- Incluye en sus experiencias significativas las necesidades de la institución y la de los estudiantes.	4	4	4	-
	- Posee conocimientos actualizados sobre la realidad local, regional y nacional	4	4	4	-
	- Desempeña su labor docente practicando valores, demostrando su ética profesional	4	4	4	-
	- Demuestra tener conocimientos sobre los derechos de los niños y niñas	4	4	4	-



**Firma del Experto Informante:**  
Mg. Adolfo Silva Narvaste  
Dni:10041560





## **Anexo 6. Consentimiento informado**

Título de la investigación: **Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac**

Investigador (a) : Paola Vivien Condori Escobedo

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "...Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac" cuyo objetivo es el objetivo de determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente del nivel inicial de la UGEL Chincheros, Apurímac 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la mención: Maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo del campus de ate – vitarte , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Unidad de Gestión Local de Chincheros - Apurímac

Describir el impacto del problema de la investigación.

Lo mencionado permitió llegar a una conclusión general de que las variables se interrelacionan en el ámbito estudiado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac.

**2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 24 horas en la plataforma de google forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.**

\* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a):

Paola Vivien Condori Escobedo, email: [viviencondoriescobedo@gmail.com](mailto:viviencondoriescobedo@gmail.com)

y Docente asesor: Cardenas Valverde Juan

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Anexo 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño_docente	,218	54	,000	,804	54	,000
Gest_directiva	,220	54	,000	,798	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Procesado en el programa IBM SPSS v 26

Análisis de fiabilidad de los ítems, para las variables gestión directiva y desempeño docente

## Anexo 8. Carta de presentación de la UCV para la Ugel de Chincheros



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 28 de junio del 2023

**Señor (a):**

Dr. Hernán Tomas Alhuay Ñuflo,

**Director:**

**UGEL DE CHINCHEROS -APURIMAC.**

**Nº de Carta** : 207 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 28 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CONDORI ESCOBEDO, PAOLA VIVIEN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL INICIAL DEL ÁMBITO DE LA UGEL DE CHINCHEROS - APURÍMAC"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

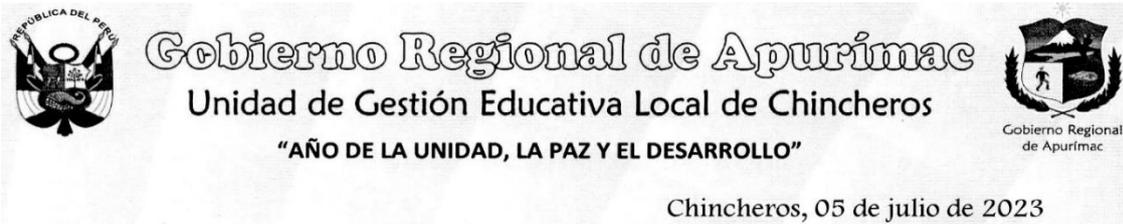
Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**

Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## Anexo 9. Carta de autorización



### OFICIO N° 923-2023-DUGELCH/DRE/GRA/MINEDU

Señor:

**Dra. Clemente CASTILLO CONSUELO DEL PILAR.**  
Jefa de la Escuela de Posgrado Campus Lima Ate.  
Universidad Cesar Vallejo.

Lima. -

**ASUNTO** : Autoriza realizar investigación.

**REFERENCIA** : Exp. N° 13310-2023.

Mediante el presente me dirijo a usted, con la finalidad de saludarle muy cordialmente y a la vez en cumplimiento al documento en referencia, se le comunica que se le autoriza la realización de la investigación **“Gestión directiva y desempeño docente en el nivel inicial del ámbito de la UGEL de Chincheros-Apurímac”** a la estudiante **PAOLA VIVIEN CONDORI ESCOBEDO** de su prestigiosa casa de estudios.

Sin otro particular, sea propicia la ocasión para expresarle los sentimientos más distinguidos y deferencia personal.

Atentamente,

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC  
  
Dr. Hernán Tomás Alhuay Nuffe  
DIRECTOR - UGEL CHINCHEROS

