



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión directiva y desempeño docente en una institución
educativa pública - Huancayo, 2022**

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

AUTOR:

Chacon Robles, William Antonio (orcid.org/0000-0002-1454-9497)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A DIOS, por guiar mi camino y ayudarme siempre a lograr mis metas en la vida.

A mi padre Daniel Chacon Mercado y mi madre Celina Robles Flores, verdaderos ejemplos de vida y fortaleza.

A mi esposa Sara, por su amor y apoyo incondicional, a mis hijas Andrea y Jazmín, por ser la razón y el motor de mi vida.

A mi hijo Andréi que desde el cielo ilumina mi camino.

AGRADECIMIENTO

A mis colegas por el apoyo incondicional para la materialización del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	09
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra, muestreo.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de los instrumentos por juicios de experto para las variables de estudio.....	31
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de la primera variable.....	32
Tabla 3. Prueba de confiabilidad de la segunda variable	32
Tabla 4. Niveles de la variable gestión directiva	34
Tabla 5. Niveles de la variable desempeño docente	34
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	35
Tabla 7. Contrastación de hipótesis general.....	36
Tabla 8. Contrastación de hipótesis específica 1	37
Tabla 9. Contrastación de hipótesis específica 2	38
Tabla 10. Contrastación de hipótesis específica 3.....	39
Tabla 11. Contrastación de hipótesis específica 4.....	40

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama: Diseño correlacional	27
--	----

Resumen

El estudio planteó por objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra fue constituida por 62 docentes. La técnica que se aplicó fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios, de los cuales se halló la validez mediante juicio de expertos para evaluar ambas variables de estudio, una confiabilidad muy alta con el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.927 para gestión directiva y un valor de 0.874 para desempeño docente. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.638$).

Palabras clave: *Gestión directiva, desempeño docente, preparación, aprendizaje, profesionalidad e identidad docente.*

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between management and teaching performance in a Public Educational Institution - Huancayo, 2022. The methodology used was a quantitative approach, descriptive-correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 62 teachers. The technique that was applied was the survey and the instruments were questionnaires, of which validity was found through expert judgment to evaluate both study variables, a very high reliability with Cronbach's Alpha, obtaining a value of 0.927 for managerial management. and a value of 0.874 for teaching performance. The results showed that there is a significant relationship between management and teaching performance in a Public Educational Institution - Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.638$).

Keywords: *Management, teaching performance, preparation, learning, professionalism and teaching identity.*

I. INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo exige al sistema educativo cambie su modelo de administración de la educación, en correspondencia con los requerimientos del contexto actual. Así que es necesario cambiar la administración tradicional de la educación, que convierte a la escuela en una institución que preserva su estructura histórica y es un área social en donde las transformaciones y modificaciones son mínimamente desarrolladas (Reyes y Farfán, 2017).

Es por ello que se necesita de maestros que puedan reflexionar sobre la importancia de su comportamiento desarrollado durante las sesiones de aprendizaje y atender las demandas educativas que requieren sus alumnos, a partir de la realidad y diversidad. La evaluación del desempeño del profesor ha sido durante mucho tiempo un tema controvertido, ya que las evaluaciones generales realizadas a nivel mundial alcanzan valores inadecuados de calidad de la educación en diferentes regiones (González-Rojas y Triana-Fierro, 2018).

Así que es necesario mencionar que en la reforma escolar se trata de transformar la manera en que se administra y gestiona una institución educativa. Las investigaciones pedagógicas demuestran que la capacidad de liderazgo del equipo directivo de una institución educativa y los profesores de aula, son considerados como los factores que afectan los resultados de aprendizaje después de las actividades pedagógicas, es decir, tienen una influencia de forma real a favor del aprendizaje que recibe el alumnado (Casas, 2019).

Un estudio de la UNESCO (2014) acerca del liderazgo escolar en América Latina y el Caribe, indica que la mayoría de los directores carecen de voluntad para liderar y motivar a los profesores, así como de habilidades organizacionales. Por lo tanto, desarrollar las habilidades de liderazgo es imperativo para una transformación cultural exitosa y esto se puede ver en las escuelas, la organización administrativa del director, la falta de capacidad de liderazgo pedagógico, la falta de condiciones que no permiten desarrollar y presentar un ambiente el cual sea adecuado para el desarrollo de los docentes. Asimismo, la gestión tiene lugar independientemente del aprendizaje de los alumnos, dado que se considera que la función de liderazgo

en educación se debe sumar la gestión y la capacidad de crear un buen ambiente institucional, pues ayudará a los docentes a lograr e implementar una gestión efectiva, democrática e inclusiva y centrarse en la parte del éxito académico.

En el Perú, el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) indica que el director encargado de la institución debe tener conocimientos pedagógicos, para que pueda gestionar con eficacia y eficiencia, contribuyendo a potenciar las fortalezas de cada participante que se encuentra dentro de la institución, promoviendo un modelo de gestión escolar centrado en el aprendizaje, iniciando del liderazgo pedagógico sobre el grupo directivo, la cual proporciona a los docentes condiciones propicias a favor de lograr aprendizajes fundamentales.”

De igual forma, Camarero (2015) señala que él director es un modelo de líder transaccional, transformacional y de conversión, que adopta diferentes estilos de gestión. En este sentido, la buena gestión administrativa y la actividad pedagógica es muy importante para lograr los objetivos estratégicos del PEI, basados en los compromisos de gestión escolar, lo cual implica innovar y cambiar la forma en que se dirige y gestiona una institución educativa.

Por otro lado, en la institución educativa de Huancayo, se realizó el análisis de la problemática que afecta en el aspecto directivo juntamente con el desempeño docente, evidenciando una serie de situaciones como: la falta de indicadores adecuados en la gestión y administración directiva y en la labor docente. El director y los coordinadores pedagógicos responsables de la gestión directiva y pedagógica elaboran las programaciones anuales en marzo, como una acción de cumplimiento formal para efectos de cumplimiento de carácter normativo y administrativo, considerando actividades que no son ejecutadas conforme pase el periodo escolar

Sus actividades pedagógicas son realizadas sin tener en cuenta un enfoque sistemático en la cual ayude a desarrollar una evaluación de una manera permanente cada resultado, cuyo objetivo es de decidir de manera adecuada, para

dar solución a inconvenientes o conflictos, los cuales persisten. Se desarrolla el monitoreo, acompañamiento y fortalecimiento de competencias profesionales de los docentes bajo un aspecto más normativo y formal, No se tiene en cuenta el

enfoque de liderazgo pedagógico, ni se utilizan otras técnicas o procedimientos para monitorear el desempeño docente; como resultado, la ayuda, la orientación, los vínculos con las personas y la labor grupal quedan en el olvido; en consecuencia, el desempeño docente sigue siendo rutinario e insuficiente.

Los docentes demuestran dificultades para planificar, organizar, ejecutar y evaluar las actividades curriculares, existe desconocimiento sobre el currículo nacional de educación básica y el enfoque por competencias, etc. En consecuencia, se requiere un adecuado tratamiento de la labor docente, particularmente en la planificación, diversificación de los contenidos curriculares, organización, uso de materiales didácticos, aplicación de métodos y estrategias acordes con la realización de acciones pedagógicas, uso de técnicas e instrumentos evaluativos, diseño de actividades de retroalimentación y aplicación de estrategias metodológicas para promover un buen clima de aprendizaje. En estas circunstancias el director debe mantener una actitud de control y liderazgo pedagógico para mantener un equilibrio entre el liderazgo directivo y el desempeño docente teniendo como objetivo de aumentar la calidad educativa en la institución.

Teniendo como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en una I.E.P de Huancayo, 2022?, así también se tienen los problemas específicos: se pretende responder a la cuestión de ¿Qué correspondencia presenta la gestión directiva con las dimensiones del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una I.E.P de Huancayo, 2022?

De acuerdo con la justificación teórica del estudio, ayuda a consolidar los conocimientos de gestión directiva y desempeño docente que se presentan y, por ende, son útiles como una fuente de información y como referente ante estudios futuros. Como justificación práctica se pretende, que, en base a los resultados, se puedan implementar capacitaciones, talleres, entre otros, que puedan presentar una mejora en la gestión directiva juntamente con el desempeño docente, por lo tanto, lograr potenciar la calidad del servicio educativo. Finalmente, para la justificación

metodológica, se tuvo en cuenta la contribución de las herramientas para evaluar variables y dimensiones para que puedan ser utilizadas por otros investigadores.

El objetivo general: Precisar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en una I.E.P de Huancayo, 2022, y como objetivos específicos, determinar la relación entre la gestión directiva con las dimensiones del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una institución educativa pública de Huancayo – 2022.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en una I.E.P. de Huancayo, 2022, y como hipótesis específicas: La gestión directiva presenta una relación significativa con las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una I.E.P de Huancayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una recopilación de información en el contexto mundial: considerando a Torres (2021), quien efectuó un estudio titulado: “La Administración Educativa Dirigida y su Impacto en la Gestión del Aprendizaje, la Unidad Docente Ernesto Albán Mosquera, Santo Domingo”, el cual estuvo encaminado hacia el establecimiento de una relación entre la orientación de la administración educativa y el efecto presentado hacia la gestión del aprendizaje. Empleó el método cuantitativo; un diseño descriptivo, no experimental y correlacional. Las encuestas que se aplicaron son contrastadas y confiables. La muestra estuvo compuesta por 4 directores y 48 docentes. Llegando a la conclusión que existe asociación significativa entre las variables estudiadas.

Ochoa (2020) realizó una tesis. Planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y la eficacia de la docencia. Asumió la metodología aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional. Se considero como muestra a 10 docentes, aplicando instrumentos que presentan la confiabilidad y validez. Llegando a evidenciar que la variable gestión del director presenta una correlación positiva con la variable desempeño docente, de acuerdo con el valor emitido del RS (coeficiente de correlación=0.759 y sig. bilateral=0.01).

Flor y Terán (2016) efectuó la tesis que tuvo como objetivo general hacer el análisis de la gestión de liderazgo presente en la institución universitaria y establecer el efecto producido en el fortalecimiento sobre las competencias gerenciales de cada pedagogo. Su metodología de estudio fue de nivel descriptivo. La población era de 194 docentes, estableciendo la muestra de manera probabilística aleatoria. Los instrumentos que se ejecutaron fueron una encuesta y una entrevista. Su confiabilidad y validez se verificaron mediante la valoración de expertos y el coeficiente de Cronbach. Concluyendo que la percepción de los docentes se relaciona con los procesos de capacitación y actualización, incidiendo en la solución de problemas de gestión gerencial de los docentes.

Flores (2021) desarrolló una tesis relacionando a la gestión directiva y la labor docente en la ciudad de Ayacucho, encuestó una muestra de 34 docentes y el diseño utilizado fue descriptivo correlacional, los resultados arrojados por el software SPSS v. 25 permitieron que el autor rechace la H_0 y concluya que hay una significativa relación entre las variables, $r_s=0.746$, también reportó que la gestión directiva tiene correspondencia con todas las dimensiones del desempeño docente.

Vásquez (2019) en su trabajo de investigación buscaba establecer correspondencia entre el desempeño profesional del docente y su incidencia en el aprendizaje de los niños, la investigación estuvo dirigida a evidenciar el grado de incidencia del desempeño docente en los resultados del aprendizaje. Desde el ámbito metodológico este trabajo se caracterizó por ser analítico, relacional y transversal; la población y muestra se compuso por el personal de la institución a quienes se les aplicó el Instrumento del MBI de Maslach. Los resultados evidenciaron la presencia de un vínculo presentado entre las variables en la investigación. El grado de desempeño que presenta el pedagogo puede verse reflejado solo en el nivel de aprendizaje de los educandos, se pudo dar cuenta que gran porcentaje de los docentes de la institución no fueron profesionales de ese ámbito, configurándose como un limitante para el desarrollo educativo.

Dentro de los antecedentes nacionales se consideró a Salazar (2021), quien en su investigación se propuso determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente, desarrollando una metodología aplicada, bajo enfoque cuantitativo e interpretativo, el método fue el hipotético deductivo y el diseño fue no experimental y transversal. Respecto a la población, la conformaron 50 docentes y los datos se recolectaron de la aplicación de dos cuestionarios, los cuales se sometieron a validez por medio de los expertos y la confiabilidad fue establecida a través del alfa de Cronbach. Se concluyó que la gestión directiva, es tomada como un indicador estadístico sobre el desempeño docente; siendo aprobada la afirmación a través de la información y datos de Pseudo R^2 , aseverando que la gestión directiva para Cox y Snell da en manifiesto el 33,1% respecto al desempeño docente y respecto al Nagelkerke el cual fue el 77.6 %.

Espinoza (2022) ejecutó una tesis que tenía como objetivo de determinar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño de los profesores. Se caracterizó por presentar una metodología de tipo básica, diseño no experimental, correlacional y corte transversal. Cada uno de los datos se adquirieron mediante de la aplicación del cuestionario dirigido a un total de 60 docentes de primaria de la referida institución, los cuestionarios contemplaron todos los requisitos de la validez y la confiabilidad requerida. tras el análisis respectivo, se llegó a concluir la influencia significativa que presentan las habilidades directivas acerca del desempeño docente desarrolladas en instituciones públicas de primaria que se encuentra en la red de Cholón.

Chamilco y Moreno (2021) realizó una tesis que buscaba la determinación de la relación de la variable gestión directiva y la variable desempeño docente. Para lograr el objetivo, se hizo efecto de una metodología de descriptiva cuantitativa, las dimensiones fueron relacionadas a través del estadístico r de Spearman. Se contó con la colaboración de dos directivos y 26 docentes. Los autores hallaron un nivel de correlación muy bajo, entre el desempeño docente y una gestión directiva, dado que el estadístico de Spearman fue de $\rho=0,173$ y p valor= $0,047$, manifestando que, en medida que mejore la gestión directiva, en la misma medida mejorará la gestión docente.

Neira (2019) efectuó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables del liderazgo directivo y el desempeño docente. La metodología consistió en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y con un diseño no experimental. Teniendo como muestra a todos los docentes de la I.E, aplicando instrumentos que fueron validados y encontrando en los resultados que los docentes que perciben un estilo de liderazgo directivo participativo tienen un nivel muy alto de desempeño.

Iparraguirre (2020) realizó un estudio referente a las variables investigadas en la ciudad de Huancayo, la muestra integrada por 24 docentes respondió los instrumentos aplicados; los resultados evidenciaron una relación significativa entre las variables y también entre la gestión directiva y las dimensiones del desempeño docente, el coeficiente de correlación demostró una asociación positiva alta para dicha prueba.

La primera variable identificada en este trabajo es la Gestión directiva, que según Palacios (2014) se enfoca en una acumulación de actividades y tareas que tienen por finalidad lograr los objetivos y las metas previstas por la institución, para ello se emplea fundamentos de experiencias, habilidades y conocimientos que se van adquiriendo de manera individual o colectiva en relación al contexto a donde responde. La importancia de la gestión depende del trabajo en equipo, debido a que mediante el esfuerzo colectivo y continuo de cada participante en una organización, el grupo del área directiva puede implementar un enfoque común entre los docentes y las fundaciones para promover el desarrollo individual e institucional.

La dirección debe ser activa y colectivamente orientada a gestionarse bajo una misma mirada de la misión y visión propia de la institución, en la cual los participantes presentes en la organización tienen que alcanzar mediante el trabajo en equipo, por lo que debe haber objetivos claros que aporten solución a los problemas. En la gestión directiva, el encargado de la institución o director debe presentar concentración, promoción y motivación, para que cada uno de los miembros de la institución educativa trabajen en conjunto para lograr las metas y de la misma forma los objetivos que son de mayor frecuencia propia de la institución (MINEDU, 2014).

La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial estipula que el representante legal de la institución educativa es el director, situándose como la autoridad máxima de la institución; siendo el responsable de desarrollar los procesos institucionales, pedagógicos y administrativos, teniendo el deber de realizar acciones idóneas y oportunas para el fortalecimiento del desempeño docente, cuya finalidad es que los estudiantes logren desarrollar las competencias estipuladas por el diseño curricular nacional, según el grado y la edad.

Según la concepción de Miranda (2016), la gestión directiva consiste en el cómo los directivos dirigen la institución, estableciendo mecanismos para accionar en base a una misión, visión, valores, así como establecer un ambiente adecuado que le permita mejorar las actividades que desarrolla, para desarrollar sus actividades de forma rápida fortaleciendo el aprendizaje organizacional. Por otro lado, la dirección escolar yace como aquella función que tienen ciertos docentes capacitados en la orientación, en la motivación, orientación de las actividades hacia

los fines de la calidad (Rodríguez, 2018).

De acuerdo con Luján (2018) las habilidades directivas se entienden como la responsabilidad de tener un cargo administrativo que le permita llevar el liderazgo de los equipos de trabajo, mostrando las habilidades que posee un líder desde el aspecto personal y profesional, aspectos generales y otros específicos referentes al cargo de su función. En actividades directas encaminadas a afianzar las capacidades fundamentales los cuales permita actuar como directivo dentro del centro de su responsabilidad como líder, presenta la capacidad para la toma de decisión; conforme con los requerimientos propios de la organización que dirige, dando lugar a las diversas actividades y productos del grupo de trabajo, obteniendo como resultado las diferentes actividades del equipo de trabajo y su producción.

Iglesias et al. (2017) lo conciben como la capacidad de administración de la entidad educativa y para ello, el directivo ha tenido que trazarse metas, establecer planes y acciones que ejecutará para el cumplimiento de tal acción, Además debe de encontrar al personal idóneo con el cual ha de trabajar, este directivo debe estar en la capacidad de brindar asistencia técnica, asesoramiento y se capaz de llevar a cabo una evaluación de las actividades designadas.

López y López (2019) estipularon que la gestión directiva es la capacidad de demostrar autoridad máxima respecto a la institución educativa, sobre cada participante de la institución para el cumplimiento de sus funciones. En otras palabras, la relacionan con el acatamiento de las ordenes, aunque ello implique el ejercicio de un liderazgo autoritario, aunque este no sea el más adecuado; refieren también que, el asumir este cargo requiere contar con competencias sobresalientes, el cual genere respeto de los demás hacia él. Esta definición se encuentra muy lejos de la adecuada función de un líder pedagógico, el cual gestiona el desarrollo de la institución tomando en cuenta el liderazgo pedagógico, compartido y transformacional, donde se ha de implementar ambientes adecuados para alcanzar cada uno de las metas propuestas de los actores educativos. De la Cruz (2017) manifestó que la gestión directiva debe caracterizarse por desarrollar una comunicación empática, cuyas decisiones se tomen de forma democrática, respetando el trabajo que realizan cada uno de los involucrados de la comunidad educativa.

Sobre la base del buen desempeño planteado por el MINEDU (2015), se estipula que el principal objetivo del director es el fortalecimiento del papel de los profesores de la institución educativa, concibiéndola como una persona que debe dirigir un grupo social, cuya participación se hace indispensable para la mejora de la estructura, crecimiento y la evaluación del desempeño. Por otro lado, es obligatorio que cada institución sea administrada de acuerdo a un conjunto de lineamientos normativos, administrativos, funcionales e institucionales, los cuales son establecidos por un grupo de personas que ponen en marcha planes y proyectos, generando procesos sistemáticos encaminados a la mejora continua. En suma, la actuación o el papel que desempeñe el director educativo en gran medida deviene de la correcta planificación, llevar una correcta organización de las actividades y personal docente, sumado con el correcto control y evaluación.

Es importante la gestión directiva porque le permite a la organización alcanzar sus metas y todo lo relacionado con el horizonte institucional para la mejora colectiva, sobre la base de un trabajo colaborativo de los equipos de liderazgo ejecutivo encargados de lograr la misión de la organización, visión y metas. Dentro de este sector, los elementos críticos que componen este fenómeno son: el liderazgo pedagógico aplicado a los procesos y procedimientos, a este indicador se le agrega supervisión, elementos que deben estar dirigidos en función a las responsabilidades de la máxima autoridad de la institución educativa.

Entre una de las teorías que respalda esta investigación, se ha podido hallarla teoría de las contingencias, desarrollada por Mintzberg; que desde el entendimiento de Araiza et ál. (2014), se establece que no existe mejor forma de administrar la educación, que a través de una estructura y un sistema basado en cada una sus particularidades individuales, según la realidad donde está operando. Según Segredo (2013), esta teoría se basa en la condición ambiental, cuya caracterización influye sobre el logro de los objetivos, este deja de lado las normas universales, estableciendo cierto grado de incertidumbre, la cual puede ser contenido por la capacidad y el liderazgo del director.

En cuanto a la función directiva, López y López (2019), señala que se ha complicado porque además de potenciar sus funciones, también debe tener el nivel de exigencia requerido y la continuidad gradual; así mismo, en la actualidad, es

fundamental que la persona encargada de la institución, presente conocimientos, destrezas y capacidades, que le ayuden a desempeñarse y poner en acción sus funciones en tiempo y forma.

Según Casassus (Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas, 2011) se han establecido los modelos de gestión siguientes: el primero es el modelo normativo, por lo que se establece que en los años cincuenta y también en los sesenta hasta inicios de los setenta, el modelo se basó en el diseño de la planificación lineal, iniciado en el presente y dirigido a un futuro cierto, predecible y realizable, el cumplimiento del futuro próximo es producto de la buena planificación del presente, el cual está dirigido al crecimiento escalar del sistema. La reforma educativa en este período estuvo dirigida principalmente a ampliar la cobertura del sistema educativo. El segundo es el modelo prospectivo, que a principios de la década de 1970, expone que el futuro es predecible, al construir muchos escenarios y, por lo tanto, incierto. La planificación se vuelve más flexible y se caracteriza por las reformas a gran escala.

El tercer modelo es el estratégico, donde se involucran recursos humanos, de la misma forma los tecnológicos, los recursos materiales y el aspecto financiero que ese necesita en una organización. Este enfoque de planificación y gestión en el campo educativo también se planteó a principios de la década de 1990. También se proponen diagnósticos que se basan en el análisis FODA, el cual esclarece sobre la misión y la visión en la institución del sector educativo. El cuarto modelo es la estrategia situacional, la cual se incorporó a mediados de la década de 1980, en donde se analiza y enfoca los problemas hacia un único objetivo que es la situación. El proceso de diseño integrado de los sitios y entidades se multiplican, dando como resultado una jerarquía educativa.

El quinto modelo es la calidad total, que a partir de la década de los noventa se ocupa de la planificación, el control y la mejora continua, dando inicio a una visión estratégica sobre la calidad dentro de la organización (Goran, 1998). Este modelo centra su interés en identificar a los principales usuarios y estimar las necesidades que tienen estos. Por lo que el primer paso es el diseño de códigos y los niveles de calidad, a través del cual es ejecutada el diseño de actividades, los cuales ayudan a lograr una calidad, se compone además de la mejora continua de todos los

componentes. Finalmente, centra su interés en la reducción del margen de error.

El sexto modelo son las responsabilidades técnicas, el cual, a mitad de los noventa se destacó por excelencia cambiar el contexto en el marco competición general. Las mejoras no se consideran suficientes, los cuales necesita de un cambio o modificación cualitativa necesaria que consiste en un reconocimiento básico y la reformulación del diseño de los procesos. Este modelo es representado por los teóricos Hammer y Champy.

El séptimo modelo es el comunicacional, que surge hacia la mitad de los 90, en donde se centra la atención en la comunicación que debe desarrollarse las instituciones, considerando necesario comprender que el lenguaje es un eje formador de comunicacionales. Por medio del adecuado lenguaje se establecen coordinaciones de acciones, sobre el cual se desarrollan habilidades y capacidades comunicacionales, en ese sentido, el proceso de comunicación facilita el logro de informar lo deseado y alcanzar las anheladas metas.

Todos estos modelos dejan ver como fue el proceso y como se integraron ciertas características durante la gestión presente en las instituciones del sector educativo. Sobre el análisis, se hace referencia que toda institución debe comprenderse de miembros que estén identificados con sus responsabilidades. No obstante, existen aún centros de educación que se encuentran estructurados bajo un modelo de reingeniería, que estipula que, para alcanzar un logro significativo en el sector educativo se ha de cambiar de forma total el proceso de planificación.

Según Analuisa-Jácome y Pila-Martínez (2020) la gestión directiva debe desarrollar ciertas funciones: entre ellas se encuentran las funciones técnicas, que se comprenden por las actividades de planificación, coordinación y la dirección en las estructuras. La segunda función yace en relación con las relaciones humanas: comprendidas por la capacidad de animar e interactuar con cada uno de los miembros de la comunidad educativa por medio de la información, comunicando, motivando y facilitando un adecuado clima.

Como tercera función se encuentra la integración, la cultura y la política. La cual busca la integración de los miembros de la institución. La cultura está relacionada con la promoción de las diferentes identidades y la valoración de la propia cultura; en tanto, las funciones políticas versan en la regulación del poder y el fortalecimiento de la participación, la comunicación del trabajo en equipo, así como la intervención en los conflictos que puedan suscitar. El cuarto punto, son las funciones críticas, que se diferencian en gran medida de la función política, porque no solo centra su atención en el aspecto administrativo y el organizativo, sino tiene como función principal el desarrollo ante estrategias sobre cada participación dentro del sector pedagógico.

En quinto lugar, se presentan las funciones de control y evaluación, las cuales son menos realizadas que las otras; no obstante, la función se caracteriza por la incidencia del control y la evaluación, con el apoyo de estrategias y recursos para realizarlas, y el ejercicio sobre la autoridad dentro de la asunción de la funcióno responsabilidad. Para lograr el desarrollo óptimo de esta función, se requiere que los directivos asuman la responsabilidad en la toma de decisiones, mostrando actitudes positivas y más activas referente a la evaluación.

Ahora bien, se ha de desarrollar las dimensiones de la gestión directiva, que se encuentran basadas en la norma técnica del Ministerio de la Educación, el cual propone la evaluación del desempeño de los directivos de educación a través de tres ejes centrales (MINEDU, 2020).

La dimensión 1 es la gestión sobre las condiciones con la finalidad de dar mejora sobre los aprendizajes, compuesta por las competencias presentadas por el director, para dirigir la construcción e implementación del centro educativo, para ello se requiere de la gestión acerca de las condiciones para adquirir una mejora dentro de la calidad de enseñanza-aprendizaje, basándose en la planificación y promoviendo una democrática convivencia bajo la interculturalidad, donde se fortalezca la participación que tiene la comunidad y los grupos familiares (MINEDU, 2014).

Esta dimensión guía la planificación institucional considerando cada uno de los procesos pedagógicos, la caracterización de los estudiantes, el clima escolar y

el entorno ambiental. Se encarga de mantener una participación democrática de cada uno de los integrantes de la institución en favor del aprendizaje, a ello se le añade el interés en el desarrollo de un adecuado clima escolar que se caracterice por el respeto, colaboración, reconocimiento y estímulo de la diversidad. Este componente es una de las directrices de la evaluación de la gestión educativa acompañado con la rendición de cuentas, el cual se originó ante una mejora continua y para el cumplimiento de los aprendizajes.

La dimensión 2 es la dirección de los procesos pedagógicos en bien de la mejora ante los aprendizajes, teniendo como enfoque una mejoría en el desarrollo profesional pedagógico, también se encarga de acompañar el proceso sistemático en el proceso de enseñanza efectuado por los profesores (MINEDU, 2014).

Por otro lado, Bolívar (2010) señaló que este componente se relaciona directamente con el asesoramiento, el tipo sumativa y formativa, y una evaluación acerca del proceso enseñanza - aprendizaje de los profesores, para ello es importante monitorear la coherencia y la pertinencia con que van cumpliendo las actividades programadas por ellos mismos, todo ello con el objetivo de cumplirse con la mejoría en los aprendizajes que el alumnado presente.

Esta segunda dimensión se basa en los procesos que desarrolla el director en función al profesor, donde el director debe presentar la capacidad de reconocer cada fortaleza y las debilidades de la plana docente, haciéndoles reflexionar acerca de la labor que cumplen en cada estudiante, para ello se deben realizar capacitaciones para dar mejora sobre los niveles en el desempeño que ejecuten o reflejen los maestros, el director tendrá que impulsar la aplicación de proyectos de innovación e investigaciones referidas al aprendizaje, este también tiene como función el desarrollo del monitoreo de la implementación de estrategias metodológicas y procesos en la evaluación, el cual aportan para adquirir una mejora respecto a los resultados esperados.

Sobre la teoría de la segunda variable de desempeño docente se citará algunas generalidades y conceptos de desempeño docente que se considera como el cumplimiento sobre ciertas actividades específicas, se entiende como el cumplimiento de los deberes institucionales, la cual se rige en el marco normativo,

cuyas actividades pueden incidir en diferentes aspectos, espacios y ámbitos, la actividad docente en los estudiantes, es reflejado en el ámbito sociocultural, en el salón de clases, etc. (Montenegro, 2003).

El desempeño de los maestros debe ser el más adecuado, que sea capaz fomentar la actitud crítica y reflexiva en el maestro, es decir, que su labor no solo se base en transmitir información o conocimiento, sino que tiene que motivar a la reflexión y el pensamiento crítico del estudiante (Cabero et al., 2018).

Además, Rodríguez (2018) señaló que, para cambiar el sistema educativo, este cambio debe darse en la atención a la necesidad de establecer estándares altos de calidad, para lo cual es necesario realizar ajustes dentro de la práctica del pedagogo, llegando a regular de manera adecuada la formación profesional. De acuerdo a lo indicado por Kú y Pool (2017), es importante conocer el nivel de desempeño de los docentes, ya que a través de la información se podrán proponer estrategias de intervención para un mejor desenvolvimiento y superación de los maestros, es decir, se requiere del acompañamiento y el fortalecimiento de las capacidades con el fin de mejorar el desempeño actual que tienen.

Según el MINEDU (2014), el desempeño de los profesores versa sobre la propia convicción de las labores que desarrolla de una manera reflexiva, analítica y crítica, conforme con la capacidad en el establecimiento de las actividades o comportamientos y con la capacidad de poder establecer eventos del ambiente educativo. Además, Gálvez y Milla (2018), refirió que es la percepción que se tiene sobre el trabajo pedagógico que realiza el maestro, el desempeño puede mostrarse en la expresión de las competencias y habilidades profesionales, asociadas a alcanzar el aprendizaje que se espera en el alumnado en general. En otras palabras, es la intención con la cual desarrolla las labores educativas asignadas, asociadas con la calidad y el propio perfil docente, cuya máxima expresión debe ser la calidad educativa.

Desde la percepción de Carranza et al. (2008), el profesor dentro del aula es un ser experto, que ha de dominar la comprensión concreta y pedagógica de los procesos que desarrolla, este tiene que saber definir los contenidos y establecer metodologías y técnicas de aprendizaje didácticas adaptadas a los estudiantes. El

docente debe ser capaz de organizar los medios de aprendizaje, debe establecer formas estratégicas para el desarrollo del conocimiento cognitivo en función a las necesidades de cada estudiante (Montalvo 2011). Entonces, el desempeño puede definirse como la responsabilidad que tiene de cumplir con sus obligaciones en función de su carrera y de esforzarse en trabajar y dedicar sus actividades a la calidad y satisfacción.

Por tanto, la actividad pedagógica es donde los docentes realizan con sus alumnos en cada curso, a través de métodos y estrategias de enseñanza, incluyendo responsabilidades, acciones y resultados. Los buenos docentes se desarrollan de acuerdo a la realidad de la institución educativa, enfatizando los aspectos que los alumnos pueden lograr, y potenciando el logro. En el ejercicio de sus funciones, los docentes lucharán para que sus alumnos reciban una educación adecuada y duradera. Los docentes se encuentran de acuerdo en la necesidad que existe de visibilizar la importancia del docente en la formación de los estudiantes, como un eje central de intervención, la dirección no solo debe basarse en la capacidad intelectual que pueda tener el docente, sino también en aspectos primordiales como el liderazgo y la personalidad del maestro; a ello se le debe agregar el conocimiento en psicología, con la finalidad que este puede reconocer al grupo con el cual está trabajando, y con ello saber llevar al grupo (Gazmuri et al., 2015). Ahora bien, es imperante la identificación de las dimensiones de esta segunda variable. Tomando en consideración la normativa emanada por el MINEDU (2020), donde se exponen cuatro factores.

La dimensión 1 es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. que se caracteriza por la planeación del trabajo pedagógico por medio del diseño de instrumentos de gestión curricular, tales como el diseño del proyecto curricular institucional. También se involucra el desarrollo de módulos de aprendizaje, basado en las experiencias previas que tiene el estudiante, donde todas las sesiones académicas deben desarrollarse en el marco del enfoque intercultural e inclusivo, sobre la cuales se ha de incluir lo componentes sociales y culturales material e inmaterial, el interés debe centrarse también en el conocimiento cognitiva, el dominio pedagógico y disciplinario, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2012).

La dimensión 2 es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que hace referencia al cómo se llega a interactuar durante el proceso de enseñanza-aprendizaje basándose en un enfoque de inclusión y la pluralidad en todos los aspectos posibles. También hace mención a la forma en cómo se estimula la convivencia en las sesiones de clase, como se realizan los temas y si el docente estimula constantemente a sus estudiantes, compone las tácticas o medios pedagógicos identificados para el desarrollo de las sesiones. Por último, establece un diseño idóneo de un instrumento que permite evidenciar el grado del progreso de cada estudiante (MINEDU, 2014).

La dimensión 3 es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la cual incluye el involucramiento de la gestión de las instituciones educativas, relacionadas con la comunidad, comprendiendo escuelas caracterizadas por ser democráticas para establecer una comunidad de aprendizaje. A ello, se le agrega la comunicación efectiva que se han de realizar con los actores comunitarios, participando en el diseño, la ejecución y evaluación del Proyecto de educación, como en el fortalecimiento de un clima saludable dentro de las aulas institucionales. Comprende el respeto hacia la comunidad, las corresponsabilidades de cada familia en la contribución del aprendizaje (Marco de Buen Desempeño Docente, 2012).

La dimensión 4 es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que viene a ser la ruta de formación del docente que contiene las prácticas que caracterizan la formación y el modo de actuar de los profesionales. El interés se centra en la reflexión sistemática sobre el que hacer pedagógico, sobre el trabajo en grupos, la labor que vienen desarrollando los colegas de la pedagogía, la colaboración entre colegas y su involucramiento en el progreso de su orden profesional. Involucra lo responsables que son dentro de cada proceso pedagógico y los resultados de aprendizaje que nacieron de su responsabilidad, así como la planificación y la implementación de las políticas educativas del área nacional como regional (MINEDU, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El desarrollo del presente estudio se basó en el enfoque cuantitativo, que, desde el entendimiento de los investigadores Hernández et al. (2014) aseveran que este tipo de investigaciones se centran en la demostración de las conjeturas iniciales de la investigación, a través de la aplicación estadística o la medición numérica, sobre el cual se establecen patrones de comportamiento.

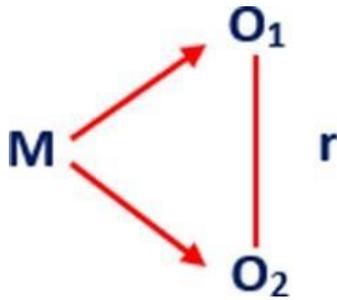
El tipo de estudio fue básico, pues tuvo el objetivo de mejorar la comprensión y conocimiento sobre la materia tratada o los fenómenos educativos. Como señala Arispe et al. (2020), son aquellas de las más altas jerarquías, que busca el conocimiento de los fenómenos, dado que estas buscan generar nuevos conocimientos, nuevos métodos, sin hacer incidencia en la utilidad misma de la investigación.

Referente al diseño de la investigación, se empleó el diseño no experimental porque el trabajo fue desarrollado en el estado natural de las variables, siendo analizado en el mismo contexto donde se desarrolló esta investigación. Se aplicó como método el hipotético deductivo, que según Arispe et al. (2020), se compone por un conjunto de procedimientos, como el planteamiento de la problemática, la determinación de las conjeturas, deducciones de consecuencia de la hipótesis, y la misma contrastación y refutación.

El alcance fue descriptivo-correlacional, que desde el entendimiento de Sánchez et al. (2018) es descriptiva porque recoge y mide la información de forma individualizada y en conjunta de las dimensiones de los fenómenos investigadores. Y es correlacional, dado que busca la asociación de las características de cada uno de los componentes de las variables. Así también, el corte fue transversal, que según los investigadores Hernández et al. (2003), estos no requieren ninguna modificatoria en la variable, la recogida de datos se hará en el estado natural de los fenómenos investigados y la observación de los hechos se dará de manera natural.

Figura 1

Diagrama: Diseño correlacional



Nota. Adaptado de (Hernández-Sampieri y Mendoza; 2018)

Dónde:

M = Directivos y profesores de una I.E pública de Huancayo

O₁ = Gestión directiva

O₂ = Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión directiva

Definición conceptual

Es la administración que desarrolla el director de la institución educativa, compuesto por el conjunto de actividades que están encaminadas al diseño y mantenimiento de un ambiente educativo donde las personas desarrollan un trabajo mancomunado a fin de cumplir con los propósitos determinados por la directiva. Comprende el desarrollo acciones para que los empleados ejecuten de la forma esperada (Koontz y Heihrich, 2009).

Definición operacional

Ergo, para la definición operacional de la variable independiente, gestión directiva, las cuales están divididas en 2 dimensiones, siendo para ambas la cantidad total de 8 indicadores, los cuales permitieron elaborar un total de 20 preguntas o interrogantes, descritas en líneas posteriores.

Indicadores

En cuanto a la dimensión 1 sobre gestión para la mejora de los aprendizajes, esta está estructurada por los indicadores como planeación de la institución, clima del aula, caracterización de los docentes y su ambiente, el alcance de metas de

aprendizaje, la participación de los actores educativos con enfoque de democracia y evaluación de la gestión institucional. Sobre la dimensión 2; orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, esta estuvo estructurada por los indicadores calidad pedagógica, seguimiento y monitoreo de forma sistemática.

Escala de medición

Escala ordinal

V2: Desempeño docente

Definición conceptual

Es el consenso social, técnico y estatal sobre las competencias que se espera que los profesores puedan dominar en las diferentes etapas del que hacer de su profesión, cuyo objetivo final enmarca el logro del aprendizaje de todos los estudiantes. Desde el ámbito institucional se concentra como una estrategia política del desarrollo del docente (MINEDU, 2012).

Definición operacional

La variable se encuentra compuesta por las siguientes dimensiones: Preparación, Enseñanza, Participación en la gestión articulada comunitaria, y el desarrollo e identidad profesional, tiene un total de 24 ítems de escala ordinal y politómicos.

Indicadores

En cuanto a la dimensión 1 sobre Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes, esta está estructurada por los indicadores como contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos. planificación de la enseñanza, uso de recursos y materiales disponibles y finalmente la evaluación de la programación curricular. Para la dimensión 2; enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes, se encontró los indicadores como clima para el aprendizaje, convivencia democrática y evaluación de los aprendizajes; en la penúltima dimensión encontramos a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde los indicadores son participación activa en la gestión de la escuela, construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional; finalmente, la dimensión 4, sobre Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, donde se encuentran los indicadores como práctica y experiencia institucional procesos de formación continua, ejercicio de su

profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales.

Escala de medición

Escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Para este trabajo se tomó como población a 62 participantes, que incluye al personal directivo, jerárquico, y profesores de una institución educativa pública, de la provincia de Huancayo en Junín. Desde el concepto de Bernal (2010), la población es el grupo total a la cual está referida la investigación. o definida como la suma total del conjunto de las unidades del muestro. Como criterios de inclusión se consideraron a docentes que desearon participar y como criterios de exclusión, se toma en cuenta, a los docentes que no aceptaron el consentimiento informado para participar de la investigación.

La muestra comprende una parte de la población, siendo 62 participantes, incluyendo el personal directivo, jerárquico, y profesores de una institución educativa pública de la provincia de Huancayo en Junín, la cual fue seleccionada con la finalidad de estimar una aproximación hacia la población total (Hernández et al., 2014).

Se empleó el muestreo no probabilístico intencional, ya que busca la determinación de la muestra según los intereses de la investigación y la accesibilidad hacia la unidad de análisis (Rodríguez y Pérez, 2017).

En el presente trabajo de investigación se trabajó con los docentes y el personal directivo y jerárquico de una institución educativa pública de la provincia de Huancayo en Junín

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta para evaluar las variables, asimismo, según Tamayo (2012) la técnica es una parte operativa del proceso de investigación, ya que comprende el procedimiento y estipula el lugar donde se aplicará el instrumento y las condiciones que requiere.

Se aplicaron instrumentos como los cuestionarios, el cual se compone de una serie de preguntas de forma cerrada, donde el encuestado deja ver su punto de vista. Este instrumento se desarrolló de forma planificada, la cual sigue una estructura según los indicadores y componentes de las variables (Sampieri et al. 2003).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre	: Cuestionario mide la gestión directiva.
Autor	: Autoría propia del investigador.
Dimensiones	: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.
Baremos	: Los baremos tomados en cuenta para la calificar la variable son con bajo (20-46); medio (47-73) y alto (74-100).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre	: Cuestionario mide el desempeño docente.
Autor	: Autoría propia del investigador.
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, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Baremos	: Los baremos tomados en cuenta para la calificar la variable son con bajo (24-56); medio (57-89) y alto (90-120).

Para el tema de la validez, los instrumentos fueron elaborados tomando en cuenta la teorización de cada una de las variables, cuyas preguntas se han de adaptado al contexto de estudio. La validez de los instrumentos se ha determinado por el criterio de tres especialistas en la materia de investigación, la experiencia de cada uno de ellos permitió emitir un juicio razonable sobre la aplicación del instrumento.

Tabla 1

Validación de los instrumentos por juicios de experto para las variables de estudio

Expertos	Criterio			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observación
Dr. Ángel Ubaldo Condori Huayllani	Cumple	Cumple	Cumple	Aplicable
Dra. Mary Luz Zorrilla Monge	Cumple	Cumple	Cumple	Aplicable
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	Aplicable

La opinión de los expertos coincide en señalar que el cuestionario es aplicable, según los criterios de claridad, pertinencia y relevancia que se señala en cada uno de sus ítems.

Referente a la confiabilidad se realizó una prueba piloto para cada variable y los datos se evaluaron a través del Alfa de Cronbach, al estar elaboradas en escala politómica, la gestión directiva arrojó un coeficiente de 0.927 y 0.874 para el desempeño docente. En ese sentido, los resultados, según Salazar y Castillo (2018) evidencian la seguridad de que al efectuar otras mediciones los resultados que se consigan serán similares.

Tabla 2*Prueba de confiabilidad de la primera variable*

Variable/Dimensión	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Var: Gestión directiva	20	20	0.927	Muy alta
D1: Gestión de las condiciones para el aprendizaje	10	20	0.803	Muy alta
D2: Orientación de los procesos pedagógicos para el aprendizaje	10	20	0.905	Muy alta

Los resultados inducen a concluir que la prueba aplicada para evaluar la confiabilidad arrojó unos valores que en la interpretación de la escala se cataloga como muy altas, es decir son confiables, para su uso en la investigación (Tupanta et al., 2017).

Tabla 3*Prueba de confiabilidad de la segunda variable*

Variable/Dimensión	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Var: Desempeño docente	24	20	0.874	Muy alta
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	6	20	0.785	Alta
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6	20	0.680	Alta
D3: Participación en la gestión de la Escuela articulada a la comunidad	6	20	0.512	Moderada
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	6	20	0.726	Alta

Los resultados inducen a concluir que la prueba aplicada para evaluar la confiabilidad arrojó unos valores que en la interpretación de la escala se cataloga como altas, es decir, se puede usar en la investigación (Tupanta et al., 2017).

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso a la Universidad Cesar Vallejo, mediante una carta de presentación, solicitando autorización al directivo de la Institución Educativa para la ejecución de la investigación. Posteriormente, una vez aceptada la carta se procedió a la aplicación de los instrumentos con el consentimiento informado de cada participante, permitiendo hallar la medición, descripción y correlación de las variables. Una vez obtenido los resultados, estos pasaron a ser analizados y confrontados en el marco de los antecedentes de la investigación. Las conclusiones fueron redactadas en función al análisis final del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Referente al método de datos, posterior a la validación de expertos, se realizó una prueba piloto y los resultados se sometieron a una prueba de coeficiente alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad. Luego, se entregaron los cuestionarios a la muestra elegida con su consentimiento informado respectivo, y los resultados fueron extraídos e ingresados al programa estadístico IBM-SPSS, en donde se efectuó la estadística descriptiva, en donde se incluye frecuencias y porcentajes en las tablas y figuras, asimismo se ejecutó la estadística inferencial. Dado que participaron 62 personas en el estudio, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para señalar la inexistencia de la normalidad de los datos y se utilizó la prueba de Rho Spearman para el contraste de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se emplearon los lineamientos y normas internacionales de ética y auditoría intelectual de investigación, específicamente el APA edición 7, se tomó en cuenta las normas en forma y contenido para la presentación del proyecto e informe final, respetándose el bien intelectual de los investigadores. Antes de la aplicación de los instrumentos se solicitó las autorizaciones correspondientes para el desarrollo del trabajo de campo y el consentimiento informado de cada participante para la aplicación de instrumentos, y las respuestas fueron analizadas de forma estadística sin manipulación alguna en ninguna etapa de la investigación; finiquitando la apertura ética de la autonomía; puesto que, no solo es una competencia colateral, se mantuvo así el respeto por los derechos, lo privado y la verdad como situación notable.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 4

Niveles de la variable gestión directiva

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	1	1.6
Medio	20	32.3
Alto	41	66.1
Total	62	100

Se puede apreciar en la tabla 4 que, para la gestión directiva predomina el nivel alto con el 66.1%; seguido del nivel medio ocupando el 32.3% y finalmente, con 1.6% el nivel bajo.

Tabla 5

Niveles de la variable desempeño docente

Nivel	Frecuencia	%
Medio	6	9.7
Alto	56	90.3
Total	62	100

Se puede apreciar en la tabla 5 que el desempeño docente predomina en el nivel alto con el 90.3%; seguido del nivel medio, ocupando el 9.7%.

Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

Variable/Dimensión	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	n	Sig.
V1. Gestión directiva	0.90	62	0.200
D1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	0.86	62	0.200
D2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	0.99	62	0.200
V2. Desempeño docente	0,104	62	0.200
D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,143	62	0.001
D2. Enseñanza para del aprendizaje de los estudiantes	0,118	62	0.001
D3. Participación en la escuela articulada en la comunidad	0,149	62	0.005
D4. Desarrollo de la identidad y la profesionalidad docente	0,120	62	0.009

Se observa que al aplicar la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los datos de la variable desempeño docente, gestión directiva y sus dimensiones tienen distribución normal, el resto no tienen distribución normal. Por consiguiente, para la contrastación de las hipótesis de investigación, corresponde la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022

H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022

Regla para decidir: $\alpha = 0,05$. Si p valor < 0,05 se rechaza Ho.

Tabla 7

Hipótesis general

		Desempeño docente	
Correlación de	Gestión directiva	Coefficiente	0.638
Spearman		Sig. Bilateral	0.000
		N	62

Los resultados evidencian una significancia (bilateral) = 0.000 < 0.05 debido a ello no se acepta la Ho, se decide por la H₁, la gestión directiva está relacionada con el desempeño docente; además, el $r_s = 0.638$ indica una correlación positiva moderada; eso significa que, si se mejora la gestión directiva en la institución educativa entonces, se va tener un mejor desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022.

Regla para decidir: $\alpha = 0,05$. Si p valor < 0,05 se rechaza Ho

Tabla 8

Hipótesis específica 1

		Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes	
Correlación de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente	0.513
		Sig. Bilateral	0.000
		N	62

Los resultados evidencian una significancia (bilateral) = 0.000 < 0.05 debido a ello no se acepta la Ho, se decide por la H₁, la gestión directiva está relacionada con la preparación para el aprendizaje; además, el $r_s = 0.513$ indica una correlación positiva moderada; eso significa que, si se mejora la gestión directiva en la institución educativa entonces, se va tener un mejor desempeño docente en su preparación para el aprendizaje.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública- Huancayo, 2022

H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022

Regla para decidir: $\alpha = 0,05$. Si p valor $< 0,05$ se rechaza Ho

Tabla 9

Hipótesis específica 2

			Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes
Correlación de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente	0.596
		Sig. Bilateral	0.000
		N	62

Los resultados evidencian una significancia (bilateral) = 0.000 < 0.05 debido a ello no se acepta la Ho, se decide por la H₁, la gestión directiva está relacionada con la enseñanza para el aprendizaje; además, el $r_s = 0.596$ indica una correlación positiva moderada; eso significa que, si se mejora la gestión directiva en la institución educativa entonces, se va tener un mejor desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022

H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022.

Regla para decidir: $\alpha = 0,05$. Si p valor < 0,05 se rechaza Ho

Tabla 10

Hipótesis específica 3

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Correlación de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente	0.456
		Sig. Bilateral	0.000
		N	62

Los resultados evidencian una significancia (bilateral) = 0.000 < 0.05 debido a ello no se acepta la Ho, se decide por la H₁, la gestión directiva está relacionada con la participación en la gestión; además, el $r_s = 0.456$ indica una correlación positiva moderada; eso significa que, si se mejora la gestión directiva, entonces se va tener un mejor desempeño docente en la participación en la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022.

Regla para decidir: $\alpha = 0,05$. Si p valor $< 0,05$ se rechaza Ho

Tabla 11

Hipótesis específica 4

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Correlación de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente	0.427
		Sig. Bilateral	0.000
		N	62

Los resultados evidencian una significancia (bilateral) = 0.000 < 0.05 debido a ello no se acepta la Ho, se decide por la H1, la gestión directiva está relacionada con el desarrollo de la profesionalidad docente; además, el $r_s = 0.427$ indica una correlación positiva moderada; eso significa que, si se mejora la gestión directiva en la institución educativa entonces, se va tener un mejor desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

V. DISCUSIÓN

Se propusieron dos variables clave para hallar la correlación en la investigación actual. La primera fue la gestión directiva, que según Palacios (2014) se centra en una acumulación de tareas y actividades con el fin de lograr las metas y objetivos planteados por la institución. Para ello, se vale de los fundamentos de experiencias pasadas, habilidades dominadas y conocimientos adquiridos en relación con el contexto al que responde. Y la segunda fue el desempeño docente, que fue definido por Montenegro (2003) como el cumplimiento de algunas tareas específicas de acuerdo con las obligaciones institucionales y dentro de los límites de la práctica normativa. Estas tareas pueden repercutir en diversos aspectos, espacios y entornos como el sociocultural y el aula. Se afirma también que el desarrollo de la evaluación docente se hace para mejorar el estado del sector educativo y valorar el papel que juegan los docentes.

En correspondencia al objetivo general, se encontró que existe una relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022, pues, al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, se halló una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ y un $r_s = 0.638$. Similar resultado fue reportado por Flores (2021) en cuya investigación realizada en la ciudad de Ayacucho concluyó que había una relación significativa entre las variables y $r_s = 0.746$ correlación positiva alta. También Iparraguirre (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Huancayo concluyó que había una relación significativa entre las variables y un $r_s = 0.832$, correlación positiva alta.

En esa misma línea, Ochoa (2020) planteó como objetivo la determinación de la relación entre la gestión directiva y la eficacia de la docencia, llegando a concluir que existe una relación significativa entre la variable gestión del director y desempeño docente, presentándose una correlación positiva de acuerdo con el valor emitido del Rho de Spearman, siendo 0.01 la significancia bilateral. Asimismo, difiere con Salazar (2021), quien tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente, encontrando que la gestión directiva, es tomada como un indicador estadístico sobre el desempeño docente.

De la misma manera Espinoza (2022) propuso determinar la influencia de las habilidades directivas en el desempeño y encontró la influencia significativa que presentan las habilidades directivas acerca del desempeño docente desarrolladas en instituciones públicas de primaria que se encuentra en la red de Choló. Mientras que Chamilco y Moreno (2021) buscaron la determinación de la relación de la variable gestión directiva y la variable desempeño docente, evidenciando un nivel de correlación considerado como muy baja, entre el desempeño docente y una gestión directiva, dado que el estadístico de Spearman fue de $\rho=0,173$.

Esto puede explicarse, considerando a Rodríguez (2018), quien señala que, si se quiere cambiar el rol del docente, se debe prestar más atención a la necesidad de establecer altos estándares de calidad y para lograrlo se deben realizar ajustes en la práctica del docente, que conduzcan a la programación adecuada del desarrollo profesional. Es crucial saber qué tan bien se están desempeñando los maestros porque con este conocimiento, se pueden desarrollar estrategias de intervención para un mejor crecimiento y desempeño de los maestros. Dicho de otra manera, los docentes necesitan apoyo y desarrollo de capacidades para mejorar su nivel actual de actuación. El director es la máxima autoridad de la institución y está a cargo de sensibilizar en los procesos institucionales, educativos y administrativos. También es responsable de fortalecer el cuerpo docente, con el objetivo de ayudar a los estudiantes a desarrollar las competencias establecidas en la normativa nacional según grado y edad.

En asociación al primer objetivo específico, se llegó a establecer que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022, ya que al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, se halló una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por ello se descartó la H_0 y se aceptó la H_1 ; asimismo, se obtuvo un $r_s=0.513$. Un resultado fue reportado por Flores (2021) en cuya investigación se reportó una significancia bilateral = 0.000 y $r_s=0.553$ correlación moderada. También Iparraguirre (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Huancayo concluyó que había una relación significativa

entre la variable y la dimensión del desempeño docente y un $r_s=0.879$, correlación positiva alta.

En la misma tendencia Neira (2019) señaló que en la I.E. Joule existe una relación positiva y significativa entre la dimensión planificación del trabajo pedagógico y estilo de liderazgo directivo.

Lo mismo sucede con Salazar (2021), quien evidenció en su tesis que la gestión directiva está asociada con la adecuación y adaptación de actividades y materiales, con una significancia bilateral de 0.011.

En el trabajo presentado por Chamilco y Moreno (2021) los autores concluyen que existe un nivel de correlación considerado como muy baja, entre el desempeño docente y la gestión directiva, dado que el estadístico de Spearman fue de un p valor de 0,047, manifestando que en medida que mejore la gestión directiva, en la misma medida mejorará la gestión docente por lo tanto los directivos deberían considerar esta fragilidad para ejecutar su plan de mejora y convertir la escuela en una institución más dinámica.

Considerando que la dimensión se caracteriza por la planeación del trabajo pedagógico por medio del diseño de instrumentos de gestión curricular, tales como el diseño del proyecto curricular institucional que también involucra el desarrollo de módulos de aprendizaje. Lo cual involucra el conocimiento cognitivo, el dominio pedagógico y disciplinario, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje; es decir que no solamente la gestión directiva impacta en el cómo se desempeña el docente.

Con relación al segundo objetivo, se encontró que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022, ya que al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, se halló una significancia bilateral de 0.000 y un $r_s=0.596$. Al respecto, Flores (2021) reportó en sus resultados una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ y $r_s=0.653$ que indica la

asociación entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. También Iparraguirre (2020) presentó resultados con la misma tendencia, la significancia 0.000 y $r_s=0.879$ correlación alta entre la variable y la dimensión del desempeño docente.

Asimismo, Salazar (2021) quien evidenció en su tesis que la gestión directiva está asociada con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con una significancia bilateral de 0.004. Por otro lado, Neira (2019) también señaló que en la I.E. Joule existe una relación positiva y significativa entre la dimensión gestión de los procesos enseñanza aprendizaje y estilo de liderazgo directivo.

En consecuencia, es posible explicar este resultado, considerando que el director debe poseer las competencias profesionales para poder supervisar el desarrollo e implementación de la institución educativa, gestionando continuamente la mejora de las condiciones para adquirir una instrucción de calidad y un aprendizaje basado en la planificación, promoviendo la democracia y cooperación, y fomentando la participación de toda la comunidad educativa. Todo esto se logra mediante el establecimiento de una estructura compuesta por una serie de actividades y estatutos que son necesarios para facilitar el trabajo interno de los miembros, y estos componentes dependerán de las personas que integran la institución y de su compromiso individual para lograr el objetivo en cuestión.

Además, según MDDD del MINEDU (2014) el director de la escuela es el líder educativo de la institución. Esto se acompaña de una presentación de enfoque, promoción y motivación para lograr que cada miembro de la institución educativa trabaje en conjunto para lograr las metas y, con mayor frecuencia, las metas propias de la institución. Mientras que la dimensión es la forma en cómo se estimula la convivencia en las sesiones de clases, como se realizan los temas y si el docente estimula constantemente a sus estudiantes, compone las tácticas o medios pedagógicos identificados para el desarrollo de las sesiones. Por lo tanto, se necesitan de facultades para poder desempeñarse en la enseñanza respectiva.

Relacionado al tercer objetivo, se llegó a establecer que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022, ya que al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, se halló una significancia bilateral de 0.000 y una correlación positiva moderada de $r_s=0.456$. También Flores (2021) halló resultados parecidos, es su investigación encontró la significancia = 0.001 y el coeficiente de correlación de $r_s=0.555$ entre la gestión directiva y participación de los docentes en la gestión de la escuela.

Presenta similitud a los resultados de Espinoza (2022) cuya investigación sobre las habilidades directivas y desempeño docente le permitieron concluir, hay evidencia estadística que demuestran la influencia significativa que presentan las habilidades directivas sobre el desempeño docente de las instituciones educativas que se encuentra en la red de Cholón.

Explicando que estas diferencias pueden deberse a que la dimensión incluye el involucramiento de la gestión de las instituciones educativas, relacionadas con la comunidad, comprendiendo escuelas caracterizadas por ser democráticas para establecer una comunidad de aprendizaje; entonces si el docente no posee la facultad de relacionarse con los demás, no podrá desarrollar adecuadamente esta dimensión y no solo dependerá de la gestión directiva.

En relación al cuarto objetivo, se llegó a establecer que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022, ya que, al realizar la contrastación se halló una significancia bilateral de 0.0001 y un $r_s=0.427$. Flores (2021) también reportó que dicha prueba arrojó una significancia de 0.018 y un $r_s=0.403$, correlación positiva moderada.

Lo cual también se asemeja a lo encontrado por Neira (2019), quien señaló que en la I.E. Jule existe una relación positiva y significativa entre la dimensión

responsabilidades profesionales y estilo de liderazgo directivo. Asimismo, concuerda con Salazar (2021), quien evidenció que una influencia de la gestión directiva sobre el desarrollo de la profesionalidad docente, con una significancia bilateral de 0.002.

Explicando las diferencias, conceptualizando que la dimensión es la ruta de formación del docente que contiene las prácticas que caracterizan la formación y el modo de actuar de los profesionales, que no solamente se dirige por la gestión pedagógica. Es decir, que se enfoca en la reflexión sistemática sobre el que hacer pedagógico, sobre el trabajo en grupos, la labor que vienen desarrollando los colegas de la pedagogía, la colaboración entre colegas y su involucramiento en el progreso de su orden profesional.

Dicho de otra manera, el MDDD del MINEDU (2014) sugiere que el docente debe reflexionar sobre su propia práctica y experiencia institucional, así como desarrollar procesos de aprendizaje permanente tanto a nivel individual como colectivo, con el fin de desarrollar y mostrar su profesionalismo, así como también participar en celebraciones y actividades culturales, ferias científicas que demuestren su identidad profesional y académica con la institución. Ejerce su profesión con una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Además, deberá participar en el trabajo pedagógico en el aula en las actividades convocadas por el IE con responsabilidad y puntualidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.638$).

Segunda.

Existe relación significativa entre la gestión directiva y la preparación para el aprendizaje en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.513$).

Tercera.

Existe relación significativa entre la gestión directiva y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.596$).

Cuarta.

Existe relación significativa entre la gestión directiva y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.456$).

Quinta.

Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022 ($\alpha=0.05$; sig. bilateral=0.000; $r_s=0.427$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas, implementar y desarrollar trabajos colegiados, que promuevan en el personal docente, la toma de decisiones respecto a la dimensión pedagógica, institucional y administrativa tomando como objetivo el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Segunda.

Se sugiere a los directivos planificar y desarrollar acciones de fortalecimiento de competencias profesionales en el personal docente a través del monitoreo y acompañamiento pedagógico con la finalidad de fortalecer las competencias laborales del personal docente a través de reconocimiento de sus fortalezas y sus limitantes, a fin de ser potencializadas para un mejor desempeño laboral.

Tercera.

Se recomienda al personal directivo, motivar a la comunidad educacional a ser partícipes en la organización y ejecución de actividades que apoyen al fortalecimiento de prácticas conjuntas y eficientes, que beneficien a la educación, es decir, realizar tareas conjuntas consensuando estrategias que faculten la mejora del desempeño docente como de la propia gestión directiva.

Cuarta.

Se sugiere a los directivos convocar a los docentes para que se animen a integrarse de manera grupal en las comisiones culturales que se desarrollan dentro de la institución educativa y participen con la comunidad en las actividades, para de esa manera fortalecer los lazos con los aliados estratégicos y se impulse el logro de los objetivos institucionales y fortalecer sus vínculos con la comunidad educativa.

Quinta.

Se sugiere a los directivos apoyar a los docentes para que puedan participar de manera activa en las diferentes actividades que impulsan y mejoran el desarrollo

profesional como diplomados, seminarios, congresos, etc. De esta manera les facilita innovar en su práctica docente.

REFERENCIAS

- Alzate, F., Chaverra, L. & Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Analuisa-Jácome, I. & Pila-Martínez, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15. <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Araiza, S., Ma Torres, M. (2021). *Gestión pedagógica directiva y su incidencia en la gestión del aprendizaje, Unidad Educativa Ernesto Albán Mosquera, Santo Domingo, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68360>
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación: la población de estudio. *Revista Alegría México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atencio, E., Ramírez, L. & Zappa, Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 1- 29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-416.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Editorial Pearson - Colombia
- Bolívar, A. (2010). Educacional leadership and its role in improvement: a current review of its possibilities and limitations. *Revista Psicoperspectivas*, 9(2), 9- 33. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Cabero, J., Llorente, M. & Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21 (1), 261- 279. <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>

- Camarero, M. (2015). Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona. *UTE Teaching & Technology: Universitas Tarraconensis*, (2), 80-82.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114376>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%c3%ad+a%20para%20la%20investigaci%c3%b3n%20hol%c3%adstica.pdf>
- Carranza, G., Loredó, J. & García, B. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15511127006>
- Casas, A. (2019). Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance. *Investigación Valdizana*, 13(1),51-60.
<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castro, C. (2020). *Acompañar la tarea del equipo docente, /as familias y /as y /os estudiantes en casa. 5 desafíos y 5 propuestas*. UNICEF. <https://www.unicef.org/argentina/media/8431/file/Serie-Conducción-Covid-2.Pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
- De la Cruz, A. (2020). *Gestión Directiva e Innovación Pedagógica en Docentes de la RED 08, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Echevarría, H. (2016). *Diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación*. Editora UniRío.
- Espinoza, C. (2022). *Habilidades directivas y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de primaria, red Cholón, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/79790>
- Feng, Y., Iriarte, F. & Valencia, J. (2020). Relationship between learning styles, learning strategies and academic performance of Chinese students who learn Spanish as a foreign language. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 29(5), 431-440.

- Flor, G. & Terán, A. (2016). *Análisis del proceso de gestión de liderazgo en la Universidad Central del Ecuador y su incidencia en el fortalecimiento de las competencias gerenciales de los docentes de la Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación en el año 2016* [Tesis de maestría]. Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/2611>
- Flores, M. (2021). *Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho, 2021*. [Tesis de maestría]. Lima; Universidad Cesar Vallejo
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gaña, R. & Carrillo, L. E. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64,99-113. <https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Gazmuri, C., Manzi, J. & Paredes, R. (2015). Disciplina, clima y desempeño escolar en Chile. *Revista Cepal*, 115-128. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37833/1/REV115ManziParedes_es.pdf
- González-Rojas, Y. & Triana-Fierro, D. (2018). Attitudes of Teachers on Including Students with Special Educational Needs. *Educación Y Educadores*, 21(2), 200-218. <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/8783>
- Hernández, R. (2017). *Análisis de la práctica docente de las creencias docentes en la educación superior*. Toluca México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20500.11799/66462>.
- Iglesias, M., Rosero, K. & Castañeda, J. (2017). Human talent management's relation including pymes innovation generation in Barranquilla, Colombia food processing industry. *Revista Espacios*, 39(6), 3-22. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>
- Iparraguirre, J. (2020). *La Gestión Directiva y el Desempeño Docente en la Institución educativa N° 30009 – Virgen de Guadalupe de la provincia de*

- Huancayo en Junin-2019*. [Tesis de maestría]. Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle La cantuta.
- Koontz, H. & Heihrich, H. (2009). *Administración*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- López, I. & López, M. (2019). The role of management in educational outcomes. *Revista Espacios*, 40(36), 3-16. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/19403603.html>
- Luján, G. (2018) Management skills as a predictor of organizational change management. *Revista Universidad Cesar Vallejo*, 10(1). https://redib.org/Record/oai_articulo1936297-habilidades-directivas-como-predictor-de-la-gesti%C3%B3n-del-cambio-organizacional
- MINEDU (2013). *Marco del buen desempeño docente*, Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación, directivos construyendo escuela. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *El Currículo Nacional de la Educación Básica*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculonacional-de-la-educacion-basica.pdf>.
- Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogota. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.
- Neira, P. (2019). *Relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa particular Joule - Cayma, Arequipa, 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10543/EDMnemapm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neira, P. (2019). *Relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente de la institución educativa particular Joule - Cayma, Arequipa, 2018* [Tesis de

maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10543/EDMnemapm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ochoa, M. (2020). *Gestión directiva y desempeño docente de la escuela de educación básica "Efrén Avilés Pino" Guayaquil - Ecuador, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52392>

Reyes, I. & Farfán, M. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>

Robbins, C. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Prentice Hall.
<http://www.ru.edu.uy/wpcontent/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Rodríguez A. & Pérez A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-26.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Rodríguez, E. (2018). The exercise of the directive function in complex contexts: its professionalization. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 57(3), 131-152. <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v57n3/0718-9729-perseduc-57-03-00131.pdf>

Rodríguez, J. & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: El coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovación i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Salazar, C. & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística*. Primera Edición. ISBN: 978-9942-30-616-6

Salazar, D. (2021). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84273>

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición. Bussiness Support Aneth S.R.L. Lima-Perú.
- Segredo, A. (2013). Organizational climate in the change management for the development of the organization. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.
- Siddiquei, N. & Khalid, R. (2018). The relationship between personality traits, learning styles and academic performance of e-learners. *Open Praxis*, 10(3), 249-263.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p.180.
- UNESCO (2014). *El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232799>
- Vásconez, N. (2019). *El desempeño profesional del docente y su incidencia en el aprendizaje de los niños de 4 años de la institución, Darío - C- Guevara del sector rural, parroquia San José del Tambo provincia de Bolívar, periodo 2018 - 2019* [Tesis de licenciatura]. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. <https://1library.co/document/z1d0dj8z-desempeno-profesional-incidencia-aprendizaje-institucion-parroquia-provincia-bolivar.html>

Institución Educativa Pública - Huancayo 2022?	estudiantes en una Institución Educativa Pública - Huancayo 2022	estudiantes en una Institución Educativa Pública - Huancayo 2022		Seguimiento y monitoreo de forma sistemática.		Siempre= 5	
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente, en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en una Institución Educativa Pública - Huancayo 2022?	2. Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública - Huancayo 2022	2. Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública - Huancayo 2022	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Contenidos disciplinares Enfoques y procesos pedagógicos. Planificación de la enseñanza. Uso de recursos y materiales disponibles. Evaluación de la programación curricular	1-6	Nunca =1	Bajo (24 - 56)
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente, en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública - Huancayo 2022?	3. Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la	3. Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión la participación en la gestión de la escuela articulada a la	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje. Convivencia democrática Evaluación de los aprendizajes.	7-12	Casi nunca=2 A veces = 3	Medio (57 - 89) Alto (90 - 120)
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa en la gestión de la escuela Construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional	13-18 19-24	Casi siempre= 4 Siempre= 5	

<p>Educativa Pública - Huancayo, 2022?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente, en su dimensión de profesionalidad y la identidad docente, en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022?</p>	<p>comunidad en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión de profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022</p>	<p>comunidad en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022</p> <p>4. Existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente en su dimensión de profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Práctica y experiencia institucional</p> <p>Procesos de formación continua.</p> <p>Ejercicio de su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales.</p>			
---	--	--	--	--	--	--	--

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Alcance: Descriptivo -Correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p>	<p>Población: Conformada por 62 entre docentes y directivos de una institución educativa pública, de la provincia de Huancayo.</p> <p>Muestra: Conformada por 62 docentes de una Institución Educativa Pública de la provincia de Huancayo</p> <p>Muestreo: Intencional no probabilístico</p>	<p>Variable 1: La gestión directiva</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Toda la muestra</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Año: 2022</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Toda la muestra</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se emplearon tablas con porcentajes, frecuencias y figuras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Normalidad: Kolmogorov-Smirnov</p> <p>Contrastación de hipótesis:</p> <p>Se aplicó la prueba de RHO de Spearman</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la primera variable

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	Planeación de la institución Clima del aula. Caracterización de los docentes y su ambiente.	1 - 10	Bajo (20 - 46)
	Alcance de metas de aprendizaje. Participación de los actores educativos con enfoque de democracia Evaluación de la gestión institucional.		Medio (47 - 73)
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Calidad pedagógica Seguimiento y monitoreo de forma sistemática.	11 - 20	Alto (74 - 100)

Fuente: MINEDU (2014)

Adaptado: William Antonio, Chacon Robles (2022)

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la segunda variable

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles orangos
Preparación para el Aprendizaje de los estudiantes	Contenidos disciplinares Enfoques y procesos pedagógicos. Planificación de la enseñanza. Uso de recursos y materiales disponibles. Evaluación de la programación curricular	1 - 6	Bajo (24 - 56)
Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje. Convivencia democrática Evaluación de los aprendizajes.	7 - 13	Medio (57 - 89)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa en la gestión de la escuela, Construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional	13 - 18	Alto (90 - 120)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia institucional Procesos de formación continua. Ejercicio de su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales.	19 - 24	

Fuente: MINEDU (2014)

Adaptado: William Antonio, Chacon Robles (2022)

Anexo 3: Cuestionario del desempeño docente

A.- FINALIDAD: Recopilar información para evaluar el DESEMPEÑO DOCENTE que realizan en la institución educativa, durante el año académico escolar 2022.

B.- OBJETIVO:

El instrumento tiene por finalidad: Determinar si la gestión directiva se relaciona con el desempeño en una Institución Educativa Pública - Huancayo- 2022”

C.- INDICACIONES:

El presente cuestionario consta de 24 preguntas, marca con una (X) uno de los recuadros que se encuentran al frente de cada ítem según corresponda al criterio de desempeño docente que realizan en la institución educativa.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Marca un aspa (X) utilizando lapicero azul o negro.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta.
- ✓ Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los ítems.
- ✓ Asegúrese de responder todos los ítems.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	El docente conoce las características individuales y evolutivas de sus estudiantes y lo considera en su programación curricular de su área a cargo.					
02	El docente conoce los contenidos disciplinares de su área curricular bajo diferentes perspectivas existentes en relación entre los contenidos de las diferentes áreas curriculares.					
03	El docente planifica la enseñanza de manera colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes y los procesos pedagógicos.					
04	El docente utiliza estrategias y actividades coherentes con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes					
	El docente diseña procesos pedagógicos para despertar					

05	curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
06	El docente elabora sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizajes y aplica los conocimientos a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
07	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje promueve un ambiente basado en el respeto por sí mismos y por sus compañeros, cumpliendo las normas de convivencia.					
08	El docente comunica oportunamente a sus estudiantes las expectativas de aprendizaje que tienen de acuerdo a su sesión de aprendizaje.					
09	El docente elabora y utiliza material adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
10	El docente en sus sesiones de aprendizaje propone actividades y situaciones significativas de interacción, de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué.					
11	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje propicia oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.					
12	El docente utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o grupal.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
13	El docente participa en espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas, información sobre los estudiantes, prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora.					
14	El docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los instrumentos de gestión institucional. (PEI, PAT, RI, PCIE)					
15	El docente desarrolla un trabajo colaborativo con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje					
16	El docente comunica el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas.					
17	El docente se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes.					
18	El docente ha elaborado con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente						
19	El docente reflexiona de manera crítica sobre su desempeño, identificando sus necesidades de aprendizaje profesional y personal.					
20	El docente aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y experiencias de formación y desarrollo profesional en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
21	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los adolescentes					
22	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional.					
23	El docente muestra predisposición para el diálogo y la reflexión.					
24	El docente establece acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica					

Anexo 4: Cuestionario de gestión directiva

A.- FINALIDAD: Recopilar información para evaluar la GESTIÓN DIRECTIVA que realizan en la institución educativa, durante el año académico escolar 2022.

B.- OBJETIVO:

El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión directiva se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria en una Institución Educativa - Huancayo- 2022”.

C.- INDICACIONES:

El presente cuestionario consta de 20 preguntas, marca con una (X) uno de los recuadros que se encuentran al frente de cada ítem según corresponda al criterio de desempeño docente que realizan en la institución educativa.

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Marca un aspa (X) utilizando lapicero azul o negro.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta.
- ✓ Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los ítems.
- ✓ Asegúrese de responder todos los ítems.

D.-INSTRUCCIONES: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima.

Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

N= nunca (1)
CN = casi Nunca (2) AV=
a veces (3) CS= casi
siempre (4) S= siempre
(5)

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
01	El director promueve el uso de la información sobre las características de su contexto y realidad educativa como insumo para la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa.					
02	El director analiza de manera colegiada y reflexiva las fortalezas, debilidades y necesidades de la institución					

	educativa para garantizar las condiciones que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
03	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, PCI, RI)					
04	El director promueve la determinación de metas, objetivos e indicadores en el PEI en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.					
05	El director motiva la participación de la comunidad educativa en un ambiente de confianza y de colaboración, promoviendo mecanismos de participación y organización.					
06	El director establece relaciones interpersonales positivas y propicia el buen trato fomentando un clima laboral favorable al diálogo					
07	El director establece en consenso el Reglamento Interno con los miembros de la comunidad educativa.					
08	El director promueve la conformación del Comité de Tutoría y Orientación Educativa y Convivencia Escolar, que asegura dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes.					
09	El director promueve la entrega oportuna de los materiales educativos proporcionados por el MINEDU a los docentes y estudiantes.					
10	El director realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa					
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes						
11	El director identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación					
12	El director acompaña el trabajo colegiado de los docentes, generando espacios para el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes,					
13	El director monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica.					
14	El director luego del monitoreo, fomenta la reflexión sobre mi práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.					
15	El director monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo una evaluación formativa.					
16	El director desarrolla acciones con los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo, así como el reconocimiento a la diversidad existente en el aula.					
17	El director promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir de un diagnóstico considerando estrategias de intervención.					
18	El director promueve la conformación de grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender la problemática de la práctica pedagógica docente.					
19	El director promueve la atención oportuna y apropiada de situaciones de violencia escolar					
20	El director promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia.					

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Gestión directiva y desempeño docente en una Institución Educativa Pública-Huancayo, 2022.

Investigador: Br. Chacon Robles, William Antonio

Yo,

(Nombre y apellidos en MAYÚSCULAS)

Declaro que:

- He leído la hoja de información que me han facilitado.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
 - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
 - Los beneficios e inconvenientes del proceso.
 - Que mi participación es voluntaria y altruista
 - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
 - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención médica) y solicitar la eliminación de mis datos personales.
 - Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO

(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Fecha

Firma

Nombre investigador

Firma del investigador

Anexo 6: Carta de presentación de la Universidad César Vallejo



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 13 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 139 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Mg. Carlos Antonio Alayo Huaman
I.E. LUIS AGUILAR ROMANI
Director
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHACON ROBLES WILLIAM ANTONIO** con N° **DNI 20027366** y código de matrícula N° **7002635799**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA - HUANCAYO, 2022.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 7: Constancia de haber realizado la investigación



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación - Junín

UGEL
HUANCAYO



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

El director de la institución educativa "Luis Aguilar Romaní" del distrito del Tambo, provincia de Huancayo, que suscribe.

Hace constar:

Que el sr. William Antonio, Chacon Robles, identificado con DNI N° 20027366, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, realizó en esta Institución Educativa la aplicación del proyecto de tesis denominado "Gestión directiva y desempeño docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022"

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada por los fines que estime conveniente.

Huancayo, 15 de julio del 2022

Atentamente.


Mag. Carlos Antonio, Alayo Huamán
Director de la I.E

Anexo 8: Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

JUICIO DE EXPERTO 1: Dr. Germán Vicente Garay Flores

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	El director promueve el uso de la información sobre las características de su contexto y realidad educativa como insumo para la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director analiza de manera colegiada y reflexiva las fortalezas, debilidades y necesidades de la institución educativa para garantizar las condiciones que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
3	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, PCI, RI)	X		X		X		
4	El director promueve la determinación de metas, objetivos e indicadores en el PEI en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	El director motiva la participación de la comunidad educativa en un ambiente de confianza y de colaboración, promoviendo mecanismos de participación y organización.	X		X		X		
6	El director establece relaciones interpersonales positivas y propicia el buen trato fomentando un clima laboral favorable al diálogo	X		X		X		
7	El director establece en consenso el Reglamento Interno con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	El director promueve la conformación del Comité de Tutoría y Orientación Educativa y Convivencia Escolar, que asegura dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes.	X		X		X		
9	El director promueve la entrega oportuna de los materiales educativos proporcionados por el MINEDU a los docentes y estudiantes.	X		X		X		
10	El director realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
11	El director identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación	X		X		X		
12	El director acompaña el trabajo colegiado de los docentes, generando espacios para el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes,	X		X		X		

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

JUICIO DE EXPERTO 1: Dr. Germán Vicente Garay Flores

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	El docente conoce las características individuales y evolutivas de sus estudiantes y lo considera en su programación curricular de su área a cargo.	X		X		X		
2	El docente conoce los contenidos disciplinares de su área curricular bajo diferentes perspectivas existentes en relación entre los contenidos de las diferentes áreas curriculares.	X		X		X		
3	El docente planifica la enseñanza de manera colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes y los procesos pedagógicos.	X		X		X		
4	El docente utiliza estrategias y actividades coherentes con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
5	El docente diseña procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
6	El docente elabora sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizajes y aplica los conocimientos a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje							
7	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje promueve un ambiente basado en el respeto por sí mismos y por sus compañeros, cumpliendo las normas de convivencia.	X		X		X		
8	El docente comunica oportunamente a sus estudiantes las expectativas de aprendizaje que tienen de acuerdo a su sesión de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente elabora y utiliza material adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10	El docente en sus sesiones de aprendizaje propone actividades y situaciones significativas de interacción, de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué.	X		X		X		
11	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje propicia oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.	X		X		X		
12	El docente utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o grupal.	X		X		X		

	DIMENSION 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes						
3	El docente participa en espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas, información sobre los estudiantes, prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	X		X		X	
14	El docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los instrumentos de gestión institucional. (PEI, PAT, RI, PCIE)	X		X		X	
15	El docente desarrolla un trabajo colaborativo con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje	X		X		X	
16	El docente comunica el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas.	X		X		X	
17	El docente se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes.	X		X		X	
18	El docente ha elaborado con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	X		X		X	
19	El docente reflexiona de manera crítica sobre su desempeño, identificando sus necesidades de aprendizaje profesional y personal.	X		X		X	
20	El docente aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y experiencias de formación y desarrollo profesional en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X	
21	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los adolescentes	X		X		X	
22	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional.	X		X		X	
23	El docente muestra predisposición para el dialogo y la reflexión.	X		X		X	
24	El docente establece acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.**

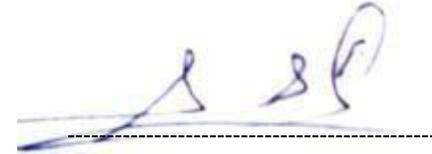
Dr. Garay Flores, Germán Vicente **DNI: 10790283**

Especialidad del validador: Estadística e Investigación científica

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

JUICIO DE EXPERTO 2: Dr. Ángel Ubaldo Condori Huayllani

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	El director promueve el uso de la información sobre las características de su contexto y realidad educativa como insumo para la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director analiza de manera colegiada y reflexiva las fortalezas, debilidades y necesidades de la institución educativa para garantizar las condiciones que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
3	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, PCI, RI)	X		X		X		
4	El director promueve la determinación de metas, objetivos e indicadores en el PEI en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	El director motiva la participación de la comunidad educativa en un ambiente de confianza y de colaboración, promoviendo mecanismos de participación y organización.	X		X		X		
6	El director establece relaciones interpersonales positivas y propicia el buen trato fomentando un clima laboral favorable al diálogo	X		X		X		
7	El director establece en consenso el Reglamento Interno con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	El director promueve la conformación del Comité de Tutoría y Orientación Educativa y Convivencia Escolar, que asegura dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes.	X		X		X		
9	El director promueve la entrega oportuna de los materiales educativos proporcionados por el MINEDU a los docentes y estudiantes.	X		X		X		
10	El director realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
11	El director identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación	X		X		X		
12	El director acompaña el trabajo colegiado de los docentes, generando espacios para el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes,	X		X		X		
13	El director monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica.	X		X		X		

14	El director luego del monitoreo, fomenta la reflexión sobre mi práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.	X		X		X		
15	El director monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo una evaluación formativa.	X		X		X		
16	El director desarrolla acciones con los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo, así como el reconocimiento a la diversidad existente en el aula.	X		X		X		
17	El director promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir de un diagnóstico considerando estrategias de intervención.	X		X		X		
18	El director promueve la conformación de grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender la problemática de la práctica pedagógica docente.	X		X		X		
19	El director promueve la atención oportuna y apropiada de situaciones de violencia escolar	X		X		X		
20	El director promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Condori Huayllani, Ángel Ubaldo **DNI:** 24267891

Especialidad del validador: Administración de la Educación

02 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

JUICIO DE EXPERTO 2: Dr. Ángel Ubaldo Condori Huayllani

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje							
1	El docente conoce las características individuales y evolutivas de sus estudiantes y lo considera en su programación curricular de su área a cargo.	x		x		x		
2	El docente conoce los contenidos disciplinares de su área curricular bajo diferentes perspectivas existentes en relación entre los contenidos de las diferentes áreas curriculares.	x		x		x		
3	El docente planifica la enseñanza de manera colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes y los procesos pedagógicos.	x		x		x		
4	El docente utiliza estrategias y actividades coherentes con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes	x		x		x		
5	El docente diseña procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	x		x		x		
6	El docente elabora sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizajes y aplica los conocimientos a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje							
7	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje promueve un ambiente basado en el respeto por sí mismos y por sus compañeros, cumpliendo las normas de convivencia.	x		x		x		
8	El docente comunica oportunamente a sus estudiantes las expectativas de aprendizaje que tienen de acuerdo a su sesión de aprendizaje.	x		x		x		
9	El docente elabora y utiliza material adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
10	El docente en sus sesiones de aprendizaje propone actividades y situaciones significativas de interacción, de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué.	x		x		x		
11	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje propicia oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.	x		x		x		
12	El docente utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o grupal.	x		x		x		

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

JUICIO DE EXPERTA 3: Dra. Mary Luz Zorrilla Monge

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes							
1	El director promueve el uso de la información sobre las características de su contexto y realidad educativa como insumo para la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director analiza de manera colegiada y reflexiva las fortalezas, debilidades y necesidades de la institución educativa para garantizar las condiciones que aseguren el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
3	El director convoca a los actores educativos para formular y reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, PCI, RI)	X		X		X		
4	El director promueve la determinación de metas, objetivos e indicadores en el PEI en función del logro de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
5	El director motiva la participación de la comunidad educativa en un ambiente de confianza y de colaboración, promoviendo mecanismos de participación y organización.	X		X		X		
6	El director establece relaciones interpersonales positivas y propicia el buen trato fomentando un clima laboral favorable al diálogo	X		X		X		
7	El director establece en consenso el Reglamento Interno con los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
8	El director promueve la conformación del Comité de Tutoría y Orientación Educativa y Convivencia Escolar, que asegura dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes.	X		X		X		
9	El director promueve la entrega oportuna de los materiales educativos proporcionados por el MINEDU a los docentes y estudiantes.	X		X		X		
10	El director realiza la rendición de cuentas del manejo económico y de gestión de la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes							
11	El director identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación	X		X		X		
12	El director acompaña el trabajo colegiado de los docentes, generando espacios para el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes,	X		X		X		
13	El director monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica.	X		X		X		

14	El director luego del monitoreo, fomenta la reflexión sobre mi práctica pedagógica y se establece compromisos de mejora.	X		X		X	
15	El director monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo una evaluación formativa.	X		X		X	
16	El director desarrolla acciones con los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo, así como el reconocimiento a la diversidad existente en el aula.	X		X		X	
17	El director promueve la elaboración y ejecución de planes de mejora a partir de un diagnóstico considerando estrategias de intervención.	X		X		X	
18	El director promueve la conformación de grupos de interaprendizaje con el propósito de conocer y comprender la problemática de la práctica pedagógica docente.	X		X		X	
19	El director promueve la atención oportuna y apropiada de situaciones de violencia escolar	X		X		X	
20	El director promueve la elaboración participativa, difusión y cumplimiento de acuerdos de convivencia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Zorrilla Monge Mary Luz

DNI: 20096611

Especialidad del validador: Administración de la Educación

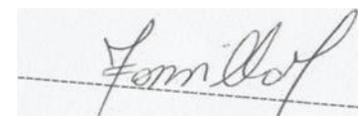
02 de junio del 2022

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

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

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

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



Firma de la Experta Informante.

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

JUICIO DE EXPERTA 3: Dra. Mary Luz Zorrilla Monge

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Preparación para el aprendizaje							
1	El docente conoce las características individuales y evolutivas de sus estudiantes y lo considera en su programación curricular de su área a cargo.	X		X		X		
2	El docente conoce los contenidos disciplinares de su área curricular bajo diferentes perspectivas existentes en relación entre los contenidos de las diferentes áreas curriculares.	X		X		X		
3	El docente planifica la enseñanza de manera colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes y los procesos pedagógicos.	X		X		X		
4	El docente utiliza estrategias y actividades coherentes con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
5	El docente diseña procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	X		X		X		
6	El docente elabora sus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses, estilos de aprendizajes y aplica los conocimientos a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Enseñanza para el aprendizaje							
7	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje promueve un ambiente basado en el respeto por sí mismos y por sus compañeros, cumpliendo las normas de convivencia.	X		X		X		
8	El docente comunica oportunamente a sus estudiantes las expectativas de aprendizaje que tienen de acuerdo a su sesión de aprendizaje.	X		X		X		
9	El docente elabora y utiliza material adecuado para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
10	El docente en sus sesiones de aprendizaje propone actividades y situaciones significativas de interacción, de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y para qué.	X		X		X		
11	El docente durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje propicia oportunidades para que los estudiantes desarrollen actitudes de pensamiento reflexivo y crítico.	X		X		X		
12	El docente utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o grupal.	X		X		X		

	DIMENSION 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad de los docentes						
13	El docente participa en espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas, información sobre los estudiantes, prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora.	X		X		X	
14	El docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los instrumentos de gestión institucional. (PEI, PAT, RI, PCIE)	X		X		X	
15	El docente desarrolla un trabajo colaborativo con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje	X		X		X	
16	El docente comunica el progreso del aprendizaje al estudiante y familia con mensajes que destacan las fortalezas.	X		X		X	
17	El docente se comunica con los padres de sus estudiantes para informar de sus avances o dificultades en los aprendizajes.	X		X		X	
18	El docente ha elaborado con los estudiantes los acuerdos de convivencia para el trabajo no presencial, semipresencial o presencial	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente	X		X		X	
19	El docente reflexiona de manera crítica sobre su desempeño, identificando sus necesidades de aprendizaje profesional y personal.	X		X		X	
20	El docente aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y experiencias de formación y desarrollo profesional en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.	X		X		X	
21	El docente ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad, dando un lugar preferencial a los derechos de los adolescentes	X		X		X	
22	El docente actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional.	x		x		x	
23	El docente muestra predisposición para el dialogo y la reflexión.	x		x		x	
24	El docente establece acuerdos y/o compromisos de mejora en su práctica pedagógica						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Zorrilla Monge, Mary Luz

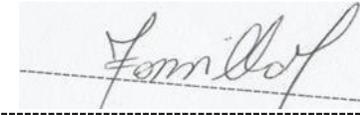
DNI: 20096611

Especialidad del validador: Administración 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

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is cursive and appears to read "Ferrillof". Below the signature is a horizontal dashed line.

Firma de la Experta Informante.

Anexo 9: Base de datos

Variable: Gestión directiva

	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE										ORIENTACIÓN DE LOS PROCESO PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES									
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4
5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4
6	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4
7	4	4	4	3	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5
8	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4
9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
10	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
11	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	3	4	4	4	3	3	4	2	5	2	4	2	2	3	4	2	4	3	4	3
16	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
19	4	3	4	4	3	3	4	5	3	1	3	4	4	5	3	4	3	2	4	4
20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
24	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
26	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
28	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4

Variable: Desempeño Docente

ID	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						Asistencia para el aprendizaje de los estudiantes						Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Rol de la profesionalidad y la identidad del docente					
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24
1	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5
4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
6	3	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5
7	2	2	3	3	3	2	4	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4
8	3	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4
9	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5
10	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
11	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5
12	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4
13	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4
14	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5
16	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5
17	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5
18	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	5
21	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
23	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
24	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5
25	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
26	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	5
27	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
28	4	4	4	2	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
29	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5
30	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
31	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5

Anexo 10: Nivel de confiabilidad

Tabla 12

Nivel de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1.00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Tupanta et al. (2017)

Anexo 11. Fichas técnicas de instrumentos

Tabla 13

Ficha técnica de la variable gestión directiva

Denominación	Cuestionario de para evaluar la gestión directiva
Autor:	Chacon Robles, William Antonio (2022)
Administración:	Individual o grupal
Duración:	10 - 30 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer cómo se percibe la gestión directiva
Aplicación:	Personal directivo, jerárquico, y profesores de una institución educativa publica de la provincia de Huancayo en Junín
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 2 dimensiones (Gestión de las condiciones y Orientación de los procesos de aprendizaje). Cuenta con 20 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Tabla 14*Ficha técnica de la variable desempeño docente*

Denominación	Cuestionario para evaluar el desempeño docente
Autor:	Chacon Robles, William Antonio (2022)
Administración:	Individual o grupal
Duración:	10 - 30 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer cómo se percibe la gestión directiva
Aplicación:	Personal directivo, jerárquico, y profesores de una institución educativa publica de la provincia de Huancayo en Junín
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por 4 dimensiones (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente). Cuenta con 24 ítems con 5 alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Anexo 12. Figuras de las variables de investigación

GRÁFICO DE BARRAS DE FRECUENCIA VARIABLE 1 GESTIÓN DIRECTIVA

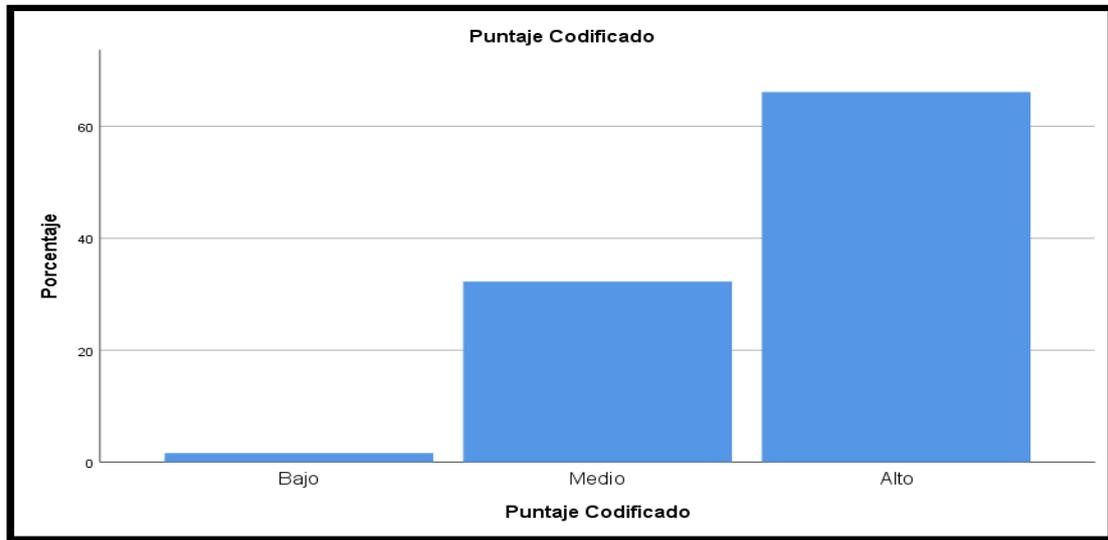
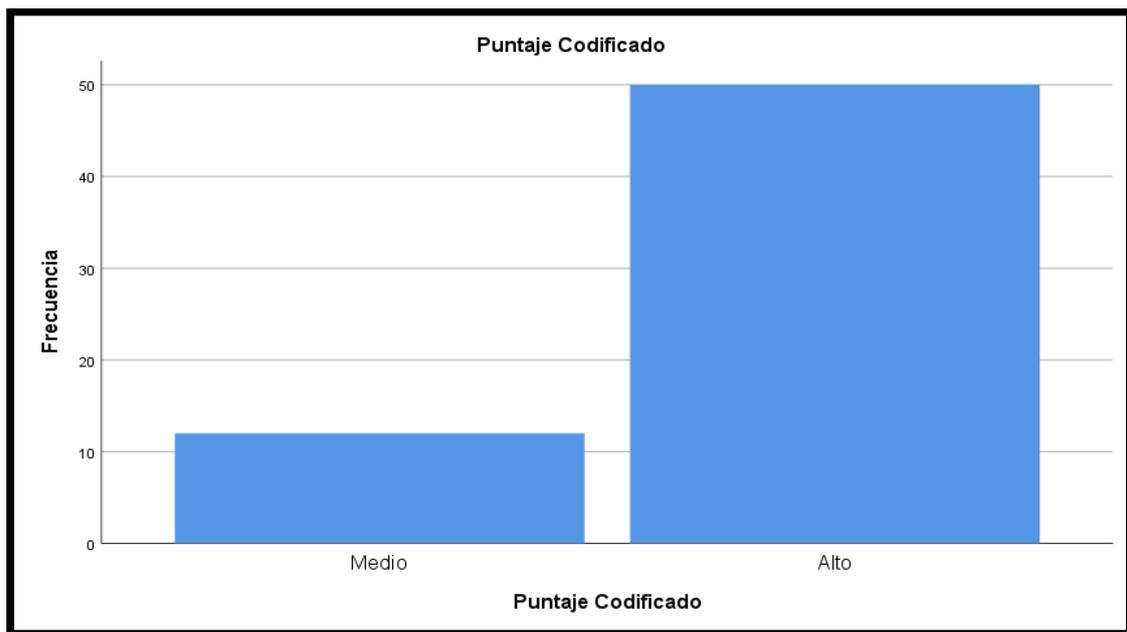


GRÁFICO DE BARRAS DE FRECUENCIA VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE



Anexo 13. Ubicación geográfica





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión directiva y desempeño docente en una Institución Educativa Pública - Huancayo, 2022.", cuyo autor es CHACON ROBLES WILLIAM ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 19- 08-2022 21:14:44

Código documento Trilce: TRI - 0414439