



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación**

AUTORA:

Vera Rojas, Jesús Petronila (ORCID: 0000-0002-8271-2807)

ASESORA:

Dra. Menacho Vargas, Isabel (ORCID: 0000-0001-6246-4618)

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, Víctor y Lutzgarda, incansables educadores quienes me motivaron a seguir con esta loable profesión. A mi querida amiga Reneé Alván Silva quien hoy goza de la presencia de Dios, por haber sido una profesional inigualable hasta el último día de vida.

Agradecimiento

A la Dra. Isabel Menacho Vargas por sus valiosas y constructivas sugerencias durante la planificación y desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTA	48
REFERENCIAS	56
Anexos	63
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de variables	
Anexo 3: Instrumentos	

Anexo 4: Confiabilidad-Alfa de Cronbach

Anexo 5: Juicio de expertos

Anexo 6: Base de datos

Anexo 07 Constancias de Directores de Aplicación de Instrumentos

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Distribución de la población de docentes.	20
Tabla 2	Juicio de expertos.	21
Tabla 3	Niveles de la variable gestión directiva	23
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión directiva	24
Tabla 5	Niveles de la variable clima organizacional.	25
Tabla 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones de clima organizacional.	26
Tabla 7	Niveles de la variable desempeño docente.	27
Tabla 8	Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente.	28
Tabla 9	Prueba de normalidad.	29
Tabla 10	Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas.	30
Tabla 11	Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la variable desempeño docente.	31
Tabla 12	Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión preparación para la enseñanza.	32
Tabla 13	Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión enseñanza para el aprendizaje	33
Tabla 14	Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad.	34
Tabla 15	Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión directiva.	23
Figura 2. Niveles de gestión directiva por dimensiones	24
Figura 3. Niveles de la variable clima organizacional.	25
Figura 4. Niveles del clima organizacional por dimensiones.	26
Figura 5. Niveles de la variable desempeño docente.	27
Figura 6. Niveles del desempeño docente por dimensiones.	28

Resumen

La investigación titulada: Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita, tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente; estudio de enfoque cuantitativo, con un tipo explicativo, y diseño no experimental, correlacional-causal, una muestra de 114 docentes, a quienes se les aplicó la técnica de cuestionarios con la escala de Likert, y para la contrastación de las hipótesis la prueba de regresión múltiple. Instrumentos validados por expertos en el tema.

Los resultados producto del análisis realizado indican que el puntaje Wald de las variables independientes son de 15.049 y 26.856 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$. Reportando que la gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Palabras clave: Gestión, directiva, clima, organizacional, desempeño.

Abstract

The research titled: Directive Management and Organizational Climate in Teaching Performance in Santa Anita Educational Institutions, aimed to determine the incidence of directive management and organizational climate in teaching performance; A study with a quantitative approach, with an explanatory type, and a non-experimental, correlational-causal design, a sample of 114 teachers, to whom the questionnaire technique with the Likert scale was applied, and the test of multiple regression. Instruments validated by experts on the subject.

The results of the analysis carried out indicate that the Wald score of the independent variables are 15,049 and 26,856, which are much higher than 4, which is the cut-off point for the analysis model and is reinforced by $p = 0.000 < 0.05$. Reporting that the directive management and organizational climate have a high influence on the teaching performance of the Educational Institutions of Santa Anita.

Keywords: Management, directive, climate, organizational, performance.

Resumo

A pesquisa intitulada: Gestão diretiva e clima organizacional na atuação docente nas Instituições de Ensino Santa Anita, teve como objetivo determinar a incidência da gestão diretiva e do clima organizacional no desempenho de ensino; com abordagem quantitativa, e desenho explicativo, e não experimental, correlacional-causal, uma amostra de 114 professores, aos quais foram aplicados questionários com a escala Likert, e para o contraste das hipóteses o teste de regressão múltipla. Instrumentos validados por especialistas na área.

Os resultados produto do análise efetuado indicam que a pontuação obtida da Wald das variáveis independentes são 15.049 e 26.856, que são muito superiores a 4 do que se torna ponto de corte para o modelo de análise e é reforçado por $p = 0,000 < \alpha 0,05$. Relatando que a gestão diretiva e o clima organizacional têm grande influência no desempenho docente das Instituições de Ensino de Santa Anita.

Palavras-chave: Gestão, diretriz, clima, organizacional, desempenho.

I. INTRODUCCIÓN

El año 2020 asumió el Perú, América Latina y el mundo, una situación de emergencia sanitaria, que llevó a todos los sistemas educativos a la suspensión de clases para el resguardo contra el COVID-19, y se generó un pánico colectivo y el confinamiento; frente a ello, los colegios optaron por utilizar diversas herramientas tecnológicas generando ambientes de aprendizaje virtual de manera improvisada con el fin que los estudiantes no se afecten en el ámbito educativo; y todo ello bajo la mirada atenta de la gestión directiva, en quienes cayó una gran responsabilidad para abordar académicamente el gran reto de ejecutar una educación remota dentro de un contexto no solo de pandemia sino de situaciones socio políticas en crisis, sin embargo se pretendía en lo posible mantener la intención de un mejor porvenir de la educación, sobretodo en tiempos tan difíciles para el mundo en general con la presencia del COVID-19. (Guerrero et al. 2020).

Es de conocimiento, en nuestra calidad de docentes, que el éxito de la calidad que reciben los estudiantes es el reflejo del esfuerzo que realizan los docentes en relación directa con el apoyo de los directivos. Frente a ello, sería pertinente indagar cómo está siendo abordado este liderazgo en términos de direccionamiento, para que sus docentes se motiven a ser parte de la planeación, coordinación, administración, orientación, dirección y programación de la institución educativa (Atencio et al. 2020).

Por ejemplo, en el país asiático de Singapur, se mide el desempeño de los docentes a través de un sistema que se encarga de gestionar la mejora constante de su desempeño. (Sagredo y Castelló, 2019). Al respecto, también informan las encuestas realizadas en Chile por el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación CEPPE, que los directivos en un 53% carecen de un equipo de trabajo propicio, el 44% evidencia deficiencias respecto al perfil que todo directivo debería evidenciar al asumir este cargo, el 75% considera que no puede contribuir en mejorar el trabajo del personal docente, y el 74% asegura que no poder acrecentar la mejora del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, siendo indispensable que se fortalezca primero las habilidades directivas (Weinstein et al.2019)

El reto más grande del sistema educativo ante el cierre de las instituciones educativas y la garantía de la continuidad de los aprendizajes de los estudiantes, fue y será la transformación del modelo de carácter presencial al modelo de enseñanza remota; donde la plana directiva a cargo de las instituciones educativas, tienen que planificar y establecer acciones rápidas frente a la emergencia sanitaria por efectos del COVID-19; y es ofrecer a los estudiantes plataformas web con contenidos pedagógicos, programaciones por radio y televisión, así como la implementación de entornos virtuales, adecuaciones del material didáctico para el logro de los aprendizajes, con una planificación diaria de actividades para los estudiantes, sobre todo los de mayor vulnerabilidad en cada uno de los diversos contextos. (Castro, 2020).

A nivel nacional, quienes asumen cargos directivos mejorarían respecto a la motivación del personal docente a su cargo , sensibilizándolos acerca de su compromiso con la institución y realizando autoevaluación sobre sus logros , reconociendo su fortalezas . Freire y Miranda (2018). Por otro lado, el clima en las instituciones es ideado como una mezcla de aspectos que influyen en los colaboradores frente a sus funciones dentro de una institución, en bienestar de los integrantes. (Brito-Carrillo, et al. 2020).

En los tiempos de emergencia sanitaria, la gestión del clima organizacional deberá considerar aspectos propios de la condición humana, como el cubrir las necesidades básicas de protección, de soporte emocional a causa de la incertidumbre; donde la presencia del COVID-19, obliga a los directivos de la organización a actuar con rapidez y criterio dentro del contexto donde se encuentra la institución educativa a cargo. Frente a ello es necesario otorgar el soporte a los directivos para que su gestión se efectúe con los equipos que la acompañan y colaboradores hasta regresar a la normalidad. (Chang, 2020).

En las instituciones educativas pertenecientes a Santa Anita, los directores y subordinados, en algunos casos, desconocen y son ajenos a la labor educativa y su trabajo se circunscribe generalmente al ámbito administrativo. Algunos tienen la visión de mejora del servicio educativo, otros dirigen de forma tradicional, autoritaria, intransigente; así, el trabajo educativo está liderado por una sub

directora de gestión pedagógica, en quien recae la planificación, ejecución, organización, evaluación educativa y documentos de gestión.

Ante la problemática descrita, se realizó la formulación del problema: Problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita?; y los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje?; ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes?; ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la participación en la gestión de la institucionalidad?, y ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad ?

Asimismo, se realizó la Justificación teórica, que busca la mejora para la sociedad, mediante la indagación de qué forma la gestión directiva tiene vinculación con las variables. Considerando lo expuesto, la presente pesquisa llenará algunos vacíos o espacios alusivos de los docentes de las instituciones educativas de Santa Anita, así como de otros investigadores. Referente a la justificación práctica es el aporte práctico, se sustenta en el análisis de las variables desde una perspectiva diferente de la función que se le asigna a la gestión directiva. Además, los resultados serán de suma importancia para tomar algunas decisiones favorables para las instituciones educativas. Con la justificación metodológica, se busca desde el ámbito metodológico, se contribuya a otorgar soluciones al problema, como la evidenciada en la gestión directiva y la relación con el acompañamiento pedagógico; siendo los instrumentos útiles para futuras investigaciones.

También se determinaron los objetivos, donde el Objetivo general será: Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita; y los objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes; determinar la influencia de la gestión directiva y el

clima organizacional en la gestión de la institucionalidad; determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la gestión de la institucionalidad y en el desarrollo de la profesionalidad.

Del mismo modo, se formularon las hipótesis, donde la hipótesis general: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de Santa Anita; y las hipótesis específicas: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en los aprendizajes de los estudiantes, existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la participación en la gestión de la institucionalidad; existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron investigaciones nacionales e internacionales, y se puntualizaron los antecedentes nacionales, que según Quispe (2020) en su publicación, el objetivo fue determinar la influencia que tiene las gestiones que realiza un director en el desempeño que muestran sus docentes. Un estudio cuantitativo, correlacional, transversal. Concluyó que una buena gestión del director repercute de modo positivo en el desempeño de los maestros. Si la gestión directiva no está encaminada a la eficiencia, los resultados serán negativos en cuanto al desempeño de los docentes. En tanto, Estrada y Mamani (2020) en su artículo acerca del clima organizacional y el desempeño docente, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal. Una muestra de 324 docentes y aplicó cuestionarios, concluyendo que sí existe relación directa entre la percepción del clima organizacional y el desempeño docentes en un colegio Adventista de Puno.

Asimismo, Huerta (2020) en su publicación señaló la relación entre las habilidades gerenciales y toma de decisiones con un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental. Se contó con el apoyo de cien trabajadores del contexto en estudio, a quienes se le sometió a un cuestionario, y concluyó que las habilidades gerenciales y la toma de decisiones se relacionan de manera significativa con la gestión de los directores de los colegios de la UGEL 07.

También, Estrada y Mamani (2020) referente al compromiso organizacional y desempeño docente en las escuelas de Educación Básica, buscan centrar una relación entre las variables. Estudio no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Con una muestra de 83 profesores, aplicándoseles cuestionarios. Se obtuvo como resultado una relación estrecha entre las variables. Se llega a la conclusión que los docentes quienes se comprometen con su labor son los que se desempeñan mucho mejor en las aulas.

Para Rodríguez et al. (2019), quienes realizaron un estudio en Pucallpa, con la finalidad de determinar la relación que surge entre el clima organizacional y la calidad de servicio educativo. Con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional, una muestra de 95 estudiantes y 8 docentes, utilizaron

cuestionarios con la escala de Likert, llegando a concluir que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la calidad de servicio educativo en el Instituto Nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel de Guayaquil, Ecuador, 2017.

De la misma manera se consideró los siguientes antecedentes internacionales según Pintag y Siong-Tay (2021) realizaron el estudio con el fin de analizar un modelo de gestión directiva y su efectividad en el ámbito laboral. Desde un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño descriptivo. Una muestra de 27 directivos se aplicó un cuestionario, llegando a concluir que la implementación de un modelo sociocrítico para la gestión directiva determina la efectividad del trabajo docente de la Escuela Fiscal Del Sector Urbano Marginal de la ciudad de Guayaquil. Por otro lado, según Soria et al. (2019) en su estudio que tuvo como finalidad conocer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, donde los directivos utilizan diversas estrategias para mejorar su gestión, reconociendo la importancia de un adecuado clima institucional, para la existencia de un mejor desempeño de sus trabajadores. Con un enfoque cuantitativo, y diseño correlacional, una muestra de 208 colaboradores, aplicándoseles cuestionarios con escala de Likert, concluyendo con la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción en el desempeño docente.

También, López et al. (2019) en su publicación buscan resaltar las gestiones que realizan los directores y hallar la relación con el desempeño de los docentes a quienes se les brinda las herramientas necesarias para que realicen sus funciones de manera adecuada. Con un enfoque cuantitativo, una muestra de 2685 docentes, se aplicó cuestionarios. Concluyendo que la gestión directiva mejora el clima organizacional y la convivencia en las escuelas.

Otros estudios como los de Sagredo y Castelló (2019) con el objetivo de dar a saber la relación entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de los docentes. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, una muestra de 40 maestros, aplicó un cuestionario con la escala de Likert, llegaron a la conclusión

que sí existe una correlación positiva y significativa entre gestión directiva, motivación docente y el compromiso.

Asimismo, León et al.(2018), en un estudio acerca del clima organizacional en el desempeño docente. Tuvo como objetivo: determinar el impacto del clima organizacional en el rendimiento laboral. De enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, una muestra d 25 docentes, aplicándoseles cuestionarios y utilizándose el coeficiente de regresión múltiple, llegando a concluir con la existencia de un impacto significativo del clima organizacional en el desempeño de los docentes del Colegio Demetrio Aguilera Malta.

Con respecto a las bases teóricas de la gestión directiva según López et al. (2019) definieron como un conglomerado de actividades que buscan lograr las metas de una institución que se basa en la gestión donde los encargados en habilitar los aspectos necesarios, para administrar los recursos necesarios otorgando un contexto adecuado para los colaboradores y que ellos puedan desempeñarse de manera adecuada, demostrando aptitudes y un buen desempeño de manera oportuna.

También, Vázquez et al. (2016) señalaron que se aplica gestión de manera responsable para poder organizar las actividades de manera adecuada y con el apoyo de los colaboradores con el fin de lograr las metas de una organización. Según Cruzata y Rodríguez (2016) explicaron que es un conglomerado de las actividades que se realizan para lograr los objetivos, con un esfuerzo de los colaboradores para poder realizar las actuaciones, de la planificación y las actividades.

Del mismo modo para Miranda (2016), la gestión de los directores impacta directamente en el desempeño docente, significa que las acciones de los directivos repercuten en la entidad, ya que le facilita o no al momento de conseguir sus metas, por ello deben contar con un plan para que se implemente durante el año escolar, estas circunstancias le ayudan a tener una claridad de hacia donde pueda conducir los esfuerzos de sus colaboradores. Tabares y Miranda (2015), señalaron que la gestión relacionada con la educación debe ser ejercida por los directivos, debe

contar con cualidades necesarias que le faciliten sus administraciones, ya que contar con un plan le facilita lograr las metas y direccionar los esfuerzos de todos.

En tanto, Miranda (2016) también manifestó como un conjunto de acciones, las cuales son el resultado de haber identificado una necesidad, dichas acciones en primer lugar son planificadas y ejecutadas por los actores responsables de una organización escolar con el fin de satisfacer tales necesidades y expectativas de los estudiantes que impacta en los aprendizajes, encontrándose acorde a un marco misional, visionario y valórico.

Además, Gutiérrez (2017) mencionó que la acción de implementar el currículo ,teniendo presente que el rol del director consiste en diseñar y ejecutar actividades que implican a los agentes educativos que laboran en una organización educativa que tiene como base el desarrollo de acciones administrativas . También, Chávez-Morales et al. (2019) opinaron que son un conglomerado de actividades que realizan los líderes para obtener los objetivos en una institución educativa, quienes deben contar con un plan de trabajo para que puedan concretar las metas en el bienestar de la comunidad en conjunto.

Sagredo (2019) indicó que la gestión directiva, es el conjunto de procedimientos que buscan cumplir con las actividades que mejoran los planes de una entidad, los directivos guían los esfuerzos de la comunidad para alcanzar las metas en un determinado espacio, por ello es básico que todas las entidades cuenten con un plan y los directivos ofrezcan los recursos necesarios para que los docentes se desempeñen de manera adecuada, lo cual dependerá de la gestión.

Igualmente, Alzate et al. (2020) afirmaron que es el modo de cómo conducir una entidad hacia unas metas que se desea lograr. Para este fin se requiere de estrategias y de contextos que faciliten el trabajo de sus integrantes, donde se comparta una cultura de éxito y de mejora referente al desarrollo de actividades. De la misma forma, Sagredo y Castelló (2019) reiteraron que la gestión directiva es conducir los esfuerzos de los integrantes hacia el logro de las metas, ofreciendo los recursos necesarios para que los esfuerzos lleguen a buen puerto, además los directivos deben tener herramienta que le faciliten el ejercicio de sus deberes para que los maestros puedan realizar sus actividades de manera adecuada.

De la misma manera, existen enfoques acerca de la gestión directiva:

En relación a la Gestión por Procesos, Sepúlveda y Valdebenito (2019), plantearon que existen múltiples procesos en torno a la gestión que logran abarcar actores, recursos y actividades en diferente orden. Ello implica, insertar una red en la cual intervienen elementos de índole organizacional, institucional, político y pragmático, que incide en el desempeño docente dentro de las instituciones educativas. Es decir, dicha condición logra la explicación de la naturaleza de la gestión, por un lado, como parte de una narrativa llena de políticas educativas, y por otro, como un principio de trabajo que se vincula al ámbito educativo.

Referente a la Gestión por Especificidad. Iguñiz y Salazar (2015), plantearon dicha gestión a partir de los elementos que la componen que la hacen distinta a otras organizaciones, así en las instituciones educativas son escenario con un gran grado de diversificación que se expresa en los diferentes modelos de enseñanza y con la intervención de actores siendo inicialmente ajenos a la institución, como es el caso de la comunidad educativa conformada por los padres de familia en una interacción comunicativa no solo interactiva sino subjetiva en la incidencia de los estados emocionales, valorativo e ideológico de los actores que se vinculan con la finalidad pedagógica.

Finalmente, Gestión por Cotidianidad según Buitrago (2018) planteó la necesidad de la aproximación a la institución educativa, a partir de una cotidianidad enlazada por procesos particulares de acción social, donde se logra la estructuración de formas de existencia escolar que necesariamente no están condicionados por las normas, sino a la coexistencia de un ordenamiento entre el aspecto técnico-pedagógico, el aspecto administrativo y el aspecto laboral, configurando a una modalidad institucional.

Las dimensiones de la variable gestión directiva planteadas por López et al. (2019), señalan en la Primera dimensión: Planificación, que la planeación toma en cuenta pautas que le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus metas, dichas herramientas les permite también diseñar planes para lograr una calidad total. De tal forma, Puga y Rojas (2020) reconocieron a la planeación como una acción estratégica que tiene como finalidad mantener o aumentar aspectos

fundamentales de una institución, la rentabilidad, mediante la intuición y acción de decisión, siendo de esta forma una herramienta que ayuda a definir el desarrollo futuro de la misma.

Segunda dimensión Dirección, consiste en cumplir con las metas necesarias en toda gestión de las instituciones, que define las pautas que se deben seguir. Además, Huerta et al.(2020) consideraron que el nivel organizacional define a la dirección como una empresa que cumple sus metas y las mantiene en el tiempo mejorando sus procesos, permitiéndole alcanzar el éxito, lo podrá lograr haciendo un uso eficiente de los recursos.

Tercera dimensión: Liderazgo. Para López et al. (2019) caracterizaron al liderazgo como un elemento esencial en la dirección de una organización, siendo necesario el trabajo de un líder acompañado de los esfuerzos de sus colaboradores que se encaminen hacia la consecución de sus objetivos. Además, Yáñez y Rivero (2020), sitúa al líder como factor medular para la empresa, ya que hacen que los esfuerzos se encaminen hacia la obtención de objetivos y metas trazadas y lo identifica como un conjunto de prácticas asociadas del equipo directivo como una visión estratégica para la mejora de la calidad del trabajo.

Con respecto a las bases teóricas referentes a la variable clima organizacional, Stringer (2002), definió como percepciones de los individuos sobre características del contexto donde desarrollan sus trabajos, ya que su desempeño dependerá de sus motivaciones. También, Brito-Carrillo et al.(2020) consideraron al clima organizacional como un ambiente donde se trabaja, ya que en ese ámbito se concretan las metas de la organización, por ello debe ser el adecuado donde se brinden los recursos necesarios para que los colaboradores asuman un compromiso a trabajar de manera eficiente para contribuir con la institución.

De la misma manera, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) mencionaron al clima organizacional como la cultura donde confluyen los hábitos y valores de la empresa, ya que de ello dependerá la instauración de las normas que mantendrán vigentes las pautas que los trabajadores deben seguir para alcanzar el éxito. Ello se logra con un trabajo colaborativo que se instaura gracias a la presencia del líder. Además, Cárdenas et al. (2020) plantearon que, el clima de las empresas,

es la parte interna donde interactúan y desempeñan sus funciones sus integrantes en aras del cumplimiento de las metas, donde el trabajo de cada integrante es importante, además sus valores son esenciales para la manera de cómo se aplican las estrategias en dicho contexto.

También, Castillo et al.(2019) precisaron que el clima institucional son las relaciones de trabajo junto a las personales que se viven en el lugar de desempeño laboral, debiendo mantenerse este positivo y productivo, siendo sus indicadores importantes, la interrelación entre compañeros, logrando que sus colaboradores obtengan mejorar su desempeño, con un enfoque sistemático orientado a metas. Debiendo realizar un diagnóstico y condiciones problemáticas específicas.

Por otro lado, Santos et al. (2019) expusieron que el clima dentro de las organizaciones une percepciones que hacen que los colaboradores se muestren en predisposición ante las actividades y en relación con los demás, estas actividades deben estar conducidas por el líder quien goza de la confianza de los integrantes para que los esfuerzos sean encaminados en aras de los objetivos que le brindaran muchos beneficios a la empresa, el líder hará uso de estrategias emocionales y prácticas para conducir al grupo.

Asimismo, Chata (2019) manifiesta es un conglomerado de maneras de expresar un contexto, en interacción con los integrantes de un espacio, estas conductas deben ser canalizadas para conseguir las metas de la empresa, trabajando en un ambiente adecuado, donde puedan desempeñarse sin altibajos y lograr un ambiente adecuado que favorezca el buen trato.

Patlán y Flores (2013) sostienen que el clima organizacional es un conjunto de apreciaciones de tipo subjetivo, siendo socialmente compartidas por los trabajadores considerando la forma de ser de la organización dentro del contexto laboral.

Por otro lado, la Teoría de McGregor, plantea dos situaciones, la teoría X y la teoría Y, las cuales son confrontadas entre sí. La primera, corresponde al planteamiento de los gestores educativos considerando que su personal docente trabaja principalmente bajo presión y coacción, en consecuencia el docente

manifiesta aversión hacia el trabajo y frente a ello debería ser controlada y coaccionada con la finalidad de obligarlas a que realicen su mejor esfuerzo para obtener los objetivos de la institución. También, sugiere que el personal opta por ser dirigido evitando con ello responsabilidades. Referente a la teoría Y, presenta la premisa que tanto el esfuerzo mental como físico del trabajador es tan natural como por ejemplo: descansar, jugar y , dependiendo de las normas en su trabajo, su rendimiento puede ser considerado como un castigo o una satisfacción.

De la misma manera, Stringer (2002), para la variable Clima Organizacional determinó las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: Estructura, al respecto, Stringer (2002) consideró que es el conocimiento que los colaboradores tienen sobre las metas de la organización y de su conformidad y de los recursos con los que cuenta la institución para el logro de un excelente desempeño. Al mismo tiempo, Vargas et al. (2019) mencionan que es fundamental conocer la finalidad que se desea, para ello es necesario un estudio de sus aspectos y poder hacer uso de sus bondades y lograr sus planes, para dicho fin la institución marca sus pautas a cumplirse para el éxito de los procedimientos como sus determinantes esenciales sin dejar de lado un estudio del contexto interno, lo cual privilegiará la efectividad organizacional.

Segunda dimensión: Estándares según Stringer (2000) precisó que son los niveles esperados de una actividad, son parámetros a los cuales se pretende llegar, así como la intervención de las actitudes de desprendimiento para lograr el rendimiento adecuado. Además, Cardozo (2019) expresó que los estándares tienen relación directa con la calidad educativa, siendo las descripciones de los logros esperados que guardan similitud con el sistema educativo, es una orientación que nos marca las metas alcanzar siempre y cuando se apliquen los estándares educativos en los estudiantes.

Tercera dimensión: Responsabilidad según Stringer (2002) percibió cómo los colaboradores de un contexto actúan ante las decisiones que toman los gerentes educativos, además se puede visualizar cuando hay delegación de poder. Por otro lado, Paula y Reyes (2019) definieron a la responsabilidad laboral y empresarial como una respuesta a los problemas de sostenibilidad que se

presentan a nivel de los usuarios y la sociedad, para ello se precisa de un gobierno de la entidad que favorezca al logro de las metas siendo necesario que los encargados tengan un plan con acciones concretas para que puedan concretarse.

Cuarta dimensión: Relaciones según Stringer (2002) precisó que se busca tomar en cuenta las opiniones de los integrantes al momento de solucionar los problemas, tomar en cuenta los riesgos que las opiniones implican, pero es necesario un estudio previo de la propuesta para el logro de las metas.

Quinta dimensión: Reconocimiento según Stringer (2002) sostiene: es la sensación de satisfacción que tienen un colaborador cuando le resaltan sus acciones acertadas en beneficio de las metas propuestas, porque su desempeño ha sido óptimo. De tal forma, Gil (2019) indicó que las expectativas del trabajador en cada una de las esferas constituyen las condiciones de formación de la identidad personal en el marco de relaciones donde los sujetos se consideran respetados en su singularidad en las esferas de su desenvolvimiento con relevancia en beneficio de una definición y realización de los procesos institucionales y de producción en la sociedad.

Sexta dimensión Identidad, según Stringer (2002) indicó que es la emoción de pertenecer a un espacio, ante ello se muestra lealtad en las acciones y eficiencia en los procesos que se implementan en todo plan. Además, Baez-Santana et al. (2019) consideran la integración personal a un espacio, ante ello muestra una serie de conductas en beneficio de la organización, evidenciando mucha dedicación para cumplir con sus funciones y ayudar a alcanzar las metas con la guía de un líder quien direcciona los esfuerzos hacia un manejo eficiente y provechoso para la identidad.

De la misma manera, con respecto a la variable desempeño docente Cabero et al. (2018) la definieron como aquella actividad que se desempeña en diversos escenarios con la finalidad de lograr aprendizajes en los estudiantes, para ello se hace el diagnóstico del contexto y del grupo de estudiantes con los que se trabajan. Flores et al. (2016) señalaron que se requiere de un acompañamiento constante de las conductas de lo mismo para que se puedan alcanzar las metas.

Por su parte, João et al. (2016) indicaron que la persona al momento de realizar acciones hace un despliegue de sus habilidades que le permiten consolidar metas de aprendizaje con la participación de los estudiantes y pueda darse el proceso de aprendizaje durante un determinado tiempo, para ello hace uso de estrategias que facilitan dicho proceso. Asimismo, realizan un diseño de los procesos que van a seguir y alcanzar las competencias que pretenden lograr. Además, el MINEDU (2017) al definir el desempeño como las acciones observables que realiza una persona, estas se pueden describir, así como evaluar y que dan cuenta de su competencia.

También, Escribano (2018) manifestó que el desempeño docente es el cómo se desenvuelve el docente en el campo de acción, utilizando diversas metodologías didácticas aplicadas a diferentes objetos pertinentes para dirigir el aprendizaje enfrentando cuanto reto se le presente. Por otro lado, Campos et al.(2019) señalaron que debe existir un compromiso definido a través de la puesta en marcha de sus habilidades para lograr las metas de aprendizaje, ello se aplica a las instituciones educativas donde los estudiantes refuerzan las habilidades que tienen y fortalecen sus conocimientos previos que les servirá para resolver problemas en diversos contextos.

Asimismo, las teorías en que se apoya el desempeño docente, son:

Teoría de la equidad. Representada por Klingner y Nalbandian (2002), quienes proponen e indican que el docente logra formarse una percepción acerca de lo que recibe, compara su desempeño con el de otros docentes, así como del aporte que reciben por su trabajo. Dicha percepción podría ser subjetiva, que dependen del estado emocional en que se encuentra, porque la actuación es acorde a como se actúa: si se considera la contribución justa y existe motivación para trabajar; o si la perciben injusta y adoptan medidas de manera pesimista. Es por ello que los directivos, deberían tener ciertos criterios para el reconocimiento, la remuneración y el incentivo, ya que no solo se debe manejar a criterio de los directivos.

Teoría de las expectativas. De la misma manera, los autores Klingner y Nalbandian (2002) consideraron que toda persona tiene metas y expectativas, y la

satisfacción de éstas generan diferentes reacciones, que podrían ser positivos o negativos. El desempeño de los docentes, en gran parte se debe a la satisfacción personal, por ello los directivos, deben poner atención a la evaluación que se realiza por el trabajo realizado, de la sanción o gratificación que recibe por su desempeño, la importancia de la gratificación para el docente. Así, todo directivo debe asignar gratificación o sanción de manera clara y diferenciada en cada situación dada, de no ser así, pierde significatividad y podría ser juzgados posteriormente con medidas sin proporción a la falta.

De acuerdo al MINEDU (2017), las dimensiones de la variable Desempeño docente son las siguientes: Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. El MINEDU (2017) hace referencia a la planificación de inicio del año escolar, el cual se elaborará partiendo de un diagnóstico del contexto institucional, plasmando las estrategias que ayuden a retroalimentar la problemática de ese grupo de estudiantes. Rojas (2019) señaló que este plan debe estar planificado considerando las características de cada grupo, teniendo en cuenta su contexto socio-cultural y métodos de aprendizaje con la finalidad de lograr consolidar las metas de la institución educativa.

Consideran que la gestión debe otorgar los materiales necesarios para el desarrollo del plan. Según Zambrano y Zambrano (2019) está relacionada con tres dimensiones: estudiante preparado; entidades listas; y familias listas. A dichos elementos se les debe implementar para que puedan asumir las dificultades en el transcurso de su vida, puesto que es el objetivo de la educación básica. De acuerdo con Santos-Pastor et al. (2020) para obtener las competencias de los estudiantes, se debe aplicar diferentes estrategias para alcanzar los logros necesarios que les permitan asumir y resolver sus problemas dentro de la sociedad.

Segunda dimensión: Enseñanza, en el proceso de enseñanza -aprendizaje de los escolares, el MINEDU (2017) consideró al conjunto de estrategias que se desarrollan en las clases durante una sesión, siendo ellas consideradas de acuerdo al tipo de estudiante y enmarcarse en los objetivos nacionales y ofrecer un servicio adecuado a los estudiantes.

De la misma forma, Ducuara et al.(2020) indicaron que la enseñanza comprende estrategias y decisiones que realiza el docente para ofrecer a sus estudiantes formas de aprender que se relacionen con sus intereses y la planificación nacional, cuidando la diversidad cultural que se tienen en un aula de clase. Las indicaciones generales que el docente debe tomar en cuenta para elaborar sus programas anuales, tratando de darle solución a cuanta dificultad presenten los estudiantes, otorgándoles procesos de calidad educativa.

Asimismo, Espinoza et al.(2019), manifestaron que las estrategias del proceso de aprendizaje consiste en métodos, que los estudiantes deben considerar en el desarrollo de sus sesiones , lo cual les permitirá utilizarlos en el contexto donde se desenvuelven, siendo estas opciones flexibles y adaptables a sus necesidades dentro de su grupo de convivencia.

Tercera dimensión: Participación en la gestión de la institucionalidad, el MINEDU (2017) es un ente superior que vela por la implementación y el desarrollo de las actividades que se ejecutan en cada institución a su cargo, pudiendo monitorear, orientar la elaboración del PAT . documento de gestión que se presenta ante esta importante entidad como una evidencia de las acciones que se realiza en las instituciones educativas.

De la misma forma, Mateluna et al. (2019) sostiene que los actores educativos mantienen interacción constante y cercana con las UGEL quienes cumplen la función de velar por el buen desarrollo del proceso educativo de todas las instituciones educativas a su cargo. También, Rubio (2020) indicó que los directivos otorgan y velan por el buen uso de materiales educativos por parte de los docentes en su labor en las aulas.

Cuarta dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el MINEDU (2017), brindó los modelos que se deben seguir para desarrollar las prácticas educativas, estos modelos deben ser aplicados por los docentes en las aulas, ya que la información brindada por la entidad educativa a través de las UGEL, ha sido seleccionada antes de plantearse, el reto brindar una educación peruana de calidad. En consecuencia, los docentes deben evidenciar en las prácticas la

aplicación de las mismas para garantizar el aprendizaje según el estándar que se propone a nivel nacional.

March y Herbert (2014) en cuanto a los entornos de aprendizaje, sostiene que durante los estudios de pregrado se debe considerar el aprendizaje de saber construir estrategias pedagógicas que permitan en el campo laboral ponerlas en acción con sus estudiantes, siendo éstas adaptables a la realidad y contextos que se les presente.

Además, Calleja y Jiménez (2020) señalaron las metodologías de acción docente deben ser parte esencial de los estudios universitarios del futuro profesor. Tomando en cuenta el aprender estrategias docentes para afrontar retos . No solo limitarse a la parte de conocimientos sino conocer la parte metodológica pertinente a cada situación que permita concretizar una enseñanza satisfactoria.

Con respecto al enfoque epistemológico del estudio, se basó en la escuela filosófica humanística, partiendo de la concepción de Maslow referente a las necesidades humanas tales como: autorrealización (moralidad, creatividad, aceptación y resolución de problemas); reconocimiento (confianza, respeto, éxito, autoconocimiento) (Riveros ,2014). Ninguna organización humana es un paraíso y la escuela desde luego no es una excepción. Como en todo espacio social, en ella se dan cita, a su escala, esas dos facetas contrapuestas que son propias de la vida, los antagonismos entre personas o entre grupos y, a un tiempo, la integración de todos en una comunidad. (Guzmán ,2011).

III. METODOLOGÍA

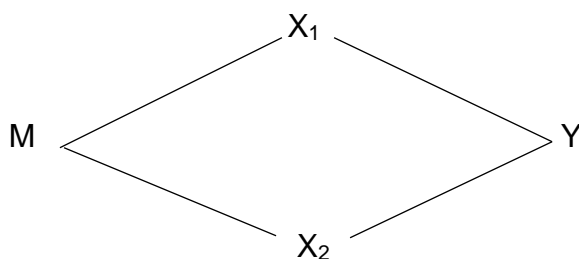
3.1 Tipo y diseño de investigación

La pesquisa obedece a un enfoque cuantitativo, que de acuerdo a Hernández-Sampieri et al. (2014) se realizó un recojo de datos de manera numérica, y se realizó un análisis estadístico de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó el método hipotético-deductivo, que según Bernal (2010), consiste en el procedimiento que parte de una premisa en calidad de hipótesis, y se pretende reclutar o falsear dichas hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que se deben confrontarse con los resultados obtenidos; es decir, este método elabora conclusiones mediante un procedimiento de inferencia o cálculo formal.

El tipo de investigación fue explicativo, que según Sánchez et al. (2018), permite la formulación de interrogantes acerca de las causas del hecho de estudio, en la búsqueda de la identificación de relaciones de causa-efecto.

La investigación obedece a un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal y, y de acuerdo a Hernández et al. (2014); no experimental, porque no se realizó manipulación de variable independiente alguna; de corte transversal, porque se realizó el recojo de datos por única vez; y correlacional causal, porque permitió medir el grado de relación de causa efecto de las variables gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente; cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

X₁: Gestión directiva

X₂: Clima organizacional

Y: Desempeño docente

r: Relación de causa efectos entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente 1 (X₁): Gestión directiva

Conglomerado de actividades que buscan lograr las metas de una institución que se basa en la gestión donde los encargados en habilitar los aspectos necesarios, para administrar los recursos necesarios para brindarle un contexto adecuado. (López et al.2019)

Variable independiente 2 (X₂): Clima organizacional

Percepciones de los individuos sobre características del contexto donde desarrollan sus trabajos, ya que su desempeño dependerá de sus motivaciones. (Stringer, 2002)

Variable dependiente (Y): Desempeño docente

Acciones observables que realiza una persona, estas se pueden describir, así como evaluar y que dan cuenta de su competencia. (MINEDU, 2017)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), es el conjunto de elementos con características y rasgos comunes, de quienes se realiza el estudio para el análisis de dicho fenómeno, y para efectos de la investigación, la población está comprendida por docentes de las instituciones educativas de Santa Anita.

Tabla 1

Distribución de la población de docentes.

Institución Educativa	Personal docente
I.E.I. N° 123 “Los Árboles”	10
I.E. N° 1137 “José Antonio Encinas”	32
I.E. N° 1210 “San Marcos”	20
I.E. “Víctor Raúl Haya de la Torre”	28
I.E. N° 1256 “Alfonso Ugarte”	24
Total	114

Dato. UGEL 06

También, la muestra según Sánchez et al. (2018), es un subconjunto representativo y finito de la población, con características similares a la del conjunto, y permite la generalización de los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

Asimismo, el muestreo fue no probabilístico y censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que según Tamayo y Tamayo (2014), permiten otorgar respuestas a problemas de manera descriptiva como la relación de variables, luego del recojo sistemático de la información de acuerdo a un diseño previamente establecido y que asegure la rigurosidad de la información.

De la misma manera, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario, que de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2014) comprende los aspectos importantes del hecho o fenómeno que se consideren esenciales, asimismo, permite el aislamiento de problemas que interesa de manera primordial, así como la reducción de la realidad a una cantidad de datos esenciales y precisa el objeto de estudio.

El cuestionario sobre gestión directiva, tuvo como autor original a Mendoza (2011) y fue adaptado por Vera (2020); comprende 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Planificación, dirección y liderazgo, y su aplicación tendrá una duración de 20 minutos aproximadamente y será de manera individual

El cuestionario sobre clima organizacional, tuvo como autor original a Mujica y Pérez (2015) y adaptado por Vera (2020); comprende 34 ítems distribuidos en seis dimensiones: estructura, estándares, responsabilidad, relaciones, reconocimiento, identidad y se aplicó en 20 minutos aproximadamente de manera individual.

El cuestionario sobre desempeño docente, tuvo como autor original a Cerón et al. (2020) y adaptado por Vera (2020); comprende 40 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institucionalidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y se aplicó en 20 minutos aproximadamente de manera individual.

Validez

Se validaron por expertos quienes emitieron su aplicabilidad versado en la siguiente tabla:

Tabla 2

Juicio de expertos.

N°	Jueces	Gestión directiva	Clima organizacional	Desempeño docente
1	Dra. Francis Ibarquen Cueva	Aplicable	Aplicable	Aplicable
2	Dra. Violeta Maribel Oncebay Pisconte	Aplicable	Aplicable	Aplicable
3	Dra. Eugenia Magna Soria Vásquez	Aplicable	Aplicable	Aplicable
4	Dr. José Luis Aguilar Saenz	Aplicable	Aplicable	Aplicable
5	Dra. Genoveva Monteza de Torres	Aplicable	Aplicable	Aplicable
6	Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable	Aplicable	Aplicable
7	Dra. Ada Mercedes Mejía Andrade	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Se halló el grado de fiabilidad para ello se usó el Alfa de Cronbach por tratarse de escalas politómicas cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Gestión educativa) de ,974, instrumento 2 (Clima organizacional) de ,977 y el instrumento 3 (Desempeño docente) de ,905 todos altamente confiables.

3.5 Procedimientos

Se solicitó autorización por parte de los directores de las instituciones educativas de Santa Anita para la realización del estudio, así como también su consentimiento para aplicar los cuestionarios a los docentes a quienes se les explicó que los fines investigativos son meramente académicos, se realizó a través de la red social como WhatsApp y correo electrónico una vez obtenidas la información se procedió a los procedimientos estadísticos con el SSPS 25.

3.6 Método de análisis de datos

Este método es empleado en la organización de la información recabada y analizada metódicamente. Los resultados de los cuestionarios fueron tabulados en hojas electrónicas (Excel), luego se realizó el ingreso de información en el programa SPSS 25 se realizaron los análisis descriptivo se ordenaron los datos en tablas y figuras, luego el inferencial con la prueba de chi-cuadrado para determinar la influencia e independencia entre las variables de estudio, así también Pseudo Cuadrado de Nagelkerke para estimar la varianza de una variable dependiente sobre otra independiente.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se tendrá en cuenta los siguientes aspectos éticos:

Se solicitó autorización a las autoridades de las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos. También, se respetó el anonimato de los colaboradores a quienes se les aplicarán los instrumentos; se respetó la veracidad de los resultados que se obtengan y se citaron todos los autores nacionales e internacionales de acuerdo a las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Niveles de la variable gestión directiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	3,5
Regular	59	51,8
Eficiente	51	44,7
Total	114	100,0

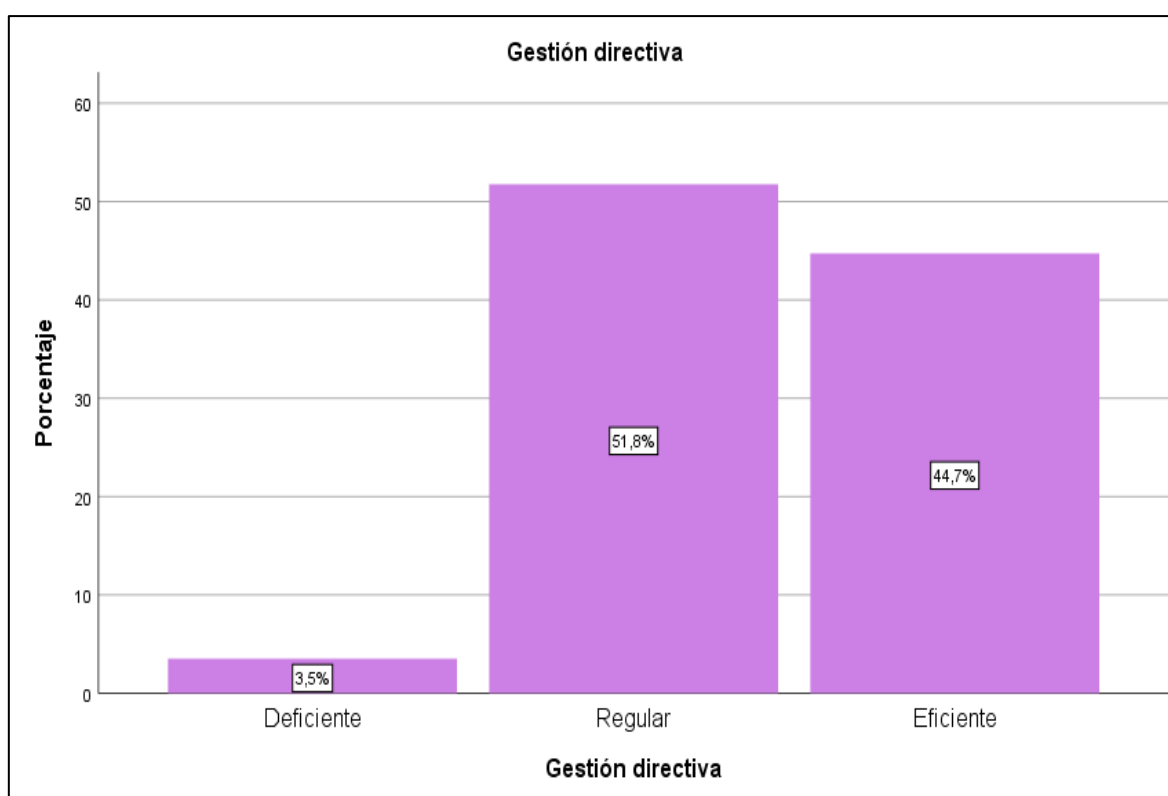


Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión directiva.

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de gestión directiva, se tiene que el nivel de regular con un 51,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de eficiente que presenta el 3,5%, en cuanto al nivel deficiente es de 44,7% que es mucho mayor en porcentaje al nivel eficiente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión directiva

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planificación	Deficiente	22	19.3%
	Regular	62	54.4%
	Eficiente	30	26.3%
Dirección	Deficiente	29	25.4%
	Regular	56	49.1%
	Eficiente	29	25.4%
Liderazgo	Deficiente	26	22.8%
	Regular	63	55.3%
	Eficiente	25	21.9%

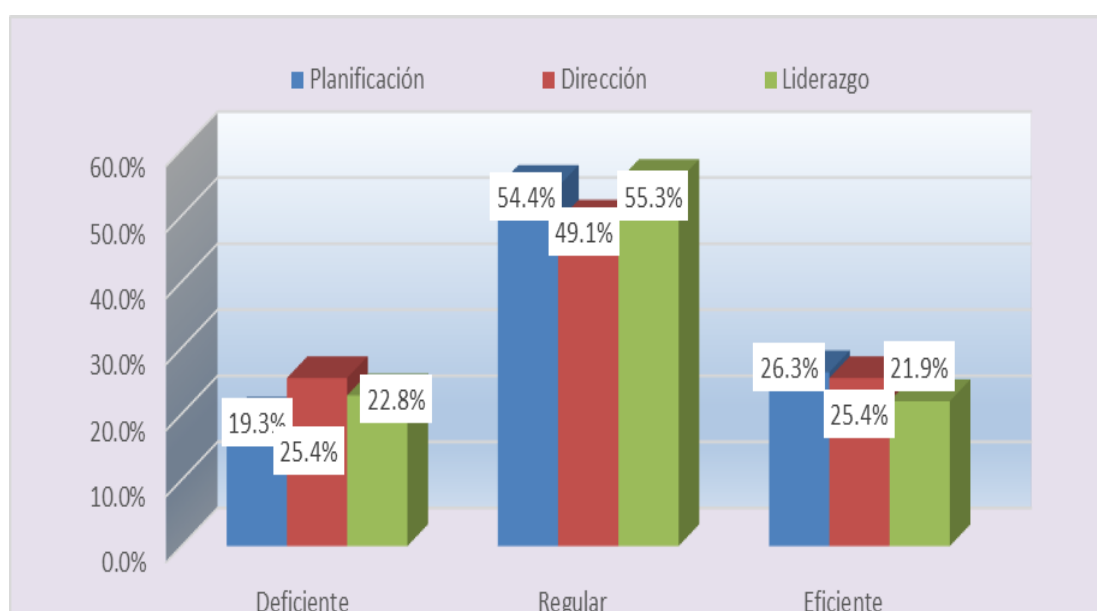


Figura 2. Niveles de gestión directiva por dimensiones

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2, se tiene el nivel representativo tanto para las todas las dimensiones corresponden al nivel regular, teniendo entre ellos al 55,3% correspondiendo a la dimensión liderazgo, continuando con el mismo criterio de análisis encontramos que el nivel con menor porcentaje dentro de lo deficiente lo encontramos en la dimensión planificación con una representación del 19,3%, finalmente encontramos en el nivel eficiente el mayor porcentaje de 26,3% correspondiente a la dimensión planificación.

Tabla 5

Niveles de la variable clima organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	8,8
Regular	83	72,8
Bueno	21	18,4
Total	114	100,0

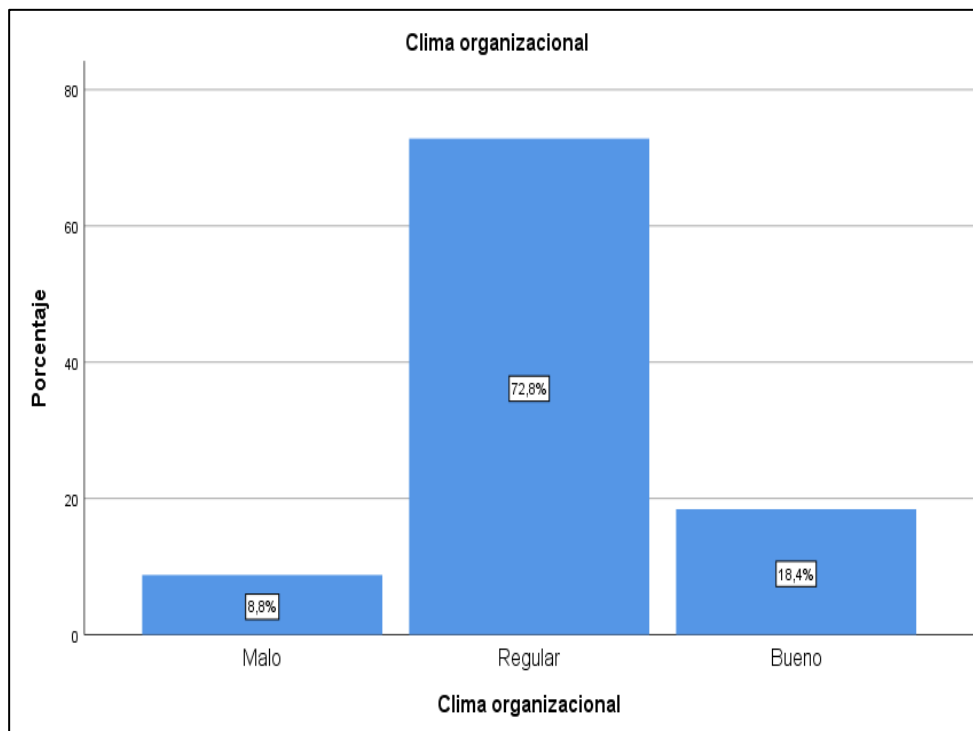


Figura 3. Niveles de la variable clima organizacional.

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de clima organizacional, se tiene que el nivel de regular con un 72,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 18,4%, en cuanto al nivel malo es de 8,8% que difiere en porcentaje al nivel bueno.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las dimensiones de clima organizacional.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Estructura	Malo	18	15.8%
	Regular	70	61.4%
	Bueno	26	22.8%
Estándares	Malo	18	15.8%
	Regular	77	67.5%
	Bueno	19	16.7%
Responsabilidad	Malo	16	14.0%
	Regular	76	66.7%
	Bueno	22	19.3%
Relaciones	Malo	22	19.3%
	Regular	70	61.4%
	Bueno	22	19.3%
Reconocimiento	Malo	30	26.3%
	Regular	69	60.5%
	Bueno	15	13.2%
Identidad	Malo	23	20.2%
	Regular	64	56.1%
	Bueno	27	23.7%

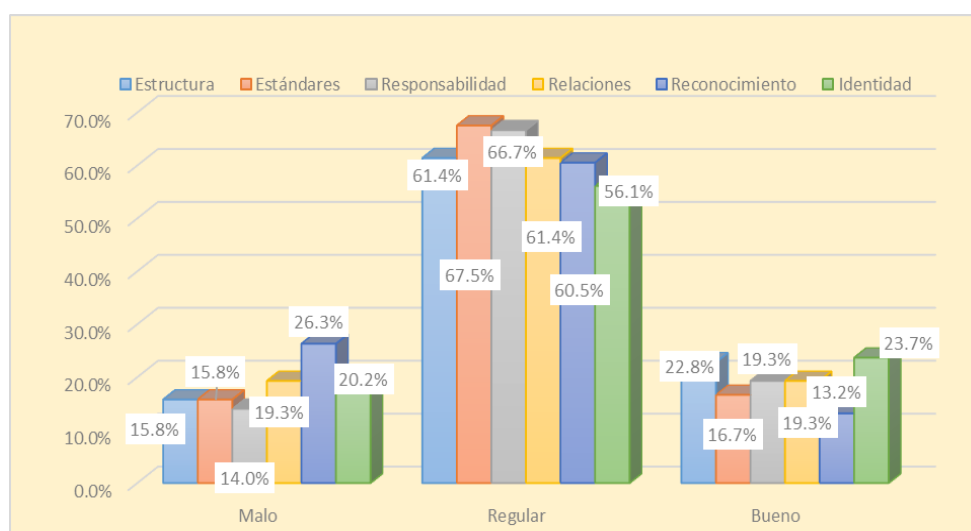


Figura 4. Niveles del clima organizacional por dimensiones.

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 15,8% perciben un nivel malo en la dimensión estructura; el 61,4% un nivel regular y el 22,8% un nivel bueno, siendo el nivel regular el que predomina en esta dimensión; el 15,8% perciben un nivel malo en la dimensión estándares; el 67,5% un nivel regular y el 16,7% un nivel bueno, siendo el nivel regular el que predomina en esta dimensión; el 14,0% perciben un nivel malo en la dimensión responsabilidad; el 66,7% un nivel regular

y el 19,3% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 19,3% perciben un nivel malo en la dimensión relaciones, el 61,4% un nivel regular y el 19,3% un nivel bueno, con respecto a la dimensión reconocimiento se tiene el nivel malo con 26,3%, seguido por el nivel regular con el 60,5% y el nivel bueno con el 13,2%. Finalmente tenemos a la dimensión identidad con porcentajes 20,2%, 56,1% y 23,7% correspondientes a los niveles: malo, regular y bueno.

Tabla 7

Niveles de la variable desempeño docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,3
Medio	77	67,5
Alto	31	27,2
Total	114	100,0

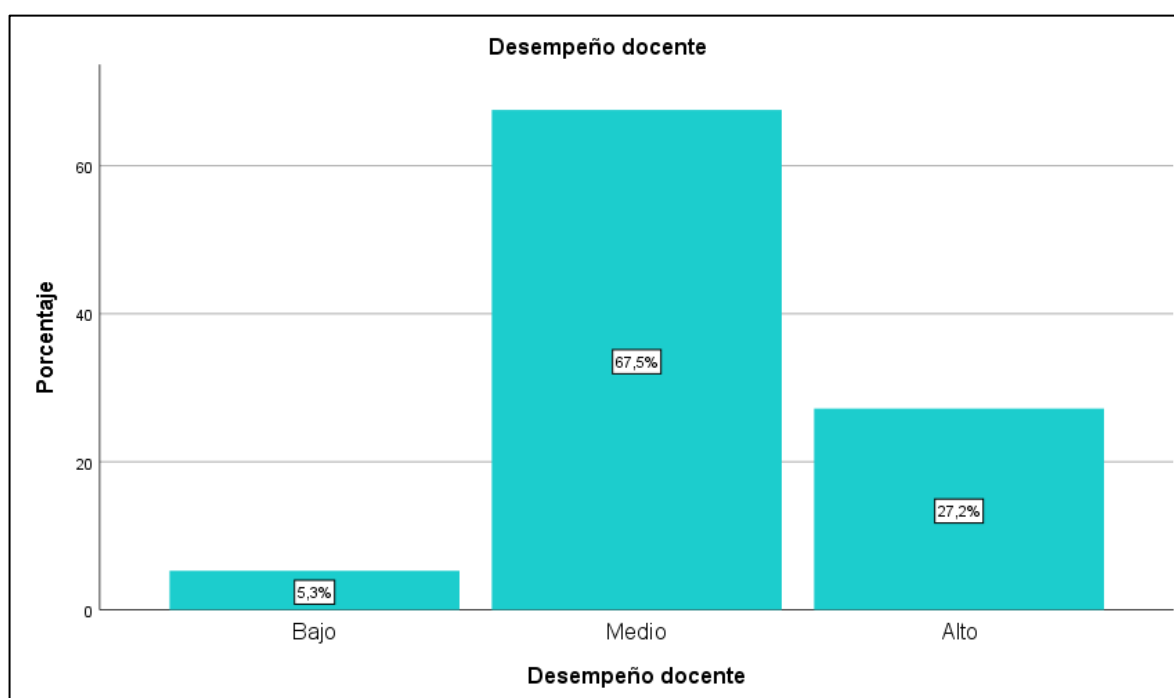


Figura 5. Niveles de la variable desempeño docente.

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de desempeño docente, se tiene que el nivel de medio con un 67,5% tiene el mayor porcentaje en

comparación al nivel de alto que presenta el 27,2%, en cuanto al nivel bajo es de 5,3% que difiere en porcentaje al nivel alto.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño docente.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
		(fi)	(%)
Preparación para la enseñanza	Bajo	18	15.8%
	Medio	54	47.4%
	Alto	42	36.8%
Enseñanza para el aprendizaje	Bajo	15	13.2%
	Medio	43	37.7%
	Alto	56	49.1%
Participación en la gestión de la institucionalidad	Bajo	4	3.5%
	Medio	85	74.6%
	Alto	25	21.9%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Bajo	4	3.5%
	Medio	51	44.7%
	Alto	59	51.8%

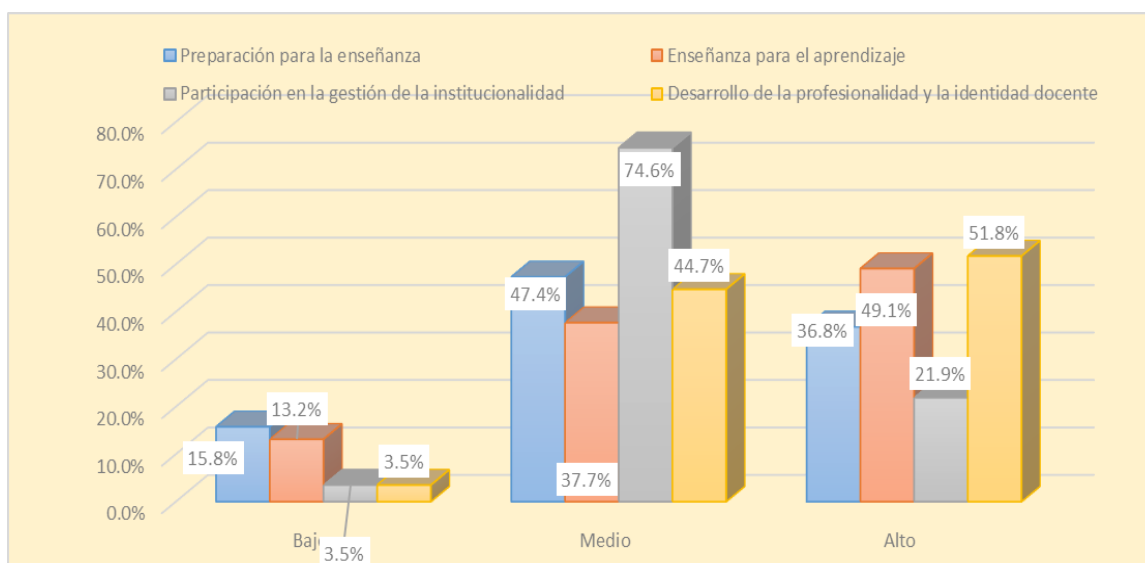


Figura 6. Niveles del desempeño docente por dimensiones.

Con respecto a la tabla 6 y a la figura 6, el 15,8% se percibe un nivel bajo en la dimensión preparación para la enseñanza; el 47,4% un nivel medio y el 36,8% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 13,2% perciben un nivel bajo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje; el 37,7% un

nivel medio y el 49,1% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 3,5% perciben un nivel bajo en la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad; el 74,6% un nivel medio y el 21,9% un nivel bueno, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión. Finalmente, con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se tienen los niveles bajo, medio y alto en 3,5%, 44,7% y 51,8% respectivamente.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Como primer paso procedemos a efectuar la prueba de normalidad a las variables independientes: gestión directiva y clima organizacional, así como la variable dependiente desempeño docente y dimensiones para conocer si utilizaremos prueba paramétrica o no paramétrica. Como la muestra es mayor a 50 se utilizará el test de normalidad Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 9

Prueba de normalidad.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,321	114	,000	,716	114	,000
Clima organizacional	,390	114	,000	,689	114	,000
Desempeño docente	,389	114	,000	,698	114	,000
Preparación para la enseñanza	,250	114	,000	,793	114	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,309	114	,000	,759	114	,000
Participación en la gestión de la institucionalidad	,433	114	,000	,632	114	,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,336	114	,000	,709	114	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados de la tabla 5, podemos apreciar que en todas las variables y dimensiones de la variable dependiente presentan una significancia $<0,05$ permitiéndonos afirmar que los datos obtenidos no se distribuyen de forma

normal por lo cual se utilizó una prueba no paramétrica, para ser específicos se utilizó la prueba logística ordinal ya que nos permite conocer la dependencia de las variables independientes frente a la variable dependiente, así como la influencia generada que es lo que se buscó determinar en esta investigación.

Prueba de hipótesis

Tabla 10

Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas.

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis general	Gestión directiva, clima organizacional*Desempeño docente	43,977	62,115	,000	,534	53,4%
Hipótesis específica-1	Gestión directiva, clima organizacional*Preparación para la enseñanza	49,353	43,735	,000	,367	36,7%
Hipótesis específica-2	Gestión directiva, clima organizacional*Enseñanza para el aprendizaje	37,245	35,697	,000	,313	31,3%
Hipótesis específica-3	Gestión directiva, clima organizacional*Participación en la gestión de la institucionalidad	19,091	67,906	,000	,608	60,8%
Hipótesis específica-4	Gestión directiva, clima organizacional*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	25,174	81,338	,000	,633	63,3%

Se procedió a observar la significancia bilateral de cada variable y dimensión estudiada, valor arrojado al conocer el chi-cuadrado de cada componente, permitiéndonos así al ser el p-valor <0,05 decir que existe una dependencia entre las variables independientes con la dependiente y dimensiones.

Efectuado el análisis en la hipótesis-general se ha demostrado que las variables gestión directiva y clima organizacional presentan alta variabilidad sobre el desempeño docente de 53,4% de acuerdo con el índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,534 y al p valor de 0,000. En la hipótesis-específica-1 se ha

demostrado que la gestión directiva y clima organizacional presentan una mediana variabilidad sobre la preparación para la enseñanza del 36,7% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,367 y al p valor de 0,000; En la hipótesis-específica-2 se ha demostrado que la gestión directiva y clima organizacional presentan una mediana variabilidad sobre la enseñanza para el aprendizaje de 31,3% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,313 y al p valor de 0,000; En la hipótesis-específica-3 se ha demostrado que la gestión directiva y clima organizacional presentan una alta variabilidad sobre la participación en la gestión de la institucionalidad de 60,8% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,608. Finalmente tenemos según la hipótesis-específica-4 se ha demostrado que la gestión directiva y clima organizacional presentan una alta variabilidad sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

H1: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Tabla 11

Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la variable desempeño docente.

Estimaciones de parámetro		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3=1]	6,402	1,503	18,149	1	,000	3,457	9,348
	[V3=2]	12,180	1,930	39,814	1	,000	8,396	15,963
Ubicación	V1	1,936	,499	15,049	1	,000	,958	2,914
	V2	2,838	,548	26,856	1	,000	1,765	3,911

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 9, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño docente se

asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión directiva influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (1,936), con p valor de (0.000) significativo, asimismo, el clima organizacional influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(2.838) con p valor=0.000 (significativo), con respecto a la variable desempeño docente, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (6,402) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (12.180) y p valor=0.000 (significativo). La influencia es reforzada por los valores de Wald de 15,049 y 26,856 mayores a 4. Las variables gestión directiva y clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para la enseñanza en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

H1: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para la enseñanza en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Tabla 12

Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión preparación para la enseñanza.

Estimaciones parámetro	de	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VD31=1]	5,329	1,211	19,374	1	,000	2,956	7,702
	[VD31=2]	8,212	1,357	36,605	1	,000	5,552	10,872
Ubicación	V1	1,524	,378	16,227	1	,000	,783	2,266
	V2	1,804	,444	16,494	1	,000	,933	2,674

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 10, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión preparación para la enseñanza se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y

medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión directiva influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (1.524), con p valor de (0.000) significativo, asimismo, el clima organizacional influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(1.804) con p valor=0.000 (significativo) en la dimensión preparación para la enseñanza, con respecto a la dimensión preparación para la enseñanza, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (5.329) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (8.212) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión directiva y clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre la preparación para la enseñanza en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

H1: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Tabla 13

Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión enseñanza para el aprendizaje

		Error				Intervalo de confianza al 95%		
Estimaciones de parámetro		Estimación	estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D32=1]	4,433	1,193	13,800	1	,000	2,094	6,772
	[D32=2]	6,822	1,287	28,101	1	,000	4,300	9,344
Ubicación	V1	1,522	,375	16,495	1	,000	,788	2,257
	V2	1,475	,448	10,842	1	,001	,597	2,353

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 11, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión directiva influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (1.522), con p valor de

(0.000) significativo, asimismo, el clima organizacional influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(1.475) con p valor=0.001 (significativo) en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (4.433) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (6.822) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión directiva y clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre la enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la participación en la gestión de la institucionalidad en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

H1: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la participación en la gestión de la institucionalidad en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Tabla 14

Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
Estimaciones de parámetro							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D33=1]	6,702	1,724	15,103	1	,000	3,322	10,081
	[D33=2]	14,143	2,371	35,593	1	,000	9,496	18,789
Ubicación	V1	1,864	,604	9,505	1	,002	,679	3,048
	V2	3,562	,625	32,473	1	,000	2,337	4,788

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 12, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión directiva influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (1.864), con p valor de

(0.002) significativo, asimismo, el clima organizacional influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(3.562) con p valor=0.000 (significativo) en la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad, con respecto a la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (6.702) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (14.143) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión directiva y clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre la participación en la gestión de la institucionalidad en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

H1: Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Tabla 15

Estimación de parámetros para la prueba de gestión directiva y clima organizacional en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
Estimaciones de parámetro							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D43=1]	8,650	1,834	22,251	1	,000	5,056	12,244
	[D43=2]	14,075	2,245	39,314	1	,000	9,676	18,475
Ubicación	V1	3,092	,548	31,899	1	,000	2,019	4,165
	V2	3,319	,764	18,882	1	,000	1,822	4,815

Función de enlace: Logit.a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 13, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje se asumirá para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no

influye en el caso de alto (3), en cuanto a la gestión directiva influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo (3.092), con p valor de (0.00) significativo, asimismo, el clima organizacional influye (probabilidad de ocurrencia) al ser considerado el coeficiente positivo(3.319) con p valor=0.000 (significativo) en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se asumirá al nivel bajo (1) con un coeficiente (8.650) y un p valor=0.000 (significativo) y el nivel medio (2) con un coeficiente (14.075) y p valor=0.000 (significativo). Las variables gestión directiva y clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) es decir, tienen una probabilidad creciente de ocurrencia sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación ofrecen validez interna, puesto que se cuenta con datos reales, confiables y han sido obtenidos mediante instrumentos válidos e igualmente confiables, Los resultados investigativos pasaron por rigor científico, se consideraron los pasos del método científico, los instrumentos pasaron por validez de contenido por expertos así como también su fiabilidad a través de la prueba piloto realizada a los maestros de las Instituciones Educativas de Santa Anita, además de todo un proceso de validación , contenido y constructo a través de un juicio de expertos y determinación del grado de fiabilidad en un inicio de una prueba piloto. Cabe mencionar que, dentro del actual contexto, a distancia, no ha sido nada fácil realizar el proceso de investigación y aplicación de los instrumentos considerándolo como una limitación, puesto que lo ideal, hubiese sido de manera presencial y en una realidad que se ajuste a los propósitos de la presente pesquisa, fuera de un confinamiento tanto para estudiantes como para directivos. Sin embargo, esta adversidad no ha impedido ni afectado significativamente en la obtención de datos respecto a la variable dependiente: desempeño docente y sí en lo relacionado a clima organizacional. Se procedió al análisis descriptivo e inferencial que detallamos a continuación:

Los resultados en conjunto expuestos donde se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño docente por incidencia de la gestión directiva y el clima organizacional, que concretamente en la prueba de Wald con valores superiores al punto de corte para regresión ordinal que es 4 se llegó a inferir que las variables gestión directiva y clima organizacional presenta un valor positivo (función creciente) esto quiere decir, posee una probabilidad creciente de ocurrencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita. Estos resultados se pueden corroborar con la publicación de Quispe (2020) donde su objetivo fue determinar la influencia que tiene las gestiones que realiza un director en el desempeño que muestran sus docentes concluyendo que una buena gestión del director repercute de modo positivo en el desempeño de los maestros y si la gestión directiva no está encaminada a la eficiencia, se obtendrán resultados negativos respecto a dichos desempeños además de generar un mal clima organizacional. Es así como se tienen resultados descriptivos de los niveles

de gestión directiva, el nivel de regular con un 51,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de eficiente que presenta el 3,5%, en cuanto al nivel deficiente es de 44,7% que es mucho mayor en porcentaje al nivel eficiente. Por otro lado, en cuanto al nivel representativo tanto para las todas las dimensiones corresponden al nivel regular, teniendo entre ellos al 55,3% correspondiendo a la dimensión liderazgo, continuando con el mismo criterio de análisis encontramos que el nivel con menor porcentaje dentro de lo deficiente lo encontramos en la dimensión planificación con una representación del 19,3%, finalmente encontramos en el nivel eficiente el mayor porcentaje de 26,3% correspondiente a la dimensión planificación. Asimismo, de los niveles de clima organizacional, se tiene que el nivel de regular con un 72,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 18,4%, en cuanto al nivel malo es de 8,8% que difiere en porcentaje al nivel bueno y de los niveles de las dimensiones tenemos que el 15,8% perciben un nivel malo en la dimensión estructura; el 61,4% un nivel regular y el 22,8% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 15,8% perciben un nivel malo en la dimensión estándares; el 67,5% un nivel regular y el 16,7% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 14,0% perciben un nivel malo en la dimensión responsabilidad; el 66,7% un nivel regular y el 19,3% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 19,3% perciben un nivel malo en la dimensión relaciones, el 61,4% un nivel regular y el 19,3% un nivel bueno, con respecto a la dimensión reconocimiento se tiene el nivel malo con 26,3%, seguido por el nivel regular con el 60,5% y el nivel bueno con el 13,2%. Finalmente, tenemos a la dimensión identidad con porcentajes 20,2%, 56,1% y 23,7% correspondientes a los niveles: malo, regular y bueno.

En referencia a los niveles del desempeño docente, se tiene que el nivel de medio con un 67,5% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 27,2%, en cuanto al nivel bajo es de 5,3% que difiere en porcentaje al nivel alto. De las dimensiones el 15,8% perciben un nivel bajo en la dimensión preparación para la enseñanza; el 47,4% un nivel medio y el 36,8% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 13,2% perciben un nivel bajo en la dimensión enseñanza para el aprendizaje; el 37,7% un nivel medio y el 49,1% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión;

el 3,5% perciben un nivel bajo en la dimensión participación en la gestión de la institucionalidad; el 74,6% un nivel medio y el 21,9% un nivel bueno, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión. Finalmente, con respecto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se tienen los niveles bajo, medio y alto en 3,5%, 44,7% y 51,8%. Es así como los resultados inferenciales determinaron que la gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en el desempeño docente, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 15.049 y 26.856 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$. Estos resultados similares a los de Quispe (2020) que determinó la influencia que tiene las gestiones que realiza un director en el desempeño de sus docentes, resaltó que una buena gestión del director trasciende de modo positivo en el desempeño laboral.

Teniendo en consideración lo informado anteriormente, si la gestión directiva no está encaminada a la eficiencia, los resultados serán negativos en cuanto al desempeño de los docentes, sin embargo, Pintag y Siong (2021) analizaron un modelo de gestión directiva y su efectividad en el desempeño laboral llegando a la conclusión de que se requiere de la implementación de un modelo sociocrítico para la gestión directiva y que mejore el nivel de efectividad laboral de los docentes. Estos resultados similares a los obtenidos debido a que los directivos realizan actividades pedagógicas orientadas al cumplimiento de los objetivos de las instituciones educativas de Santa Anita, así también se evidenció una eficiente gestión porque existen coordinaciones permanentes con todos los miembros de las instancias educativas, se propicia un clima favorable para que los docentes mejoren su nivel de desempeño.

Resultados avalados teóricamente por López et al., (2019) quienes señalaron que las actividades de gestión educativa están encaminadas al logro de metas y para ello se debe de dotar de todos los recursos necesarios a los colaboradores para que puedan desempeñarse eficientemente, así también, Miranda (2016), señaló que la gestión de los directivos es importante implementar estrategias que permitan el logro de los objetivos institucionales.

Se tiene así , que la gestión directiva y clima organizacional influyen de forma media en la preparación para la enseñanza de los docentes, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 16.227 y 16.494 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$. Los resultados de los autores Soria et al. (2019) contrarios a los obtenidos, enfatizaron que se deben emplear estrategias para mejorar la gestión, clima y desempeño de los colaboradores, estos influirán significativamente en la satisfacción laboral, guardaron similitud con Estrada y Mamani (2020) encontraron alta relación debido al compromiso de los docentes para con su labor en las aulas. Estos resultados distintos a los dados porque existe muy poco interés de los directivos de fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los docentes, así como también capacitarlos en el empleo de estrategias de enseñanza que mejoren el nivel de preparación para la enseñanza.

Avalados teóricamente por Sagredo (2019) que señaló que los directivos deben ser guías y brindar el espacio y recursos para que los docentes mejoren sus desempeños, para ello los directivos deben diseñar y ejecutar acciones que respondan al cumplimiento de los objetivos (Gutiérrez,2017). Con respecto al desempeño docente, este debe usar diversas metodologías didácticas aplicadas a diferentes objetos pertinentes para dirigir el aprendizaje enfrentando cuanto reto se le presente, así también debe utilizar todas sus habilidades de enseñanza para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes (Campos et al. 2019).

Entonces , se puede decir que gestión directiva y clima organizacional influyen de forma media en la enseñanza para el aprendizaje, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 16.495 y 10.842 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000$ y $p=0,001 < a 0.05$. Según los autores Estrada y Mamani (2020) señalaron una relación directa debido al compromiso de los docentes no solo con la institución sino con el logro de aprendizajes de los estudiantes para ello es necesario que exista un buen ambiente y clima laboral, resultados similares a los de Rodríguez et al. (2019), quienes resaltaron la importancia de un buen clima y brindar calidad en el servicio educativo, por todo lo expuesto el rol de directivo es trascendental en el éxito educacional de la institución, reforzado por los aportes de

los autores León et al. (2018), quienes enfatizaron que el desempeño de los docentes deber tener impacto significativo en el rendimiento laboral y aprendizajes de los estudiantes. Los datos obtenidos difieren porque los docentes emplean pocas estrategias de enseñanza, existe poca claridad en la explicación de los temas y en el apoyo al descubrimiento de saberes, el fomento de intercambio de ideas y la evaluación de su desempeño en su clase que conduzcan al logro de aprendizajes. En vista de ello consideramos que el rol directivo es de suma importancia en cuanto al acompañamiento, monitoreo y evaluación deben ser constantes para que los docentes mejoren significativamente sus desempeños.

Frente a ello, los datos e información obtenida fueron fortalecidos teóricamente por Chávez et al. (2019) quienes mencionaron que los líderes deben desarrollar actividades que respondan a la obtención de los objetivos, para ello se requiere de un plan de trabajo que responda a la concretización de las metas que generen bienestar en toda la comunidad educativa, así también, Sagredo y Castelló (2019) reforzaron la trascendencia del director en la conducción de todos los miembros en aprendizaje en un ambiente o espacio laboral que asegure la mejora de los desempeños y los aprendizajes. Referente a la enseñanza para el aprendizaje el MINEDU (2017) estipuló considerar las estrategias a emplearse por parte de los docentes ,durante el desarrollo de las clases, que sean acordes a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Igualmente, Ducuara et al. (2020) al referirse a la enseñanza , que son estrategias y decisiones asumidas por el docente con el fin de ofrecer a sus estudiantes diversas formas de aprender que se relacionen con sus intereses. Finalmente, Espinoza et al.(2019) señalaron como el uso de estrategias de aprendizaje que aplican los docentes en una sesión de aprendizajes con la finalidad de que los estudiantes interioricen lo aprendido y puedan emplearlo en su vida diaria.

Asimismo,la gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en la participación en la gestión de liderazgo pedagógico, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 9.595 y 32.473 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,002$ y $p=0,000 < a 0.05$. Al respecto, Rodríguez et al. (2019) mencionaron una relación directa debido a que el clima en la organización es un factor clave para

brindar calidad de servicio educativo, en cambio, Huerta y Pedraja (2020) señalaron que los directivos deben poseer habilidades gerenciales que los conlleve a toma de decisiones acertadas y mejore la eficiencia en la gestión institucional. Estos resultados similares a los expuestos debido a que existe involucramiento de los docentes en las instituciones educativas de Santa Anita en la gestión institucional, así como también un ambiente favorable para desempeñarse laboralmente, se evidenció diálogo directo con las familias de los estudiantes a través de reuniones constantes para incentivar su participación activa en las actividades pedagógicas y extracurriculares que beneficien el desarrollo institucional. Por ello, es importante considerar que esta participación, debe ser vista como una evidencia de desarrollo, empoderamiento y equidad social, que propicie el involucramiento de todos los docentes de acuerdo a sus funciones pedagógicas desde el aula hasta las políticas educativas y relacionados con la enseñanza y el aprendizaje que permitan mejorar sus desempeños y la calidad educativa.

Avalado teóricamente por MINEDU (2017) señaló la realización de actividades en cada institución a cargo de los directivos, docentes y comunidad educativa con fines institucionales y mejora de la calidad educativa, de igual forma Mateluna et al. (2019) mencionaron que los miembros que conforman el círculo educativo mantienen una cercana relación con las UGEL quienes tienen la responsabilidad de velar por el proceso educativo en cada uno de las instituciones educativas a su cargo, por último, Rubio (2020) refirió que las instituciones deben facilitar los medios y herramientas a los los docentes con el fin de que puedan realizar su trabajo eficiente en el aula.

Por otro lado, la gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por cuanto el puntaje Wald de las variables independientes son de 31.899 y 18.882 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000$ y $p=0,000 < a 0.05$. Estos resultados fueron avalados por López et al. (2019) quienes mencionaron que los directivos deben dotar de herramientas importantes para que los docentes mejoren su desempeño y también se desarrollen profesionalmente lo que fortalecerá su identidad, resultados diferentes a los obtenidos por Sagrado y Castelló (2019) quienes refirieron que una

buena gestión educativa requiere de motivación docente permanente para que exista un mayor compromiso. Estos resultados similares a los obtenidos debido a que se realizan autoevaluaciones periódicas con la finalidad de que los docentes identifiquen sus necesidades y expectativas de desarrollo personal y profesional, así también mejoran sus prácticas pedagógicas con talleres de actualización, capacitaciones y participación activa en cursos y diplomados de formación y desarrollo profesional que les permitan desarrollar sus competencias profesionales y enseñanza lo que hace que fortalezcan su identidad y se sientan comprometidos con su crecimiento personal.

Dichos resultados respaldados teóricamente por MINEDU (2017) proporcionó modelos a los docentes de aula que les permitan desarrollar las prácticas educativas de calidad. Consecuentemente, los docentes deberán evidenciar en las prácticas la aplicación de estos modelos que aseguren el aprendizaje de los estudiantes, al respecto, March y Herbert (2014) señalaron que el futuro educador debe crear estrategias pedagógicas, para cuando ejerza la docencia y las pueda poner en práctica con sus estudiantes e ir adaptando de acuerdo con las necesidades de su entorno socio-cultural donde se van a desarrollar las competencias escolares. Por último, Calleja y Jiménez (2020) mencionaron que la acción pedagógica docente debe tener en cuenta estrategias para una enseñanza y aprendizaje satisfactorios en los estudiantes. En la práctica el docente debe imitar a un artista para lograr en el estudiante una obra valiosa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El puntaje Wald de las variables independientes son de 15.049 y 26.856 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula concluyendo que las variables de gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Segunda

El puntaje Wald de las variables independientes son de 16.227 y 16.494 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula concluyendo que las variables de gestión directiva y clima organizacional influyen de forma media en la preparación para la enseñanza de las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Tercera

El puntaje Wald de las variables independientes son de 16.495 y 10.842 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000$ y $p=0,001 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que las variables de gestión directiva y clima organizacional influyen de forma media en la enseñanza para el aprendizaje de las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Cuarta

El puntaje Wald de las variables independientes son de 9.595 y 32.473 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,002$ y $p=0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula concluyendo que las variables de gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en la participación en la gestión de la institucionalidad de las Instituciones Educativas de Santa Anita.

Quinta

Finalmente, el puntaje Wald de las variables independientes son de 31.899 y 18.882 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000$ y $p=0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula concluyendo que las variables gestión directiva y clima organizacional influyen de forma alta en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educativas de Santa Anita.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Considerando la alta influencia que ejerce un buen clima institucional en el desempeño docente se recomienda a las instancias superiores del sector educativo público, en particular, que implementen políticas educativas considerando en primera instancia la importancia que cumple el clima organizacional de toda institución pública para el logro de cuanto objetivo o meta se trace , partiendo de un diagnóstico institucional de acuerdo a su contexto y diversidad tanto de una realidad socio-cultural como de las necesidades que presenta para generar un óptimo resultado el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Segunda

Se recomienda que la UGEL 06 (Unidad de Gestión Educativa Local) como ente descentralizado promueva, retroalimente, asesore, monitoree y evalúe permanentemente un Plan de Mejoramiento Continuo del Clima Institucional, reconociendo la gran influencia que tiene dicho clima en el desempeño de todo docente en las instituciones pertenecientes al distrito de Santa Anita otorgando el debido reconocimiento e importancia al impacto que genera dicho clima en ofrecer una educación de calidad.

Tercera

Se recomienda al Estado generar mayor apoyo en cuanto a capacitaciones en mejora del clima organizacional a fin de enmendar deficiencias, debilidades o limitaciones al respecto, puesto que ello ya se ha evidenciado como una gran influencia para el logro de un exitoso desempeño docente dentro de la diversidad de contextos a nivel nacional, regional y local del Perú.

Cuarta

A los docentes que se encuentran o van a asumir un cargo directivo ,de las instituciones educativas que de Santa Anita,se les, que además de obtener capacitación, conocimiento sobre el rol que están o van a desempeñar reconozcan y prioricen en sus gestiones al clima organizacional, puesto que ello ,según la

pesquisa realizada , repercutirá en un desempeño óptimo por parte de los docentes quienes van a transmitir una cultura de conocimiento acorde a dicho liderazgo sea el contexto que fuere y con adversidades o sin ellas.

Quinta

Luego de conocer la importancia e influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente , que las instituciones de estudio del distrito de Santa Anita, consideren en su Proyecto Educativo Institucional acciones de mejora referentes a fortalecer, evaluar permanentemente el clima institucional en beneficio del desempeño de la plana docente acorde y en aras de lograr el desarrollo de las acciones pedagógicas a los estudiantes según sus necesidades.

VIII. PROPUESTA

Difundir un Plan de Mejora del Clima Institucional en colegios del distrito de Santa Anita, complementándose con la Neurociología , puesto que la investigación ha informado que en un 53,4 por ciento existe influencia del clima institucional en el desempeño docente .

1. TÍTULO

Plan de Mejora del Clima Institucional en colegios del distrito de Santa Anita en educación remota.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Diseñar e implementar estrategias de gestión educativa en aras de mejorar el clima institucional de colegios en Santa Anita.

2.2 Específicos

2.2.1 Diagnosticar el clima institucional de la institución educativa.

2.2.2 Jerarquizar los principales problemas o dificultades para generar un buen clima institucional

2.2.3. Determinar los factores que atentan contra un buen clima institucional

2.2.4 Diseñar una propuesta viable para aplicar en busca de mejorar el clima institucional involucrando a toda la comunidad educativa.

3. BENEFICIARIOS

3.1 Directos

Docentes

Estudiantes

Personal Administrativo

3.2 Indirectos

Padres de Familia

Aliados de la Comunidad

4. JUSTIFICACIÓN

El presente Plan tiene como finalidad mejorar el clima organizacional en colegios pertenecientes al distrito de Santa Anita, luego de haber realizado una pesquisa sobre el tema y haber encontrado ciertas debilidades referentes a la gestión educativa, la cual al no generar un buen clima de trabajo se propicia un impacto en el desempeño docente repercutiendo en el rendimiento de los estudiantes además de la presencialidad, se hace alcance una propuesta para considerarla dentro de un contexto a distancia donde también se ha percibido la incidencia que tiene en el clima organizacional el aspecto emocional de todos los involucrados al desarrollar a distancia el cumplimiento de funciones en el ámbito educacional. Los estudios referentes a la mejora de la calidad de las instituciones educativas están considerados siempre en las agendas político-educativas. El fin y objetivo del presente Plan es sensibilizar, reflexionar sobre el cambio y la mejora que deben experimentar las instituciones educativas referente al clima organizacional puesto que ello va a contribuir a ejecutar procesos de enseñanza y aprendizaje integrales y de calidad teniendo en consideración para su aplicación, las bases teóricas de la Neuropsicología a ser consideradas como un factor de mejoría en el rol de los miembros de la comunidad educativa.

Principalmente estará basado en los aportes realizados por parte de Goleman (1995) quien popularizó el término de “inteligencia emocional” otorgando como base del éxito profesional y académico al autoconocimiento y autocontrol de las emociones. Asimismo, se considerará a Mora (2013) quien también coincide con Goleman referente al manejo de las propias emociones, lo cual resulta un factor de suma importancia en el aprendizaje,

tener presente que no solo se aprende de aquello que nos hace sentir bien o nos gusta.

Como ya se sabe trabajar de manera remota tanto directivos como docentes y estudiantes desde un lugar diferente al sitio de trabajo, puede traer ventajas y desventajas a las instituciones, las cuales se han documentado en artículos científicos, tesis u otro tipo de investigación cuáles son las características, y diferencias al trabajo presencial y poder conocer los pro y contras del desempeño docente. Asimismo, y siendo el interés de la presente propuesta de brindar alternativas o estrategias que puedan de alguna manera aminorar las afectaciones que pueda generar el trabajo a distancia en el clima organizacional de la institución educativa, lo cual no solo se centra a nivel de desempeño sino al ámbito emocional y motivacional de todo el personal, estudiantes y comunicad educativa siendo afectado el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes puntualmente, se involucrará acciones basadas principalmente en el conocimiento y aplicación de la Neuropsicología por parte de la comunidad que trabaja en una organización educativa.

En consecuencia, siendo el fin primordial ofrecerles a los estudiantes una educación de calidad se propone el presente Plan a ser diseñado, planificado y ejecutado de forma democrática y en consenso por toda la comunidad educativa que lo requiera ya sea con presencialidad o sin ella.

5. ACTIVIDADES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS											
N°	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES	CRONOGRAMA								
			M	A	M	J	J	A	S	O	N
1	Objetivo Especifico N°1										
1.1	Reunión de información e inducción sobre el Plan de Mejora de Clima Institucional basado en el conocimiento y	DIRECTOR-SUBDIRECTORES-COORDINADORES	X								

	aplicación de la Neuropsicología. Talleres de Capacitación sobre Neuropsicología.												
1.2	Diagnóstico del actual clima institucional utilizando cuestionarios de preguntas.	TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	X	X									
2	Objetivo Específico N° 2												
2.1	Elaboración de cuadro estadístico con los resultados obtenidos.	DOCENTES ÁREA MATEMÁTICA		X									
2.2	Jerarquización de problemas ubicados en los cuestionarios, mediante una data, prevaleciendo los de índole emocional. Se partirá del personal docente.	DOCENTES ÁREA CIENCIAS		X									
3	Objetivo Específico N°3												
3.1	Propuestas de solución ante las debilidades encontradas mediante un cuadro de entrada y salida que evidencie un soporte emocional.	DIRECTIVOS- PLANA DOCENTE		X									
4	Objetivo Específico N°4												

4.1	Diseño y adecuación del Plan acorde a lo investigado y necesidades encontradas, a ejecutar durante el año, involucrando a los estudiantes mediante un trabajo psicopedagógico.	DIRECTIVOS- PLANA DOCENTE		X									
4.2	Talleres de sensibilización y refuerzo de acuerdo al tema de clima institucional en los centros educativos presencial o virtual a estudiantes y padres de familia.	DIRECTIVOS- PERSONAL EN GENERAL DE LA I.E			X	X							
4.3	Evaluación de medio año de las acciones aplicables a la mejora del clima institucional presencial o virtual.	DIRECTIVOS- COORDINADORES					X						
4.4	Semana de reflexión y retroalimentación teniendo en cuenta acciones para la mejora del clima institucional presencial o virtual, con conocimiento de psicopedagogía y neuropsicología.	DIRECTIVOS- COORDINADORES- PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVA						X					
4.5	Actividades recreacionales de confraternidad para la mejora de las buenas relaciones entre toda la comunidad educativa en caso sea presencial, de lo contrario pueden	PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA							X	X			

	ser actividades lúdicas virtuales .												
4.6	Reconocimiento de estímulo a la labor docente en Actuación Central de Aniversario presencial o virtual.	PLANA DIRECTIVA										X	
4.7	Exposición en el Día del Logro del producto obtenido con los estudiantes en el proceso aprendizaje que evidencie un excelente clima institucional del centro educativo con la participación de los padres de familia.	DIRECTIVOS-DOCENTES											X

6. RECURSOS

6.1 Humanos : Directivos-Docentes-Personal Administrativo y de Servicio- Estudiantes-PPFF-Aliados de la Comunidad.

6.2 Económicos: Ingresos de APAFA- Recursos Propios de la I.E-Donaciones- Actividades pro-fondos, otros.

7. PRESUPUESTO

A. GASTOS DE INVERSIÓN

Actividad asociada (Número)	Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
3.1	Papel bond	50	10	500
4.1	Plumones	50	3	150
4.6	Papelógrafos	15	2	30
4.7	Cinta maskingtape	5	5	25
	Premios	5	100	500
	Total			1,205

Nota: Se refiere a los bienes necesarios que se necesitan para el cumplimiento del Plan.

B. GASTOS DE DESARROLLO PROFESIONAL

Actividad asociada	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Actividad Asociada (Número)	Desarrollo Profesional (opcional)	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
4.2	Atención a capacitadores y/o especialistas.	4	300	1,200
	Total			1,200

Nota: Los gastos de Desarrollo Profesional están referidos al gasto de servicios que se adquiere en la contratación de personal especializado para los cursos , talleres, etc.

Gasto Total (Inversión + Desarrollo Profesional)	1,205+1,200= 2,405
--	--------------------

7. EVALUACIÓN

Al concluir el año lectivo se llevará a cabo una reunión general para la evaluación del Plan de Mejora del Clima Institucional, cabe aclarar que la evaluación será siempre permanente, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- a) Al nivel de logro de compromiso asumido.
- b) Al nivel de avance y/o ejecución.
- c) Al nivel de logro de resultados.
- d) Consolidación de acuerdos de mejora en lo sucesivo.

REFERENCIAS

- Alzate, F., Chaverra, L. y Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos: Revista de Investigaciones*, 17(33).
- Atencio, E., Ramirez, L. y Zappa, Y. (2020). Neuro-leadership as a strategy for the strenghtening of management in educational institutions. *Journal Investigative news in education*, 20 (1), 1-29.
- Baez, R., et al (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Bernal C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Edit. Pearson.136-144
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R. y Cardona-Arbelaez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Buitrago, R. (2018). Cotidianidad y retos para el profesorado. *Revista Praxis & Saber*, 9 (19), 9-18. <https://doi.org/10.19053/22160159.v.9.n19.2018.7919>
- Cabero, J., Llorente, M. y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21 (1), 261-279. <https://doi.org/10.594/ried.21.1.17206>
- Calleja, L. y Jiménez, G. (2020). Case study about the development of emotional competences and the construction of personal identity in Secondary Education. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 403-412.
- Campos, P., Gutierrez, H. y Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista cuidararte*, 10(2).<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Cárdenas, V., Barreto, A. Cárdenas, Tortoló, I. y González, A. (2020). Clima organizacional en el Policlínico José Luis Dubrocq Matanzas 2017. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (33). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

- Cardozo, S. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y Desarrollo*, (49), 106-129. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Castillo, E., et al. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45 (2).
- Castro, C. (2020). Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa. *Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF*.5-9
- Cerón, C., et al (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas. *Revista Complutense de Educación* 31, (4), 463-472.
- Cruzata, A., y Rodríguez I, (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 3 (1).
- Chang, C. (2020). *Gestión del clima laboral en tiempos de confinamiento*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 8(2), 1093-1105.
- Chávez, et al (2019).The importance of directive management in primary school. *Revista de Educación Básica*, 3(9), 24-34.
- Ducuara, et al (2020). Gamified Educational for the teaching–learning of ecological concepts in high school students.. *Revista Boletín*, 9(6), 144-156.
- Escribano, E. (2018). The performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, 42(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, J. Miranda, W. y Chafloque, R. (2019). Los estilos de aprendizaje Vark en estudiantes universitarios de las escuelas de negocios. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 384-414. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.254>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Flores, F., Sánchez, M. y Martínez, A. (2016). Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 975-991.
- Freire S. y Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade)*, 4(2), 11-14.
- Gil, Z. (2019). Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(2), 145-178.
<https://doi.org/10.22490/25392786.3435>
- Guerrero, J., Vite, H., y Feijoo, J. (2020). Use of information and communication technology and learning and knowledge technologies in times of Covid-19 in Higher Education. Conrado, *Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 16 (77).
- Gutiérrez, M. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7).
- Guzmán, J.. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo ?. *Perfiles Educativos*, 33(4).
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lang=es.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Huerta, H.. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir. Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 140-147.
<http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919>

- Huerta, P., Gaete, H. y Pedraja, L. (2020). Dirección estratégica, sistema de información y calidad. El caso de una universidad estatal chilena. *Información tecnológica*, 31(2), 253-266.
- Iguíñiz, M. y Salazar, L. (2015). Nuevas oportunidades educativas. *Lima: Tarea*.
- João, D., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. *Ingeniería industrial*, 37(2), 178-189.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. *Mexico: ELIAC*
- León, L., Noriega, E., y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista Fides Et Ratio, Universidad Técnica de Machala, El Oro – Ecuador*, (16), 15-32.
- López, E., García, L. y Martínez, J. (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.
- López, et. al (2019). Educational models, socioformation and education. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH10* (18): 43-63. DOI: 10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- March, J. G. y Herbert, S.A. (2014). *Organization Theory*, Barcelona, Ariel. 79-85.
- Mateluna, F., González, M. y Díaz, R. (2019). Participación y Gestión del Riesgo de Desastre: Experiencia de Puertas Negras en Valparaíso, Chile. *Revista de Estudios Latinoamericanos. REDER*, 3(2), 97-108.
- Mendoza, M. (2011). Elaboración y validación del Cuestionario Autoevaluación de la gestión directiva en pro de una educación creativa. *Educatio Siglo XXI*, 29 (2), 369-388.
- MINEDU (2017). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Aportes y Comentarios. Documento de Trabajo. Lima: MINEDU 2017
- Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo*

<http://w.w.w.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/245>

- Mujica, M. y Pérez, I. (2015). Cuestionario sobre clima organizacional universitario. Cualidades psicométricas. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB*, 12 (1).
<http://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/359>
- Paula, I. y Reyes, E. (2019). Values, University Social Responsibility(USR), Education for Sustainable Development (ESD) and Organizational Communication Management. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7(1), 104-115.
<https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/4059>
- Pintag, L., & Siong - Tay, P. (2021). Analysis of the directive management model in the labor effectiveness of teachers in a fiscal institution. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>.
- Platán, J., y Flores, R. (2013). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health professionals. *Ciencia y Trabajo* 15 (48).<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>
- Puga, R. y Rojas, J. (2020). Modelo sinérgico entre planeación estratégica, valor compartido y flexibilidad curricular. *Revista Electrónica Educare*, 24 (3), 26.
<http://doi.org/10.15359/ree.24-3.19>
- Quispe, M. (2020). Pedagogical management improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://doi.org/10.33554/rlv.14.1.601>
- Riveros, E. (2014). Humanistic psychology ; its origins and meaning in the world of psychotherapy to half a century. *Ajayu Órgano de difusión científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*.12 (2), 135-186
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545458006>
- Rodríguez, et al. (2019). Organizational climate and management management of the National Institute of Dance Raymond Mauge Thoniel Guayaquil- Ecuador. *Cultura Viva Amazónica. Revista de Investigación Científica*..4 (2).Pucallpa, Perú. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i2.150>

- Rojas, E. (2019). Design of opening strategy for graphic-analytical interpretation through Desmos as preparation for the learning of differential calculus . *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19).<https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.493>
- Rubio, A. (2020). El editor de revistas académicas: institucionalidad y responsabilidad. *Historia y Espacio*, 16(54).
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 19(81).
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 19, núm. 2, pp. 1-25.
- Sánchez, H.; Reyes, L. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma. 39-47
- Santos, et al. (2019). Construcción de una Escala de Clima Organizacional para una Institución de Carácter Público. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 713-719.
<http://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.167091>
- Santos-Pastor, M., Cañadas, L. y Martínez-Muñoz, L. (2020). Limitations of service-learning in initial training in physical activity and sports. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (37), 509-517.
- Sepúlveda, L. & Valdebenito, F. (2019). Gestión directiva en establecimientos de educación medio técnico profesional: desafíos para el liderazgo. *Calidad en la educación*, (51), 192-224. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.666>
- Simbron, S. & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Soria, A., Pedraza, N., Bernal I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una organización educativa. *A. Universitaria*. Volumen 29, México 2019.

- Stringer, R. (2002). *Organizational Climate*. New Jersey. Editorial Prentice Hall, (3), 23-32.
- Tabares, J. y Miranda, S. (2015). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. En: Editorial Ave Viajera. Bogotá-Colombia. 65-73
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México, D.F.: Limusa.
- Vargas, G., García, M. y González, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 19-40.
- Vázquez, S., Liesa, M. y Bernal, J. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos de España. *Perfiles Educativos*, 48(151), 158-174.
- Weinstein, J., Muñoz, G., y Flessa, J. (2019) Liderazgo Directivo para la Calidad de la Educación: Aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Calidad en la Educación* (51)10-14
- Yáñez, T., & Rivero, R. (2020). ¿Cuán preparados están los jefes técnicos para ejercer un liderazgo efectivo? Estudio de opinión a partir del marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. *Calidad en la educación*, (52), 81-110. <https://doi.org/10.31619/caledu.n52.667>
- Zambrano, D. y Zambrano, M. (2019). Procedimiento para el uso de la tecnología educativa durante el aprendizaje de los estudiantes de la educación superior. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. 7(2), 43-56.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de Santa Anita.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de Santa Anita?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión educativa y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la participación en la gestión de la institucionalidad?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de Santa Anita.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la gestión de la institucionalidad.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la gestión de la institucionalidad y en el desarrollo de la profesionalidad.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas de Santa Anita.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en la participación en la gestión de la institucionalidad.</p> <p>Existe influencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desarrollo de la profesionalidad.</p>	Variable Independiente: Gestión Directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Planificación</p> <p>Existe un proyecto educativo a corto o largo plazo en la I.E.</p> <p>Se evidencia la participación permanente de los miembros de la I.E en el PEI.</p> <p>Dirección</p> <p>Se promueve la motivación para el cumplimiento de acciones administrativas.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Realización de seguimiento y evaluación de lo planificado.</p> <p>Existe un liderazgo participativo transformacional en la I.E</p> <p>La toma de decisiones es debidamente consensuada</p> <p>Toda acción está prevista para innovar y mejorar la calidad educativa.</p>	<p>5,6</p> <p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>7,8</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (4)</p> <p>Regular (59)</p> <p>Eficiente (51)</p>	
			Variable Independiente: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Estructura</p> <p>La I.E presenta una organización determinada en su RI.</p> <p>Estándares</p> <p>Se respetan las opiniones.</p> <p>Participan en las decisiones todos los que conforman la I.E.</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Rendimiento laboral.</p> <p>Enseñanza a distancia.</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Relaciones</p> <p>Responsabilidad en el cumplimiento de funciones.</p> <p>Inclusión a los PPF en la I.E.</p> <p>Resolución de conflictos de forma asertiva.</p> <p>Trabajo colegiado y solidario entre docentes y miembros en general.</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Buenas relaciones humanas.</p> <p>Identidad</p> <p>Recompensa al esfuerzo académico.</p> <p>Actualización de estudios de especialización.</p> <p>Cumplimiento al servicio docente.</p> <p>Identidad con la I.E.</p> <p>Compromiso con la I.E.</p> <p>Buenas relaciones humanas.</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p> <p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p> <p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p> <p>23,24</p> <p>25</p> <p>26,27</p> <p>28</p> <p>29,30</p> <p>31,32</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>Desacuerdo(2)</p> <p>Indeciso (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Malo(10)</p> <p>Regular (83)</p> <p>Bueno (21)</p>	

					Variable Dependiente: Desempeño Docente				
					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
					Preparación para la enseñanza	Características	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo(6) Medio(77) Alto (31)
						Contenidos	4,5		
					Programación curricular	5,6,7,8 9,10			
					Evaluación	11,12,13			
					Enseñanza para el aprendizaje	14			
						Relaciones interpersonales	15,16 17,18		
						Expectativas de logro	19,20		
						Ambiente de aula	21,22,23,24,25		
					Participación en la gestión de la institucionalidad	Respeto mutuo	26,27,28		
						Actitud positiva	29,30,31		
						Actividades de aprendizaje	32,33 34,35		
						Trabajo colaborativo	36,37,38,39		
					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación en gestión	40		
						Elaboración de proyectos			
						Diversidad			
						Comunidad profesional			
						Desarrollo profesional			
						Derechos humanos			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético deductivo TIPO: Explicativo NIVEL: Correlacional causal DISEÑO: No experimental- Transversal	Población Censal: Está conformada por 114 docentes	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se empleará la regresión logística, para determinar la posible incidencia entre variables y dimensiones.

Anexo 2: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente: Gestión directiva

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión directiva	Conglomerado de actividades que buscan lograr las metas de una institución que se basa en la gestión para habilitar los aspectos necesarios, administrar los recursos y brindarle un contexto adecuado. (López, López y Tobón, 2019).	Acción para medir el nivel de gestión directiva existente a través de sus dimensiones.	Planificación	La institución educativa cuenta con una misión y visión establecida.	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Se cumplen las expectativas de la visión institucional.	3,4	
				Existe un Proyecto Educativo a corto o largo plazo en la institución educativa	5,6	
			Dirección	Se evidencia la participación permanente de los miembros de la institución educativa en el Proyecto Educativo.	7,8	
				Se promueve la motivación para el cumplimiento de acciones administrativas.	9,10	
				Realización de seguimiento y evaluación de lo planificado.	11,12	
			Liderazgo	Existe un liderazgo participativo transformacional en la institución educativa.	13,14	
				La toma de decisiones es debidamente consensuada.	15,16	
				Toda acción está prevista para innovar y mejorar la calidad educativa.	17,18	

Operacionalización de la variable independiente: Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Percepciones de los individuos sobre características del contexto donde desarrollan sus trabajos ya que su desempeño dependerá de sus motivaciones. (Stringer 2002).	Acción para medir el nivel de gestión directiva a través de sus dimensiones.	Estructura	La institución educativa presenta una organización determinada en su reglamento interno.	1,2	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Se respetan las opiniones. Participan en las decisiones todos los que conforman la institución educativa.	3,4 5,6	
			Estándares	Rendimiento laboral	7,8	
				Enseñanza a distancia.	9,10	
			Responsabilidad	Desempeño laboral	11,12, 13,14	
				Responsabilidad en el cumplimiento de funciones.	15,16	
				Inclusión a los padres de familia en las actividades de la institución educativa.	17,18	
			Relaciones	Resolución de conflictos de forma asertiva.	19,20	
				Trabajo colegiado y solidario entre docentes y miembros en general.	21,22	
				Buenas relaciones humanas.	23,24	
			Reconocimiento	Recompensa al esfuerzo académico.	25	
				Actualización de estudios de especialización.	26,27	
				Cumplimiento al servicio docente.	28	
			Identidad	Identidad con la institución educativa.	29,30	
Compromiso con la institución.	31,32					
	Buenas relaciones humanas.	33,34				

Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Desempeño docente	Acciones observables que realiza una persona, éstas se pueden describir, así como evaluar y que dan cuenta de su competencia. (Ministerio de Educación, 2017).		Preparación para la enseñanza	Características	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				Contenidos	4,5		
				Programacion curricular	5,6,7,8		
				Evaluación	9,10		
			Enseñanza para el aprendizaje	Relaciones interpersonales.	11,12,13		
				Expectativas de logro.	14		
				Ambiente de aula	15,16		
				Respeto mutuo	17,18		
				Actitud positiva	19,20		
				Actividades de aprendizaje	21,22,23,24,25		
				Participación en la gestión de la institucionalidad	Trabajo colaborativo		26,27,28
					Participación en gestión		29,30,31
			Elaboración de proyectos		32,33		
			Diversidad		34,35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Comunidad profesional	36,37		
				Desarrollo profesional	38,39		
Derechos humanos	40						

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario sobre gestión directiva

Instrucciones: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que agradeceré que sea muy sincero (a) en las respuestas.

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

Nº	Dimensión 1: Planificación	N	CN	AV	CS	S
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos	1	2	3	4	5
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos	1	2	3	4	5
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional	1	2	3	4	5
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización	1	2	3	4	5
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional	1	2	3	4	5
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Dirección						
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	1	2	3	4	5
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	1	2	3	4	5
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión educativa	1	2	3	4	5
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras	1	2	3	4	5
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes	1	2	3	4	5
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Liderazgo						
13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador	1	2	3	4	5
14	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	1	2	3	4	5
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales	1	2	3	4	5
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión	1	2	3	4	5
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	1	2	3	4	5
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre clima organizacional

Instrucciones: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que agradeceré que sea muy sincero (a) en las respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TA)	En desacuerdo (D)	Indeciso (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

Nº	Dimensión 1: Estructura	TD	D	I	A	TA
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	1	2	3	4	5
3	Respeto la estructura organizativa de la institución.	1	2	3	4	5
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	1	2	3	4	5
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	1	2	3	4	5
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Estándares						
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	1	2	3	4	5
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	1	2	3	4	5
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	1	2	3	4	5
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	1	2	3	4	5
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	1	2	3	4	5
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Responsabilidad						
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	1	2	3	4	5
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	1	2	3	4	5
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	1	2	3	4	5
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	1	2	3	4	5
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	1	2	3	4	5
18	Los padres de familia asume con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Relaciones						
19	Los directivos aceptan ideas innovadoras en beneficio de la institución educativa.	1	2	3	4	5
20	Los directivos fomentas en los agentes educativos la ceración de proyectos innovadores	1	2	3	4	5
21	Los directivos logran concertar en la adecuación de la planificación curricular debido a la situación de emergencia sanitaria	1	2	3	4	5
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	1	2	3	4	5
23	Los directivos manejan de manera adecuada los conflictos que se presentan en la institución educativa	1	2	3	4	5

24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	1	2	3	4	5
Dimensión 5: Reconocimiento						
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	1	2	3	4	5
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	1	2	3	4	5
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	1	2	3	4	5
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	1	2	3	4	5
Dimensión 6: Identidad						
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	1	2	3	4	5
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	1	2	3	4	5
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	1	2	3	4	5
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	1	2	3	4	5
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	1	2	3	4	5
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	1	2	3	4	5

Cuestionario sobre desempeño docente

Estimados colegas docentes

Como graduando de doctorado en educación de la Universidad César Vallejo me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de desempeño docente en su institución educativa, por lo que necesito conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con un aspa (X). Gracias.

1:N= Nunca 2:CN= Casi nunca 3:AV= Algunas veces 4:CS= Casi siempre 5: S= Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Preparación para la enseñanza	1	2	3	4	5
1	Conoce las características individuales de los estudiantes	1	2	3	4	5
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes	1	2	3	4	5
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas	1	2	3	4	5
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas	1	2	3	4	5
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social	1	2	3	4	5
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular	1	2	3	4	5
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes	1	2	3	4	5
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes	1	2	3	4	5
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	1	2	3	4	5
	Enseñanza para el aprendizaje					
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula	1	2	3	4	5
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes	1	2	3	4	5
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	1	2	3	4	5
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes	1	2	3	4	5
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía	1	2	3	4	5
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje	1	2	3	4	5

17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión	1	2	3	4	5
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social	1	2	3	4	5
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes	1	2	3	4	5
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes	1	2	3	4	5
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes	1	2	3	4	5
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes	1	2	3	4	5
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje	1	2	3	4	5
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes	1	2	3	4	5
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje	1	2	3	4	5
	Participación en la gestión de la institucionalidad					
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa	1	2	3	4	5
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes	1	2	3	4	5
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos	1	2	3	4	5
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	1	2	3	4	5
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular	1	2	3	4	5
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua	1	2	3	4	5
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa	1	2	3	4	5
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa	1	2	3	4	5
34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje	1	2	3	4	5
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad	1	2	3	4	5
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico	1	2	3	4	5
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales	1	2	3	4	5
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes	1	2	3	4	5
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales	1	2	3	4	5
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente	1	2	3	4	5

Anexo 4: Confiabilidad-Alfa de Cronbach

Gestión directiva

Confiabilidad gestión directiva.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

32 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
9	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
11	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5	2	3	2
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	18

Clima organizacional

Confiabilidad clima organizacional.sav [ConjuntoDatos13] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5		
5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
6	4	4	4	2	4	4	3	3	1	1	2	3	5	3	2	4	4	4	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	5	3	4	5	5	4	
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	5	5	5	
14	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
15	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	3	4	5	5	
16	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
17	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	4	4	3	5	
18	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	5	2	5	5	4	4	4	5	
19	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	2	5	5	4	4	5	5	
20	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	5	5	4	4	5	5

Resumen de procesamiento de casos

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

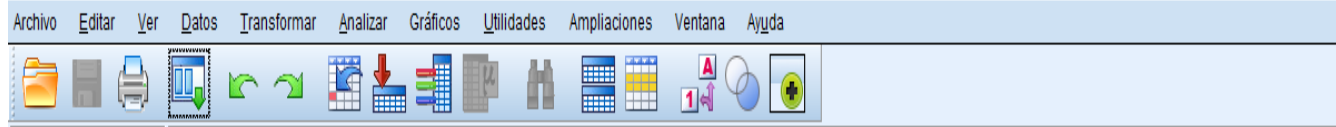
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	34

Desempeño docente

Confiabilidad desempeño docente.sav [ConjuntoDatos14] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5			
2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5		
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5			
5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5			
6	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	2	2	4	5	5	1	4	5	5		
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5	4	3	3	5	5	5	
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	4	3	4	4	4		
9	4	5	3	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5		
10	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	
12	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	
13	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	
14	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5		
15	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4		
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	5	5
20	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	3	4	5	4	4	5	5	5	

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	40

Anexo 5: Juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Planificación							
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos	✓		✓		✓		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional	✓		✓		✓		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización	✓		✓		✓		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional	✓		✓		✓		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Dirección							
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa	✓		✓		✓		
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes	✓		✓		✓		

12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Liderazgo							
13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador	✓		✓		✓	
14	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	✓		✓		✓	
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓	
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión	✓		✓		✓	
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓	
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ibarguen Cueva Francis
DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la educación - Metodología de la investigación científica

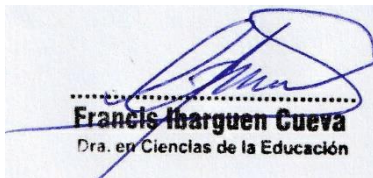
28 de diciembre del 2020

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

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

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

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



Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estructura								
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Estándares								
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Responsabilidad								
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		

14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓		✓		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Relaciones								
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓		✓		
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓		✓		
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓		✓		
Dimensión 5: Reconocimiento								
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓		✓		

28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓		✓	
Dimensión 6: Identidad							
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓		✓	
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓	
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓	
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓	
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ibarguen Cueva Francis

DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la educación - Metodología de la investigación científica

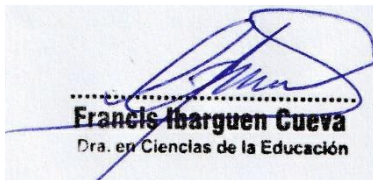
28 de diciembre del 2020

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

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

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

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Preparación para la enseñanza							
1	Conoce las características individuales de los estudiantes	✓		✓		✓		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas	✓		✓		✓		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social	✓		✓		✓		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular	✓		✓		✓		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje							
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula	✓		✓		✓		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía	✓		✓		✓		

16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓	
17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión	✓		✓		✓	
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social	✓		✓		✓	
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes	✓		✓		✓	
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes	✓		✓		✓	
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes	✓		✓		✓	
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓	
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes	✓		✓		✓	
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje	✓		✓		✓	
	Participación en la gestión de la institucionalidad						
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa	✓		✓		✓	
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes	✓		✓		✓	
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓	
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓	
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular	✓		✓		✓	
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua	✓		✓		✓	

32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa	✓		✓		✓	
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa	✓		✓		✓	
34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓	
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad	✓		✓		✓	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico	✓		✓		✓	
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales	✓		✓		✓	
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓	
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales	✓		✓		✓	
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ibarguen Cueva Francis
DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la educación - Metodología de la investigación científica


28 de diciembre del 2020

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

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

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

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



Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación								
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos.	✓		✓		✓		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional.	✓		✓		✓		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización.	✓		✓		✓		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional .	✓		✓		✓		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Dirección								
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa.	✓		✓		✓		
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras.	✓		✓		✓		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes.	✓		✓		✓		
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos.	✓		✓		✓		

	Dimensión 3: Liderazgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador.	✓		✓		✓		
14	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación.	✓		✓		✓		
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión.	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Soria Vásquez, Eugenia Magna DNI:10329578 Lima, 22 de abril del 2021

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

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

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

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

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



Eugenia M. Soria Vásquez
Dra. en Administración
de la Educación

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estructura								
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Estándares		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano.	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente.	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Responsabilidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa.	✓		✓		✓		

14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente.	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Relaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria.	✓		✓		✓		
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Reconocimiento	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada.	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa.	✓		✓		✓		

27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa.	✓		✓		✓		
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento.	✓		✓		✓		
Dimensión 6: Identidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria.	✓		✓		✓		
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Soria Vásquez, Eugenia Magna DNI:10329578

Lima, 22 de abril del 2021

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

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

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

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

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

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



Eugenia M. Soria Vásquez
Dra. en Administración
de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Preparación para la enseñanza							
1	Conoce las características individuales de los estudiantes	✓		✓		✓		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas	✓		✓		✓		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social	✓		✓		✓		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular	✓		✓		✓		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje							
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula	✓		✓		✓		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía	✓		✓		✓		
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		

17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión	✓		✓		✓		
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social	✓		✓		✓		
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes	✓		✓		✓		
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes	✓		✓		✓		
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la institucionalidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa	✓		✓		✓		
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes	✓		✓		✓		
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓		
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular	✓		✓		✓		
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua	✓		✓		✓		
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa	✓		✓		✓		
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa	✓		✓		✓		

34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad	✓		✓		✓		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales	✓		✓		✓		
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales	✓		✓		✓		
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Soria Vásquez, Eugenia Magna
Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

DNI:10329578

Lima, 22 de abril del 2021

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

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

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

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

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



Eugenia M. Soria Vásquez
Dra. en Administración
de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Planificación							
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos	✓		✓		✓		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional	✓		✓		✓		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización	✓		✓		✓		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional	✓		✓		✓		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Dirección							
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa	✓		✓		✓		
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes	✓		✓		✓		
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Liderazgo							
13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador	✓		✓		✓		
14	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	✓		✓		✓		

15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR SAENZ JOSÉ LUIS
DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. METODÓLOGO

28 de diciembre del 2020

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

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

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

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



Dr. José Luis Aguilar Saenz
 Orcid. Org/0000-0002-7338-3749
 METODÓLOGO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estructura								
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Estándares								
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Responsabilidad								
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓		✓		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Relaciones								
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓		✓		

23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓		✓	
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Reconocimiento							
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓		✓	
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓		✓	
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓		✓	
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓		✓	
Dimensión 6: Identidad							
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓		✓	
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓	
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓	
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓	
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR SAENZ JOSÉ LUIS

DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. METODÓLOGO

28 de diciembre del 2020

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

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

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

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



Dr. José Luis Aguilar Saenz
Orcid. Org/0000-0002-7338-3749
METODÓLOGO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Preparación para la enseñanza								
1	Conoce las características individuales de los estudiantes	✓		✓		✓		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas	✓		✓		✓		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social	✓		✓		✓		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular	✓		✓		✓		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
Enseñanza para el aprendizaje								
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula	✓		✓		✓		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía	✓		✓		✓		
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión	✓		✓		✓		
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social	✓		✓		✓		

19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes	✓		✓		✓	
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes	✓		✓		✓	
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes	✓		✓		✓	
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes	✓		✓		✓	
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓	
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes	✓		✓		✓	
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje	✓		✓		✓	
Participación en la gestión de la institucionalidad							
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa	✓		✓		✓	
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes	✓		✓		✓	
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓	
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓	
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular	✓		✓		✓	
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua	✓		✓		✓	
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa	✓		✓		✓	
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa	✓		✓		✓	
34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓	
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad	✓		✓		✓	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico	✓		✓		✓	

37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales	✓		✓		✓	
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓	
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales	✓		✓		✓	
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR SAENZ JOSÉ LUIS
DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. METODÓLOGO


28 de diciembre del 2020

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

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

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

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



Dr. José Luis Aguilar Saenz
 Orcid. Org/0000-0002-7338-3749
 METODÓLOGO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos.	X		X		X		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos.	X		X		X		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional.	X		X		X		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización.	X		X		X		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional.	X		X		X		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico.	X		X		X		
Dimensión 2: Dirección		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa.	X		X		X		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa.	X		X		X		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa.	X		X		X		
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras.	X		X		X		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes.	X		X		X		
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos.	X		X		X		
Dimensión 3: Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador.	X		X		X	
	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación.	X		X		X	
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	X		X		X	
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión.	X		X		X	
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	X		X		X	
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Genoveva Monteza de Torres**

DNI: **10082413**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

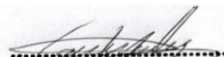
Lima, 22 de abril del 2021

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

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

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

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



GENOVEVA MONTEZA DE TORRES
Dra. en Educación
DNI: 10082413

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estructura								
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	X		X		X		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional.	X		X		X		
3	Respeto la estructura organizacional.	X		X		X		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa.	X		X		X		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa.	X		X		X		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa.	X		X		X		
Dimensión 2: Estándares		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa.	X		X		X		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	X		X		X		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota.	X		X		X		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano.	X		X		X		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente.	X		X		X		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa .	X		X		X		
Dimensión 3: Responsabilidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa.	X		X		X		
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente.	X		X		X		

15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa.	X		X		X		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa.	X		X		X		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa.	X		X		X		
	Dimensión 4: Relaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	X		X		X		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	X		X		X		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	X		X		X		
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	X		X		X		
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	X		X		X		
	Dimensión 5: Reconocimiento	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	X		X		X		
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	X		X		X		
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	X		X		X		
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	X		X		X		

	Dimensión 6: Identidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional.	X		X		X		
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa .	X		X		X		
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota.	X		X		X		
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria.	X		X		X		
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo.	X		X		X		
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí existe suficiencia**


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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Genoveva Monteza de Torres**

DNI: **10082413**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

Lima, 22 de abril del 2021



GENOVEVA MONTEZA DE TORRES
Dra. en Educación
DNI: 10082413

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

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Preparación para la enseñanza							
1	Conoce las características individuales de los estudiantes.	X		X		X		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas.	X		X		X		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas.	X		X		X		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social.	X		X		X		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular.	X		X		X		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes.	X		X		X		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula.	X		X		X		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes.	X		X		X		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes.	X		X		X		
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes.	X		X		X		
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía.	X		X		X		
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje.	X		X		X		

17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión.	X		X		X		
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social.	X		X		X		
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes.	X		X		X		
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes.	X		X		X		
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes.	X		X		X		
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.	X		X		X		
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes.	X		X		X		
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje.	X		X		X		
	Participación en la gestión de la institucionalidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa.	X		X		X		
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes.	X		X		X		
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular.	X		X		X		
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua.	X		X		X		
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa.	X		X		X		

34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad.	X		X		X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico.	X		X		X		
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales.	X		X		X		
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes.	X		X		X		
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales.	X		X		X		
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí existe suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Genoveva Monteza de Torres**

DNI: **10082413**

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

Lima, 22 de abril del 2021



GENOVEVA MONTEZA DE TORRES
Dra. en Educación
DNI: 10082413

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

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación								
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos	✓		✓		✓		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional	✓		✓		✓		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización	✓		✓		✓		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional	✓		✓		✓		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Dirección								
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa	✓		✓		✓		
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes	✓		✓		✓		
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liderazgo								

13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador	✓		✓		✓		
14	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	✓		✓		✓		
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

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

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

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

28 de diciembre de 2020



Isabel Menacho Vargas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Estándares							
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Responsabilidad							
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		

14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓		✓	
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓		✓	
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓	
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓	
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Relaciones							
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓	
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓	
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓		✓	
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓		✓	
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Reconocimiento							
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓		✓	
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓		✓	

27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓		✓	
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓		✓	
Dimensión 6: Identidad							
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓		✓	
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓	
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓	
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓	
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Administración de la educación

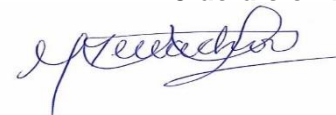
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de diciembre de 2020



Isabel Menacho Vargas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Preparación para la enseñanza								
1	Conoce las características individuales de los estudiantes	✓		✓		✓		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas	✓		✓		✓		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social	✓		✓		✓		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular	✓		✓		✓		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
Enseñanza para el aprendizaje								
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula	✓		✓		✓		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes	✓		✓		✓		
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía	✓		✓		✓		
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		

17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión	✓		✓		✓		
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social	✓		✓		✓		
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes	✓		✓		✓		
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes	✓		✓		✓		
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la institucionalidad							
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa	✓		✓		✓		
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes	✓		✓		✓		
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓		
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular	✓		✓		✓		
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua	✓		✓		✓		
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa	✓		✓		✓		

33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa	✓		✓		✓		
34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad	✓		✓		✓		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente							
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales	✓		✓		✓		
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales	✓		✓		✓		
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Isabel Menacho Vargas

Especialidad del validador: Dra. Administración de la educación

DNI: 09968395

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

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

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

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

28 de diciembre de 2020



Isabel Menacho Vargas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación								
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos	✓		✓		✓		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional	✓		✓		✓		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización	✓		✓		✓		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional	✓		✓		✓		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Dirección								
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa	✓		✓		✓		
10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes	✓		✓		✓		
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liderazgo								
13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador	✓		✓		✓		

	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	✓		✓		✓	
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓	
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión	✓		✓		✓	
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓	
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

05 de enero del 2021

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

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

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Estructura								
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Estándares								
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Responsabilidad								
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		

14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓		✓	
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓		✓	
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓	
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓	
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Relaciones							
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓	
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓	
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓		✓	
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓		✓	
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓		✓	
Dimensión 5: Reconocimiento							
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓		✓	
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓		✓	
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓		✓	

28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓		✓	
Dimensión 6: Identidad							
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓		✓	
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓	
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓	
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓	
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade.* DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad./ MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

05 de enero del 2021

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

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

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



Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Preparación para la enseñanza							
1	Conoce las características individuales de los estudiantes	✓		✓		✓		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas	✓		✓		✓		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social	✓		✓		✓		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular	✓		✓		✓		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje							
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula	✓		✓		✓		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	✓		✓		✓		
14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes	✓		✓		✓		

15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía	✓		✓		✓		
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión	✓		✓		✓		
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social	✓		✓		✓		
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes	✓		✓		✓		
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes	✓		✓		✓		
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes	✓		✓		✓		
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje	✓		✓		✓		
Participación en la gestión de la institucionalidad								
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa	✓		✓		✓		
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes	✓		✓		✓		
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos	✓		✓		✓		
29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		

30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular	✓		✓		✓		
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua	✓		✓		✓		
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa	✓		✓		✓		
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa	✓		✓		✓		
34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad	✓		✓		✓		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales	✓		✓		✓		
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales	✓		✓		✓		
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. *Ada Mercedes Mejía Andrade*. DNI: 25765770

Especialidad del validador: *Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad. / MG. De Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.*

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

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

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

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

05 de enero del 2021



Ada Mercedes Mejía Andrade
 Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión directiva

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Planificación							
1	El directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos.	✓		✓		✓		
2	El directivo planifica metas y actividades para el logro de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
3	El directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión organizacional.	✓		✓		✓		
4	El directivo planifica con los docentes la misión y la visión de la organización.	✓		✓		✓		
5	El directivo planifica capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional.	✓		✓		✓		
6	El directivo planifica actividades orientadas al desarrollo del proyecto pedagógico.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Dirección							
7	El directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	El directivo comunica a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva la participación de los docentes en la gestión de la gestión educativa.	✓		✓		✓		

10	El directivo motiva a los docentes para que practiquen una capacitación permanente sobre la utilización de estrategias innovadoras.	✓		✓		✓		
11	El directivo supervisa constantemente las labores realizadas por los docentes.	✓		✓		✓		
12	El directivo asume la responsabilidad con entereza sobre la supervisión realizada acorde con los objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liderazgo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	El directivo utiliza un estilo democrático y transformador.	✓		✓		✓		
14	El directivo respeta la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación.	✓		✓		✓		
15	El directivo permite la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
16	El directivo delega funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
18	El directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. VIOLETA MARIBEL ONCEBAY PISCONTE**

DNI: **09695113**

Especialidad del validador: **DOCTORA EN EDUCACIÓN – METODOLOGA**

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

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

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

Lima, 23 de abril del 2021



Violeta Maribel Oncebay Piscante
DOCTORA EN EDUCACION
C.M. 1009695113

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Estándares							
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano.	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente.	✓		✓		✓		

12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Responsabilidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente.	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Relaciones	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria.	✓		✓		✓		
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos.	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Reconocimiento	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada.	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa.	✓		✓		✓		
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento.	✓		✓		✓		
Dimensión 6: Identidad		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional.	✓		✓		✓		
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓		
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓		
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓		
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓		

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

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



Violeta Maribel Oncebay Pisconte
DOCTORA EN EDUCACIÓN
C.M. 1009695113

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. VIOLETA MARIBEL ONCEBAY PISCONTE**

DNI: **09695113**

Especialidad del validador: **DOCTORA EN EDUCACIÓN – METODOLOGA**

Lima, 23 de abril del 2021

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

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

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Preparación para la enseñanza							
1	Conoce las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Conoce las características psicológicas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestra conocimiento de los contenidos de las áreas.	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimiento de la teoría y práctica pedagógica de las áreas.	✓		✓		✓		
5	Elabora su programación curricular teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes y su entorno natural y social.	✓		✓		✓		
6	Selecciona contenido de acuerdo al diseño curricular.	✓		✓		✓		
7	Diseña procesos pedagógicos acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Selecciona material didáctico de apoyo en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Utiliza instrumentos de evaluación que permita la evaluación de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
10	Elabora sesiones de aprendizaje de acuerdo a su área.	✓		✓		✓		
	Enseñanza para el aprendizaje							
11	Fomenta las relaciones interpersonales entre los estudiantes dentro y fuera de aula.	✓		✓		✓		
12	Genera el respeto mutuo y de cooperación entre los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Maneja conflicto dialogando con los estudiantes	✓		✓		✓		

14	Comunica las altas expectativas para el logro del aprendizaje a los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Genera ambientes saludables donde se exprese con espontaneidad y autonomía.	✓		✓		✓		
16	Organiza un ambiente de aula cómodo y adecuado para las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Fomenta la igualdad y respeto de las personas teniendo en cuenta raza, color o religión.	✓		✓		✓		
18	Genera un ambiente de respeto de las normas de convivencia social.	✓		✓		✓		
19	Ejecuta los procesos pedagógicos teniendo en cuenta el nivel de impacto e interés de los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Fomenta una actitud positiva y crítica en los estudiantes.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla contenidos de manera actualizada y flexible con los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias desarrollando el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.	✓		✓		✓		
23	Utiliza material didáctico y técnicas durante las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
24	Utiliza técnicas para la evaluación diferenciada de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el logro del aprendizaje.	✓		✓		✓		
	Participación en la gestión de la institucionalidad	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
26	Coordina con sus colegas de manera colaborativa.	✓		✓		✓		
27	Organiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta la opinión de otros docentes.	✓		✓		✓		
28	Promueve el trabajo colaborativo de los padres de familia con el aprendizaje de sus hijos.	✓		✓		✓		

29	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
30	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Curricular.	✓		✓		✓		
31	Participa activamente en la gestión del plan de Mejora Continua.	✓		✓		✓		
32	Elabora proyectos de investigación de mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
33	Elabora proyectos de innovación para mejorar la calidad de servicio de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
34	Reconoce la diversidad cultural insertando su práctica en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		

35	Realiza su función docente compartiendo con los padres de familia y comunidad.	✓		✓		✓		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
36	Participa activamente en su comunidad profesional compartiendo su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
37	Genera acciones de política educativa local, regional y nacionales en comunidades profesionales.	✓		✓		✓		
38	Participa en actividades de desarrollo profesional relacionadas a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
39	Desarrolla su función docente teniendo en cuenta principios éticos y morales.	✓		✓		✓		
40	Toma decisiones teniendo en cuenta el respeto de los derechos humanos, del niño y adolescente.	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. VIOLETA MARIBEL ONCEBAY PISCONTE**

DNI: **09695113**

Especialidad del validador: **DOCTORA EN EDUCACIÓN – METODOLOGA**

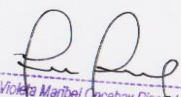
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 23 de abril del 2021


Violeta Maribel Orosbay Pineda
DOCTORA EN EDUCACION
C.M. 1009695113

Anexo 6: Base de datos

Gestión directiva

N°	Gestión directiva																	
	Planificación						Dirección						Liderazgo					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
9	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
11	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5	2	3	2
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	5	2	2
22	2	4	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1	2	5	2	1	1	1
23	1	2	3	1	1	2	2	4	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1
24	2	1	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
25	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	5	2	5	4
26	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	5	2	4	5	3	4	4
27	5	4	3	2	5	5	4	5	5	2	5	4	5	2	4	4	4	5
28	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5
29	4	5	5	3	1	3	5	2	5	3	5	5	3	2	5	4	4	4
30	1	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3
31	2	1	1	1	1	5	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	3	2	2	1	1	4	2
33	1	2	2	1	1	4	3	5	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3
34	2	2	2	2	2	5	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1
35	2	1	5	1	1	2	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	1
36	2	1	1	1	3	4	5	2	3	4	1	2	1	5	4	2	3	4
37	2	2	5	5	2	5	4	1	1	1	4	1	2	1	4	4	1	5
38	1	2	5	1	2	5	5	3	3	4	4	1	2	2	4	3	1	2
39	1	1	3	5	4	2	1	3	3	2	3	2	4	3	4	5	4	2
40	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4
41	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	2
42	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3
43	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1
44	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	1	1
45	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3
46	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3
48	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4

51	4	5	2	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	2	5	5
52	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	5	3	5	1	5	1
53	4	2	2	4	2	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	5	2
54	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	2
55	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	4	1
56	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	4	2
57	2	2	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	2	2
58	2	2	2	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	3
59	5	2	2	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	2	2
60	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2
61	5	5	3	5	2	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	3	5	2
62	5	3	3	2	3	1	1	4	1	5	2	2	4	2	3	4	4	4
63	4	2	1	2	5	4	2	1	4	2	1	1	1	5	2	2	3	2
64	1	4	3	4	2	2	5	3	4	2	4	2	4	4	4	1	3	5
65	4	4	4	1	2	3	1	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	5
66	4	1	1	5	3	1	1	1	2	4	2	1	4	5	1	4	5	1
67	3	3	3	5	2	5	4	1	1	2	2	1	1	2	4	2	3	2
68	2	3	3	3	3	5	5	2	5	2	4	3	5	2	2	4	4	2
69	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	3	4
70	5	3	1	5	3	2	5	2	2	4	5	1	4	5	2	2	2	5
71	2	5	1	2	4	5	3	5	2	1	1	1	2	3	4	3	1	1
72	1	1	5	3	5	2	5	2	1	1	2	4	4	5	1	4	5	1
73	3	5	4	3	2	2	4	2	5	2	1	5	1	1	1	3	2	4
74	3	1	2	4	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	1	2	4
75	4	5	1	4	1	4	1	5	4	2	4	4	2	3	2	4	4	1
76	1	3	5	3	5	5	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1
77	1	4	4	2	1	2	5	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	5
78	1	4	4	4	5	1	5	2	4	3	2	2	5	1	4	4	3	2
79	2	2	3	2	5	5	1	4	1	4	2	1	2	2	1	1	3	3
80	2	4	1	2	3	3	1	5	1	2	1	3	5	3	1	1	2	1
81	1	2	3	4	3	1	1	5	4	2	1	5	2	2	3	4	4	3
82	5	3	5	4	1	5	4	4	2	4	3	4	4	2	1	4	3	3
83	3	5	3	4	4	1	3	3	4	2	1	1	5	2	5	5	3	5
84	1	4	3	1	4	4	5	3	3	3	3	5	1	2	5	1	1	4
85	1	3	2	4	2	2	3	2	1	5	3	5	4	1	3	2	1	2
86	1	4	1	4	3	5	3	1	4	1	5	5	2	3	3	1	1	5
87	3	1	4	1	1	3	5	3	4	3	3	5	1	1	4	4	1	1
88	1	3	5	1	1	3	4	1	2	5	2	1	5	3	1	3	4	4
89	4	3	3	2	5	3	2	5	1	5	5	4	1	4	4	5	5	4
90	2	5	1	4	2	5	2	4	1	2	5	3	4	4	1	4	5	3
91	2	5	4	2	1	1	4	5	1	2	1	2	2	2	4	5	2	4
92	2	5	4	2	1	3	5	2	4	3	5	1	1	1	5	4	1	4
93	3	1	4	2	2	5	2	5	1	1	4	4	5	5	1	3	1	2
94	5	1	5	2	2	3	5	1	1	3	2	2	4	5	2	4	2	1
95	2	2	5	1	1	4	1	5	3	1	2	5	3	5	5	5	2	1
96	1	5	2	1	1	2	1	5	3	2	1	1	3	2	2	3	4	3
97	2	1	2	4	5	1	3	5	4	1	1	3	2	2	1	3	3	3
98	4	1	3	2	5	5	1	1	1	5	3	3	5	3	3	3	3	1
99	2	3	1	3	5	3	5	3	5	4	2	1	2	5	3	4	3	5
100	3	2	5	5	5	4	2	3	3	5	2	2	2	3	1	4	1	5
101	4	2	1	4	3	5	1	5	1	4	1	2	3	3	2	2	2	4
102	2	5	5	2	4	5	2	1	2	3	5	1	5	2	2	3	5	5
103	4	5	1	1	3	4	5	4	2	2	3	4	2	4	4	3	1	3
104	1	3	4	2	4	2	5	1	4	4	3	2	5	4	4	4	5	1
105	5	2	3	4	2	4	5	3	3	4	2	2	3	4	2	4	1	2
106	1	3	4	4	2	1	1	1	5	5	2	4	4	5	3	2	4	4
107	5	1	4	2	4	2	1	5	2	5	1	5	4	5	5	4	2	1
108	2	4	4	4	3	3	4	1	3	5	3	5	4	2	2	1	5	5
109	4	3	1	5	4	4	3	2	5	4	4	2	4	4	1	2	3	5
110	5	4	5	4	3	4	3	2	2	5	5	5	3	3	1	5	3	3
111	2	5	3	4	3	1	4	2	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3
112	1	2	5	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4	1	1	1	4	3
113	3	1	3	5	1	1	3	1	5	1	3	1	1	3	2	3	3	3
114	4	5	5	5	3	1	5	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	2

Clima organizacional

Clima organizacional																																														
N	Estructura						Estándares						Responsabilidad						Relaciones						Reconocimiento				Identidad																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34												
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4					
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5				
5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5				
6	4	4	4	2	4	4	3	3	1	1	2	3	5	3	2	4	4	4	2	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4				
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5			
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
14	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
15	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5		
16	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5			
17	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5		
18	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
19	4	4	5	5	4	4	2	2	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	5	4	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
21	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	3	5	3	1	1	3	5	3	1	1	3	5	3	1	1	1	1	
22	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	2	5	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1		
23	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3		
24	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
25	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	
26	4	2	4	4	2	5	3	2	4	1	1	1	1	5	2	2	1	1	3	5	5	3	4	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	3	1	3	3	
27	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	4	5	3	1	1	3	4	1	3	2	4	5	1	2	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2		
28	3	2	5	3	4	1	3	3	4	1	2	1	5	2	3	1	3	5	3	5	5	5	3	3	2	1	4	2	5	2	4	4	2	5	2	4	4	4	4	2	5	4	2	5		
29	2	5	2	5	1	3	3	5	3	4	1	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	1	2	2	4	4	1	5	2	5	3	4	1	5	2	5	3	4	4	1	2	4	1	2		
30	4	2	3	5	2	4	3	3	5	4	4	5	1	2	2	5	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
31	5	2	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	1	1	4	3	1	2	1	5	4	1	5		
32	5	3	1	5	3	4	3	4	1	5	4	1	2	3	1	4	3	1	4	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	5	4	1	5		
33	2	5	1	3	2	3	3	4	3	1	1	3	2	4	5	5	4	5	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1		
34	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	1	5	5	4	5	1	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	1	3	5	4	5		
35	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	5	2	3	2	5	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1			
36	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2		
37	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	1	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
38	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3		
39	2	2	1	2	1	3	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	4	2	5	4	3	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
40	1	5	2	4	2	5	4	2	3	5	3	4	3	2	4	2	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	4	3	1	2	2	1	4	2	4	5	4	5	5	2	1	4	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	2	5	1	3	5	1	3	5	4	5	4	
42	2	3	5	3	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	
43	2	4	2	5	5	3	4	3	3	1	3	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	5	2	3	5	1	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
44	5	1	4	4	2	5	4	4	4	1	1	4	1	1	3																															

51	3	2	3	1	3	3	5	5	1	5	3	3	2	5	2	4	5	5	4	5	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2				
52	2	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	2	3	4	5	1	2	1	2	2	1	1	4	5	2	3	1			
53	5	5	2	1	3	2	5	5	1	2	1	3	3	5	4	3	4	5	2	4	5	1	4	5	1	3	4	3	5	4	4	4			
54	4	3	5	5	1	3	5	4	2	5	2	2	1	4	3	3	5	4	4	2	5	5	3	2	3	4	2	5	3	4	5	4			
55	1	5	4	3	2	4	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	3	3	4	2	5	1	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4			
56	3	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2	1	5	2	3	4	3	3	4	4	3	2	5	5	3	3	5	4	3	5	4	2			
57	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	4	1	1	3	2	2	2	5	1	3		
58	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	4	3	1	3	1	5		
59	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	3		
60	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1		
61	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	
62	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	
63	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	
64	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	
65	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	
66	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	
67	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	5	2		
68	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	5	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3		
69	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	5
70	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	
71	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	
72	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	1	4	5	5	4	2	5	4
73	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	
74	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	
75	4	5	5	4	5	4	5	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	5	1	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	
76	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	4	5	1	1	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2	2	
77	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	4	2	5	4	3	4	1	3	5	2	2	1	1	4	5	2	3	1	
78	3	3	3	3	5	4	2	2	2	3	5	2	3	2	3	3	4	3	2	4	5	3	4	1	3	4	5	1	3	4	3	5	4	4	4
79	2	3	4	4	5	3	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	2	
80	2	2	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	1	1	2	5	3	5	2	5	1	2	1	2	3	4	3	1	4	2	1	1	2	4	
81	3	5	2	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	2	5	1	2	5	4	3	5	2	3	3	3	
82	4	2	4	4	2	5	3	2	4	1	4	4	4	5	2	2	4	4	3	5	5	3	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	
83	2	1	4	3	4	2	1	4	2	2	1	1	5	3	3	3	4	4	4	5	2	1	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	3	
84	2	1	3	4	5	3	5	4	5	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	3	5	5	1	1	3	2	3	1	2	5	3	4	5	5	2
85	5	3	2	2	3	4	1	4	1	5	1	2	3	5	2	4	5	4	3	4	1	3	2	3	5	1	2	1	2	5	4	4	4	5	
86	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	4	2	5	2	2	3	5	3	1	1	5	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	
87	4	3	1	2	2	1	4	2	4	2	2	5	5	2	4	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	1	3	
88	2	3	5	3	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	1	4	4	5	1	4	3	2	2	
89	3	2	3	1	3	3	5	5	1	5	3	3	2	2	4	2	2	4	5	2	3	5	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	
90	2	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	2	3	4	5	1	2	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4	2	4	
91	4	2	3	2	1	3	2	2	1	4	3	3	1	1	4	5	3	2	1	2	1	2	3	4	1	4	5	3	1	5	5	2	1	3	
92	2	4	2	5	5	3	4	3	3	1	3	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	5	4	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	3	
93	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	4	5	3	1	1	3	4	1	3	3	4	4	3	2	3	5	1	2	4	1	1	
94	5	5	2	1	3	2	5	5	1	2	1	3	3	5	4	3	4	5	2	4	5	1	5	3	1	4	5	5	4	4	1	5	3	1	
95	4	2	3	4	3	4	1	1	5	2	4	4	4	1	1	5	2	4	3	4	3	5	4	5	5	2	4	5	3	3	3	5	2	2	
96	5	1	4	4	2	5	4	4	1	1	4	1	1	3	2	3	2	1	4	1	1	5	5	4	5	1	4	1	3	1	3	5	2	5	
97	3	2	5	3	4	1	3	3	4	1	2	1	5	2	3	1	3	5	3	5	5	2	2	5	4	5	1	5	1	2	2	5	2	2	
98	3	3	5	4	1	1	1	2	4	3	3	3	3	5	5	2	4	2	4	4	5	5	5	3	3	2	1	4	2	5	2	4	2	5	
99	2	5	2	5	1	3	3	5	3	4	1	2	2	1	4	3	3	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	2	4	4
100	4	3	5	5	1	3	5	4	2	5	2	5	2	1	4	3	3	5	1	4	2	5	4	4	3	3	2	3	3	2	5	4	3	3	
101	4	2	3	5	2	4	3	3	5	4	4	5	1	2	2	5	3	5	1	2	3	5	4	5	1	5	1	2	1	2	5	4	2	1	
102	1	5	4	3	2	4	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	3	3	4	2	5	1	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	2	
103	5	2	5	4	5	4	3	3	3	1	4	1	2	1	4	2	4	4	3	4	1	5	1	2	4	3	4	2	1	5	3	3	5	2	5
104	5	4	2	5	1	2	1	1	2	3	1	1	5	3	1	3	5	2	5	1	3	5	2	2	4	4	1	5	2	5	3	4	1	2	2
105	2	4	2	1	5	2	1	3	5	3	1	5	2	1	1	3	5	5	1	1	1	4	5	3	2	3	1	1	3	4	5	5	1	5	
106	3	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2	1	5	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	2
107	3	5	4	2	4	1	4	4	5	2	5	1	5	1	5	3	2	4	5	3	5	4	5	2	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	1
108	5	3	1	5	3	4	3	4	1	5	4	1	3																						

51	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	3	2	2	5	5	5	2	2	5	5	
52	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	4	4	2	4	4	2	3	4	3	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	5	5	5	5	3	5	5	
53	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	1	2	4	2	1	2	4	2	2	3	2	2	5	5	3	2	3	5	5		
54	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	5	5	3	2	3	5	5		
55	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	5	5	2	3	5	5		
56	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	5	5	5	2	3	5	5		
57	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	5	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	3	2	2	5	5	3	3	2	2		
58	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	3	2	2	5	5	5	2	5	5	5		
59	4	2	2	2	5	4	5	1	1	5	3	4	3	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	5	5	3	3	3	5	5	
60	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	2	2	5	3	3	2	5	3	2	2	2	5	5	3	2	3	5	5	
61	5	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	5	5	2	2	5	5	4	2	3	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	3	2	2	5	5	5	5	2	2	2	
62	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	3	4	4	5	5	3	2	3	5	5	
63	5	5	5	4	4	5	5	2	3	1	4	3	4	3	2	5	4	1	3	5	3	2	2	4	3	2	2	2	1	5	3	3	1	5	5	3	3	3	1	3	
64	5	5	4	3	5	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	3	1	5	5	3	4	3	4	4	
65	4	1	1	4	3	2	4	2	3	3	2	3	5	1	1	5	3	1	2	2	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3
66	1	4	4	1	5	2	2	4	5	2	3	1	4	1	3	1	5	3	4	1	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	
67	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	2	3	2	5	5	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	1	4	3	5	1	4	4	4	3	2	2	2
68	2	4	1	4	1	4	4	5	4	4	2	3	3	5	2	3	1	2	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	1	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	
70	2	3	4	4	2	5	4	5	5	5	2	1	1	2	5	1	5	4	3	2	4	1	4	3	4	4	5	2	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	
71	1	3	5	1	2	1	2	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	1	3	1	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	
72	1	2	4	5	5	5	5	2	1	3	4	4	2	2	1	4	3	4	5	3	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1	4	2	2	2	1	5	1	4	1	5	5
73	2	1	5	2	1	4	5	5	1	1	5	1	5	2	5	5	3	3	5	2	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	5	5
74	5	5	2	2	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	2	2	3	4	3	5	1	2	4	3	3	2	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	5	2	3	1	4	3	2	5	3	5	5	4	3	1	3	2	1	1	4	2	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5	2	1	1	4	4	4	5	3	4	4
76	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	5	3	2	1	5	5	2	4	2	2	2	
77	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	1	1	4
78	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	1	5	3	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5	3	2	2	4	5	4	5	1	5	1	5	1
79	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5	3	1	1	4	4	5	1	3	5	2	
80	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4	2	3	3	5	1	3	2	4	2	1
81	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	1	
82	5	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3	1	1	4	4	5	5	3	4	4	5	5	
83	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	4	2	4	2	1	5	5	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
84	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	1	5	5	4	2	3	2	2	2	2	1	4	4	5	2	3	3	5	
85	2	4	3	1	5	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	1	1	5	5	2	1	1	2	5	2	2	2	2	2	4	4	4	3	5	3	1	1	
86	3	4	1	1	3	2	5	4	2	3	3	1	1	5	2	1	5	1	4	5	3	3	2	4	5	2	1	4	5	1	3	3	3	4	4	5	5	4	1	1	
87	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
88	1	1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	2	5	1	1	1	1	1	4	4	2	2	5	2	1	1	5	2	1	5	3	1	1	4	5	4	5	5	2	2	
89	4	2	1	5	4	4	4	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	3	4	4	2	5	4	5	4	2	5	5	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	
90	3	1	4	1	2	1	4	4	3	1	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	5	3	1	3	1	5	4	2	2	2	3	1	1	5	5	5	3	1	2	2	
91	5	3	4	2	5	5	3	5	3	3	3	1	5	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	5	5	
92	5	1	3	3	2	5	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	4	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	4	1	1	4	4	5	2	3	3	3	
93	4	1	2	3	2	5	3	5	2	5	2	3	4	3	5	2	2	4	2	3	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	5	1	1	4	5	5	2	2	3	2	
94	2	5	3	2	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	5	2	3	4	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	3	1	1	5	5	5	2	2	3	5	
95	3	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	3	4	3	2	5	3	3	2	1	4	4	4	2	3	4	4	
96	4	4	4	1	2	2	1	5	1	4	3	4	5	2	5	2	1	4	5	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	5	5	5	3	2	2	2
97	1	5	1	5	4	2	3	5	3	4	3	5	3	1	4	2	2	2	1	3	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5	3	1	2	4	5	5	3	2	2	5	
98	1	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	1	5	3	4	4	5	5	2	5	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	5	1	1	5	5	5	2	2	2	5	
99	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	5	1	1	5	5	5	3	4				

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar voluntariamente en esta Investigación titulada "Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita". He sido informado (a) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención.



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia”

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 123 “LOS
ÁRBOLES”**

NOCHETO – SANTA ANITA

CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 123 “Los Árboles” de la jurisdicción de Santa Anita UGEL N° 06, hace constar que:

La Srta. Jesús Petronila Vera Rojas, identificada con DNI N° 09069922, Doctoranda de la Universidad César Vallejo, desarrolló la investigación “**Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita**”, habiendo aplicado tres Instrumentos desde el 3 al 14 de mayo del presente, desempeñándose con puntualidad, responsabilidad y eficiencia, contribuyendo de esta manera a solucionar problemas de la Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Santa Anita, 14 de mayo del 2021.

Carlos Camarena Cruz
Director



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 1137 “José Antonio Encinas” de la jurisdicción de Santa Anita – UGEL N° 06

HACE CONSTAR:

La Srta. Jesús Petronila Vera Rojas, identificada con D.N.I. N° 09069922. Doctoranda de la Universidad César Vallejo, desarrolló la investigación “**Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita**”, habiendo aplicado tres instrumentos desde el 3 de mayo al 24 de junio del pte., desempeñándose con puntualidad, responsabilidad y eficiencia, contribuyendo de esta manera a solucionar problemas de la Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Santa Anita, 24 de junio del 2021



.....
Marisol Y Anas Huamani
DIRECTORA
DE 1137 "JOSE ANTONIO ENCINAS"

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1210 “SAN MARCOS”
UGEL 06 – SANTA ANITA

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa N° 1210 “San Marcos” de la Jurisdicción de Santa Anita - UGEL N° 06

HACE CONSTAR:

La Srta. Jesús Petronila Vera Rojas, identificada con DNI N° 09069922 , Doctoranda de la Universidad César Vallejo, desarrolló la investigación **“Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita”** habiendo aplicado tres Instrumentos desde el 4 al 18 de mayo del año en curso, desempeñándose con puntualidad, responsabilidad y eficiencia, contribuyendo de esta manera a solucionar problemas de la Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Santa Anita, 18 de mayo del 2021.



.....
Lic. SALOME VELEZ QUISPE
DIRECTORA
I.E. 1210 “SAN MARCOS”



Institución Educativa
"Victor Raúl Haya de la Torre"

Institución Educativa "Victor Raúl Haya de la Torre" INEI



Ministerio de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local 06

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa "Victor Raúl Haya de la Torre" INEI 46 de la jurisdicción de Santa Anita UGEL N° 06, hace constar que:

La Srta. Jesús Petronila Vera Rojas , identificada con DNI N°09069922 , Doctoranda de la Universidad César Vallejo, desarrolló la investigación "Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita, habiendo aplicado tres Instrumentos desde el 5 de mayo al 18 de junio del año en curso, desempeñándose con puntualidad, responsabilidad y eficiencia, contribuyendo de esta manera a solucionar problemas de la Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Santa Anita , 18 de junio del 2021.

Ministerio de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local 06
Lc. Eider Mariaca Peña
DIRECTOR



I.E. N° 1256 ALFONSO UGARTE
SANTA ANITA – UGEL 06



CONSTANCIA

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N°1256 Alfonso Ugarte de la jurisdicción de Santa Anita - UGEL N° 06, hace constar que:

La Srta. Jesús Petronila Vera Rojas identificada con DNI N° 09069922, Doctoranda de la Universidad César Vallejo, desarrolló la investigación **“Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita”** habiendo aplicado tres Instrumentos desde el 7 al 4 de junio del pte., desempeñándose con puntualidad, responsabilidad y eficiencia, contribuyendo de esta manera a solucionar problemas de la Institución Educativa.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Lima, 4 de junio del 2021.

Mz. Ñ Lote 1 – Coop. Viñas San Francisco – Santa Anita