



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desempeño directivo y la práctica docente en el Nivel Primaria
de las Instituciones Educativas de la REI 15, El Agustino – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Becerra Rojas, Wilson Helmer (ORCID: 0000-0002-8393-1489)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar este logro a mi familia por su apoyo constante, por alentarme y fortalecerme cada día demostrándome su cariño y comprensión. A mis padres a quienes los llevo siempre en mi corazón, sé que donde estén comparten con orgullo y alegría mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios por bendecirme y fortalecerme con su amor.

Agradecer sinceramente a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de seguir creciendo como profesional, a mi asesora de tesis la Dra. Noemi Teresa Julca Vera, por su paciencia, esfuerzo y dedicación que han sido fundamentales para lograr la culminación de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización de variables	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	Validación por juicio de expertos	15
Tabla 2	Confiabilidad de las variables	16
Tabla 3	Niveles de la variable desempeño directivo	17
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de desempeño directivo	18
Tabla 5	Niveles la variable práctica docente.	19
Tabla 6	Tabla cruzada desempeño directivo y práctica docente	20
Tabla 7	Tabla cruzada desempeño directivo y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	20
Tabla 8	Tabla cruzada desempeño directivo y la orientación pedagógica para la mejora de los aprendizajes	21
Tabla 9	Prueba de Normalidad	21
Tabla 10	Rho de Spearman – Hipótesis general	22
Tabla 11	Rho de Spearman – Hipótesis específica 1	23
Tabla 12	Rho de Spearman – Hipótesis específica 2	23

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable desempeño directivo	17
Figura 2	Niveles de las dimensiones de desempeño directivo	18
Figura 3	Niveles de la variable práctica docente	19

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre desempeño directivo y práctica docente; teniendo como fundamento teórico básico el Marco de buen desempeño directivo y el Marco del buen desempeño docentes que son documentos de gestión publicados por el MINEDU (2014), para su construcción de estos documentos consideró los aportes de Bolívar, A. (2010). La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico; de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 docentes del Nivel Primario de la REI 15 – UGEL 05 - Agustino, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta que consta de dos cuestionarios de escala tipo Likert, cuya fiabilidad fue demostrada mediante Alfa de Cronbach con valores del coeficiente de 0,974; para la variable desempeño directivo y 0,963 para la variable práctica docente. Para determinar la correlación entre las dos variables y comprobar la hipótesis general se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrando resultados que permiten afirmar que, la variable desempeño directivo se relacionada de manera directa con la variable práctica docente, con un valor $\rho=0,562$, el cual refleja una relación media; y un valor $p=0,000$; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: desempeño directivo, práctica docente, gestión

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between managerial performance and teaching practice; Having as a basic theoretical foundation the Framework for good managerial performance and the Framework for good teacher performance, which are management documents published by MINEDU (2014), for the construction of these documents, it considered the contributions of Bolívar, A. (2010). The methodology used was a quantitative approach, basic type; non-experimental, correlational cross-sectional design. The study sample consisted of 60 teachers of the Primary Level of REI 15 - UGEL 05 - Agustino, to whom the survey technique was applied, which consists of two Likert-type scale questionnaires, whose reliability was demonstrated by Cronbach's Alpha with coefficient values of 0.974; for the managerial performance variable and 0.963 for the teaching practice variable. To determine the correlation between the two variables and to verify the general hypothesis, Spearman's Rho correlation coefficient was used, finding results that allow us to affirm that the managerial performance variable is directly related to the teaching practice variable, with a rho value = 0.562, which reflects an average relationship; and a p-value = 0.000; therefore, the null hypothesis was rejected.

Key word: managerial performance, teaching practice, management.

I. INTRODUCCIÓN

Los que estamos involucrados cotidianamente en la labor educativa podemos identificar a una realidad compleja, cada integrante de la comunidad educativa tiene su propia particularidad, y el producto de su actuación entre ellos no se puede predecir, no obstante, un directivo debe conducir estas actuaciones de tal manera que se obtenga como resultado una experiencia formativa para los estudiantes que están bajo su responsabilidad (MINEDU, 2016)

Es condición fundamental que el directivo tenga un perfil que influya integralmente en la comunidad educativa promoviendo su participación democrática, flexible y dinámica; y como consecuencia se tendrán condiciones adecuadas para un mejor logro de los aprendizajes.

Es parte del desempeño del directivo planificar y ejecutar procesos de gestión que permitan lograr los objetivos de la Institución Educativa.

La propuesta pedagógica del directivo y otras decisiones de su gestión generan condiciones para fortalecer el proceso de la enseñanza - aprendizaje. (Antonio y Herrera, 2019)

En el Perú el Ministerio de Educación, durante los últimos años, viene realizando programas de formación continua a directivos y a docentes, enfocadas al desarrollo de didácticas curriculares, y la mejora efectiva y sostenida de las prácticas profesionales, basándose en las seis competencias del Marco de Buen Desempeño Directivo y nueve competencias del Marco de Buen Desempeño Docente, sin embargo, en estudios realizados sobre la metodología utilizada por los docentes en su labor en el aula, se concluye que si bien recibieron capacitaciones relacionada a su desempeño, aún están lejos de los estándares de un servicio educativo de calidad.

Nuestro país ha crecido en algunos aspectos, sin embargo, es un tema pendiente la educación. En los años 2017 y 2018 el Foro Económico Mundial emitió un informe referente a la calidad educativa de 137 países, el Perú se ubica en el puesto 127, situación que se refleja en la última evaluación latinoamericana estandarizada PISA 2018, en la que Perú se ubica en penúltimo lugar (OCDE, 2017) En la prueba estandarizada Muestral 2019, a nivel nacional, nuestros

estudiantes del 2° Grado de educación básica regular no obtuvieron los resultados esperados y en la REI 15, los estudiantes de 2° Grado de Primaria tuvieron un crecimiento leve. En lo que se refiere al desempeño directivo; en la REI 15 en el año 2018 el MED realizó una evaluación a los directivos, con el fin de ratificarlos en el cargo, en la que el 20% fue desaprobado, lo cual evidencia la necesidad de una mejora en su desempeño.

Según el informe McKinsey, (2010) y un estudio regional comparativo respecto a los factores asociados al logro académico realizado por UNESCO Y LLECE (2014), precisan que existen factores relacionados con el desempeño directivo y práctica docente que afectan directamente el logro de aprendizaje de los estudiantes en América Latina. En el mencionado estudio se determinó que en el Perú estos factores son: asistencia puntualidad del docente, tener materiales educativos en el aula, prácticas docentes para el desarrollo del aprendizaje, contar con recursos tecnológicos en el aula, programas de formación docente, clima escolar, hábitos de lectura del estudiante y violencia en el entorno de la escuela.

Una de las variables que tiene una influencia directa en el rendimiento académico de los estudiantes es la práctica docente, además de las candidaciones de la familia, el contexto social y las características individuales del propio estudiante que determinan, en gran parte, el fracaso o éxito escolar.

En adelante se consignará las siglas: D.D. para desempeño directivo, P.D. para práctica docente, G.C.M.A. para gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y O.P.P.M.A. para orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. De igual modo I.E. para institución educativa.

De esta realidad se desprenden las siguientes interrogantes, ¿Cuál es la relación entre el D.D. y la P.D. en el Nivel Primaria en las Instituciones Educativas de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021?

Del mismo modo se planteó los problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la G.C.M.A. y la P.D. en el Nivel Primaria en las I.E. de la REI 15 – UGEL 05 – El Agustino – 2021? y ¿Cuál es la relación entre la O.P.P.M.A. y la P.D. en el Nivel Primaria en las I.E. de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021?

Esta investigación considera como justificación dos aspectos fundamentales: teóricos porque permitirá conocer los enfoques y teorías respecto a la variable de la investigación; y prácticos, porque servirá para mejorar las variables de estudio, lo que contribuirá a tomar las mejores decisiones para optimizar el D.D. y la P.D. La justificación metodológica, es que responde a un enfoque cuantitativo que consistió en aplicar técnicas e instrumentos de recolección de datos válidos, para ser analizados con ayuda de un software de estadística, con el fin de comprobar las hipótesis.

En objetivo general de la presente investigación es: determinar la relación que existe entre el D.D. y la P.D. en el Nivel Primaria en las I.E. de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021 las I.E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021

En cuanto a los objetivos específicos son; determinar la relación que existe entre G.C.M.A. y P.D. en las I. E de la REI 15 – UGEL 05 – El Agustino – 2021 y determinar la relación que existe entre la O.P.P.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I.E. de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021.

La hipótesis general planteada en esta investigación fue: existe relación significativa entre el D.D. y la P.D. en el Nivel Primaria en las I.E. de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021, en cuanto a las hipótesis específicas son las siguientes: existe una relación significativa entre G.C.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I.E. de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021, existe una relación significativa entre la O.P.P.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I. E. de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, López y López (2019) realizaron una investigación referente al desempeño de los directivos de las escuelas públicas que destacaron en los resultados de una prueba estandarizada. La investigación es de enfoque de naturaleza descriptiva, de diseño no experimental, por lo que se realizaron encuestas a 27 docentes de 13 escuelas estatales categorizadas para la investigación, en tres tipos: las escuelas de tipo A obtuvieron un rendimiento alto, las escuelas tipo B obtuvieron un rendimiento medio y las escuelas tipo C un rendimiento bajo. Como resultado de las encuestas luego de procesarlas en una matriz de doble entrada se obtuvo los siguientes hallazgos: los docentes de los tres tipos de escuelas estatales, manifiestan que sus directivos practican una comunicación asertiva, directa y clara en 86%, 100% y 88% respectivamente, los cuales son porcentajes altos. Referente al involucramiento en la construcción del PEI, en las escuelas tipo A el 93%, en el tipo b el 80% y en el tipo c el 63% expresan que los directivos rinden cuentas de manera periódica a las comisiones o comunidad educativa sobre aspectos técnico- pedagógicos, administrativos o de otra índole, el 91% de los docentes de las escuelas tipo A y 100% en las escuelas tipo B y C. De las escuelas tipo A y B un 100% manifiestan que tienen acceso a programas de capacitación de formación continua y las de tipo C un 88%.

Vargas (2017) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la P.D. Este estudio es de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, utilizó cuestionarios con 36 preguntas de 4 escalas dirigidas a 6 directivos; y cuestionarios con 29 preguntas de 4 escalas dirigidos a 88 docentes. Los instrumentos empleados tienen un alto nivel de confiabilidad y validez (0,93) y (1,00), es decir son precisos. Algunos de los hallazgos muestran que el 88,9% de docentes diseñan la programación curricular frecuentemente y el 11,1 % lo hace siempre; que el 11% de docentes hacen uso de la didáctica algunas veces y el 89% frecuentemente; que 8% de directivos capacitan a los docentes en procesos pedagógicos, 47,7 algunas veces, 43,2% con frecuencia y 1, 1 siempre. Luego se revisó la correlación entre liderazgo pedagógico de los directivos y la P.D. se ha encontrado una correlación inversa ($r = -,710$), que significa que a medida que aumenta el liderazgo pedagógico directivo, disminuye la calidad de la P.D.

Medina (2019) realizó una tesis de enfoque cuantitativo que tuvo como propósito determinar si hay incidencia del clima organizacional en la P.D. Para este estudio participaron cincuenta (50) personas que pertenecen a la población de docente, se utilizó un cuestionario de 90 preguntas, los mismos que miden las dimensiones de clima organizacional; y cuatro (4) cuestionarios que contemplan las dimensiones de la variable P.D. Los resultados de este estudio respecto a la variable 2 es de 91,7/100 que cualitativamente corresponde al nivel medio, situación que permite a la I.E cumplir con los requerimientos mínimos para brindar una mejor enseñanza. Del mismo modo el resultado del análisis de la correlación es de 0,304, lo cual establece que hay una incidencia positiva muy baja del clima organizacional en la P.D.

Por otra parte, Valles et al. (2017) realizaron una investigación relacionada al impacto del D.D. en la mejora del proceso educativo en las escuelas primarias. El objetivo principal de este trabajo es analizar el D.D. como herramienta para fortalecer el servicio educativo de las escuelas primarias. Esta investigación fue de alcance descriptiva, de tipo no experimental-transversal. La población muestral estuvo compuesta por 26 directores y 119 docentes. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario tipo Likert y para procesarla se utilizó herramientas de estadística llamadas Baremo, los resultados de la prueba de confiabilidad de las variables fueron $r = 0.87$ y de $r = 0.89$, lo cual indica que los instrumentos fueron confiables. Sus resultados de mayor incidencia de la aplicación de este instrumento son los siguientes: El 50 % de docentes encuestados consideraron que la gestión administrativa del director es medianamente adecuada y el 52 % que la gestión pedagógica del director es inadecuada.

En los antecedentes nacionales, Silva (2019) realizó un estudio que tuvo como propósito conocer la relación del D.D. y la gestión pedagógica de los docentes. Su metodología se basó en el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, alcance correlacional y corte transversal. La población muestral consistió 90 docentes ya que fue no probabilística, siendo la población la misma muestra. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados que encontraron fueron que el 52,2% de docentes manifiestan que el desempeño directivo es bueno y el 38,9% que la gestión

pedagógica de los docentes es regular. Su conclusión más relevante fue que existe una correlación significativa entre el D.D. y la gestión pedagógica de los docentes, con un valor de 0,786.

Del mismo modo, Flores y Huarcaya (2018) realizaron una tesis con la intención de establecer la relación del D.D. y la gestión educativa, desde el punto de vista de los docentes. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo y nivel correlacional; se aplicó a una población de 76 docentes mediante un muestreo no probabilístico. Como resultado del procesamiento de los datos se obtuvo que el 11.8% de docentes consideran al D.D. en un nivel deficiente; el 59.2% en un nivel regular y el 28.9% en un nivel bueno. A sí mismo, se encontró una correlación significativa entre variables, con un valor de coeficiente de 0.687.

Flores (2018), realizó una investigación para comprobar la relación entre D.D. y desempeño docente, respecto a la metodología utilizada, fue descriptiva de nivel correlacional. Este estudio tuvo una muestra conformada por 80 docentes en la que se utilizó cuestionarios tipo Likert. Como resultados de mayor incidencia en estas encuestas se obtuvo que el 70 % de docentes considera al D.D. como regular y 50% de docentes considera que el D.D. también es regular. Respecto al desempeño directivo en la dimensión O.P.P.M.A. , los resultados de la encuesta más relevantes son que el 57,5 % de docentes los considera como regular. Como conclusión se indica que hay correlación moderada entre D.D. y desempeño docente, $Rho = 0.553$.

Vegas (2017) realizó tesis referente gestión escolar y la P.D. Para esta tarea utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra poblacional lo conformó 108 profesores del nivel primario como método para el recojo de información se utilizó las encuestas y como instrumentos los cuestionarios, luego de recurrir a la estadística se determinó, respecto a la gestión escolar, que el 51,9% de docentes encuestados mencionan que está en un nivel poco adecuado, 42,6% que está en un nivel adecuado y 5,6% que está un nivel no adecuado. En relación a la P.D., 49,1 % de docentes mencionan que demuestran un nivel regular, 35,2% un nivel bueno y 15,7 un nivel malo, respecto al análisis de correlación entre gestión escolar y la P.D. se determinó que es significativa entre estas variables, con un valor de 0,798.

En las políticas orientadas al desarrollo profesional docente mencionadas en el Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM. (2016 -2021), considera al Marco del Buen Desempeño Directivo como un factor clave y fundamental para la reforma de la institución educativa, teniendo como resultado inmediato en este ámbito, contar con directivos formados, organizados y seleccionados a través de un riguroso proceso. El Marco de Buen Desempeño del Directivo de esta manera, se transforma en una herramienta fundamental para el desarrollo del directivo (MINEDU, 2016)

Bases teóricas de la variable 1: Desempeño directivo

Según el MINEDU (2014), D.D. es el ejercicio del cargo directivo en una I.E, desarrollando competencias necesarias para optimizar la gestión escolar y transformar la escuela.

UNESCO (2011) menciona que un D.D. óptimo se logra realizando una gestión escolar que responda a una organización sistémica que logre involucrar a todos los actores educativos. Del mismo modo refiere que hay distintos planteamientos respecto a las dimensiones de la gestión educativa, pero considera la más sintética y pertinente a la propuesta que lo agrupa en 4 dimensiones: la administrativa, la institucional, la pedagógica, y la comunitaria.

MINEDUC (2017) definió los estándares necesarios para el D.D., en los cuales describe acciones imprescindibles para optimizar la labor del directivo y mejorar la calidad del del servicio educativo y el aprendizaje de los estudiantes, para ese fin hace referencia a 4 dimensiones: la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar.

Rodríguez (2011) menciona que la gestión escolar tiene 2 tipos de liderazgo, diferenciados según su función: uno que comprende a la dimensión administrativa de las I.E. y otro a la dimensión curricular y pedagógica.

En el D.D. el liderazgo administrativo consiste en la labor que realiza un directivo en el ámbito operativo en una I.E, se refiere a la planificar, coordinar, organizar, dirigir y evaluar las actividades que se realizan en una I. E. Un buen D.D. en esta competencia permite mejorar las tareas administrativas y permite conseguir los objetivos y metas institucionales (Castillo, 2005).

Sin embargo, el liderazgo pedagógico en un aspecto muy fundamental en el D.D. ya que está orientado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la mejora de los aprendizajes de los educandos (Bolívar 2010)

El marco de buen D.D. define dominios o dimensiones que comprenden el ámbito del desempeño directivo indispensables para conducir el proceso de transformación de la I.E. Los dominios tienen una relación dinámica y son parte de las actividades del directivo. (MINEDU, 2014)

Los dominios o dimensiones en mención son: G.C.M.A y O.P.M.A

La G.C.M.A. Se refiere cuando el director pone en ejercicio al conjunto de competencias para organizar e implementar una serie de acciones para lograr cambios importantes en la escuela, promoviendo la participación de la comunidad educativa en el marco de una convivencia democrática.

La O.P.P.M.A. Son las acciones del director para fomentar el desarrollo de la profesionalidad docente priorizando la reflexión conjunta, el monitoreo y acompañamiento sistemático, con el fin de lograr la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

Actualmente es imprescindible incorporar componentes participativos con el fin de optimizar la enseñanza y promover prácticas pedagógicas eficientes en la I.E., solamente así se logrará contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes,

Freire y Miranda (2014), en su estudio respecto el rol del directivo, manifiesta que en sistemas educativos en los cuales los directores ocupan gran parte de su tiempo a actividades que no tienen relación directa con la mejora de la enseñanza en sus I.E, tienen sus probabilidades limitadas en influir en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Bolívar (2010) puntualizó que esta variable también incluye metas de aprendizaje medibles que deben ser consensuadas y comunicadas de manera clara y oportuna a la comunidad educativa y de esta manera promover el involucramiento de los actores educativos.

Los directores más eficaces están impulsados por un compromiso personal de ver a cada estudiante aprendiendo con éxito y trabajando para alcanzar su potencial. Su ambición para la escuela es cultivar los talentos de cada alumno y proporcionar a todos los estudiantes los conocimientos, las habilidades, destrezas y valores que necesitarán para un aprendizaje continuo, más allá de la escuela. (Australian Council for Educational Research , 2018)

Bases teóricas de la variable 2: Práctica docente

Práctica docente es el actuar del docente, es decir sus desempeños profesionales que determinan la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

El Marco de Buen Desempeño Docente define los dominios o dimensiones que describen una buena P.D. y que son exigibles a todo docente de educación básica del país (MINEDU, 2014). Estos dominios o dimensiones son 4:

La preparación para la enseñanza, se refiere a conocer integralmente a los estudiantes; realizar una planificación colegiada pertinente y contextualizada seleccionado estrategias, enfoques pedagógicos y recursos adecuados; evaluar los procesos con el fin de reajustarlos, si se considera necesario.

El desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, consiste en crear un clima de aula idóneo para el aprendizaje de los estudiantes basado en la participación democrática, el respeto a la diversidad y realizar un proceso de enseñanza considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.

Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad, se refiere a integrar a los padres de familia y las instituciones aliadas la gestión del directivo

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se refiere a la P.D. y el desempeño de su rol en la I.E. demostrando ética profesional, respeto a las demás personas y practicando los valores fundamentales.

Para entender mejor al tema de la P.D. es necesario analizar algunas fundamentaciones teóricas en torno a esta variable. Crispín (1998) menciona que el papel que desempeña el docente, desde el punto de vista de la sociedad y las instituciones educativas, ha cambiado; antes se esperaba que el docente transmita conocimientos a los estudiantes; hoy en día se espera que utilice estrategias para

promover el pensamiento crítico reflexivo, que aprendan a resolver problemas y a desarrollar su creatividad.

Según Díaz y Díaz (2007), la P.D. es la labor que realiza el maestro en aula con el fin producir aprendizaje. No obstante, se debe precisar que P.D. es un concepto más amplio que funciones del docente.

Para Fierro et al. (1999), la P.D. es una práctica social, intencional y objetiva donde están involucrados en el proceso las percepciones y las acciones de los integrantes de la comunidad educativa, así como los aspectos administrativos, normativos y político-administrativos comprendidos en el Proyecto Educativo Institucional y que definen las funciones del docente. Define la P.D. en 6 dimensiones: dimensión personal, referida al aspecto humano; dimensión institucional, porque la P.D. se desarrolla en una organización y es una tarea colectiva; dimensión interpersonal, sustenta en las relaciones entre personas; dimensión social, menciona que el trabajo del docente se desarrolla en un contexto político, económico, cultural, geográfico; dimensión pedagógica, se refiere a rol del docente con fin de que los estudiantes construyan su propio aprendizaje; dimensión valoral, enfocada al aspecto axiológico del docente.

Díaz y Díaz (2007) considera que la P.D. es la labor que desempeña el docente en el aula de clase, desarrollando los procesos de enseñanza para generar aprendizaje. Diferencia P.D. y funciones del profesor, ya que éste es un concepto más amplio, del igual modo considera como aspectos de la P.D. al clima de aula, la relación con los estudiantes, la organización de la enseñanza, involucrar a las familias, la atención a la diversidad; y aspectos referentes a las acciones realizadas por el docente en el aula como: programación didáctica, metodología y evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes.

Así mismo Zabalza (1990) se refiere a P.D. como el conjunto de acciones que el docente efectúa en el aula, pero sin limitarse solamente a este espacio, sino también a la planificación y evaluación curricular.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

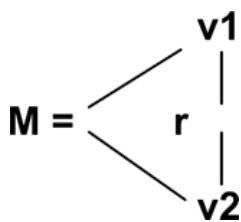
Es una investigación tipo básica. Muntané (2010) refiere que las investigaciones de estas características también son llamadas investigaciones puras, teóricas o dogmáticas; se caracterizan porque nacen en un marco teórico y permanece en él; tiene como propósito ampliar los conocimientos científicos, pero sin confrontarlos con ningún aspecto práctico.

Es de diseño no experimental debido a que se observó el comportamiento del docente a fin de establecer y determinar la relación entre las variables de estudio. Para esta tarea se realizó encuestas utilizando cuestionarios digitales.

Hernández y Mendoza (2018) precisaron que el diseño de investigación no experimental es aquel que se realiza sin manipulaciones ni variaciones en las variables.

Teniendo como referencia a Carrasco (2007), esta investigación es de diseño transversal o transaccional porque se recolectan datos en un solo momento y de tipo correlacional, porque se busca determinar cómo se relacionan las variables de estudio.

El esquema del diseño es el siguiente:



En donde:

M: Docentes de la REI 15

V1: Medición de D.D.

V2: Medición de la P.D.

R: Coeficiente de relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización de variables

Respecto a las variables, Bavaresco (1996) menciona que son las diferentes cualidades, condiciones, modalidades o características o que asumen los objetos en una investigación.

Variable 1: Desempeño directivo

Según Minedu (2014), es el actuar del directivo, desarrollando competencias indispensables para llevar a cabo la reforma de la escuela con el fin de mejorar el servicio educativo y poder alcanzar resultados deseables, tanto en los aprendizajes de los estudiantes como de la propia escuela.

Definición operacional:

La percepción se mide a partir de dos dimensiones de la variable D.D. de estas se descomponen indicadores de los que se logra obtener 21 ítems.

(Ver anexo 01)

Variable 2: Práctica docente

Según Minedu (2014), es el actuar de docente en ámbito pedagógico, según sus competencias inherentes a su profesión, con el fin de planificar, desarrollar y evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Se utilizará la escala de medición nominal.

Definición operacional:

La percepción se mide a partir cuatro dimensiones de la variable P.D. y de estas se descomponen indicadores de donde se obtiene 20 ítems. (Ver anexo 01)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población de estudio:

Según Hernández *et al.* (2014) mencionan que la población es el conjunto de la totalidad o universo de los casos que tienen en común una serie de características a analizar. En el caso particular de esta investigación, la población estuvo integrada por 85 profesores de la REI 15 del Agustino.

- **Criterios de inclusión:** 60 docentes de Instituciones Educativa que están ubicadas en la zona alta del Distrito del Agustino.
- **Criterios de exclusión:** 25 docentes de Instituciones Educativas debido a que se ubican en las zonas bajas del Distrito del Agustino

Muestra

Muñoz (2015) preciso que al segmento representativo de una población o universo se le denomina muestra, se selecciona con el propósito de recopilar información sobre las variables de la investigación.

La presente investigación tuvo una muestra compuesta por 60 docentes que accedieron a ser encuestados de las instituciones educativas de la REI 15 del Agustino.

Muestreo

Para esta investigación se utilizará una técnica de muestreo no probabilística de tipo intencional. Según Otzen y Manterola (2017) en la técnica de muestreo tipo no probabilística la selección de los sujetos de estudio será en base a ciertos criterios o características que la persona o personas que realicen la investigación crean por conveniente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se utilizó como técnica en el presente estudio para recoger información de los individuos respecto a temas específicos que se les dará a conocer de manera escrita.

Según García (1993), la encuesta es una indagación realizada sobre un conjunto de sujetos que forman parte de una muestra representativa de una población, que se realiza en un ámbito de la vida cotidiana, para esta tarea se utiliza instrumentos estandarizados, con la finalidad de conseguir mediciones cuantitativas.

Para la encuesta se utilizó como instrumento un cuestionario, Carrasco (2007) manifestó que el instrumento con mayor índice de uso cuando se va a indagar en a un gran número de personas es el cuestionario, puesto que a través de las preguntas se puede obtener respuestas directas. (Ver anexo 03)

Ficha técnica del instrumento de la variable D.D.

Nombre: Cuestionario de D.D.

Autor: García (2017)

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar la calidad del D.D.

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 20 min.

Contenido: 21 ítems.

La escala e índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Niveles o rangos: regular (68 – 99) y bueno (100 -105)

Ficha técnica del instrumento de la variable P.D.

Cuestionario respecto al P.D.

Autor: Vargas (2017)

Lugar: Lima

Objetivo: Determinar la calidad de la P.D.

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: 20 min.

Contenido: 20 ítems.

La escala e índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Niveles o rangos: regular (65 - 94) y bueno (95 - 100)

Validez

Uno de los métodos para validar un instrumento, un material educativo o un aspecto concreto es el juicio de expertos, que consiste en que una serie de personas emitan un juicio de valor al respecto. (Cabero y Llorente, 2013). Es un indicador, desde el punto de vista metodológico, de la validez de un instrumento que recoge datos o información (Escobar Pérez, 2008)

Tabla 1

Validación por Juicio de Expertos

Juez Validador	Grado académico	Calificación
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Aplicable
Grimaneza Ginez Montañez	Magister	Aplicable
Augusto Riveros Torres	Doctor	Aplicable

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

En la tabla 1, se observa la valoración de los jueces validadores de los instrumentos sobre D.D. y P.D., concluyendo que son aplicables.

Confiabilidad

Según Muñoz (2015), la confiabilidad se refiere a la coherencia de la información o datos obtenidos, tiene relación directa con la técnica y, principalmente, con los instrumentos utilizados en la investigación. Un instrumento fiable garantiza resultados consistentes.

Para medir el grado de confiabilidad cada instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo de esta manera un resultado óptimo para aplicar a la muestra de estudio.

Tabla 2*Confiabilidad de las variables*

N°	Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
1	Cuestionario sobre D.D.	0,974	21
2	Cuestionarios sobre P.D.	0,963	20

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

En la tabla 2 se concluyó que, los valores del coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario sobre D.D., fue de 0, 974 y del cuestionario sobre P.D. de 0,963 por lo tanto, son aplicables.

3.5. Procedimiento

Se llevó a cabo en la REI 15 de la UGEL 05, distrito El Agustino, se presentó una solicitud al coordinador de la REI, luego de ser aceptada, se envió mediante WhatsApp el link de los instrumentos (cuestionarios virtuales) elaborados en Google Forms a los directores de las I.E de la REI y estos a su vez a los docentes. Los resultados quedan registrados en Google Drive.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial e inferencias por las características de la investigación (coeficiente de correlación de Spearman). Utilizaremos programas estadísticos como el SPSS 25 para procesar nuestros datos y para realizar las tablas de distribución de frecuencia utilizaremos Microsoft Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló cumpliendo con todo lo establecido en el marco normativo de la Universidad Cesar Vallejo, gestionado la autorización del coordinador general de la REI 15 del Agustino lugar donde se realizará la investigación y validado nuestro instrumento de recolección de datos mediante Juicio de Expertos, en tal sentido, la investigación es de autoría propia, es decir es de carácter autentico y original.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

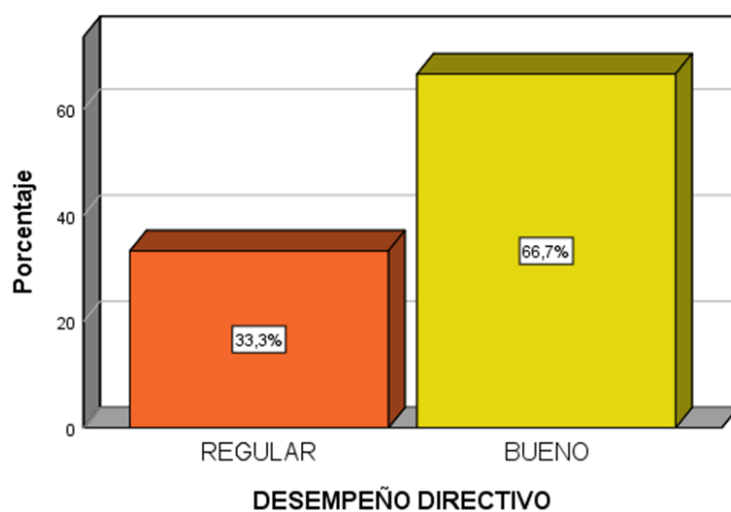
Niveles de la variable desempeño directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	20	33.3	33.3	33.3
Bueno	40	66.7	66.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

Figura 1

Niveles de la variable desempeño directivo



En los resultados de la tabla 3 y figura 1, se puede observar que con respecto a la variable D.D. los niveles son: el 33,3% de los docentes manifestó que existe un nivel regular, el 66,7% un nivel bueno.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de desempeño directivo

Niveles	G..CM.A.		O.P.P.M.A	
	fi	%	fi	%
REGULAR	32	36.7	21	35.0
BUENO	68	63.3	39	65.0

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

Figura 2

Niveles de las dimensiones de desempeño directivo



En la tabla 4 y figura 2, se observa que en los niveles de las dimensiones del D.D. en las dimensiones GCMA y O.P.P.M.A (36,7%) y (35,0%) están en nivel regular; y (63,3%) y (65,0%) en nivel bueno

Tabla 5

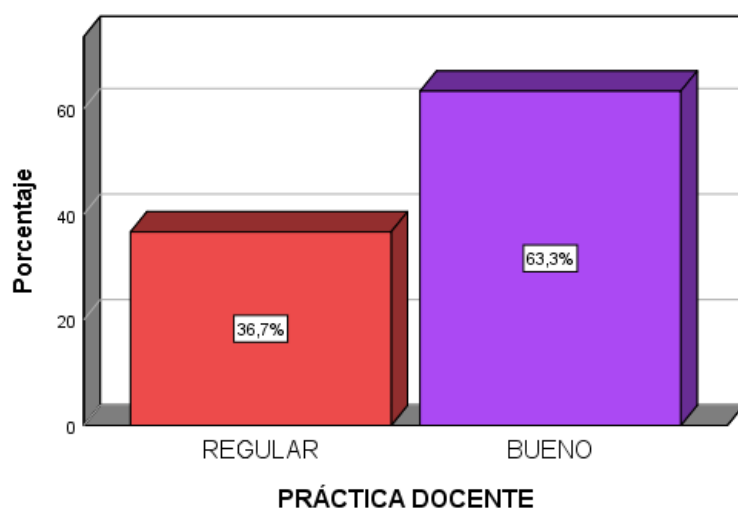
Niveles la variable práctica docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	22	36.7	36.7	36.7
BUENO	38	63.3	63.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Nota. Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

Figura 3

Niveles de la variable práctica docente



En los resultados de la tabla 5 y figura 3, se puede observar que con respecto a la práctica docente los niveles son: el 36,7% de los docentes presentó un nivel regular, el 63,3% un nivel bueno.

Tablas cruzadas

Tabla 6

Desempeño directivo y práctica docente

		P.D.		Total	
		REGULAR	BUENO		
D.D.	REGULAR	Recuento	15	5	20
		% del total	25.0%	8.3%	33.3%
	BUENO	Recuento	7	33	40
		% del total	11.7%	55.0%	66.7%
Total		Recuento	22	38	60
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

En los resultados de la tabla 6 se observa que 25,0% de los maestros manifiestan que cuando el D.D. es regular la P.D. es regular, así mismo cuando el 55.0% del D.D. es bueno la P.D. es buena

Tabla 7

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y práctica docente

		PD		Total	
		REGULAR	BUENO		
G.C.M.A.	REGULAR	Recuento	15	7	22
		% del total	25.0%	11.7%	36.7%
	BUENO	Recuento	7	31	38
		% del total	11.7%	51.7%	63.3%
Total		Recuento	22	38	60
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Nota. Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

En los resultados de la tabla 7 se observa que 25.0% de los maestros manifiestan que cuando la G.C.M.A. es regular la P.D. es regular, así mismo cuando el 51.7% de la G.C.M.A. es buena la P.D. es buena

Tabla 8

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y práctica docente

		PD		Total	
O.P.P.M.A.		REGULAR	BUENO		
O.P.P.M.A.	REGULAR	Recuento	17	4	21
		% del total	28.3%	6.7%	35.0%
	BUENO	Recuento	5	34	39
		% del total	8.3%	56.7%	65.0%
Total		Recuento	22	38	60
		% del total	36.7%	63.3%	100.0%

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

En los resultados de la tabla 8 se observa El 28.0% de los maestros manifiestan que cuando la O.P.P.M.A. es regular la P.D. es regular, así mismo cuando el 56.7% de la O.P.P.M.A. es buena la P.D. es buena.

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra proviene de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no proviene de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Tabla 9

Prueba de Normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
D.D.	0.425	60	0.000
G.C.M.A.	0.408	60	0.000
O.P.P.M.A.	0.417	60	0.000
P.D.	0.408	60	0.000

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

En la tabla 9 se observa que los valores de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto se rechaza H0, y se acepta la alterna, por consiguiente, Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Resultados inferenciales

Hipótesis general

- H0 No existe relación significativa entre el D.D. y la P.D. en el Nivel Primaria en las I. E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021
- H1 Existe una relación significativa entre el D.D. y la P.D. en el Nivel Primaria en las I. E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021

Tabla 10

Rho de Spearman - Hipótesis general

		D.D.	P.D.
Rho de Spearman	D.D.	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,562
	P.D.	N	.
		Coeficiente de correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	,562
		N	1.000

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

Los resultados encontrados en la tabla 10 permiten afirmar que, la variable D.D. se relacionada de manera directa con la variable P.D. con un valor rho=0,562, lo cual refleja una relación media, y un valor p=0,000; por lo tanto, se rechazó la H0.

Hipótesis específica 1

- H0 No existe relación significativa entre la dimensión G.C.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I. E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021
- H1 Existe relación significativa entre la dimensión G.C.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I. E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021

Tabla 11*Rho de Spearman - Hipótesis específica 1*

		PD	GCMA	
Rho de Spearman	P.D.	Coeficiente de correlación	1.000	,498
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	G.C.M.A.	Coeficiente de correlación	,498	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

Los resultados encontrados en la tabla 11 permiten afirmar que, la dimensión G.C.M.A. se relaciona de manera directa con la variable P.D. con un valor $\rho=0,498$, lo cual refleja una relación media, y un valor $p=0,000$; por lo tanto, se rechazó la H_0 .

Hipótesis específica 2

H_0 No existe relación significativa entre la dimensión O.P.P.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I. E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021

H_1 Existe relación significativa entre la dimensión O.P.P.M.A. y P.D. en el Nivel Primaria en las I. E de la REI 15 – UGEL 05– El Agustino – 2021

Tabla 12*Rho de Spearman - Hipótesis específica 2*

		P.D.	O.P.P.M.A.	
Rho de Spearman	PD	Coeficiente de correlación	1.000	,674
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	O.P.P.M.A	Coeficiente de correlación	,674	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

Nota: Elaborado por Wilson Helmer Becerra Rojas

Los resultados encontrados en la tabla 12 permiten afirmar que, la dimensión O.P.P.M.A. se relaciona de manera directa con la variable P.D. con un valor $\rho=0,674$, lo cual refleja una relación alta, y un valor $p=0,000$; por lo tanto, se rechazó la H_0

V. DISCUSIÓN

En los resultados de mayor prevalencia encontrados en el estudio de las variables muestran que el 66.7% de docentes manifiestan que el D.D. es bueno y el 63.3% que la P.D. es buena, resultado que se coincide con el estudio de López y López (2019), que en su investigación concluyó que en una I.E donde el directivo tiene un buen desempeño, la P.D. es óptima; sin embargo, se debe mencionar que los resultados de la práctica docente, es decir el aprendizaje de los estudiantes, no son los esperados debido a hay otros factores que influyen en estos resultados. Según UNESCO (2014), en su tercer estudio regional comparativo menciona que hay factores que no están relacionados con el D.D. o P.D. que influye en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, tales como: Inasistencia del estudiante, nivel socioeconómico de la familia, trabajo infantil, población inmigrante y población indígena.

De la misma forma, los resultados referidos a los niveles de la P.D. coinciden con la investigación de Vargas (2017), ya que en su investigación respecto a la P.D., sustenta que un 88,9% de docentes diseñan la programación curricular y 89% hacen uso de la didáctica, frecuentemente, lo cual es un indicador alto. Esta coincidencia se debe a que la P.D. en ambos casos, se enfoca en labor del docente en el aula, Gajardo y Ulloa (2016) mencionan que en el liderazgo pedagógico, que es un factor imprescindible de la P.D., destaca en un tipo de liderazgo escolar que tiene fines educativos tales como planificar el currículum, establecer objetivos educativos, promover el desarrollo profesional docente y evaluar a los docentes y la enseñanza, de igual modo refiere que el liderazgo pedagógico puede ser directo e indirecto, es directo cuando se focaliza en la P.D. y es indirecto cuando se focaliza en el D.D. El liderazgo pedagógico es una competencia primordial de todo profesional que lidera una I.E, ya que permite generar mejores oportunidades para el aprendizaje de los estudiantes. Según Torres (2018) el docente debe tener la capacidad de orientar sus esfuerzos al proceso de aprendizaje de sus estudiantes en el aula, considerando como base sus experiencias y movilizándolas hacia el desarrollo del pensamiento colectivo, con el fin de estar preparado para enfrentar los desafíos actuales.

Así mismo, en los hallazgos con mayor prevalencia encontrados en la variable P.D. es de 63.3% que cualitativamente determina que es buena, hay cierta diferencia con los resultados de Medina (2019), en la evaluación de la P.D. en educación básica es de 82,2 /100, que cualitativamente determina que se encuentra en un nivel medio, situación que no permite a la I.E cumplir con los estándares deseados de calidad educativa. De igual modo el resultado del estudio determina que existe un nivel correlación de 0,304, lo cual establece que hay una incidencia positiva muy baja del clima organizacional en la P.D. La diferencia entre los resultados de P.D. radica en que uno de los factores asociado a la calidad de esta variable, es decir, el clima organizacional no es el más adecuado.

Sulbarán (2012) menciona que el gran parte del personal de las I.E se encuentran mediante satisfechos con la comunicación, motivación y liderazgo que promueve los directivos; de igual modo señala que pocas veces promueven un clima organizacional den las I.E, situación que no contribuye al logro de los objetivos planteados.

Por su parte Silva (2004) menciona que las interacciones personales de calidad y la identidad institucional reflejan el clima organizacional de las I.E. y determinan en gran parte los procesos y resultados de una I.E.

Se debe precisar que el clima organizacional forma parte de la G.C.M.A. porque constituye un factor fundamental para el desarrollo eficiente de las I.E. considerando integradas por colectivos dinámicos y cambiantes, que en ocasiones se pueden ver afectadas por comportamientos contradictorios de sus miembros.

Según Méndez (2006), el clima organizacional está conformado por los procesos de interacción social implementado por los miembros de una organización, los cuales son influenciados por sus actitudes, sistema de valores, creencias y su ambiente interno, convirtiéndose en un factor clave para la gestión administrativa.

De igual modo, se encontró coincidencias en la investigación realizada por Silva (2019) quien en su estudio realizado para determinar la relación del D.D. y la gestión pedagógica de los docentes. Los principales resultados que se encontraron fueron que el 52,2% del total de docentes encuestados manifiestan que el desempeño directivo es bueno y el 38,9% que la gestión pedagógica de los docentes es regular, afirmando que existe una relación significativa entre estas dos variables, con un valor de 0,786.

Las coincidencias que se encontraron en el D.D., se deben a varios factores, tales como: la capacitación de los directivos durante los últimos años y una población de estudio semejante.

Actualmente los directores de la I.E. deben tener un perfil que influya positiva e integralmente en todos los actores educativos de la I.E, promoviendo su participación democrática, dinámica y flexible que contribuya a un clima escolar positivo que genere un ambiente laboral adecuado para la búsqueda de la mejora continua de los aprendizajes. Es responsabilidad del directivo liderar un proceso de gestión que promueva el desarrollo de proyectos curriculares que permitan cumplir las metas y objetivos educativos de la I.E. (Garbanzo y Orosco, 2010).

Considerando las evidencias, los directores eficaces deben llevar a cabo cuatro desempeños: Interacciones con las docentes orientadas a la enseñanza, generar un clima escolar productivo, promover el trabajo en comunidades de aprendizaje colaborativo y la gestión de recursos humanos y materiales; estos desempeños se basan en tres aspectos: Personal, instrucción y organización. Estos desempeños pueden fundamentar los esfuerzos en el desarrollo profesional, especialmente cuando los estándares de desempeño lo requieran (National Policy Board for Educational Administration, 2015)

En lo que se refiere a las dimensiones de D.D., considerando los resultados de mayor incidencia, el 63,3% de docentes considera que G.C.M.A. está en un nivel bueno y 65,0% afirman que O.P.P.M.A. está en el mismo nivel. Estos resultados difieren a los de Valles *et al.* (2017) que realizó una investigación relacionada al D.D. en la mejora del proceso educativo en las escuelas primarias. En los resultados de su encuesta el 50 % de docentes encuestado manifiestan

que la gestión administrativa del director es medianamente adecuada y el 52 % afirma que la gestión pedagógica del director es inadecuada; con respecto a esta problemática, cabe mencionar que durante algunas décadas el modelo de dirección escolar con mayor predominancia ubicó al director en labores administrativas y burocráticas. Entre los años 1950 y 1970, al director escolar se le exigía que administrara bien la I.E. (Álvarez 2010).

Según Day y Sammons (2016), Hay dos tipos de liderazgo para lograr un mejor desempeño directivo: El liderazgo pedagógico y el liderazgo transformacional. Si bien se ha demostrado que pedagógico es importante para promover mejores resultados académicos en los estudiantes, se concluye que las dos formas no son mutuamente excluyentes. Una combinación de estrategias puede ser más beneficiosas para asegurar el éxito escolar. Así mismo los directores, tienen un papel clave que desempeñar en el establecimiento de la dirección y la creación de una cultura escolar positiva, incluida la mentalidad escolar proactiva, y apoyar y mejorar la motivación y el compromiso del personal necesarios para fomentar, mejorar y promover el éxito de las escuelas en circunstancias difíciles.

Así mismo, hay una necesidad imperante de realizar cambios en el sistema educativo y el rol de sus actores principales, para estar a la par a los cambios sociales que se han producido en el mundo. De esta manera, la gestión escolar ha tenido que adaptarse, como respuesta a estos cambios y exigencias. Es necesario involucrar a toda la comunidad educativa en acciones orientadas a la mejora de la enseñanza, replicar buenas prácticas pedagógicas y no limitarse a tareas administrativas; solo así se logrará mejorar los aprendizajes de los estudiantes (Bolívar, 2010 y Murillo, 2008).

De igual manera, Flores y Huarcaya (2018), quien realizó una investigación para establecer la relación entre D.D. y la gestión educativa, en la que como resultado encontró que el 59.2% de docentes encuestados considera que el D.D. está en un nivel regular y el coeficiente de correlación entre la variable D.D. y sus dimensiones es G.C.M.A. y O.P.P.M.A. es significativa con un valor de menor a 0.01, estos resultados son similares a los de del presente estudio, ya que también se encontró un valor de significancia entre D.D. y sus dimensiones, G.C.M.A. y

O.P.P.M.A, menor a 0.01, . Esta similitud se debe, en gran parte, a la formación de directivos que viene realizado el MINEDU, los últimos años.

Recordemos el MINEDU (2014) considera que una gestión educativa eficiente depende de que el directivo pueda desarrollar competencias en G.C.M.A y la O.P.M.A

Los resultados de la presente la investigación permite concluir que en la dimensión O.P.P.M.A. de la variable D.D., el 65,0% de docentes afirman que está en un nivel bueno y que D.D. se relacionada de manera directa con la variable P.D. con un valor $\rho=0,562$, lo cual refleja una relación media, encontrando una conciencia con el estudio de Flores (2018), quien realizó un estudio para determinar la relación entre D.D. y desempeño docente, encontrando como resultados de mayor incidencia que el 70 % de docentes considera al D.D. como regular y respecto a la dimensión O.P.P.M.A. , los resultados de la encuesta más relevantes son que el 57,5 % de docentes los considera como regular.

La gestión y orientación pedagógica del directivo conducen hacia el mejoramiento curricular a través de la P.D.; procurando buscar la innovación y mejora del currículo, y el desarrollo profesional y personal del docente (López, 2010)

Así mismo, Silíceo (2007) menciona que la gestión pedagógica del directivo está enfocada en el logro de los aprendizajes a través del desarrollo de competencias orientadas al desarrollo integral de los estudiantes.

La investigación de Vegas (2017), referente a la gestión escolar y la P.D., los resultados de su estudio determinan que el 51,9% de docentes encuestados afirman que la gestión escolar está en un nivel poco adecuado, en relación a la P.D. el 49,1 % de docentes menciona que está en un nivel regular, en cuanto al análisis de coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estas dos variables de estudio se determinó que existe una correlación significativa de igual a 0,798. Estos resultados difieren a los del presente estudio. Se infiere que estos resultados se deben a que el D.D. no sería el óptimo, situación que influye en la P.D.

Al respecto, Medina y Gómez (2014) señala que es imprescindible construir un modelo para la formación de directivos, dotándolos con competencias técnicas

y humanas, vale decir, que tengan un desempeño eficiente en la gestión educativa y que se identifiquen con la P.D.

Según el MINEDU (2014), debido a los bajos resultados obtenidos en las diferentes evaluaciones estandarizadas realizadas a nivel nacional, en ese sentido las políticas educativas están cambiando con la finalidad de optimizar D.D. y P.D., con la finalidad de superar prácticas desfazadas como una gestión escolar rutinaria, centrada básicamente en lo administrativo y desligada del aspecto pedagógico; instrumentos de gestión poco funcionales y centrados básicamente en lo normativo; un clima institucional inadecuado y directivos permisivos a autoritarios.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que el D.D. se relacionan de manera directa, media y significativa con la P.D. en los docentes del nivel primaria de las I. E. de la REI 15, El Agustino – 2021; habiéndose obtenido una $\rho=0,562$ y un $p=0,000$.

Segunda

Se determinó que existe una relación directa, media y significativa entre el P.D. y la G.C.M.A. en los docentes del nivel primaria de las I. E. de la REI 15, El Agustino – 2021; habiéndose obtenido una $\rho=0,498$, y un $p=0,000$.

Tercera

Se estableció que existe una relación directa, alta y significativa entre el P.D. y la O.P.P.M.A. en los docentes del nivel primaria de las I. E. de la REI 15, El Agustino – 2021; habiéndose obtenido una $\rho=0,674$, y un $p=0,000$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al directivo, para mejorar su gestión, deben tomar como referencia los desempeños planteados en el marco del buen desempeño directivo, ya este documento fue elaborado en base a la problemática de la educación peruana.

Segunda: Se sugiere al directivo gestionar actividades orientadas a mejorar la práctica de los docentes, tales como: brindar oportunidades de formación continua, incentivar su participación en la elaboración de los documentos de gestión y promover el trabajo colaborativo, la investigación y la innovación.

Tercera: Se sugiere a los docentes participar en talleres, GIAS, pasantías y grupos de interaprendizaje con el fin de potenciar su P.D. y el aprendizaje de los estudiantes a su cargo y buscar un espacio para reflexionar sobre su práctica y asumir compromisos de mejora continua.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwers.
- Antonio, M. y Herrera, A. (2019). *El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 4(2), 31-46.
- Australian Council for Educational Research. (2018). *Principal Performance Improvement Tool*. Australian Council for Educational Research 2018
- Bavaresco, A. (1996). *Proceso Metodológico de la Investigación*. 3era. Edición. Maracaibo: Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia.
- Blázquez, P. (2010). *Modelo para Autoevaluar la Práctica Docente*. España: Wolterskluwer España, S.A
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Psicoperspectivas: individuo y sociedad, 9(2), 9-33.
- Carrasco, D. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Cuaderno de Investigación en la Educación, 20, 1-9.
- Catota, M. (2016). *La práctica docente y el rendimiento académico de los estudiantes del séptimo año de educación general básica, de la unidad educativa intercultural bilingüe provincia de Chimborazo, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la UTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%c3%b1oz%20Mar%c3%ada%20Alejandra.pdf>
- Cabero, J. & Llorente, M. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Perú.

- Crispín, M. L. (1998). *Vinculación de procesos evaluativos a la formación de docentes universitarios*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Anáhuac, Distrito Federal, México
- Day, C., Sammons, P (2009). *Professional Standards for Educational Leaders: NCSL*. Reston, VA: Author.
- Díaz, F. y Díaz, C. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente de los maestros de infantil y primaria*. *Ensayos*, (22), 155-201
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. En *Avances en Medición*, 6, pp. 27-36.
- Fernández, N. (2020). *Desempeño directivo y su relación con la gestión administrativa de la IE Rodrigo Chávez González Guayaquil Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50413/F%
c3%a9rnandez_ONA-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50413/F%c3%a9rnandez_ONA-SD.pdf)
- Fierro, C. Fortoul, B. y Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción*, México: Paidós.
- Flores, J. y Huarcaya, R. (2018). *Desempeño directivo y gestión educativa a partir de la percepción de los docentes de una Institución Educativa, Ica* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27631/
flores_nj.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27631/flores_nj.pdf)
- Flores, W. (2018). *Desempeño directivo y desempeño docente de la institución educativa N° 1154 "Nuestra Señora del Carmen"* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22637/Flores_
PWV.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22637/Flores_PWV.pdf)

- Freire, S. Miranda, A. (2005). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*, Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Gajardo, J., Ulloa J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.
- Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010). *Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos*. *Revista Educación*, 34(1), 15-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>
- García Ferrando, M. (1993). *La Encuesta*. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- López, I y López, M (2019). *El rol de la gestión directiva en los resultados educativos*. *Espacios*, 40 (3), xx -xx.
- López, R. (2010). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. En: <https://dialnet.unirioja.es>
- McKinsey y Company (2010) *ocho claves para pasar de un sistema educativo de bajo desempeño a uno bueno*
<https://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=es&cld=45&aid=88>
- Medina, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
- Medina, A. y Gómez, R.M. (2012). *La dirección escolar-liderazgo para intervenir en programas de atención a la diversidad y bilingüismo en un centro de*

Educación Secundaria. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile. En: https://www.redalyc.org/pdf/3333/3333297000_07.pdf

MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Directivo: Directivos construyendo escuela*.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU (2016). *Dirección escolar- Gestión de la complejidad y diversidad de la institución educativa* - Lima, Perú.

MINEDU. (2016). *Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM – Educación (2016 – 2021)*. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-estrategico-sectorial-multianual-pesem-educacion-2016-2021/

MINEDUC (2007). *Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*. (2nded.). Quito, Ecuador.

<https://educacion.gob.ec/>

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Revisiones temáticas, 33(3), 221 -227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Editorial Progreso S.A de C.V. México.

Murillo, F. (2008). *Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe*. En Rosa Blanco (Coord.) *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe* (pp. 17-47). Santiago: Orealc-Unesco; LLECE.

Murillo, F.J. (2007) *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar* (2.ª ed.) Nomos Editores S. A.

National Policy Board for Educational Administration, (2015). *Professional Standards for Educational Leaders*. Reston, VA: Author.

- OCDE (2017), *Marco de Evaluación y de Análisis de PISA para el Desarrollo: Lectura, matemáticas y ciencias*, Versión preliminar, OECD Publishing, Paris.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Int. J. Morphol. 35(1), 227-232 Páginas. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Rodríguez, M. G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. *Educación y educadores*,14(2), 253-267.
- Silíceo, C. (2007). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. Bogotá, Colombia. En: <https://dialnet.unirioja.es>
- Silva, N. (2019). *El desempeño directivo y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Ricardo Palma, UGEL N°15 de Huarochirí* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3181/TM%20CE-Ge%204463%20S1%20-%20Silva%20Caceda%20Rogelio%20Pelayo.pdf>
- Silva, O. (2004). *Gestión de la educación y el clima organizacional*. En Ansión, J. & Villacorta, Ana (Eds.). Para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades (pp. 277-296) . Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sulbarán, J. (2012). *Clima organizacional que prevalece entre los directivos y docentes de la U.E José Luis Faure Sabaut durante su gestión educativa*. Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Maestría Administración para la Educación Básica, UNERMB. Valera. (Pp. 105).
- Torres, E. (2018), *La relevancia del docente en la educación centrada en el estudiante*. Voces de la educación, 3 (5) pp.215-222.
- UNESCO & LLECE (2014). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*

https://www.researchgate.net/publication/44841035_Factores_asociados_al_logro_cognitivo_de_los_estudiantes_de_America_Latina_y_el_Caribe

UNESCO (2007). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*
UNESCO. Lima.

Valles de Rojas, M. E., Rodríguez, H. J., Del Valle Giraldoth, D., Rojas Chacín O. J. & Jiménez Reyes, D. D. (2017). *Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias*. *Panorama* 11(20), xx -xx.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6138936>

Vargas, P. (2017). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

Vegas, E. (2017). *Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17071/Vegas_PEM.pdf

World Economic Forum (2017). *The Global Competitiveness Report*.
<https://www.weforum.org/gcr>.

Zabalza, M. A. (1990). *Evaluación orientada al perfeccionamiento*. *Revista Española de Pedagogía*, 186, 295-317.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño directivo	Según Minedu (2014) es el actuar del directivo, desarrollando competencias indispensables para llevar a cabo la reforma de la escuela con el fin de mejorar el servicio educativo y poder alcanzar resultados deseables.	La variable desempeño directivo, se descompone en 2 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 21 ítems. Siendo el nivel de medición los datos en escala nominal	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Conduce la planificación institucional. Promueve y sostiene la participación democrática. Favorece las condiciones operativas. Lidera procesos de evaluación de la gestión y de rendición de cuentas. Percepción social Variables cognitivas Manifestaciones psicofisiológicas Manifestaciones afectivo-emocionales	Escala de respuestas Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Escala de medición de la variable Niveles o rangos: regular (68 – 99) y bueno (100 - 105)
Práctica docente	Según Minedu (2014) Es el actuar de docente en ámbito pedagógico, según sus competencias inherentes a su profesión, con el fin de planificar, desarrollar y evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	La variable práctica docente, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de profesionalidad e identidad docente	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. Planifica la enseñanza de forma colegiada. Crea un clima propicio para el aprendizaje. Conduce el proceso de enseñanza. Evalúa permanentemente el aprendizaje. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones. Reflexiona sobre su práctica y experiencia Institucional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.	Escala de respuestas Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Escala de medición de la variable Niveles o rangos regular (65 - 94) y bueno (95 - 100)

Anexo 02: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable N° 01 Desempeño directivo			
¿Cuál es la relación entre la Desempeño directivo y práctica docente en el nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED 15 - El Agustino – 2021?	Determinar la relación que existe entre la Desempeño directivo y práctica docente en el nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED 15 - El Agustino – 2021	Existe relación significativa entre la Desempeño directivo y práctica docente en el nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED 15 - El Agustino – 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Conduce la planificación institucional. Promueve y sostiene la participación democrática. Favorece las condiciones operativas.	1 - 14	Escala de respuestas Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Lidera procesos de evaluación de la gestión y de rendición de cuentas.		
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Problemas específicos:				Escala de medición de la variable
¿Cuál es la relación entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y práctica docente en el nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED 15 - El Agustino – 2021?	Determinar la relación que existe entre la Desempeño directivo y práctica docente en el nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED 15 - El Agustino – 2021	Existe relación significativa entre gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y práctica docente en el nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED 15 - El Agustino – 2021	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.	15 - 21	Niveles o rangos: regular (68 – 99) y bueno (100 -105)
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		Variable N° 01 Desempeño docente		
ENFOQUE: cuantitativa TIPO: Pura o básica DISEÑO: no experimental MÉTODO: Hipotético – deductivo:		POBLACIÓN: Estuvo conformada por 85 docentes de las instituciones de la RED 15 - El Agustino – Lima MUESTRA: Está conformada por 60 docentes.		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. Planifica la enseñanza de forma colegiada.	1 - 5

			Evalúa permanentemente el aprendizaje.		Escala de respuestas
TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA				
<p>Variable 1: Desempeño directivo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Año: 2021 Estructura: 21 ítems distribuidos en dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>Variable 2: Práctica docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Año: 2021 Estructura: 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesión y la identidad docente.</p>	<p>Estadística descriptiva Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p>	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>	6 - 10	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones.</p>	11-15	<p>Escala de medición de la variable</p> <p>Niveles o rangos: regular (65 - 94) y bueno (95 - 100)</p>
		Desarrollo de profesionalidad e identidad docente.	<p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia Institucional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.</p>	16 -20	

Anexo 03: Instrumentos de recojo de información

Cuestionario sobre el desempeño directivo y la práctica docente en el Nivel Primaria de las Instituciones Educativas de la REI 15, El Agustino - 2021"

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 21 preguntas sobre el desempeño directivo para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

VARIABLE N° 1: DESEMPEÑO DIRECTIVO

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		5	4	3	2	1
	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES					
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.					
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.					

11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

Cuestionario sobre desempeño directivo y la práctica docente en el Nivel Primaria de las Instituciones Educativas de la REI 15, El Agustino - 2021”

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 20 preguntas la práctica docente, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

VARIABLE Nº 2 PRÁCTICA DOCENTE

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

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		5	4	3	2	1
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTE					
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
3	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
4	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
5	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
6	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
7	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
9	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible para todos los estudiantes.					
10	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecido.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					

11	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
12	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
13	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
16	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.					
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 04: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	<i>DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		

7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		

14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X		
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y	X		X		X		

	considerando la atención de sus necesidades específicas.						
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Raúl delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias 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

23 de octubre del 2021



Dr. Raúl Delgado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	<i>DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en	X		X		X		

	beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.						
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	X		X		X	
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X	
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X	
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X	

	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X	
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X	
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X	
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	X		X		X	
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X	
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	

21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Augusto Riveros Torres

DNI: 10147666

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de octubre del 2021



Dr. Augusto Riveros Torres

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en	X		X		X		

	beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.						
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	X		X		X	
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X	
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X	
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X	
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X	

	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X	
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X	
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X	
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	X		X		X	
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X	
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	X		X		X	

21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Augusto Riveros Torres

DNI: 10147666

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias 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

23 de octubre del 2021



Dr. Augusto Riveros Torres

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		

7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		

14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X		
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y	X		X		X		

	considerando la atención de sus necesidades específicas.						
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Augusto Riveros Torres

DNI: 10147666

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de octubre del 2021



.....
MG GRIMANEZA GINEZ MONTAÑEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social orientándolo al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, orientándolo al logro de metas de aprendizaje.	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de diversas situaciones conflictivas (intrapersonal, interpersonal, grupal y organizacional) mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	X		X		X		

7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X		X		X		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplean como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		

14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X		X		X		
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional.	X		X		X		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	X		X		X		
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y	X		X		X		

	considerando la atención de sus necesidades específicas.						
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Augusto Riveros Torres

DNI: 10147666

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de octubre del 2021



.....
MG GRIMANEZA GINEZ MONTANEZ



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BECERRA ROJAS WILSON HELMER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DESEMPEÑO DIRECTIVO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REI 15, EL AGUSTINO - 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BECERRA ROJAS WILSON HELMER DNI: 09557628 ORCID 0000-0002-8393-1489	Firmado digitalmente por: WBECERRAR el 18-01- 2022 16:12:46

Código documento Trilce: INV - 0495234