



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión directiva y desempeño docente en una institución  
educativa en Carabayllo - Lima, 2023**

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Caceres Casilla, Juan Carlos ([orcid.org/0000-0003-0758-5593](https://orcid.org/0000-0003-0758-5593))

**ASESORES:**

Dr. Tolentino Escarcena, Rodolfo ([orcid.org/0000-0003-2480-5869](https://orcid.org/0000-0003-2480-5869))

Mg. Flores Zulueta, Lezly Jaqueline ([orcid.org/0000-0001-6141-8943](https://orcid.org/0000-0001-6141-8943))

**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

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios por brindarme salud y fortalecerme en los momentos más difíciles.

A mis queridos padres Gladys y René por ser ejemplos de humildad, esfuerzo y superación.

A mi abuela Doña Lucrecia Quispe viuda de Casilla, quien desde el cielo me acompaña.

A mi hermana Patricia Cáceres Casilla, quien siempre fue un ejemplo de admiración y orgullo.

A la Dra. Gloria Villa Córdova, al Dr. Jhon Matienzo Mendoza y a la Mg. Cielo Abregú Anchayhua por sus enseñanzas y por alentarme a perseguir mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Al equipo directivo y docentes de las instituciones “San Felipe” y “San Carlos”, por facilitarme la validación del presente estudio.

A la Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades Dra. Silvia Rodríguez Melgar quien desde un primer momento confió en mi trabajo y que día a día me alienta a ser mejor profesional.

Por último, a mis asesores Mg. Rodolfo Eloy Tolentino Escacena y Mg. Lesly Jaqueline Flores Zulueta por su paciencia, calidad y profesionalismo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TOLENTINO ESCARCENA RODOLFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.", cuyo autor es CACERES CASILLA JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TOLENTINO ESCARCENA RODOLFO <b>DNI:</b> 42796438 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2480-5869	Firmado electrónicamente por: RETOLENTINOT el 08-01-2024 16:24:12

Código documento Trilce: TRI - 0716898



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACERES CASILLA JUAN CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUAN CARLOS CACERES CASILLA DNI: 46462115 ORCID: 0000-0003-0758-5593	Firmado electrónicamente por: JCACERESC el 03-01- 2024 13:16:31

Código documento Trilce: TRI - 0716900

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstracst	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4 Técnicas es instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Muestra de la población	23
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario variable 1	24
Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario variable 2	25
Tabla 4. Validez a través del juicio de especialistas - Instrumentos	26
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos	27
Tabla 6. Datos de la prueba piloto, institución educativa	27
Tabla 7. Estadísticos descriptivos Gestión Directiva y sus dimensiones	30
Tabla 8. Estadísticos descriptivos Desempeño Docente y sus dimensiones	32
Tabla 9. Distribución de frecuencias sobre las dimensiones de la variable gestión directiva	34
Tabla 10. Distribución de frecuencias gestión directiva	35
Tabla 11. Distribución de frecuencias sobre las dimensiones de la variable desempeño docente	37
Tabla 12. Distribución de frecuencias sobre la variable desempeño docente	38
Tabla 13. Prueba de normalidad – Kolmogorov	40
Tabla 14. Correlación de Rho de Spearman entre las variables	41
Tabla 15. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión planificación educativa y la variable desempeño docente	43
Tabla 16. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión organización institucional y la variable desempeño docente	44
Tabla 17. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión dirección de la gestión institucional y la variable desempeño docente	45
Tabla 18. Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control de la gestión institucional y la variable desempeño docente	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema del planteamiento de la muestra	21
Figura 2. Estadísticos descriptivos Gestión Directiva y sus dimensiones	31
Figura 3. Estadísticos descriptivos Desempeño Docente y sus dimensiones	33
Figura 4. Distribución de frecuencias: niveles de la variable Gestión Directiva	36
Figura 5. Distribución de frecuencias: niveles de la variable Desempeño Docente	39
Figura 6. Diagrama de dispersión de la relación entre las variables	42



## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima 2023. En su metodología se consideró el tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional simple. Se consideró como población 80 docentes y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios con escala ordinal tipo Likert, compuesta de 20 ítems para la variable gestión directiva y 21 para la variable desempeño docente, los cuales fueron anticipadamente sometidos a validez por expertos y determinado su confiabilidad por medio del alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos permitieron afirmar que 59 docentes manifestaron se encontraron un nivel alto, el cual representó el (73,8%), 8 docentes en un nivel medio, el cual representó el (22,5%) y 03 docentes en un nivel bajo, el cual representó el (3,8%) en la relación a la gestión directiva. Se concluyó de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $Rho=0.895$ ;  $p=0,001$ ), la existencia de una correlación positiva alta, determinando de esta manera que existe relación significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Gestión, desempeño, planificación, calidad y organización.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between management and teaching performance in an educational institution in Carabayllo - Lima 2023. In its methodology, the basic type was considered, with a quantitative approach, non-experimental design and simple correlational scope. The population was considered to be 80 teachers and for data collection the survey technique and two questionnaires with a Likert-type ordinal scale were used, composed of 20 items for the directive management variable and 21 for the teaching performance variable, which were submitted in advance. to validity by experts and its reliability determined through Cronbach's alpha. The results obtained allowed us to affirm that 59 teachers stated that they found a high level, which represented (73.8%), 8 teachers at a medium level, which represented (22.5%) and 03 teachers at a low level, which represented (3.8%) in relation to management management. It was concluded according to Spearman's Rho correlation coefficient ( $Rho=0.895$ ;  $p=0.001$ ), the existence of a high positive correlation, thus determining that there is a significant relationship between management and teaching performance.

**Keywords:** *Management, performance, planning, quality and organization.*

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy, el contexto educativo enmarcado por la llamada sociedad del conocimiento e información exige un replanteamiento constante en los modelos y buenas prácticas pedagógicas en las organizaciones de trabajo de los establecimientos de promoción, adiestramiento y educación de los futuros ciudadanos. La sociedad actual requiere personas creativas, emprendedoras y críticas que se adapten con las exigencias profesionales y sociales que encontrarán a lo largo de su vida, y por ello se necesitan profesores que puedan afrontar este reto. Según Herrera y Tobón (2017), afirmaron que, en las últimas décadas, la profesión del educador ha enfrentado varias dificultades que apuntan en la necesidad de capacitar a los directores para gestionar sus propias instituciones y así satisfacer las demandas que impone el mundo. Las exigencias diarias de la vida escolar significan sin duda para los responsables de resolver tales problemas, la acumulación de realidades problemáticas institucionales, las situaciones a consecuencia de las fracturas sociales, la insatisfacción relacionada al desempeño laboral, son algunas variantes y retos complejos (León, 2002).

En el ámbito mundial, la gestión de las organizaciones educativas se ha desarrollado mostrando ciertas limitaciones que han incrementado los diversos obstáculos en los procesos de desarrollo relacionados al apoyo pedagógico y a la praxis del educador, las cuales no permitieron mejorar y optimizar las metas. En el contexto de la pandemia y en tiempos de reanudación a la presencialidad, se implementaron distintas medidas de soporte pedagógico y monitoreo docente. La gestión directiva atravesó por diferentes episodios disruptivos, los responsables implementaron diferentes estrategias para direccionar una adecuada gestión escolar. Además, los esfuerzos fueron muchos y los objetivos planteados pocos, como consecuencia la gestión directiva actual se ha ido desarrollando con ciertas limitaciones, incrementando las dificultades de aplicación en los procesos de apoyo pedagógico y prácticas docente, que permitan la mejora continua y un buen desempeño (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020). En China, los directores señalaron que la adecuada articulación de la escuela y el desempeño de la misma depende de sus resultados y consideraron que el trabajo de los maestros

responsables contribuyó al conjunto que mantiene el nivel en la escuela, valoración en los métodos de adiestramiento, etc., pero si carecen de un liderazgo significativo, el cual perjudica directamente a todas las actividades y metas de la institución (Saleem et al., 2020).

En relación a América Latina y el Caribe se enfrentaron con diversos desafíos, como la desconexión entre la gestión y capacitación proporcionada por el sistema educativo. La UNESCO realizó un estudio donde señala que el 36% de las instituciones formales admiten contar con varios obstáculos para encontrar una fuerza laboral suficientemente calificada, en comparación con un promedio global del 21% y el 15% en los países de la OCDE, también informó que casi 1.600 millones de educandos en más de 190 países, que representan un 94% del universo escolar, resultaron perjudicados en sus estudios durante la pandemia (Borja et al. 2021). Incluso a finales del mes de octubre del 2020, las escuelas de más de 31 países continuaban cerradas, lo que generó grandes desafíos en la gestión educativa en todos sus ámbitos (UNESCO, 2021).

En Latinoamérica, Weinstein et al. (2019), señalaron que en Chile examinaron diferentes casos de equipos directivos de las escuelas de educación regular, en su evaluación de los modelos de apoyo a los profesores, ahondando en el difícil recorrido del acompañamiento y monitoreo al verdadero desarrollo profesional docente. Las encuestas demostraron que los líderes directivos, carecen en un 53% de un grupo de trabajo notable, un 44% demostraron no poseer las competencias por lo que debería desistir del cargo, el 75% evalúa no colaborar al quehacer docente y el 74% detalla no influir al perfeccionamiento continuo y su práctica, por lo señalado, es vital enriquecer la gestión directiva. Además, Herrera y Tobón (2017), manifestaron en su artículo realizado en Venezuela que el sistema de gestión y el establecimiento docente son fundamentales para determinar la dirección del proceso del mismo y cómo afecta la pedagogía docente. Por otro lado, Xiaohui (2020) mencionó que la tecnología de la información permite a los líderes gestionar reformas e innovaciones educativas.

Los maestros también experimentaron retos en la reorientación rápida de sus estrategias de adiestramiento y esto creó una gran cantidad de ansiedad y depresión. Según, Miranda (2016) señala que la gestión en las escuelas, es un aspecto donde se forman de diferentes definiciones que caracterizan y sostienen desde la tarea del equipo directivo, siendo este un ámbito de actuación que atiende las actividades pedagógicas, administrativas y gestión de recursos. Los directivos deben tener visión general, habilidades que desencadenan a la identificación como la explotación retos y efectos; que recaen en el buen desempeño organizacional, mediante la autonomía personal firme para tomar con criterio de las decisiones. Además, López et al. (2019), mencionaron que la función directiva, por ende, debe impulsar una gestión para mejorar el entorno laboral y la convivencia entre escuelas secundarias. Actualmente la gestión directiva o el equipo directivo no se encarga de identificar y dar a conocer los resultados de las necesidades que presenta cada institución, cuyo fin es desarrollar y potencializar los contenidos colectivos, morales y afectivos, y así promover un adecuado desempeño.

En el ámbito nacional, las escuelas estatales de Cañete se encontraron dificultades relacionadas con la gestión directiva, carencia en las habilidades comunicativas, inadecuada planificación, etc. (Ñañez et al., 2021). Asimismo, el Ministerio de Educación (2017), encontró como uno de las principales dificultades que perjudican las metas y logros institucionales tanto de la UGEL a nivel local y en los centros educativos, es la insuficiente formación y monitoreo del personal administrativo, la orientación del personal hacia otros campos y el número insuficiente de expertos para un adecuado seguimiento y control. Además, Gómez et al. (2017), estableció que el conocimiento de la gestión en el ámbito de Lima Metropolitana, en relación al logro y aprestamiento del mismo se ubican en primer lugar con un 22% de aumento, la preparación y consejería con un 18% de aumento, las políticas y estrategias en 13% de desarrollo y por último la comunicación asertiva como las buenas prácticas en una escala inicial.

En la institución educativa se pudo identificar distintas dificultades en relación al involucramiento de documentos de planificación, gestión, recursos, comunicación, entre otros reflejadas en su PEI, la cual limita la gestión del director

y en consecuencia un inestable desempeño del equipo docente. Además, en el análisis y diagnóstico de la IE, a través de las encuestas de satisfacción evidenciaron como debilidades que: un 10% del personal tiene poca intervención en la elaboración del documento PEI, limitada ejecución del presupuesto y evita implementación de obras nuevas complementarias, excesiva carga administrativa que limita el proceso de monitoreo, insuficientes espacios para realizar las jornadas de reflexión, insuficiente acompañamiento pedagógico, limitado manejo del enfoque de evaluación por competencias, manejo inadecuado en la utilización de los instrumentos de monitoreo - evaluación, poca difusión de las normas de convivencia institucional - reglamento interno, inadecuada comunicación del equipo directivo, entre otros. Todo esto desencadenó en una disminución en la motivación de los docentes, debido a que la gestión no contribuyó con un óptimo desempeño.

Expuesto lo mencionado en los párrafos anteriores en relación a la problemática real, se estableció como interrogante general: ¿Existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023?, siendo los problemas específicos: (1) ¿Existe relación entre la planificación educativa y desempeño docente?, (2) ¿Existe relación entre la organización institucional y desempeño docente?, (3) ¿Existe relación entre la dirección de la gestión Institucional y desempeño? y (4) ¿Existe relación entre el control de la gestión institucional y desempeño?.

Por otro lado, el estudio teóricamente se justificó al emplear referencias actuales que sustentan la explicación de las variables de la investigación, además de brindar un marco teórico compacto recopilados de textos académicos internacionales y nacionales obtenidos de repositorios de investigación con prestigio; que serán referenciadas en futuros trabajos de investigación. La presente investigación, en relación a una perspectiva metodológica, representa una contribución en tomar en cuenta procedimientos secuenciales que permitieron la creación cuidadosa de los instrumentos necesarios en el acopio de los sustentos con la mayor confiabilidad y objetividad posible. Por último, como justificación práctica, presentó y comprendió los factores claves de los docentes, incluido su desempeño y relación con la gestión directiva, también ayuda a identificar las

cualidades esenciales de la gestión. En este sentido, fue de gran ayuda para comprender esta situación cambiante y proponer acciones para la mejora de los aspectos descubiertos.

En relación al objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023; y como específicos: (1) Determinar la relación que existe entre la planificación educativa y desempeño docente, (2) Determinar la relación que existe entre la organización institucional y desempeño docente, (3) Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión Institucional y desempeño docente y (4) Determinar la relación existe entre el control de la gestión Institucional y desempeño docente.

Finalmente, se ha planteado la siguiente hipótesis general: Existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023; y como específicas: (1) Existe relación entre la planificación educativa y desempeño docente, (2) Existe relación entre la organización institucional y desempeño docente, (3) Existe relación entre la dirección de la gestión institucional y desempeño docente y (4) Existe relación entre el control de la gestión Institucional y desempeño docente.

## II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los antecedentes nacionales se consideraron las siguientes investigaciones que ayudaron como contrapesos al tema de discusión;

Flores (2021), en su tesis sobre la gestión directiva y el desempeño laboral en docentes en una institución educativa de Ayacucho, diseño no experimental, tipo básico y con enfoque cuantitativo. La población fue constituida por 34 profesores con muestreo no probabilístico. Asimismo, se emplearon dos cuestionarios con cuatro dimensiones con escala de Likert, luego del procesamiento de los datos se determinó la relación entre las variables, resultado analizado con la prueba de hipótesis de  $Rho = 0,746$  el cual indicó una correlación positiva y el valor de  $p = 0,000 < 0.05$ . Como resultados se concluyó que la gestión directiva es buena 76,5%; mientras que, el desempeño en un 79,4%. Este hallazgo demostró la existencia significativa entre las variables.

Salazar (2021), estudió la gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas en Apurímac, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con una población de 50 educadores y dos cuestionarios que fueron aprobados previamente por especialistas. Se evidenció que hubo significancia de  $p = 0,003 < 0,05$ . Los resultados permitieron afirmar que el 60,0 % de los maestros manifestaron que la gestión era eficiente, el 32,0 % moderado y el 8,0 % deficiente. Por lo tanto, se concluyó que los directivos pueden predecir estadísticamente el desempeño.

Por su parte Álvarez (2021), estableció la relación entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en instituciones educativas de Carabayllo. El tipo de estudio fue básico, con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo. Además, se aplicó como instrumentos dos cuestionarios compuesta de 22 ítems, validada por expertos y con una confiabilidad con alfa de Cronbach, dando como resultado un 0,97. Los resultados permitieron evidenciar que el 56.3% se encontraban en el nivel medianamente eficiente. Por último, se concluyó que  $r = 0.731 < 0,05$ , la existencia de una correlación positiva alta.



Además, Pacherras (2019), en su tesis sobre la gestión directiva y el desempeño docente en una institución educativa de Tumbes, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población fue conformada por 107 docentes. Asimismo, para el acopio de la información se emplearon cuestionarios como instrumentos con una confiabilidad Alfa de Cronbach alta, ambas con 04 dimensiones y 20 ítems. Como resultados del estudio permitieron evidenciar que la gestión directiva es insatisfactoria mayoritariamente un 64,51%, un 19,35% considera estar en una calificación adecuada o buena y el 16,12% en un intervalo bajo. Finalmente, se evidenció con la prueba la hipótesis sobre la existencia significativa ( $Rho = 0,789$ ) y ( $p = 0,000 < 0.000$ ) entre las variables; es decir, a medida que una persona progresa, la otra también progresará; pero si uno se ve afectado, el otro también se afectará.

Finalmente, Ángeles (2021), determinaron la relación de la gestión directiva y el ambiente laboral docente de las instituciones educativas de Lima, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los sujetos del estudio fueron profesores de secundaria, siendo este un total de 78. Para el acopio de los datos se empleó un cuestionario, validado por especialistas y con confiabilidad alfa de Cronbach. Estas herramientas proporcionan información sistematizada por los programas estadísticos SPSS. Los resultados revelaron que el desempeño de la gestión de la directiva fue bajo; El 41% indicó un nivel aceptable y el 16,7% indicó un nivel medio aceptable. Por último, por el valor  $p = 0.070 > 0.05$ . Por lo tanto, se pudo concluir que existe dependencia de una variable sobre la otra.

En relación a los antecedentes internacionales Sagredo y Castelló (2019), su estudio buscó determinar la relación entre la gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población fue conformada por 40 educadores de los centros educativos para personas adultas. Se empleó un cuestionario cuyos resultados determinaron la existencia de una correlación significativa entre las variables. El análisis de correlación variables, el resultado fue de 0,778, lo que evidencia una correlación positiva significativa al nivel 0,01. En conclusión, la gestión tiene un rol protagónico en promover y mantener un adecuado clima organizacional.

Por otro lado, López y López (2019), analizó las praxis de los directivos de las instituciones de Ecuador, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental - descriptiva. En relación a los sujetos de estudio se consideró a 27 docentes. Se empleó un cuestionario validado por expertos en la materia. Como principal hallazgo se demostró que los directivos priorizan actividades pedagógicas sobre el administrativo. Además, se observa que en las escuelas tipo A el 93% de los docentes participaron en su construcción del PEI, tipo B con un 80% y tipo C con un 63%. Por otro lado, la información obtenida de la encuesta sobre frecuencia de reuniones en equipamientos culturales sugiere que el director decida con la ayuda de su equipo directivo la temporalidad de las reuniones de trabajo, priorizando tareas pedagógicas, recreativas entre otras.

Asimismo, Cruz (2021), en sus tesis determinó las causas que inducen el limitado avance de la gestión directiva en Quevedo - Ecuador, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Además, se aplicó encuestas a la población conformada por 15 directores cuyos resultados sobre sus competencias profesionales indicaron que el 23 % se encuentran en el nivel bajo, 28% medio y 49% alto. En consecuencia, se concluyó que existe relevancia en el empleo de estrategias de monitoreo y tutoría. Se aplicó Rho Spearman, cuyo resultado fue (Rho 0,925 y  $p < 0.05$ ), la cual refleja el proceso de significatividad y el nivel de normalidad.

Además, Loyola (2018), demostró que la gestión directiva en las instituciones extraescolares de México. Además, metodológicamente fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población fue constituida por 8 directivos, donde se aplicó un cuestionario validado por expertos. Los hallazgos demostraron el nivel de preparación de los directores (50% con licenciatura y 50% con maestría). Los directores con grado de maestro manifestaron que lo hicieron con el propósito de mejorar sus competencias. Finalmente se estableció la presencia de la carencia de abastecer al equipo directivo - docente en competencias relacionadas a la gestión, por tal razón se debió establecer un plan de mejora y una mayor evaluación de las competencias del directivo.

Finalmente, Alvarado (2020), en su investigación desempeño docente y la gestión directiva pedagógica en Ecuador, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El objeto de estudio fue conformado por 78 educadores que fueron entrevistados mediante cuestionarios con escala Likert. Se pudo concluir y analizar los datos obtenidos los cuales se obtuvo que existe relación de  $r = 0,253$  con un nivel de significancia  $p=0,025 < 0,05$  entre las variables y así se logró establecer el nexo entre las variables.

A continuación, se presentaron diferentes enfoques y teorías relacionados con la gestión directiva que ayudaron a desempeñar un papel importante en la escuela; teóricamente fue necesario hacer distinciones respecto a la gestión educativa.

El enfoque administrativo ignora los nexos entre los agentes educativos, la supervisión surge y regula a través de disposiciones generales, y la burocracia establecida no permite la discusión de cuestiones pedagógicas de carácter pedagógico. Este enfoque intenta regular los límites del modelo burocrático, que es reemplazado por la descentralización y la autonomía escolar para garantizar los logros y satisfaga las necesidades educativas y al mismo tiempo permita la discusión de contenidos prácticos bajo un marco de reforma educativa. La estrategia de administración pasa por alto las relaciones dentro del sistema escolar, lo que lleva a una supervisión controlada por un reglamento general y una burocracia establecida que prohíbe la discusión de temas educativos relacionados con la educación. Además, la gestión del ámbito administrativo a niveles superiores, se puede observar que existe un gran acuerdo de los diversos factores que afectan a las instituciones (Pérez, 2014; García et al., 2018 y López et al., 2019).

Según Araiza et al., (2016), considerando sólo los hechos más significativos, se puede afirmar que las teorías de la gestión siguieron el rumbo iniciado por Smith (Inglaterra) en el siglo XX, con sus explicaciones de los cambios en la dinámica organizacional de las empresas y los roles de los directivos después de la Revolución Industrial; continúa a principios del siglo XX con tres contemporáneos: Taylor (EE.UU.) con su teoría sobre la gestión científica; Fayol, su teoría clásica de la gestión y Weber (Alemania). Como muestra Gómez et al., (2017), los

antecedentes del enfoque de calidad total se remontan a 1894, cuando se dieron los primeros cimientos para crear una mejora continua, pero se implementó por primera vez durante la Segunda Guerra Mundial para revisar la calidad de la fabricación de las armas e instalar controles al final de cada proceso para garantizar que los productos que cumplan los requisitos mínimos y puedan funcionar correctamente.

En relación al enfoque de calidad, muestra que si bien resulta difícil estructurar los componentes que conforman el colectivo educativo, la gestión es la forma más adecuada de satisfacer sus necesidades; con el fin de lograr la satisfacción del usuario dentro de un nivel adecuado en producción, desempeño, impacto positivo en el sistema social, reducir producción y costos, siendo la unidad educativa una unidad sistemática y compleja en la que interactúan todos sus miembros y adaptarse al cambio para alcanzar objetivos. Además, también incluye el uso de diversos recursos educativos, programación y definición de decisiones basadas en resultados de calidad del servicio a un nivel organizacional moderno. Este concepto ha ganado atención en la actualidad y se ha convertido en un modelo útil para los procesos educativos. Esta teoría es esencial para estudio, debido a que ayudará a identificar las necesidades que deben satisfacerse para lograr una mayor motivación y desempeño laboral, sin olvidar que es un sistema activo que puede integrar el desarrollo, procesos y mejora de los miembros de la escuela, con el fin de producir productos, servicios administrativos y académicos que cumplan las metas y expectativas de los beneficiarios (Madueño et al., 2020 y Menacho et al., 2021).

Por otro lado, se pudo destacar a diferentes teóricos que desarrollaron diferentes conceptualizaciones de la variable estudiada. Al mismo tiempo aclarar que esta variable está claramente relacionada con los fundamentos teóricos básicos, tales como (Hellriegel et al.; 2008; Chiavenato, 2006; Robbins y Coulter, 2014). En su trabajo sobre gestión o administración, sugieren que después de siglos y décadas, la gestión se describe como una ciencia comparada con pasos organizados destinados a optimizar los recursos que conducen a lograr los fines institucionales. Además, se puede comprender que la administración o gestión es el cúmulo de hechos que permiten la realización de una tarea, cuya finalidad es

alcanzar las metas y objetivos del departamento, haciendo hincapié en el fomento de la coordinación organizacional.

Según Chiavenato (2006), la gestión es un proceso en el que los gerentes o equipos directivos determinan planes a seguir en función de los fines organizacionales, las problemáticas identificadas, los cambios deseados, las nuevas acciones requeridas, las órdenes de implementación o los cambios requeridos y los resultados alcanzados. Además, Eslava (2009) afirmó que, es un enfoque de gestión estratégica que tiene como objetivo lograr la máxima creación de valor organizacional a través de actividades que crean valor, con el objetivo de mantener el nivel de capacidades, habilidades y resultados.

La gestión de directiva puede definirse como la orientación de procesos, relacionados a la dirección, coordinación y desarrollo diversos procedimientos de las organizaciones, cuyo objetivo es mejorar los procedimientos y procesos, contar con tareas planificadas, objetivos y metas constituidas que están adecuadamente definidas y compartidas. Por tanto, la gestión programable agrupa tareas y deberes para gestionar recursos, alcanzar determinadas metas, crear oportunidades de mejora, herramientas de comunicación, fomentar el trabajo colaborativo y ayudar a resolver dificultades a través de la negociación. Además, se entiende como la capacidad de crear o promover relaciones apropiadas en los niveles de una estructura institucional, significa las posibilidades, estrategias, sistemas y objetivos de la organización bajo consideración (Eslava, 2009).

Como mencionó Olaya (2022), la gestión debe ser integradora, combinando objetivos individuales, profesionales, institucionales y participativos decididos por todos los actores. El directivo es un agente sociable que organiza prácticas efectivas de promoción laboral en reuniones educativas que enfatizan su autodirección, habilidades y cooperación, permitiéndole elegir, ordenar y planificar su trabajo. La gestión escolar o directiva debe estar guiada por un plan estratégico, utilizar planes de comunicación efectivos y el diseño de una cultura organizacional adecuada que debe promover y reconocer aspectos del liderazgo escolar como el administrativo, académico, recursos propios y colectivo (Chávez, 2021).

Además, en un conjunto de instrucciones y acciones encaminadas a alcanzar objetivos específicos. En otras palabras, el control directivo se refiere a la implementación de pasos específicos o pasos que se realizan de manera planificada previamente e incluye actividades administrativas, pedagógicas, políticas, sociales y encaminadas en la mejora continua. Cabe señalar que esta relación puede explicarse por el hecho de que la escuela está dirigida por un director o dirección, sin olvidar que su rol fundamental es coordinar y controlar los procesos educativos y de otra índole (Chávez, 2021; García et al., 2018; Marcillo y Tomalá, 2021). Por otro lado, la gestión directiva son las actividades de los líderes organizacionales para lograr metas administrativo - académicas que incluye procesos rigurosos en fin a la mejora continua y el resultado de los fines en común.

Por consiguiente, se ha operacionalizado la variable Gestión Directiva considerando la Teoría de Chiavenato sobre el Procedimiento Administrativo, el cual consiste en cuatro dimensiones o procedimientos tales como: planificación, organización, dirección y control de la gestión institucional (Chiavenato, 2006).

En la dimensión de planificación educativa, es importante tener en cuenta los aspectos administrativos para lograr las metas organizativas, pedagógicas y administrativas planteadas en el proyecto educativo, rastrear y asignar recursos para apoyar el proceso de desarrollo posterior con base en el diagnóstico del contexto en el que se logran las metas y estrategias para lograrlos, rastrear y asignar recursos para apoyar futuros procesos de orientación (Chiavenato, 2006 y Graffe, 2002). La dimensión de organización institucional incluye la planificación de la estructura organizacional en la institución educativa, además se proporciona recursos que servirán en la gestión de proyectos para organizar y combinar las tareas de la institución y así promover los intereses y resultados de la organización educativa (Chiavenato, 2006 y Graffe, 2002).

La dimensión de la dirección de la gestión institucional, describe a la administración, la creación y fomento de un ambiente organizacional e ideal, el cual es atendido por un administrador que se encarga del desarrollo de competencias y competencias de los integrantes de la organización, basándose también con

responsabilidades dadas en la institución, incluyendo los compromisos planteados en el proyecto educativo cuya tarea es complementar constantemente los recursos pedagógicos y administrativos (Chiavenato, 2006 y Graffe, 2002). Por último, respecto a la dimensión gestión de los resultados institucionales del equipo direccional debe velar que todo lo programado y planificado se lleve a cabo teniendo en cuenta el diagrama de tareas y la delegación de todas las actividades planificadas en conjunto y lograr cambios administrativos, pedagógicos y de recursos (Chiavenato, 2006 y Graffe, 2002).

En el contexto de la educación es importante determinar la temporalidad para recolectar, analizar y crear información y conocimientos que puedan contribuir a la gestión directiva y tomar decisiones estratégicas sobre la mejora escolar, la cual debe ser tomada por los líderes escolares y los participantes involucrados en este proceso. Las responsabilidades y los roles de los líderes educativos son primordiales para la construcción, análisis y uso regular de espacios, ya que fomenta el compromiso organizacional entre los docentes y fortalecer la gestión escolar (MINEDU, 2014). La educación en el Perú en las últimas décadas ha mostrado diferentes escenarios relacionados a la enseñanza, donde gestión es trascendental y se refiere a cómo estimular diferentes en actividades organizativas y educativas. La administración educativa es considerada un conglomerado de procedimientos prácticamente teóricos, que se integran al sistema educacional para el logro de la misión social. Sin embargo, es importante que las escuelas satisfagan las demandas de esta sociedad diversa y proporcionen conocimientos, habilidades y aprendizaje en materias que permitan a las personas interactuar mejor con su entorno (Eslava, 2009).

Todo directivo debe tener conocimientos claves para que la institución funcione eficazmente, estos promueven estrategias de un cambio significativo; evalúa las condiciones que lo promueven o lo obstaculizan; e introducir procedimientos de planificación, evaluación, seguimiento de los procesos educativos. La administración o gestión directiva es un cúmulo de procesos administrativos y estrategias encaminadas en lograr el desarrollo óptimo de los educandos y prevalecer su culminación (MINEDU, 2014).

Concerniente al desempeño educativo, si bien existen principios teóricos que explican su evaluación, durante mucho tiempo se ha asumido otros problemas sociales relacionados a la pobreza, la calidad de su infraestructura, condiciones económicas y culturales también juegan un papel importante el cual es desarrollar un óptimo del aprendizaje estudiantil. Actualmente se reconoce ampliamente la importancia del papel del educador en el entorno educativo global. El desempeño docente aún está en el aire; por ello, algunos autores lo categorizan como un componente de un procedimiento administrativo, mientras que otros se refieren a él como acciones realizadas en las escuelas. Por último, pero no menos importante, la enseñanza eficaz fomenta el crecimiento emocional, los compromisos pedagógicos y la interacción entre estudiantes, familias y líderes organizacionales se forjan sobre la base de sentimientos, emociones e intereses compartidos (Pérez 2007, Barber et al., 2008 y Palacios 2020).

Cervera et al., (2018), mencionó que el rol de un directivo suele ser el de definir, planificar y gestionar todo tipo de actividades que afectan la imagen pública de su organización. Sin embargo, durante la pandemia, el gerente tuvo que planificar, emplear iniciativas en estrategias de comunicación para el buen desempeño de sus subordinados. Sin embargo, durante la pandemia, el gerente tuvo que planificar, ejecutar estrategias de comunicación para asegurar el buen desempeño de sus subordinados. En cuanto a la productividad laboral, los empleados realizan correctamente sus tareas, realizan las tareas que se les asignan, lo cual no está mal, pero en su mayoría no se enfocan en hacer otra cosa que no sea lo que ya aprendieron y capacitaron, es decir aún no tienen iniciativa para aprender y asumir más tareas en su campo de trabajo, lo que beneficiará su mejor desempeño (Chávez, 2021). Sin embargo, la presencia de funcionarios con habilidades gerenciales altamente capacitadas no es relevante para asegurar que la institución pueda cumplir con las tareas establecidas, puesto que muchas veces está sobrecargada por la estructura organizacional, la cual presenta varios obstáculos y barreras para la institución.



Gestionar una escuela es una acción extremadamente difícil. Esto requiere de un líder pedagógico que, observe el quehacer, monitoree constantemente sus actividades y su contribución al trabajo. De esta manera, el líder puede utilizar eficazmente los talentos de su personal docente y apoyarlos ante cualquier dificultad. El director es la persona fundamental de la escuela. Los logros institucionales dependen en gran medida de sus competencias para planificar, liderar y agilizar a la colectividad educativa que mejor se adapten al contexto de la escuela (Chávez, 2021).

En relación a los fundamentos teóricos de la variable desempeño docente se pudo encontrar con la teoría constructivista cognitiva el cual precisa como los procesos mediante los cuales los individuos construyen conocimiento. Se entiende como un proceso que realmente construye un sujeto, en lugar de la aplicación de un conocimiento innato o la copia de un conocimiento que existe en el mundo. Sin embargo, difieren en cuestiones epistemológicas importantes, tales como: la naturaleza más o menos externa de la estructura del conocimiento, la naturaleza social o desapegada de esta estructura o el grado de separación del sujeto y su contexto. El aprendizaje es un suceso que tiene lugar en la mente de cada individuo, pero puede facilitarse a través de la interacción con otros individuos en el sentido de que otros resaltan sus habilidades a través de acciones (Dale, 2012 y Piaget, 2009).

La teoría conductista planteó que los aprendizajes pueden explicarse como sucesos observables de la conducta y su entorno (Leiva, 2005).

Según Watson (1930), creía que la repetición es garante del aprendizaje, y si se da refuerzo temprano se pueden lograr mejores resultados. Siguiendo con la misma línea, el logro del aprendizaje implica el uso de refuerzo positivo en lugar de castigo para buscar un aprendizaje adecuado. Skinner (1968), sostenía que el aprendizaje es el producto de una sucesión de experiencias adaptativas, que pueden ser placenteras o desagradables, y rechazaba la idea de que el aprendizaje sólo pueda lograrse mediante estimulación externa para generar nuevos aprendizajes. Por otro lado, Bandura (1987), reconoció que las personas interpretan

psicológicamente los mensajes que reciben y en base a eso son capaces de responder y que el aprendizaje se da en su entorno social. También muestra que el aprendizaje puede ocurrir a través de la observación o el modelado, donde se imita la conducta deseada, y que debe haber procesos de atención, retención, replicación y motivación para una adecuada asimilación.

Desde una perspectiva cognitivista, el procesamiento mental de la información se consideró un punto importante antes de responder, y este procedimiento es complicado (Leiva, 2005).

El desempeño del aprendizaje debe orientarse hacia la preparación de recursos para que los educandos puedan aprender de manera significativa y participar activamente en el aprendizaje. Esta corriente incluye los procesos internos que ocurren en la mente (Valera, 2019). Además, Ausubel et al. (1983), sostuvieron que, para ser útiles, los recursos de aprendizaje deben ser significativos para los estudiantes. Por otro lado, el profesor debe producir una experiencia de aprendizaje interesante y significativa para los estudiantes durante la actuación, porque así entenderán que están aprendiendo el contenido. Por último, Brunner (2001), consideró que los nuevos conceptos creados en el proceso de aprendizaje son significativos porque permiten ser construidos con base en el conocimiento existente y la experiencia adquirida por las personas, en este sentido, las actividades de aprendizaje deben adaptarse a nuestra comprensión de las habilidades intelectuales de los estudiantes.

Desde los años 90, la noción del desarrollo humano ha cambiado y se han intentado crear cambios fundamentales en el desarrollo humano. Los ciudadanos que creen que un enfoque humanista del desarrollo humano, deben adherirse a una forma de desarrollo que no sólo promueva el crecimiento económico, sino que también distribuya los beneficios de manera uniforme, tenga una marca significativa en el contexto y promueva el empoderamiento. Además, como ha sugerido, la cuestión del empoderamiento es una estrategia que los estados deben implementar para estimular el desarrollo de la autonomía y las capacidades individuales. Esta conceptualización del desarrollo humano implica el desarrollo de valores y

capacidades útiles durante toda la vida, conducen a la creación de una identidad personal más madura y permiten a los individuos actuar de manera idónea en un mundo globalizado (Carpio, 2013). En consecuencia, la competencia es una construcción social porque involucra múltiples disciplinas educativas, incluidas las instituciones, los docentes, la sociedad, los compañeros y los propios estudiantes.

En cualquier institución educativa, el rendimiento académico es un factor importante para realizar las metas de la institución, siempre se ha creído que los educadores eficaces motivan a los educandos y así se esfuerzan por desarrollar excelentes habilidades y destrezas, lo que también aumenta la importancia de mantener relaciones directas con los padres. El desempeño docente es un factor muy importante que se relaciona con la calidad de la enseñanza; por lo tanto, es responsabilidad de los líderes de las diversas unidades educativas desarrollar estrategias apropiadas y oportunas para ayudar a los docentes a enfrentar los retos actuales (Alvarado et al., 2022 y Flores et al., 2021).

La valoración del desempeño docente es un proceso sistematizado, cuya finalidad fue comprobar la eficacia del proceso de aprendizaje, deberes laborales y relaciones profesor - alumno, con padres, directivos y el entorno educativo (Alvarado et al., 2022 y Flores et al., 2021). Aquí es importante enfatizar el rol de los educandos en la transformación de la creciente cantidad de información en conocimiento. Este proceso es fundamental porque los datos se transforman en función de percepciones e interpretaciones individuales, lo que da como resultado conocimientos y nuevas aplicaciones (Carpio, 2013).

La educación puede ampliar las capacidades de los individuos, y estos pueden construir su propio aprendizaje utilizando la información acumulada durante su desarrollo. A medida que el entusiasmo por la educación continúa creciendo, también lo hacen los diversos conceptos de competencia. La sociedad del conocimiento es el marco en el que se sitúan estas aplicaciones como el espacio predecible en el que la información inevitablemente se transformará a lo largo de la historia (Carpio, 2013). Existe una fuerte correlación entre el conocimiento y la capacidad de resolver problemas reales en un entorno social. Sin embargo, la

aplicación de este concepto de competencia en educación es limitada porque la competencia lo excede. La capacidad es más que la simple habilidad de hacer cosas, rompe la noción de que lo que un hombre puede hacer con su conocimiento es más importante que lo que sabe. Además, se puede concluir que el desempeño docente como proceso metódico para recopilar datos precisos con el objetivo de examinar el impacto educacional (Carpio, 2013, Alvarado et al., 2022 y Flores et al., 2021).

Por otro lado, se puede definir como la relación de diversos factores como la responsabilidad, la competencia, el compromiso, y el desarrollo profesional docente; así como su praxis, etc. Estos elementos están incluidos en la definición actual de eficacia docente y promueven la alta disposición del mismo para desarrollar su actividad pedagógica y así alcanzar los objetivos educacionales o los aprendizajes planificados (Reyna, 2022; Guizado et al., 2020 y Flores et al., 2021).

Además, se puede definir como combinación de las habilidades adquiridas y los comportamientos afectivos de una persona en su relación con un equipo u organización de personas. Desde una perspectiva diferente, podemos decir que el desempeño de una persona está determinado por sus capacidades, su comportamiento o la forma en que se comporta cuando es miembro de un grupo o de una institución. Si nos centramos únicamente en la pedagogía, se puede decir que el desempeño de los docentes es altamente subjetivo, pero esto se refiere al abanico de responsabilidades que tienen el equipo educativo. Además, se entiende como la tarea pedagógica en la que se demuestren las competencias de los educadores mediante la manipulación de una gama de técnicas de vanguardia para consolidar los logros de aprendizaje (Gálvez et al., 2018; Escribano, 2018 y Palacios 2020).

En relación, al Marco del buen desempeño docente, la define como una unidad de acciones o praxis en las que se deben socializar, intercambiar, desarrollar y evaluar competencias con el fin de establecer logros en su proceso de aprendizaje - enseñanza (MINEDU, 2014; Gálvez et al., 2018 y Milla, 2018). Asimismo, señalaron cuatro dominios o dimensiones fundamentales de su desempeño.

Además, se basaron en la experiencia en el manejo de materias, materiales, procesos adecuados, el conocimiento de los contextos sociales, culturales y cognitivos en los que se guía a los estudiantes. Estos dominios se dividen en cuatro:

El primer dominio entendido como la preparación de los estudiantes para un aprendizaje efectivo, es necesario planificar el trabajo pedagógico desde una perspectiva intercultural e integradora. Como resultado se ejecuta un análisis de las particularidades y características de los educandos, teniendo en consideración aspectos fundamentales como habilidades y destrezas. Los docentes también necesitan implementar estrategias pedagógicas - enseñanza para lograr resultados efectivos (MINEDU, 2014; Gálvez et al., 2018 y Milla, 2018). En términos de la práctica pedagógica. Según Silva y Marins (2019), consideran que los educadores necesitan fortalecer sus competencias afectivas y utilizar habilidades relacionadas con la confianza con sus educandos, principalmente al reconocer la inclusión. Por tanto, se cree que la cooperación y establecer contactos con las partes interesadas agiliza su adaptación en la escuela y cumplimiento de actividades planificadas y la implementación más activa. El segundo dominio señala que la educación consiste en promover el aprendizaje desde una perspectiva multicultural e inclusiva. Esto se refiere al desarrollo del contexto del aprendizaje, la motivación continua, la gestión de contenidos y/o estrategias de monitoreo y la aplicación de recursos educativos. También incluye la aplicación de un conjunto de estándares y mecanismos que facilitan la evaluación del rendimiento académico y abordan diversos desafíos para potencializar los procesos pedagógicos (MINEDU, 2014; Gálvez et al., 2018 y Milla, 2018).

El tercer dominio tiene la finalidad de fomentar comunidades de aprendizaje, la participación comunitaria en los procedimientos de gestión escolar puede incluir la colaboración democrática en la administración escolar. Esto tiene implicaciones para la comunicación efectiva con diversas partes interesadas en escenarios educativos. Por lo tanto, es importante participar en todos los procesos y programas de capacitación dentro de la organización. Además, incluye reconocer y respetar a la sociedad, su identidad y delegar la responsabilidad de los resultados del aprendizaje (MINEDU, 2014; Gálvez et al., 2018 y Milla, 2018). Por otro lado, en

cuanto al cuarto dominio, se menciona el desarrollo profesional de los educadores. Se basa en los procesos y habilidades que definen el aprendizaje y el desarrollo en la práctica del educador, la cooperación y la mejora profesional en la profesión docente. También incluye abordar el desarrollo y productos del aprendizaje para desarrollar e implementar políticas educativas en diferentes ámbitos. Finalmente, se llevaron a cabo una reflexión sistemática en relación con las actividades educativas, los colegas profesionales, la cooperación grupal, la cooperación con otros participantes en el aprendizaje y su colaboración en diversas funciones (MINEDU, 2014; Gálvez et al., 2018 y Milla, 2018).

### III. METODOLOGÍA

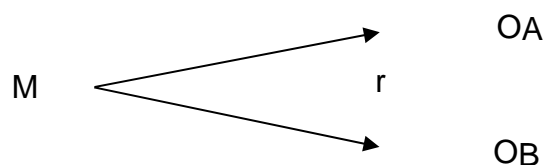
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio correspondió al tipo básico, cuya finalidad fue comprender el conocimiento y comprobar la exactitud de las teorías a través del diseño de la investigación, además, indaga sobre fenómenos o hechos de la misma manera que los encuentra en el contexto, contando sobre su esencia y propiedades según como señala Ñaupas et al., (2018). En resumen, el objetivo fue recopilar información previa para incrementar el conocimiento científico e identificar relaciones entre variables. En relación al enfoque fue estructurado siguiendo los criterios metodológicos del enfoque cuantitativo en coherencia con Hernández et al., (2014) quienes precisaron que, dado que los resultados son medidas, están representados por números (cantidades). En este sentido, el estudio tuvo en cuenta los indicadores de ambas variables identificadas y sus propias dimensiones, profundizando en el cálculo numérico de cada variable y buscó posibles relaciones con datos estadísticos.

Como sustentó Ñaupas et al., (2018), el diseño no experimental, se refiere porque no se realizó ningún experimento en la manipulación de las variables, la observación de los fenómenos se basó principalmente en los aspectos que ocurren en su realidad y tipo de estudio transversal porque se estudió una muestra representativa en un momento y lugar determinado. Finalmente, con un alcance correlacional simple porque identificó y describió las relaciones que existen entre variables (Hernández et al., 2014).

Figura 1

*Esquema del planteamiento de la muestra*



*Fuente:* Elaboración del autor.

Dónde: M = Muestra

OA = Obs. variable 1: Gestión directiva.

OB = Obs. variable 2: Desempeño docente.

r = Coeficiente de correlación entre las variables.

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

Anchundia et al., (2022); López et al., (2019) y Alzate et al., (2020), definieron la gestión directiva como la capacidad en crear o promover relaciones apropiadas en ámbitos de los niveles de la estructura institucional u organizacional, es decir, las competencias, estrategias, roles, sistemas y fines de la institución en cuestión.

Operacionalmente la variable se observó desde las dimensiones: planificación, organización, dirección y control de la gestión institucional; con un total de 12 indicadores y 20 ítems, además se registró los resultados mediante la aplicación en un cuestionario de escala ordinal, tipo Likert del 1 al 5 con valores de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Como mencionaron Reyna (2022); Guizado et al., (2020) y Flores et al., (2021), definieron al desempeño docente como la obediencia a sus deberes docentes, los cuales están determinados por elementos relacionados con la comunidad educativa. Sin olvidar se convierte en un conjunto de instrucciones y acciones encaminadas a alcanzar objetivos específicos. En otras palabras, el control directivo se refiere a la implementación de pasos planificados previamente.

Operacionalmente la variable se observó desde las dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un total de 11 indicadores y una suma de 21 ítems, además se registrarán los resultados mediante la aplicación en un cuestionario de escala ordinal, tipo Likert del 1 al 5 con valores de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) (Anexo 1).



### 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

Como sustenta Ñaupas et al., (2018), mencionó que la población resulta a consecuencia del conglomerado de sujetos, objetos o eventos quienes comparten características similares, además que sean mensurables y formen una unidad de investigación. En tal virtud, la investigación fue conformada por 80 docentes de una institución. Siendo esta la totalidad.

#### 3.3.2 Muestra

Ñaupas et al., (2018) mencionaron que la muestra es una porción de la población que tienen particularidades similares. En esta investigación se consideró el total de la población (80 docentes) y con principio de inclusión.

Tabla 1

#### *Muestra de la población*

Nº	Lugar	Institución Educativa	Nivel	Muestra
1	Carabayllo	I.E. "San Felipe	Secundaria	80 docentes

*Nota:* Elaboración propia.

#### 3.3.3 Muestreo

En este sentido, la técnica de muestreo para este estudio fue de tipo no probabilístico por conveniencia y consiste en determinar las unidades muestrales en base al interés del investigador y los criterios de proximidad y accesibilidad convenientemente como sustenta Hernández et al., (2014).

#### 3.3.4 Unidad de análisis

Se refiere a los sujetos que fueron medidos como sustenta Hernández et al., (2014). Por tal motivo en este estudio fueron 80 docentes.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Además, Ñaupas et al. (2018), mencionó que la técnica es un cúmulo de herramientas que tiene como objetivo procesar, analizar y publicar indicadores de medición, dimensiones y fuentes de variables validadas para probar hipótesis. Así mismo Hernández et al., (2014), sustentan un conjunto de preguntas sobre variables mensurables. Para la investigación se empleó el método de la encuesta, debidamente revisados (Anexo 2).

Para este estudio se utilizó como instrumento dos cuestionarios, cuyo fin fue recopilar información sobre las variables a partir de una serie de preguntas adecuadamente organizadas y obtener datos válidos y confiables. Además, es un documento que contiene preguntas cortas y sus correspondientes escalas de medición que el encuestado debe responder. Finalmente se debe señalar que no existen respuestas válidas o no válidas para este tipo de herramientas; todos ellas son válidas para la investigación, según Carhuancho (2019). Se empleó un cuestionario para cada variable, los cuales fueron adaptados por el investigador.

Tabla 2

*Ficha técnica del cuestionario variable 1*

Denominación:	Cuestionario para la gestión directiva
Objetivo:	Establecer valoración sobre la variable
Administración:	Individual o colectiva
Dirigidos a:	Docentes de instituciones educativas
Duración:	30 minutos aproximadamente
Características:	Este cuestionario está compuesto de cuatro dimensiones, en la que se establecen afirmaciones acerca del desenvolvimiento de la gestión directiva, con 22 ítems, teniendo una escala de Likert de medición ordinal.

*Nota:* Autoría Álvarez Huaranga, Mery Francly en la tesis Gestión directiva y trabajo en equipo (2021).

Tabla 3

*Ficha técnica del cuestionario variable 2*

Denominación:	Cuestionario para el desempeño docente
Objetivo:	Establecer valoración sobre la variable
Administración:	Individual o colectiva
Dirigidos a:	Docentes de instituciones educativas
Duración:	30 minutos aproximadamente
Características:	Este cuestionario está compuesto de cuatro dimensiones, en la que se establecen afirmaciones acerca del desenvolvimiento del desempeño docente, con 20 ítems, teniendo una escala de Likert de medición ordinal.

*Nota:* Autoría Flores Vega, Flor de María en la tesis Gestión directiva y desempeño laboral (2021).

### **3.5 Procedimientos**

Las fases del desarrollo del estudio incluyeron la indagación de información, evaluación, análisis de la aplicabilidad y relevancia para el tema de investigación. En este trabajo se decidió seguir los procesos secuenciales que se describen a continuación:

Dado que el objetivo fue recolectar datos, se envió una solicitud a la administración de la organización educativa elegida, donde se solicitó el permiso correspondiente para la utilización de herramientas de investigación, también se especificó lo que se quería probar y el objetivo del mismo, mencionando también lo que queremos probar y así informar a la comunidad educativa sobre el propósito y beneficios potenciales (Anexo 3). El segundo paso fue reunirse con los profesores participantes del estudio para explicarles los beneficios y objetivos que obtendrán de los posibles resultados, por último, al concluir la exposición, se aclaró las interrogantes sustentadas por los participantes.

Posteriormente se inició la implementación real de los instrumentos diseñados, los cuales fueron distribuidos a través de un link formulario Google y enviado a los grupos WhatsApp – Docentes, creados para la investigación (Anexo 4). Finalmente, en los casos en los que hubo dificultades para completar la encuesta o establecer contacto, se utilizó diferentes métodos de comunicación, como llamadas personalizadas o vídeos tutoriales, Messenger, WhatsApp y/o correo electrónico personal (Anexo 5).

### 3.6 Método de análisis de datos

Concerniente a la validez, los instrumentos fueron evaluados por especialistas en gestión, donde sus aportes finales le dieron significatividad y relevancia, además, ellos examinaron la estructura de los ítems y la coherencia de los indicadores. La validez generalmente se refiere a cuánto mide un instrumento (Hernández et al. 2014). En función a la validación de ambos instrumentos, estos fueron validados por 03 especialistas en la materia, dos con grado de maestro y uno con doctorado. Los criterios considerados fueron pertinencia, relevancia y claridad. La siguiente tabla demuestra lo mencionado.

Tabla 4

#### *Validez a través del juicio de especialistas - Instrumentos*

Especialistas(Datos)	Grado	Fecha	Resultado
Correa Colonia, Ana Isabel	Doctora	2/09/2023	Aplicable
Samame Gamarra, Silvia Katerinne	Maestría	2/09/2023	Aplicable
Huachara Martínez, Enith	Maestría	2/09/2023	Aplicable

*Nota:* Elaboración propia.

Fuente: Certificado de validez (Anexo 6).

Por otro lado, se realizó un proceso de confiabilidad, donde se aplicó los cuestionarios a 80 docentes y se realizó una prueba piloto para la recolección de la información y el procesamiento estadístico utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo como hallazgo que el instrumento sobre gestión directiva posee

un índice de confiabilidad de 0.966 y para el instrumento sobre desempeño docente 0.974, que en la escala corresponde con el nivel “excelente” por consecuencia ambos son confiables. La confiabilidad de un instrumento mensurable, que refiere a cuánto su uso repetido produce resultados similares para la misma persona o sujeto, como dice Hernández et al. (2014).

Tabla 5

*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	N° de participantes en la prueba piloto	V de Aiken	Alfa de Cronbach
Cuestionario para Gestión Directiva	30	1	0.966
Cuestionario para Desempeño Docente	30	1	0.974

*Nota:* Elaboración propia

*Fuente:* Resultados de fiabilidad en el programa SPSS en una muestra piloto (Anexo 7).

Tabla 6

*Datos de la prueba piloto, institución educativa*

N°	Lugar	Institución Educativa	Nivel	Prueba piloto
1	Comas	I.E. "San Carlos"	Secundaria	30 docentes

*Nota:* Elaboración propia.

Luego de culminar la recolección de información, se procedió con la elaboración de la base de datos, las cuales fueron ordenados y registrados teniendo en cuenta la variable, dimensión y preguntas, además fueron codificados según la evaluación y la escala Likert utilizada. Una vez organizados los datos recolectados, estos fueron trasladados al programa SPSS versión 26. Las puntuaciones de las medidas y variables se convirtieron a niveles, teniendo en cuenta la escala descrita en la ficha técnica de los instrumentos. Esta acción es importante porque a raíz de ello se elaboró las tablas y gráficos de barras los cuales fueron inmediatamente

interpretados. Luego se realizó un análisis descriptivo, los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad de Kolgomorov - Smirnov, ya que la muestra fue conformada por 80 docentes, la cual fue necesaria para evidenciar si los datos provienen de una distribución normal o no normal; Después de aplicar esta prueba, se demostró que los datos tenían una distribución no normal, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este trabajo siguió los lineamientos prescritos en la guía de productos de Investigación de la Escuela de Posgrado de la universidad y las normas de redacción APA, 7ma edición, así como los insumos académicos y la autoría de los investigadores que aportan información relevante con revisiones científicas plenamente relevantes para su avance y debidamente referenciadas.

Además, se contemplaron los siguientes fundamentos éticos, que están incorporados en los documentos normativos, Código de Investigación y Ética UCV: Resolución de consejo universitario N° 0470-2022/UCV (Anexo 8).

De beneficencia, porque los resultados presentados en este trabajo fueron de utilidad para que los responsables de la organización junto con los docentes, realicen planes de mejora y fortalezcan sus buenas prácticas.

No maleficencia, los datos se utilizaron únicamente con fines educativos, respetando la confidencialidad de los resultados recopilados y el anonimato, sin afectar las percepciones de los demás. Autonomía, porque la información - respuesta de los docentes de la muestra fueron consideradas sin modificaciones para respetar su punto de vista.

Consentimiento informado basado en que se explicó a los docentes la intención de la investigación y la utilización de la información recolectada. Por lo tanto, es relevante que los candidatos den su consentimiento.

Y de justicia, al valorar y considerar a todos los maestros sin discriminar su modalidad de contrato, además destacar la opinión de los educadores.

#### IV. RESULTADOS

Por consiguiente, en este capítulo se presentó de manera detallada y ordenada los resultados alcanzados a nivel descriptivo e inferencial durante el desarrollo del estudio titulado Gestión Directiva y Desempeño Docente, partió de la premisa de qué relación existe entre las variables. Para ello se consideró una muestra de 80 docentes y se aplicó dos cuestionarios diseñados para recolectar los datos. Además, los resultados de la prueba Kolmogorov, aplicada debido a la cantidad de sujetos indicó que el valor  $p < 0,05$  por lo cual se asumió el rechazo de la  $H_0$ , en consideración que los datos no tienen distribución normal; por lo tanto, se aplicó la estadística paramétrica Rho de Spearman. Luego se consideró la estadística descriptiva, realizando tablas de frecuencia y porcentajes, finalmente para la estadística inferencial se empleó tablas de correlación y figuras de dispersión. Todas las referencias se presentan en el contexto de los propósitos propuestos que se enumeraron a continuación.

##### 4.1 Resultados a nivel descriptivo

Tabla 7

*Estadísticos descriptivos Gestión Directiva y sus dimensiones*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Planificación educativa	5	25	19,84	4,555
Organización institucional	4	20	16,74	3,181
Dirección de la gestión institucional	6	30	24,78	5,054
Control de la gestión institucional	5	25	20,28	4,182
Gestión Directiva	20	100	81,62	16,094

*Nota:* Elaboración propia.

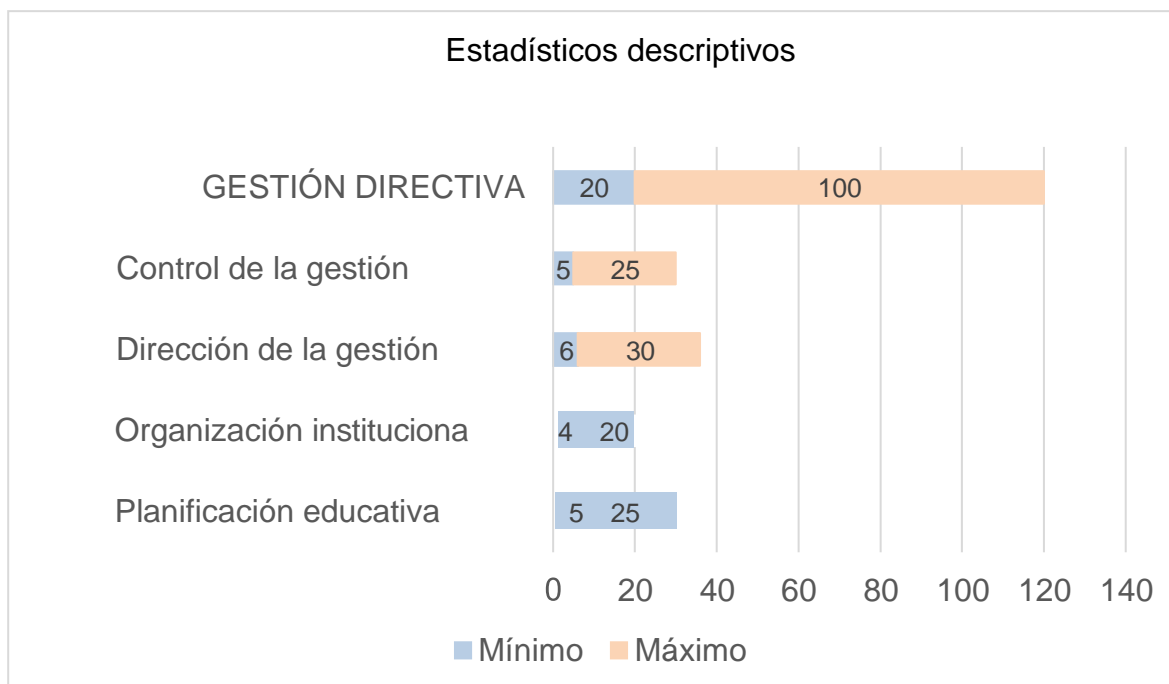
Según la información presentada en la tabla 7, el valor promedio de cada dimensión de la variable es superior al valor calculado. Se pudo concluir que los docentes tienen un nivel alto en las dimensiones presentadas. La media de la



variable de la encuesta es 81,62, que se aproxima a la puntuación total posible ( $X = 100$ ). Esto permitió evidenciar que los docentes desarrollan y afirman que en la institución educativa si presentan los elementos o dimensiones estudiadas.

Figura 2

*Estadísticos descriptivos Gestión Directiva y sus dimensiones*



Nota: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la información mostrada en la figura 2, se pudo apreciar que existe una orientación positiva hacia los elementos que están presente en la variable. Concerniente a los valores, el valor mínimo fue de 20 y el máximo 100 y en sus dimensiones: planificación educativa el valor mínimo fue de 5 y el máximo de 25, en la dimensión organización institucional el valor mínimo fue de 4 y el máximo de 20, en la dimensión dirección de la gestión el valor mínimo fue de 6 y el máximo de 30 y por último en la dimensión control de la gestión el valor mínimo fue de 5 y el máximo de 25.

Tabla 8

*Estadísticos descriptivos Desempeño Docente y sus dimensiones*

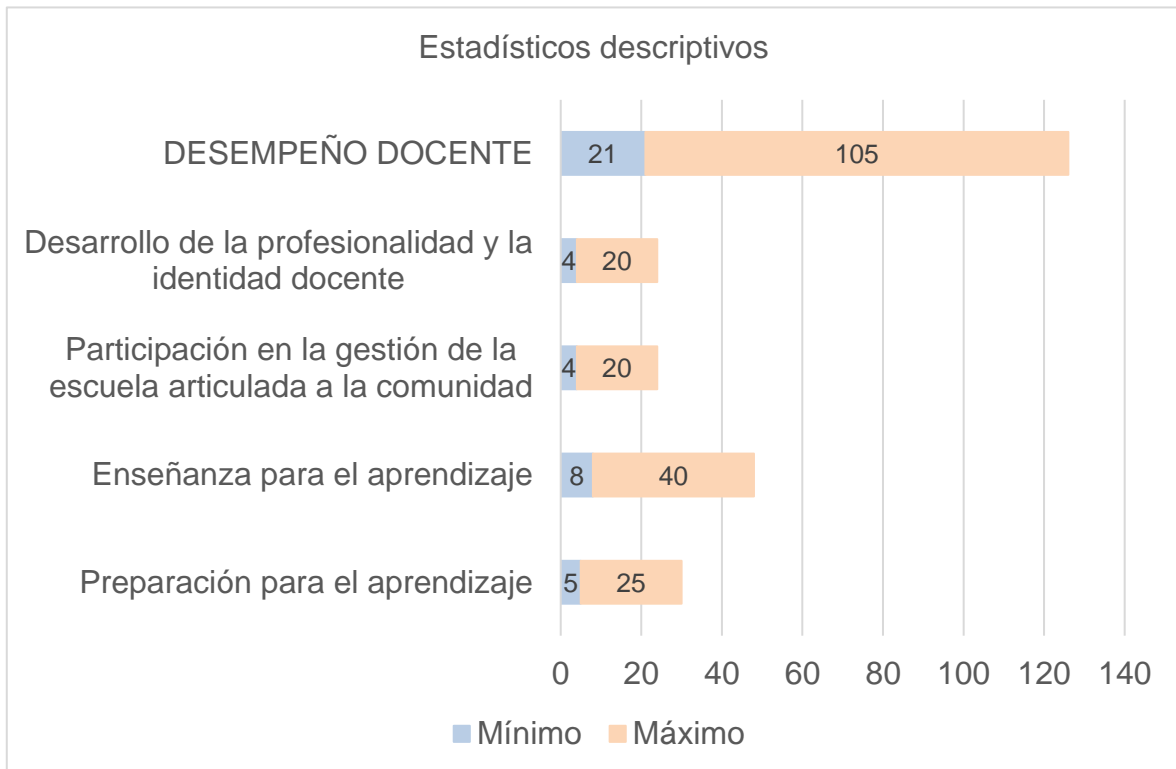
	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Preparación para el aprendizaje	5	25	21,01	3,651
Enseñanza para el aprendizaje	8	40	34,25	5,636
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	4	20	16,82	3,039
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4	20	17,10	2,795
<b>Desempeño Docente</b>	<b>21</b>	<b>105</b>	<b>89,19</b>	<b>14,559</b>

*Nota:* Elaboración propia.

De acuerdo con la información mostrada en la tabla 8, los valores medios de cada dimensión de la variable son superiores a los valores calculados; por lo que se pudo concluir que los maestros tienen un alto nivel en las dimensiones presentadas. La media de la variable de la encuesta es 89,19, que se aproxima a la puntuación total posible ( $X = 105$ ). Esto permitió evidenciar que los profesores desarrollan y afirman que en la escuela si presentan los elementos o dimensiones estudiadas.

Figura 3

*Estadísticos descriptivos Desempeño Docente y sus dimensiones*



*Nota:* Elaboración propia.

De acuerdo con la información mostrada en la figura 3, se pudo apreciar que existe una orientación positiva hacia los elementos que están presente en el desempeño docente. En relación a los valores de la variable, el valor mínimo fue de 21 y el máximo 105 y en sus dimensiones: preparación para el aprendizaje el valor mínimo fue de 5 y el máximo de 25, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje el valor mínimo fue de 8 y el máximo de 40, en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el valor mínimo fue de 4 y el máximo de 20 y por último en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el valor mínimo fue de 4 y el máximo de 20.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias sobre las dimensiones de la variable gestión directiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Planificación educativa	Bajo	7	8,8	8,8	8,8
	Medio	17	21,3	21,3	30,0
	Alto	56	70,0	70,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
Organización institucional	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	21	26,3	26,3	27,5
	Alto	58	72,5	72,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
Dirección de la gestión	Bajo	4	5,0	5,0	5,0
	Medio	17	21,3	21,3	26,3
	Alto	59	73,8	73,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
Control de la gestión	Bajo	4	5,0	5,0	5,0
	Medio	19	23,8	23,8	28,7
	Alto	57	71,3	71,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 9, se observó que 80 docentes en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023, que representó el 100% de la muestra, 56 docentes se encontraron en un nivel alto respecto a la dimensión planificación educativa, el cual representó el (70%), 17 docentes en un nivel medio, el cual representó el (21,3%) y 07 docentes en un nivel bajo, el cual representó el (8,8%). En relación a la dimensión organización institucional, 58 docentes se encontraron en un nivel alto, el cual representó el (72,5%), 21 docentes en un nivel medio, el cual representó el (26,3%) y 01 docente en el nivel bajo, el cual representó el (1,3%). Asimismo; en la

dimensión dirección de la gestión, 59 docentes se encontraron en nivel alto; el cual representó el (73,8%), 17 docentes en un nivel medio, el cual representó el (21,3%) y 04 docente en un nivel bajo, el cual representó el (5,0%). Finalmente; en la dimensión control de la gestión, 57 docentes se encontraron en un nivel alto, el cual representó el (71,3%), 19 docentes en un nivel medio, el cual representó el (23,8%) y 04 docentes en un nivel bajo, el cual representó el (5,0%). Por lo tanto, se concluyó que la mayoría de los docentes participan en la planificación y organización de los documentos de gestión y sus procesos; también tienen altas relaciones con los procesos de gestión y control institucional.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias gestión directiva*

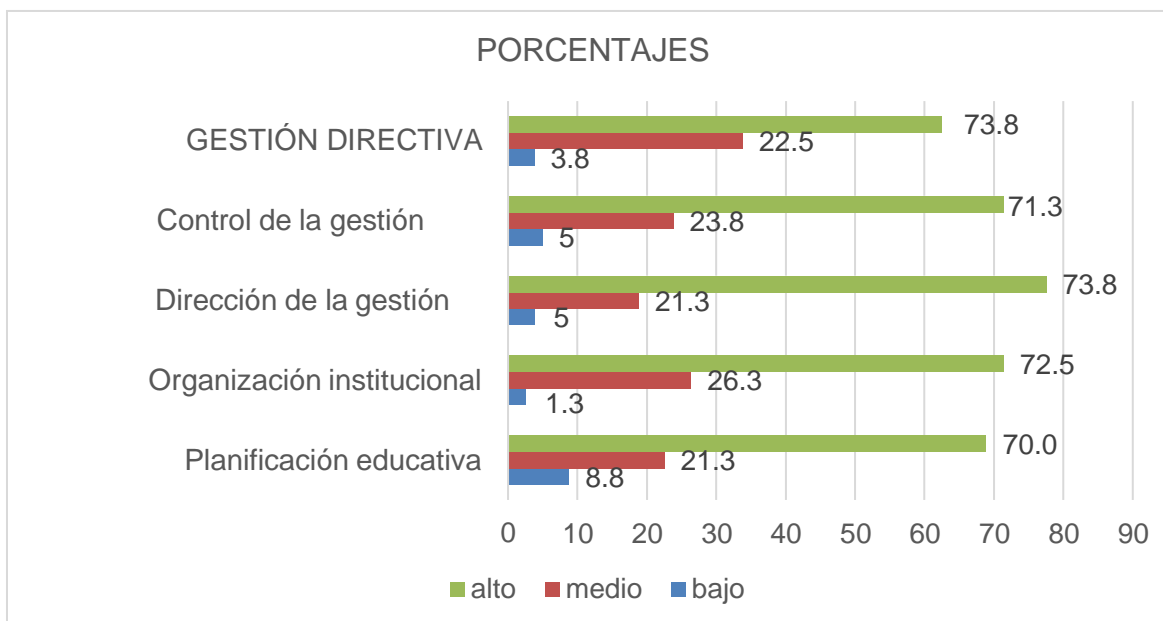
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,8	3,8	3,8
	Medio	18	22,5	22,5	26,3
	Alto	59	73,8	73,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 10, se observó que 80 docentes en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023, que representó el 100% de la muestra, 59 docentes manifestaron que existe un nivel alto respecto a la gestión directiva, el cual representó el (73,8%), 8 docentes manifestaron que existe un nivel medio, el cual representó el (22,5%) y finalmente 03 docentes manifestaron que existe un nivel bajo, el cual representó el (3,8%).

Figura 4

*Distribución de frecuencias: niveles de la variable Gestión Directiva*



*Nota:* Elaboración propia.

De acuerdo con la información mostrada en la figura 4, se pudo apreciar que existe una orientación positiva hacia los elementos que están presente en la gestión directiva. El 73,8% se encontraron en el nivel alto, el 22,5%, en el nivel medio y el 3,8% en el nivel bajo del total de la muestra que fueron 80 docentes. En relación a las dimensiones de la variable: planificación educativa 70,0% de los educadores se encontraron en el nivel alto, 21,3% en el nivel medio y el 8,8% en el bajo. En la dimensión organización institucional, el 72,5% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 26,3% en el nivel medio y el 1,3% en el bajo. En relación a la dimensión dirección de la gestión, el 73,8% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 21,3% en el nivel medio y el 5% en el nivel bajo y por último en la dimensión control de la gestión, el 71,3% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 23,8% en el nivel medio y el 5% en el nivel bajo.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias sobre las dimensiones de la variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Preparación para el aprendizaje	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Medio	10	12,5	12,5	15,0
	Alto	68	85,0	85,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
Enseñanza para el aprendizaje	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	13	16,3	16,3	17,5
	Alto	66	82,5	82,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
Participación en la gestión	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	19	23,8	23,8	25,0
	Alto	60	75,0	75,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	15	18,8	18,8	20,0
	Alto	64	80,0	80,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 11, se observó que 80 docentes en una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023, que representó el 100% de la muestra, 68 docentes se encontraron en un nivel alto respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje, el cual representó el (85,0%), 10 docentes en un nivel medio, el cual representó el (12,5%) y 02 docentes en un nivel bajo, el cual representó el (2,5%).

En relación a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, 66 docentes se encontraron en un nivel alto, el cual representó el (82,5%), 13 docentes en un nivel medio, el cual representó el (16,3%) y 01 docente en un nivel bajo, el cual representó el (1,3%). Asimismo; en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 60 docentes, el cual representó el (75,0%), 19 docentes en un nivel medio, el cual representó el (23,8%) y 01 docente en un nivel bajo, el cual representó el (1,3%). Finalmente; en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; 64 docentes se encontraron en un nivel alto, el cual representó el (80,0%), 15 docentes en un nivel medio, el cual representó el (18,8%) y 01 docente en un nivel bajo, el cual representó el (1,3%). Por lo tanto, se concluyó que la mayoría de los docentes presentan dimensiones altas en relación a su desempeño.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias sobre la variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño docente	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	16	20,0	20,0	21,3
	Alto	63	78,8	78,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

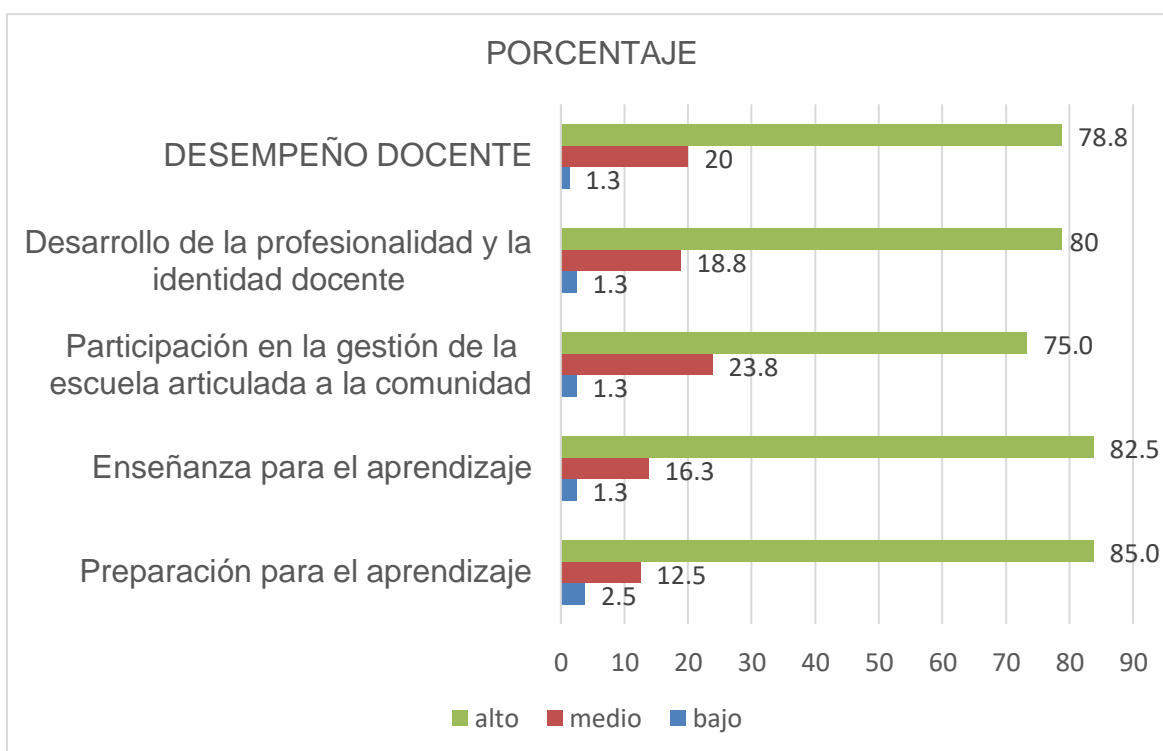
*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla 12, se observó que 80 docentes en una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023, que representan el 100% de la muestra, 63 docentes manifestaron que existe un nivel alto respecto al desempeño, el cual representó el (78,8%), 16 docentes manifestaron que existe un nivel medio, el cual representó el (20,0%) y finalmente 01 docentes manifestaron que existe un nivel bajo, el cual representó el (1,3%).



Figura 5

*Distribución de frecuencias: niveles de la variable Desempeño Docente*



*Nota:* Elaboración propia.

De acuerdo con la información mostrada en la figura 5, se pudo apreciar que existe una orientación positiva hacia los elementos que están presente en desempeño docente en la institución educativa estudiada, el 78,8% se encontraron en el nivel alto, el 20,0%, en el nivel medio y el 1,3% en el nivel bajo del total de la muestra que fueron 80 educadores. En relación a las dimensiones de la variable: preparación para el aprendizaje 85,0% de los docentes se encontraron en el nivel alto, 12,5% en el nivel medio y el 2,5% en el bajo. En la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 82,5% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 16,3% en el nivel medio y el 1,3% en el bajo. En relación a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 75,0% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 23,8% en el nivel medio y el 1,3% en el nivel bajo y por último en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 80,0% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 18,8% en el nivel medio y el 1,3% en el nivel bajo.

## 4.2 Resultados a nivel inferencial

Prueba de normalidad

$H_0$  (Los datos se distribuyen de manera normal).

$H_1$  (Los datos no se distribuyen de manera normal).

La población fue mayor a 50 docentes por la tal razón se empleó la prueba de Kolmogorov, con un margen de error de 0.05 y una significancia en nivel de confianza de 0.95.

Tabla 13

*Prueba de normalidad - Kolmogorov*

Kolmogorov			
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Gestión Directiva	0.449	80	<.001
Variable Desempeño Docente	0.479	80	<.001

*Fuente:* Programa SPSS.

En la tabla 13, se evidenció que cuando el valor de la significancia es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, pero cuando la significancia sea mayor o igual a 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. En esta investigación ambas variables obtuvieron valores menores a 0.05, es decir datos no se distribuyeron de manera normal, por lo que se concluye al no haber normalidad, el estadístico correlacional de Rho de Spearman.

Tabla 14

*Correlación de Rho de Spearman entre las variables*

			Variable Gestión Directiva	Variable Desempeño Docente
Rho de Spearman	Variable Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000	.895**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	.895**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

*Nota:* Elaboración propia.

*Fuente:* Programa SPSS.

De acuerdo con la información mostrada en la tabla 14, se evidenció que el coeficiente de correlación entre las variables gestión directiva y desempeño docente es de 0.895. Además,  $p = 0.001 < 0.05$ , por tal razón se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por consiguiente se pudo concluir que existió una correlación significativa entre las variables.

Hipótesis general:

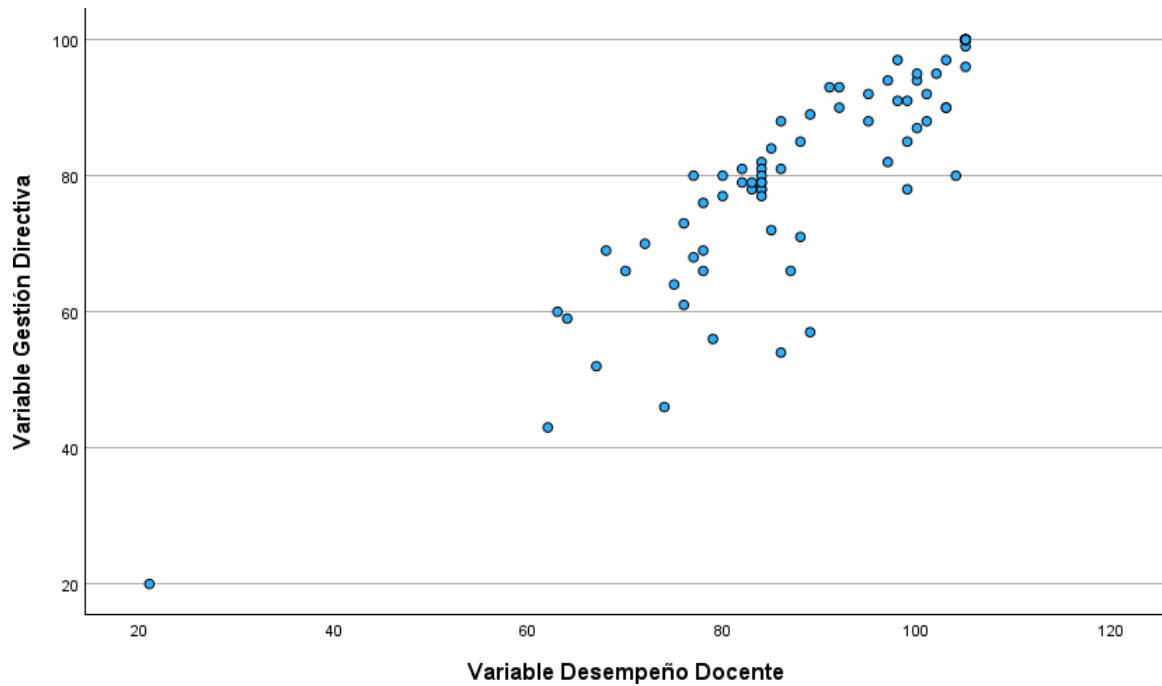
Existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.

$H_1$ : Existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente.

$H_0$ : No existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente.

Figura 6

*Diagrama de dispersión de la relación entre las variables*



*Fuente:* Programa SPSS.

Teniendo en cuenta los datos representados en la figura 6, se pudo apreciar una línea ascendente, por tal razón existió una positiva correlación entre las variables.

Tabla 15

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión planificación educativa y la variable desempeño docente*

			Dimensión Planificación educativa	Variable Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión Planificación educativa	Coeficiente de correlación	1.000	.834**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	.834**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

*Nota:* Elaboración propia.

*Fuente:* Programa SPSS.

De acuerdo con la información mostrada en la tabla 15, se evidenció que el coeficiente de correlación entre la dimensión planificación educativa y la variable desempeño docente es de 0.834. Además,  $p= 0.001 < 0.05$ , por tal razón se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por consiguiente se pudo concluir que existió una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la planificación educativa y desempeño docente.

Tabla 16

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión organización institucional y la variable desempeño docente*

			Dimensión Organización institucional	Variable Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión Organización institucional	Coeficiente de correlación	1.000	.836**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	.836**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

*Nota:* Elaboración propia.

*Fuente:* Programa SPSS.

Los resultados de la tabla 16, se evidenció que el coeficiente de correlación entre la dimensión organización institucional y la variable desempeño docente es de 0.836. Además,  $p = 0.001 < 0.05$ , por tal razón se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por consiguiente se pudo concluir que existió una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la organización institucional y desempeño docente.

Tabla 17

<i>Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión dirección de la gestión institucional y la variable desempeño docente</i>				
			Dimensión Dirección de la gestión institucional	Variable Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión Dirección de la gestión institucional	Coeficiente de correlación	1.000	.861**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Variable Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	.861**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

*Nota:* Elaboración propia.

*Fuente:* Programa SPSS.

En relación a la información mostrada en la tabla 17, se evidenció que el coeficiente de correlación entre la dimensión dirección de la gestión institucional y la variable desempeño docente es de 0.861. Además,  $p=0.001 < 0.05$ , por tal razón se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por tal razón se pudo concluir que existió una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la dirección de la gestión institucional y desempeño docente.

Tabla 18

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control de la gestión institucional y la variable desempeño docente*

			Dimensión Control de la gestión Institucional	Variable Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión Control de la gestión Institucional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 80	.900** <.001 80
	Variable Desempeño Docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.900** <.001 80	1.000 . 80

*Nota:* Elaboración propia.

*Fuente:* Programa SPSS.

La información mostrada en la tabla 18, se evidenció que el coeficiente de correlación entre la dimensión control de la gestión institucional y la variable desempeño docente es de 0.861. Además,  $p = 0.001 < 0.05$ , por tal razón se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por consiguiente se pudo concluir que existió una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre el control de la gestión institucional y desempeño docente.



## V. DISCUSIÓN

Sobre los resultados que se alcanzados, en relación al objetivo de la investigación que consistió en determinar la relación entre las variables. Se estableció una hipótesis general, luego se aplicó la prueba de Kolmogorov y ambas variables obtuvieron valores menores a 0.05, por lo que se desarrolló la prueba estadística de Rho Spearman; dando como resultados ( $Rho = 0.895$ ;  $p = 0,001$ ). Por lo que se afirmó que, existía una correlación significativa alta. Por tal razón, a mayor gestión directiva enfocada en el desarrollo de sus dimensiones, el desempeño docente será mejor. Sin olvidar el contexto actual, donde la buena práctica docente, capacitación constante, la buena administración de los recursos propios, el ambiente laboral y el involucramiento en los procesos de la gestión institucional han pasado a segundo plano como se explicó en el planteamiento de la realidad problemática, sustentados con la respectiva literatura y antecedentes reales. Es importante verificar que, comparar y llevar una línea de investigaciones que nos ayuden a reencontrar el verdadero rumbo de una adecuada gestión, sin discriminar la modalidad de trabajo, cargos, tiempo de servicio, etc.; el cual nos conducirá a mantener un excelente desempeño docente a favor de los educados y a la mejora continua de la educación en nuestro país.

En relación a la valoración de los docentes con la gestión directiva, se observó que el 3.8% manifestaron que tienen un nivel bajo, 22.5% un nivel medio y 73.8% un nivel alto. Estos resultados son coincidentes con el estudio de Flores (2021), sobre la gestión directiva y el desempeño laboral, cuyos resultados demostraron la correlación de ambas variables ( $Rho=0,746$ ;  $p=0,05$ ), con alta correlación positiva. Este hallazgo ilustra la importancia de la gestión directiva, y lo anterior también nos permite comentar los problemas derivados de prácticas inadecuadas de gestión que afectan el trabajo de los docentes cuando enfrentan nuevos desafíos, nuevas estrategias y tecnologías para satisfacer estas necesidades educativas. Sin duda una de las grandes coincidencias que tienen ambas investigaciones es sobre el rol fundamental que ejerce el director y su gestión en relación al involucramiento efectivo de los docentes en los diferentes procesos administrativos y académicos que tiene la escuela, sin excluirlos su por condición u otra índole.

Por otro lado, los resultados del estudio guardan relación con la tesis de Álvarez (2021), que evidenció ( $r = 0.731$ ); por lo cual se determinó que existía relación significativa entre el trabajo en equipo docente y gestión directiva. Así mismo los hallazgos revelados durante el análisis confirmaron los detalles de la realidad del problema, teniendo en cuenta los principales niveles de variables gestión. La efectividad de la gestión directiva es el medianamente eficiente 56.3%, lo que demuestra que las habilidades directivas relacionadas con el desarrollo y fortalecimiento del trabajo en equipo son insuficientemente gestionadas en las instituciones educativas involucradas en este estudio, aun cuando un considerable porcentaje de docentes percibe la gestión directiva de manera eficiente 37.5%. Como se mencionó al principio del párrafo, la investigación guarda relación debido a que ambas evidencian cifras positivas en relación a la gestión y el trabajo del equipo docente o su desempeño; además ambos estudios precisan la efectividad de la gestión antes, durante y después de los procesos del mismo para así lograr las metas institucionales.

En referencia al estudio de Salazar (2021), en su tesis gestión directiva y desempeño docente, se evidenció que hubo significancia de  $0,003 < 0,05$ , las encuestas arrojaron como resultados que el nivel de gestión es incompleto en un 8,0%, medio en un 32,0% y alto de eficiencia con un 60,0%. Por lo tanto, se concluyó que los directivos pueden predecir estadísticamente el desempeño. Los resultados permitieron demostrar la existencia adecuada de la gestión en los colegios y un adecuado desempeño de los docentes. Confirmando así los resultados de la investigación, es decir no puede existir un buen desempeño docente, si la gestión del director o del equipo directivo trabaja de forma independiente, confirmando una vez más la importancia de la misma.

Para garantizar los logros de un buen desempeño docente, este debe ser gestionado eficazmente con un directivo, cuya función es primordial en todos los escenarios de la escuela, ello guarda relación con la teoría del enfoque administrativo de Pérez (2021); García et al., (2018) y López et al., (2019), intenta regular los límites de los nexos entre los agentes educativos, la supervisión y las

disposiciones generales del mismo; en este sentido los educadores manifestaron opiniones diferentes sobre la gestión de su supervisor y el trabajo administrativo, donde qué se debe garantizar los logros y satisfacer las necesidades educativas. En relación al enfoque de calidad de Madueño et al. (2020) y Menacho et al. (2021); guarda relación con el logro de la satisfacción del usuario dentro de un nivel adecuado en producción, impacto positivo en el sistema social, reducir producción y costos, siendo la unidad educativa sistemática y compleja. Esta teoría coincidió con la investigación puesto que ayudó a identificar las necesidades para lograr una mayor motivación y desempeño laboral, sin olvidar que es un sistema activo que puede integrar el desarrollo, procesos y mejorar de los miembros de la escuela.

Los hallazgos tienen semejanzas en relación con los teóricos Hellriegel et al.; (2008); Chiavenato, (2006); Robbins y Coulter, (2014), quienes explicaron que la gestión directiva debe optimizar los recursos que conduzcan a lograr los fines institucionales. Además, se pudo comprender que la gestión es un cúmulo de acciones originadas desde administración, cuya finalidad es alcanzar las metas y objetivos de la institución. En la actualidad los teóricos como López et al. (2019); Anchundia et al. (2022) y Alzate et al. (2020), también coincidieron con los propósitos antes mencionados, que reafirman la importancia de esta investigación dándole un agregado adicional a los resultados hallados. Las funciones de los equipos directivos son cada vez más complejas no sólo porque sus tareas aumentan, sino también porque el nivel de exigencias aumenta gradualmente. Los directores actualmente necesitan tener ciertos conocimientos, habilidades y habilidades para poder completar sus tareas en tiempo y forma. Por lo tanto, los directores tienen un enorme desafío para cumplir la misión educativa junto con el equipo de trabajo, por lo que los líderes escolares y equipos directivos deben realizar los preparativos necesarios para implementar cambios. Por ello, los líderes deben trabajar con ellos además de delegar funciones administrativas y fomentar el análisis colectivo de los miembros de la colectividad educativa.

Del mismo modo los resultados en relación al desempeño del directivo coinciden con lo establecido en el “Marco de Buen Desempeño del Directivo”, MINEDU (2014); el cual menciona que todo directivo debe tener conocimientos claves para que la institución funcione eficiente, este se puede reflejar en la alta correlación positiva de los resultados ya antes mencionados. Así mismo menciona que la única forma de lograr las condiciones operativas, es aplicando las políticas y buenas prácticas en todos los procesos incluyendo la praxis y por consecuencia el desempeño docente.

Asimismo, los resultados obtenidos en relación al desempeño docente coinciden con el “Marco de Buen Desempeño del Docente”, MINEDU (2014); el cual mencionó que el desempeño resulta de una unidad de acciones o praxis en las que se deben socializar, intercambiar, desarrollar y evaluar competencias con el fin de establecer logros en su proceso de aprendizaje - enseñanza. El cual compromete el rol fundamental del docente y su intervención relevante en la gestión, esto se pudo evidenciar con la alta significatividad en los resultados ya expuestos. Cabe resaltar que la investigación cumplió con los objetivos propuestos y que ayudará a mejorar la problemática identificada y plantear propuestas de mejora a corto y largo plazo.

Por otro lado, MINEDU (2014), afirmaron que, al planificar las lecciones los docentes también deben considerar estrategias para promover un ambiente favorable y motivador para los estudiantes. También puede recordar sus actividades educativas en respuesta a sus esfuerzos de mejora. Por lo tanto, la gestión directiva es tan importante, ya que puede crear las condiciones que garanticen el entorno adecuado para obtener mejores resultados, lo mencionado coinciden con los resultados del estudio que evidenció que el coeficiente de correlación entre la dimensión planificación educativa y la variable desempeño docente es de 0.834. Además,  $p=0.001 < 0.05$ , por tal razón rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , por concerniente se puede concluir que existe una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

En referencia a los resultados obtenidos en las dimensiones estudiadas, en la hipótesis específica 1, que consistió en determinar la relación entre la planificación educativa y el desempeño docente, se pudo observar que 70,0% de los educadores se encontraron en el nivel alto, 21,3% en el nivel medio y el 8,8% en el bajo. En la dimensión organización institucional, el 72,5% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 26,3% en el nivel medio y el 1,3% en el bajo. En relación a la dimensión dirección de la gestión, el 73,8% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 21,3% en el nivel medio y el 5% en el nivel bajo y por último en la dimensión control de la gestión, el 71,3% de los docentes se encontraron en el nivel alto, el 23,8% en el nivel medio y el 5% en el nivel bajo. Estos resultados concuerdan con la investigación con Álvarez (2021), el cual demostró que el 37.5% se encontraban en un nivel eficiente en relación a la primera dimensión, el 57.5% medianamente eficiente y el 5% deficiente. En la segunda dimensión el 41.3% se encontraban en un nivel eficiente, el 52.5% medianamente eficiente y el 6.3% deficiente. En la tercera dimensión el 43.8% se encontraban en un nivel eficiente, el 47.5% medianamente eficiente y el 8.8% deficiente. En la cuarta dimensión el 43.8% se encontraban en un nivel eficiente, el 47.5% medianamente eficiente y el 8.8% deficiente. Por lo tanto, se puede deducir que mayor interés en los procesos de la gestión directiva, el desempeño de los docentes fue mejor.

Por otro lado, a diferencia del trabajo realizado por Pacherras (2019), en su tesis gestión directiva y el desempeño docente donde concluyó que la gestión directiva es insatisfactoria mayoritariamente en un 64,51%, un 19,35% considera estar en una calificación adecuada o buena y el 16,12% en un intervalo bajo. Asimismo, se prueba la hipótesis demostrando la existencia del nexo significativo entre las variables ( $Rho = 0,789$ ) y ( $p=0,000 < 0.000$ ). En relación al desempeño docente se demostró que se encuentra en nivel medio con un 51,61%. Por tal razón la investigación no guarda coincidencias con los resultados de este estudio, por lo que permite sostener que no siempre la gestión va influenciar con el desempeño, sin embargo, el directivo puede tomar puede tomar acciones y adecuar un plan de mejorar para llegar así a las metas institucionales.

En relación a la teoría conductista, el cual planteó que los aprendizajes pueden explicarse como sucesos observables de la conducta y su entorno (Leiva, 2005) y la teoría cognitivista, el cual señaló que el procesamiento mental de la información se considera un punto importante antes de responder, y este procedimiento es complicado (Leiva, 2005); ambas guardan relación con el buen desarrollo del desempeño docente debido a que esta investigación demostró que existen factores externos e internos que repercuten en el desarrollo del mismo; en este la gestión directiva. Además, que este debe ser estimulado para garantizar su eficacia y calidad. Esta conclusión se reforzó con las teorías del aprendizaje mencionadas en el marco teórico, como: Watson (1930), Skinner (1968), Bandura (1987), (Valera, 2019), Ausubel et al. (1983), Brunner (2001), entre otros.

Los resultados encontrados concuerdan con los mencionados en la base teórica, tal como López et al. (2019), afirmaron que la gestión de la formación es la capacidad de implementar una influencia óptima entre las estructuras, estrategias, sistemas, estilos, capacidades y objetivos de una institución específica, teniendo en cuenta las formas en que la gestión de la formación influye en las instituciones educativas para desarrollar direcciones estratégicas, culturales e instituciones Su base primordial es el clima, así como el liderazgo en todas las actividades que contribuyen de manera óptima al mejoramiento y fortalecimiento de la institución escolar.

Los resultados se interpretaron en relación con Alzate et al. (2020) plantearon que la gestión empresarial es una serie de actividades integrales diseñadas para lograr un objetivo específico, incluyendo administración, personal, recursos propios, planificación y programación, etc., en beneficio del desarrollo de las instituciones educativas; al mismo tiempo, García et al. (2018) una serie de actividades para el logro de diversas metas, realizadas en todas las áreas educativas relevantes para la organización, involucrando a los participantes en su creación y evaluación responsable del participante en la implementación.

De igual manera se concuerda con la investigación de Sagredo y Castelló (2019), quienes sostuvieron que el ambiente de trabajo institucional tiene una cantidad considerable de componentes, donde los procesos de gestión basados en sugerencias de los superiores son útiles en la escuela. Por lo tanto, en relación al logro de las metas institucionales, a través de la implementación de todas las etapas del proceso educativo, se asegura que se logre lo esperado, es decir el monitoreo y acompañamiento del estudiante, la actividad propia del docente esté relacionada con la identificación de las debilidades educativas y su posterior atención a las necesidades. Recordaremos que entre las dimensiones o dominios del desempeño docente se encuentran la preparación de los estudiantes para un aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, estos deben estar vinculados con la gestión directiva para su óptimo desenvolvimiento, como indica los resultados demostrados en la investigación donde 68 docentes se encontraron en un nivel alto respecto a la dimensión preparación para el aprendizaje, el cual representó el (85,0%), 10 docentes en un nivel medio, el cual representó el (12,5%) y 02 docentes en un nivel bajo, el cual representó el (2,5%). En relación a la dimensión enseñanza para el aprendizaje, 66 docentes se encontraron en un nivel alto, el cual representó el (82,5%), 13 docentes en un nivel medio, el cual representó el (16,3%) y 01 docente en un nivel bajo, el cual representó el (1,3%). Por último; en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 60 docentes, el cual representó el (75,0%), 19 docentes en un nivel medio, el cual representó el (23,8%) y 01 docente en un nivel bajo, el cual representó el (1,3%).

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** En relación al objetivo general, se evidenció la existencia de una correlación positiva alta entre las variables de la investigación. Resultado que se confirmó a través de la prueba estadística de Rho de Spearman ( $Rho = 0.895$ ;  $p = 0,001$ ), cuyo grado de significancia permitió que se acepte la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, la gestión directiva favorece en el desempeño de los educadores.

**Segundo:** Considerando al objetivo específico 1, se determinó la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión planificación educativa y el desempeño docente. Resultado que se confirmó con la prueba estadística de Rho de Spearman ( $Rho = 0.834$ ;  $p = 0,001$ ), cuyo grado de significancia permitió que se acepte la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, la planificación educativa favorece en el desempeño de los educadores.

**Tercero:** En referencia al objetivo específico 2, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la organización institucional y el desempeño docente. Resultado que se confirmó con la prueba estadística de Rho de Spearman ( $Rho = 0.836$ ;  $p = 0,001$ ), cuyo grado de significancia permitió que se acepte la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, la organización institucional favorece en el desempeño de los educadores.

**Cuarto:** En relación al objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión dirección de la gestión institucional y el desempeño docente. Resultado que se confirmó con la prueba estadística de Rho de Spearman ( $Rho = 0.861$ ;  $p = 0,001$ ), cuyo grado de significancia permitió aceptar la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, la dirección de la gestión institucional favorece en el desempeño de los educadores.



**Quinto:** Concerniente al objetivo específico 4, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión control de la gestión institucional y el desempeño docente. Resultado que se confirmó con la prueba estadística de Rho de Spearman ( $Rho = 0.900$ ;  $p = 0,001$ ), cuyo grado de significancia permitió aceptar la hipótesis alterna. Por lo que se concluye, el control de la gestión institucional favorece en el desempeño de los educadores.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al Ministerio de Educación, en cooperación con el gobierno existente, introducir las herramientas necesarias para una gestión responsable en las instituciones educativas, que son fundamentales para el óptimo desarrollo de los procesos y objetivos institucionales.

**Segundo:** Se recomienda a la UGEL 04 proporcionar a los profesores capacitaciones oportunas para elevar la participación en los procesos en relación a la gestión de la institución. Por consiguiente, es importante colaborar con las escuelas en actividades de desarrollo profesional y capacitación para fortalecer las habilidades de liderazgo de los docentes.

**Tercero:** Al personal directivo, se recomienda implementar planes de seguimiento y apoyo no sólo para el cumplimiento de responsabilidades de liderazgo, sino también una perspectiva de reflexión crítica, para que los propios docentes puedan reconocer sus fortalezas y posibles oportunidades, asumiendo responsabilidades de mejora y compartirlas con la colectividad educativa.

**Cuarto:** A juzgar por los resultados alcanzados, se recomienda al equipo directivo implementar y realizar un trabajo conjunto con la participación activa del equipo docente y administrativo con el objetivo de tomar decisiones sobre los diversos procesos de gestión antes, durante y después de cada evento para asegurar las metas de los objetivos institucionales.

**Quinto:** Se recomienda la participación activa en diversas actividades a los docentes para conseguir las metas institucionales y enriquecer la identificación con la escuela. Así mismo potencializar la cultura organizacional.

**Sexta:** Se recomienda a los futuros investigadores interesados en este tema utilizar herramientas con características de proyecto abierto para profundizar la investigación, de modo que los sujetos incluidos en la muestra puedan expresarse e indicar las cuales que intervienen en su desempeño.

## REFERENCIAS

- Ángeles, M. (2021). *La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81423>
- Alvarado, J., Cassano, S., Terán, H. y Navarro, H. (enero de 2022). Evaluación del desempeño docente para la educación superior en tiempos. *Revista Científica Tecno Humanismo*, 2(1), 70-96. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8245927.pdf>
- Alvarado, V. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la "Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera", Guayaquil - Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50119>
- Álvarez, M. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas del distrito de Carabayllo - Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81118>
- Alzate, A., Chaverra, L. y Arango, E. (enero de 2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Revista Hallazgos*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Anchundia, M., Martínez, K. Martínez, K. y Franco, L. (marzo de 2022). Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en la U.E.F. Sarah Flor Jiménez. *Revista Dialnet - Polo del Conocimiento*, 7(3), 431-445. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399910>

- Araiza, A., Martínez, G. y Valles, O. (2016). el desempeño docente y la calidad educativa. *Revista El Fuerte*. 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Ausubel, D., Novak, J., y Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. (2a ed.). Trillas.
- Banco Interamericano de Desarrollo (mayo de 2020). La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. *Revista BID*, 1(1), 1-29. <http://dx.doi.org/10.18235/0002337>
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. Calpe
- Barber, M. y Mourshed, M. (enero de 2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. *Revista Dialnet*, 14(2), 327-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7240226>
- Borja N., Santana Y., Padilla E., Cabrera G., Ruiz Jesús. y M. González M. (julio de 2021). Actitudes y conocimientos sobre la pandemia por la covid-19 en docentes de canarias. *Revista Peru Med Exp Salud Publica*. 38(1):64-9. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.381.6312>
- Bruner, J. (2001). *El proceso mental en el aprendizaje*. Narcea.
- Carpio, H. (2013). *El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano. Aspectos básicos y diseño curricular*. [https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2013/9\\_martinez.pdf](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2013/9_martinez.pdf)
- Carhuanchu, I. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Editado y publicado por UIDE.

- Chávez, A. (2021). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. (1ª ed.). Grade.
- Cervera, M., Domínguez C., León F. y Ñique C. (mayo de 2018). Educar en Bioética: el rol del directivo en el proceso de enseñanza del profesional de las ciencias de la salud. *Revista Médica Herediana*. 29(4). 248-254. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v29n4/a08v29n4.pdf>
- Chiavenato, Ialberto. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México. (7ª edición). Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Cruz, C. (junio de 2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6008-6018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.755](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.755)
- Dale, H. (2012). *Teorías del aprendizaje Una perspectiva educativa*. (6ta ed.). Pearson.
- Eslava, J. (2009). *Enfoque estratégico de la Dirección*. (4ª ed.). ESic Madrid.
- Flores, F. (2021). *Gestión directiva y desempeño laboral en profesores de una institución educativa pública de Ayacucho* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74209>
- Escribano, E. (noviembre de 2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-16. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/44055139021.pdf>:
- Flores, N., Castelán, V., y Zamora, M. (mayo de 2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/357/255>

- García, F., Juárez, S., y Salgado, L. (febrero de 2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Gálvez, E. y Milla, R. (marzo de 2018). Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco del Buen Desempeño Docente. *Revista: Propósitos y Representaciones*, 6(02), 407-452. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2307-79992018000200009&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2307-79992018000200009&lng=es&nrm=iso)
- Graffe, G. (enero de 2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Rev. Pedagogía*, 23(68), 495-517.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000300007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007)
- Gómez, S., Kanashiro, A. y Reynaga A. (2017). *Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría]. Universidad del Pacífico del Perú  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1907/Silvana\\_Tesis\\_maestria\\_2017.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1907/Silvana_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1)
- Guizado, G., Valenzuela M. y Vallejo P. (noviembre de 2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 200–203.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1231>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6<sup>ta</sup> ed.). McGraw-Hill; Interamericana editores.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2008). *Administración: Un enfoque basado 36 en competencias* (11a. ed.). Cengage Learning Editores, S.A.

Herrera, R., y Tobón, S. (junio de 2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 164-194.

<https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>

Leiva, C. (febrero de 2005). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Revista Tecnología En Marcha*. *Revista Tecnología en Marcha*. 18(1). 69-74.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ConductismoCognitivismoYAprendizaje-4835877.pdf>

León, M. (2017). *Gestión directiva ante el proceso de calidad educativa en la Institución Santa María Del Río De Chía – Cundinamarca* [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología].

<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/603/Mari%20Luz%20Leon.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

López, E., García, F., y Martínez, E. (enero de 2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 1-21.

<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

López, I. y López, M. (mayo de 2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos en Ecuador. *Revista, Espacios*, 40(36). 3-16.

[a19v40n36p03.pdf\(revistaespacios.com\)](a19v40n36p03.pdf(revistaespacios.com))

Loyola, A. (2018). *La gestión directiva en los Centros de Educación Extraescolar* [Tesis de Maestría]. Instituto Politécnico Nacional.

<https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/28380/1/2018-MAGDE%2001814%20L646a.pdf>



- Madueño, P., Remuzgo, A., Gutiérrez, E., Soto, I., y Núñez, A. (mayo de 2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Revista ArtsEduca*, (28), 84-98. <http://dx.doi.org/10.6035>
- Marcillo, S. y Tomalá E. (enero de 2021) La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. *Revista Digital Publisher*. 6(2), 76-93. [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/490](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/490)
- Menacho, I., Cavero, H., Orihuela, M., y Flores, G. (noviembre de 2021). Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas. *Revista Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-19, <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1037>
- MINEDU, (2014). *Marco del buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2017). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/260875spa.pdf>
- Miranda, S. (julio de 2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 3(07), 1.28. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Ñañez, V, Pariona, R. B., Quispe, C., y Diaz, H. (enero de 2021). Directive management and pedagogical innovation model for public universities. Backbone of Peruvian Economy. *Magazine Edición Especial Tourism and University: Backbone of Peruvian Economy* 1(1), 33-45. [Directive management and pedagogical innovation model for public universities - Dialnet \(unirioja.es\)](http://Dialnet.unirioja.es)

- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J. y Romero, E. (2018). *Metodología de investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. (5ª ed). Ediciones de la U.
- Palacios N. (2020). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47691>
- Pacherres, Y. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la Institución Educativa José Antonio Encinas; región Tumbes* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73524>
- Pérez, F. (abril de 2007) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*. 42(2), 1- 25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6840732>
- Pérez R. (mayo de 2014), Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto. *Revista Educación y Educadores*, 17(2), 357-369. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83432362009>
- Pérez, L. (2021). *Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico. análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo* [Tesis de Doctorado, Universidad de Jaén]. [https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/1185/1/PEREZ\\_CHAVEZ\\_TESIS.pdf](https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/1185/1/PEREZ_CHAVEZ_TESIS.pdf)
- Piaget, J. (2009). Volver a Jean Piaget: los años de formación y sus primeras investigaciones empíricas. *Revista de Historia de la Psicología*. 30(2), 385-392. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-VolverAJeanPiaget-3043443.pdf>

Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa San Carlos (2022-2025). Comas - Perú.

Olaya, L. (2022). *La gestión directiva del trabajo colegiado en la profesionalidad docente de una institución educativa del nivel primaria del distrito de Lince*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11789>

Reyna D. (enero de 2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 13(1), 25-36. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/367e/284>

Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración. Pearson Educación de México. (8<sup>va</sup> ed). Educación Pearson Educación.

Sagredo, E. y Castelló, A. (mayo de 2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista, actualidades investigativas en educación*, 19(2). 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

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

Saleem, A., Aslam, S., Yin, H., y Rao, C., (march the 2020). *Principal leadership styles and teacher job performance: Viewpoint of Middle Management. Sustainability. Magazine Sustainability*, 12(8), 3312-3390. <https://doi.org/10.3390/su12083390>

Silva, C., y Marín, A. (november the 2019). Emotional Competence, Coping Styles and the Included Student-Teacher Relationship. *Magazine Trends in Psychology*, 27(2), 569-583. <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-19>

Skinner, B. (1968). *The technology of teaching*. (2<sup>da</sup> ed.). Appleton-Century-Croft.

UNESCO (2021). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020, América Latina y el Caribe: inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. Global Education Monitoring Report team.

Valera, S. (2019). *Elementos básicos de psicología ambiental. Psicología ambiental*. [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/psicologia\\_ambiental](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/psicologia_ambiental)

Watson, J. (1930). *Behaviorism*. Norton.

Weinstein, J., Muñoz, G., y Flessa, J. (junio de 2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. *Revista Calidad de la Educación*, 51(01), 10-14.

<https://doi.org/10.31619/caledu.n51.793>

Xiaohui Zhang. (2020). The Influence of Big Data on China's Higher Education Management and Improvement Strategies. *International Journal of Social. Magazine Science and Education Research*, 11, 233.

[https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202011\\_3\(11\).0038](https://doi.org/10.6918/IJOSSER.202011_3(11).0038)

**ANEXOS**
**ANEXO 1  
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**
**Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.**

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
			Variables 1: Gestión Directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y rango
<p>PG: ¿Existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023?</p> <p>PE: ¿Existe relación entre la planificación educativa y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la organización institucional y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la dirección de la gestión Institucional y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023?</p> <p>¿Existe relación entre el control de la gestión Institucional y desempeño docente en</p>	<p>OG: Determinar la relación que existe entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>OE: Determinar la relación que existe entre la planificación educativa y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la organización institucional y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión Institucional y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el control de la gestión Institucional y desempeño docente en</p>	<p>HG: Existe relación entre la gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>HE: Existe relación entre la planificación educativa y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>Existe relación entre la organización institucional y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>Existe relación entre la dirección de la gestión institucional y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.</p> <p>Existe relación entre el control de la gestión Institucional y desempeño docente en</p>	Planificación educativa	Toma de decisiones	1. Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar.	Likert del 1 al 5 con valores de:  Nunca (1) Casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 20 - 46 Medio: 47 - 73 Alto: 74 - 100
					2. Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el equipo directivo.		
				Diagnóstico educativo	3. Participo en la elaboración del diagnóstico.		
					4. Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa.		
			Organización institucional	Aprobación del proyecto educativo	5. El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa.		
				Funcionalidad del reglamento interno	6. Considero que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución.		
					Organización del equipo de trabajo		
				Clima institucional			
					9. En la institución se observa un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa.		

una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023?	una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023.	una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023	Dirección de la gestión institucional	Coordinación dinámica	11. En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente.				
				Motivación al personal	12. En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.				
					13. En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.				
				Formas de comunicación	14. En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa.				
					15. En la institución se difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa.				
				Control de la gestión Institucional	Socialización de los resultados			16. En la institución informa los resultados de la gestión de forma oportuna a la comunidad educativa.	
			Evaluación de resultados		17. Participa en el proceso de evaluación de la gestión educativa.				
					18. Los resultados de la evaluación son analizados previamente por los miembros del CONEI.				
			Control de trabajo		19. En la institución se hacen ajustes para lograr los objetivos.				
					20. En la institución se solicita opiniones para implementar acciones correctivas.				
			<b>Variables 2: Desempeño Docente</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>			<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y rango</b>
					21. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.			Likert del 1 al 5 con valores de:  Nunca (1) Casi nunca (2), A veces (3)	Bajo: 21 - 49 Medio: 50 - 78 Alto: 79 - 105
				Prepara la sesión de los aprendizajes en función de las	22. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven,				



				características de los estudiantes	las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	Siempre (4) Siempre (5)			
			Preparación para el aprendizaje	Identifica las estrategias de los procesos pedagógicos	23. Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
							24. Coordina, planifica y ejecuta los procesos pedagógicos en la institución educativa.		
				Organiza la sesión en función del currículo	25. Elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
			Enseñanza para el aprendizaje	Mantiene un clima afable	26. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
							27. Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.		
				Maneja estrategias didácticas asertivas	28. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
							29. Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.		
							30. Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje de trabajo de manera empática.		
							31. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes.		
							32. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la		

				Desarrolla la evaluación formativa de forma constante	retroalimentación oportuna.		
					33. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Gestiona las actividades escolares en función a la comunidad	34. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.		
				Participa en las actividades de la comunidad	35. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.		
				Gestiona los aprendizajes de los contenidos y necesidades de la comunidad	36. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes		
					37. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Asume con asertividad el desempeño profesional	38. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.		
						39. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	
				Respeto los principios y valores donde se desempeña	40. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.		
					41. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		



## ANEXO 2 INSTRUMENTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.

### CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DIRECTIVA

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Institución Educativa:

Género: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad:

Modalidad: Contratado ( ) Nombrado ( ) Reemplazo ( )

#### ESCALA VALORATIVA

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

ÍTEMS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Planificación Educativa	N	CN	AV	CS	S
1. Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar.					
2. Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera consensuada con el equipo directivo.					
3. Participo en la elaboración del diagnóstico.					

4. Se socializa los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa.					
5. El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa.					
<b>Dimensión 2: Organización institucional</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
6. Considero que el Reglamento Interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución.					
7. En la institución se delega funciones y responsabilidades a los equipos de trabajo y coordinadores.					
8. El director de la institución toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las comisiones de trabajo.					
9. En la institución se observa un trato respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa.					
<b>Dimensión 3: Dirección de la gestión institucional</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10. Existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la institución educativa.					
11. En la institución se coordina temas de gestión con los docentes de manera permanente.					
12. En la institución se motiva al personal a participar de manera voluntaria.					
13. En la institución se motiva la interacción de los miembros de la comunidad educativa.					

14. En la institución existen medios de comunicación funcionales para la integración de la comunidad educativa.					
15. En la institución se difunde de manera permanente los actos de su gestión en la comunidad educativa.					
<b>Dimensión 4: Control de la gestión Institucional</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
16. En la institución informa los resultados de la gestión de forma oportuna a la comunidad educativa.					
17. Participa en el proceso de evaluación de la gestión educativa.					
18. Los resultados de la evaluación son analizados previamente por los miembros del CONEI.					
19. En la institución se hacen ajustes para lograr los objetivos.					
20. En la institución se solicita opiniones para implementar acciones correctivas.					

### CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO DOCENTE

Indicaciones. Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Institución Educativa:

Género: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad:

Modalidad: Contratado ( ) Nombrado ( ) Reemplazo ( )

#### ESCALA VALORATIVA

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

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje					
21. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
22. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
23. Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					
24. Coordina, planifica y ejecuta los procesos pedagógicos en la institución educativa.					

25. Elabora creativamente la programación anual, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
26. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
27. Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					
28. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
29. Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					
30. Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje de trabajo de manera empática.					
31. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes.					

32. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
33. Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
34. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
35. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.					
36. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
37. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
38. Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.					

39. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
40. Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.					
41. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

## ANEXO 3

## CARTAS Y AUTORIZACIONES

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 06 de octubre de 2023

**CARTA N° 005-2023-UCV-POS-MAE**  
Señor  
Directora  
Yanac Retuerto, Nancy Felicita  
Director de la Institución Educativa "San Carlos" - Lima  
Pte.-

Asunto: Solicito autorización para aplicar prueba piloto.

De mi consideración:

Me es grato dirigirme para expresarle un cordial saludo y a la vez solicitarle tenga a bien permitirme el ingreso a la institución educativa para la aplicación de la prueba piloto de los siguientes instrumentos con la finalidad de desarrollar la investigación científica titulada:

"GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CARABAYLLO - LIMA, 2023".

Instrumento 1: Gestión Directiva (cuestionario físico o virtual)  
Instrumento 2: Desempeño Docente (cuestionario físico o virtual)

En ese sentido, le agradeceré realizar con antelación las coordinaciones necesarias con los docentes a cargo para que estos brinden las facilidades que permitan cumplir con la evaluación antes señalada, considerando que para la aplicación de estos instrumentos se requiere 30 minutos por cada docente.

Sin otro asunto en particular, me despido de usted, renovándole mis sentimientos de especial consideración y disposición a colaborar con la Institución Educativa que usted dirige, emitiendo el respectivo informe con los resultados de la aplicación de estas pruebas, así como algunas recomendaciones para la mejora de su gestión.

Finalmente, adjunto en anexos los instrumentos mencionados.

Por lo expuesto  
Solicito a usted acceder a esta carta.

Atentamente,

  
Lic. Juan Carlos Cáceres Casilla  
Estudiante de Posgrado  
Especialidad Maestría en Administración de la Educación  
D.N.I. 46462115

I.E. "SAN CARLOS"

N° Expediente: 530

07 NOV 2023 Hora

Firma: 

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

  
ucv.edu.pe 





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 08 de octubre de 2023

CARTA N° 006-2023-UCV-POS-MAE

Señor  
Mg.  
Fernando Alberto Rodríguez Escudero  
Director de la Institución Educativa "San Felipe" - Lima  
Pte.-

Asunto: Solicito permiso para aplicación de instrumentos de investigación.

De mi consideración:

Me es grato dirigirme para expresarle un cordial saludo y a la vez solicitarle tenga a bien permitirme el ingreso a la institución educativa para la aplicación de los siguientes instrumentos con la finalidad de desarrollar la investigación científica titulada:

"GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CARABAYLLO - LIMA, 2023".

Instrumento 1: Gestión Directiva (cuestionario físico o virtual)

Instrumento 2: Desempeño Docente (cuestionario físico o virtual)

En ese sentido, le agradeceré realizar con antelación las coordinaciones necesarias con los docentes a cargo para que estos brinden las facilidades que permitan cumplir con la evaluación antes señalada, considerando que para la aplicación de estos instrumentos se requiere 30 minutos por cada docente.

Sin otro asunto en particular, me despido de usted, renovándole mis sentimientos de especial consideración y disposición a colaborar con la Institución Educativa que usted dirige, emitiendo el respectivo informe con los resultados de la aplicación de estas pruebas, así como algunas recomendaciones para la mejora de su gestión.

Finalmente, adjunto en anexos los instrumentos mencionados.

Por lo expuesto  
Solicito a usted acceder a esta carta.

Atentamente,

  
Lc. Juan Carlos Cáceres Castilla  
Estudiante de Posgrado  
Especialidad Maestría en Administración de la Educación  
D.N.I. 46462115



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





Institución Educativa  
**"SAN CARLOS"**



## AUTORIZACIÓN

La directora de la Institución Educativa San Carlos, del distrito de Comas, UGEL 04 Comas, DRE Lima Metropolitana expide la presente autorización al licenciado Juan Carlos Cáceres Casilla, identificado con DNI N° 46462115, tesista del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la escuela de pos grado de la Universidad "César Vallejo" para que pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado *"GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CARABAYLLO - LIMA, 2023"*, en la institución educativa que me honro en dirigir, así mismo, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes que laboran en nuestra casa de estudios.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para fines que estime conveniente.

Comas, 08 de noviembre del 2023

  
  
Luz MARCOY HANAC RETUERTO  
DIRECTORA



## AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa "San Felipe", del distrito de Comas, UGEL 04 Comas, DRE Lima Metropolitana expide la presente autorización al licenciado Juan Carlos Cáceres Casilla, identificado con DNI N° 46462115, tesista del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la escuela de pos grado de la Universidad "César Vallejo" para que pueda desarrollar el trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CARABAYLLO - LIMA, 2023", en la institución educativa que me honro en dirigir, así mismo, aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes que laboran en nuestra casa de estudios,

Se expide el presente documento a solicitud del interesado, para fines que estime conveniente.

Comas, 10 de noviembre del 2023

The image shows a circular official stamp of the 'Institución Educativa "San Felipe"'. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the word 'DIRECTOR' is printed in capital letters.

## ANEXO 4

### GOOGLE FORMS Y RESULTADOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023.

The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser address bar shows the URL: [https://docs.google.com/forms/d/1k9L1uhXCuwdua\\_7juyIjHY1Zc0quSo7ylcCPc\\_HlpC8/edit](https://docs.google.com/forms/d/1k9L1uhXCuwdua_7juyIjHY1Zc0quSo7ylcCPc_HlpC8/edit). The page title is "CUESTIONARIO: GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE". The form is in "Preguntas" mode, with "Respuestas" showing 84 responses and "Configuración" available. The main content area features a header with an illustration of three people and the text "CUESTIONARIO: GESTIÓN DIRECTIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE". Below this, it indicates "Sección 1 de 2". The survey text reads: "Estimado docente, el presente cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Te invito a responder las siguiente preguntas previas. Muchas gracias por participar." The first question is "Institución Educativa:" with three radio button options: "Institución Educativa 'San Felipe'", "Institución Educativa 'San Carlos'", and "Institución Educativa 'Tungasuca'". The second question is "Edad:".



Institución Educativa:	Edad:	Sexo:	Modalidad de trabajo:	En relación a la planificación: 1. Participo en la toma de decisiones para la elaboración de normas de orientación educativa al inicio del año escolar.	En relación a la planificación: 2. Participo en las decisiones sobre planificación del presupuesto anual de la institución de manera concertada con el equipo directivo.	En relación a la planificación: 3. Participo en la elaboración del diagnóstico.	En relación a la planificación: 4. Se evalúan los resultados del diagnóstico en la comunidad educativa.	En relación a la planificación: 5. El contenido del PEI antes de ser aprobado, se discute con los representantes de la comunidad educativa.	En relación a la organización institucional: 6. Considero que el Reglamento interno vigente, permite el buen funcionamiento de la institución.	En relación a la organización institucional: 7. En la institución se delega funciones y responsabilidades a los equipos de trabajo y coordinadores.	En relación a la organización institucional: 8. El director de la institución toma en cuenta la experiencia del docente para organizar las condiciones de trabajo.
Institución Educativa "San Felipe"	52	Femenino	Nombrado	4	4	4	4	4	4	4	4
Institución Educativa "San Felipe"	45	Femenino	Nombrado	4	3	4	4	4	4	4	5
Institución Educativa "San Felipe"	43	Masculino	Nombrado	4	4	4	4	5	5	5	4
Institución Educativa "San Felipe"	40	Masculino	Nombrado	5	5	5	5	5	4	5	4
Institución Educativa "San Felipe"	56	Femenino	Nombrado	4	3	3	3	3	4	3	4
Institución Educativa "San Felipe"	39	Femenino	Contratado	4	4	4	4	4	4	4	4
Institución Educativa "San Felipe"	61	Femenino	Nombrado	4	2	2	3	4	3	5	3
Institución Educativa "San Felipe"	39	Femenino	Contratado	3	3	3	3	4	3	2	2
Institución Educativa "San Felipe"	50	Masculino	Nombrado	3	1	4	4	5	4	2	2
Institución Educativa "San Felipe"	42	Masculino	Contratado	5	4	4	4	4	4	4	4
Institución Educativa "San Felipe"	51	Masculino	Nombrado	4	5	4	5	4	5	4	5
Institución Educativa "San Felipe"	42	Masculino	Contratado	5	5	5	5	5	5	5	5
Institución Educativa "San Felipe"	31	Femenino	Contratado	5	5	4	5	5	5	5	5
Institución Educativa "San Felipe"	48	Femenino	Reemplazo	4	3	2	2	3	4	4	3
Institución Educativa "San Felipe"	51	Femenino	Contratado	4	1	2	3	2	4	4	4
Institución Educativa "San Felipe"	47	Femenino	Contratado	4	3	4	4	4	5	5	5
Institución Educativa "San Felipe"	45	Femenino	Contratado	3	3	4	3	3	3	3	2
Institución Educativa "San Felipe"	29	Femenino	Contratado	5	5	5	5	5	5	5	5
Institución Educativa "San Felipe"	57	Masculino	Nombrado	4	3	4	4	5	4	4	4
Institución Educativa "San Felipe"	58	Masculino	Nombrado	4	2	4	4	5	3	3	4
Institución Educativa "San Felipe"	36	Femenino	Contratado	5	3	5	4	4	4	5	5

## ANEXO 5

### FOTOGRAFÍAS CON AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023.



## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023.



## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Samame Gamarra, Silvia Katerinne

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mis Variables es: Gestión Directiva y Desempeño Docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



JUAN CARLOS CÁCERES CASILLA  
D.N.I 46482115



## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



Universidad César Vallejo

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables Gestión Directiva y Desempeño Docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ:

Nombre del juez:	Mg. Sarame Gamara, Silvia Katerina			
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>		
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo - Lima Norte			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación	Asesoría en tesis de pregrado y posgrado.			

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión Directiva
Autor:	Ávarez Huaranga, Mary Francis (2021)
Procedencia:	Questionario adaptado
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa San Felipe - Carabayllo.
Significación:	El cuestionario de la Variable Gestión Directiva virtual está compuesto de 4 dimensiones que son: planificación educativa, organización institucional, dirección de la gestión institucional y control de la gestión institucional. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre la Gestión Directiva y el Desempeño Docente.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## ANEXO 6

## CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en unainstitución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Correa Colonia, Ana Isabel

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

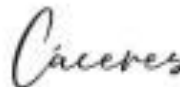
El nombre de mis Variables es: Gestión Directiva y Desempeño Docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



JUAN CARLOS CÁCERES CASILLA  
D.N.I 46462115

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables Gestión Directiva y Desempeño Docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ:

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Correa Colonia, Ana Isabel		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría <input type="checkbox"/>	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>	
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo - Lima Norte		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Experiencia en investigación</b>	Asesoría en tesis de pregrado y posgrado.		

##### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. DATOS DE LA ESCALA:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para medir la variable Gestión Directiva
<b>Autor:</b>	Álvarez Huaranga, Mary Francy (2021)
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa San Felipe – Carabayllo.
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la Variable Gestión Directiva virtual está compuesto de 4 dimensiones que son: planificación educativa, organización institucional, dirección de la gestión institucional y control de la gestión institucional. El objetivo de esta medición es establecer relaciones entre la Gestión Directiva y el Desempeño Docente.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.



Universidad César Vallejo

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Huachara Martínez, Enith

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, sección B2, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación.

El nombre de mis Variables es: Gestión Directiva y Desempeño Docente siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

JUAN CARLOS CÁCERES CASILLA  
D.N.I 46462115

## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ POR EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023.



#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables Gestión Directiva y Desempeño Docente. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ:

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Huachara Martínez, Enith			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>	
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo - Lima Norte			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en investigación:</b>	Asesoría en tesis de pregrado y posgrado.			

##### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. DATOS DE LA ESCALA:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para medir la variable Gestión Directiva
<b>Autor:</b>	Álvarez Huaranga, Mery Francy (2021)
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa San Felipe - Carabaylo.
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la Variable Gestión Directiva virtual está compuesto de 4 dimensiones que son: planificación educativa, organización institucional, dirección de la gestión institucional y control de la gestión institucional. El objetivo de esta medición es establecerlas relaciones entre la Gestión Directiva y el Desempeño Docente.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

**ANEXO 7**  
**RESULTADOS DE FIABILIDAD EN EL**  
**PROGRAMA SPSS**

**Título de la investigación:** Gestión Directiva y Desempeño Docente en unainstitución educativa en Carabayllo - Lima, 2023.

**Fiabilidad**

**1. Escala: Instrumento Gestión Directiva**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	20

**2. Escala: Instrumento Desempeño Docente**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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



### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.974	21

### 3. Escala: Instrumento Gestión Directiva y Desempeño Docente

#### Resumen de Procesamiento de casos

- b. La eliminación por lista se basa en todas las variables

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	41

**ANEXO 8**  
**CÓDIGO DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA UCV: RESOLUCIÓN DE**  
**CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2022/UCV**  
**Título de la investigación: Gestión Directiva y Desempeño Docente en**  
**una institución educativa en Carabaylo - Lima, 2023.**





**RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0470-2022/UCV**


Trujillo, 19 de julio de 2022


**VISTOS:** el Oficio N°0283-2022-VI-UCV, remitido por el Dr. Jorge Salas Ruiz, Vicerrector de Investigación de la UCV, y el acta de la sesión extraordinaria del Consejo Universitario del 19 de julio del presente año, en el cual se aprueba la actualización del **CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, versión 01;** y

**CONSIDERANDO:**

 Que, conforme con lo establecido en el artículo 48° de la Ley Universitaria N° 30220, la investigación es una función esencial y obligatoria de la universidad, que mediante la producción de conocimiento y desarrollo tecnológico responde a las necesidades de la sociedad y del país;

 Que, para realizar investigación científica existen una serie de normas que regulan las buenas prácticas y aseguran la promoción de los principios éticos para garantizar el bienestar y la autonomía de los participantes de los estudios, así como la responsabilidad y honestidad de los investigadores en la obtención, manejo de la información, el procesamiento, interpretación, elaboración del informe de investigación y la publicación de hallazgos;

 Que, mediante resolución de Consejo Universitario N°0340-2021-UCV, de fecha 10 de mayo de 2021, se aprobó la actualización del Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo, con el propósito de fomentar la integridad científica de las investigaciones desarrolladas en el ámbito de la Universidad César Vallejo, en el cumplimiento de los máximos estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad, para asegurar la precisión del conocimiento científico, proteger los derechos y bienestar de los participantes de los estudios, investigadores y la propiedad intelectual;

 Que, el Dr. Jorge Salas Ruiz, Vicerrector de Investigación, mediante Oficio N°0263-2022-VI-UCV, ha informado que en cumplimiento del acuerdo del consejo universitario, del 30 de junio del presente año, informado mediante el Oficio Múltiple N°013-2022/SG-UCV, en el cual se comunica que el Consejo Universitario toma conocimiento de la propuesta de actualización del Código de Ética; solicitando a través del despacho del Rectorado se convoque a una reunión de trabajo, con la participación del Vicerrector de Investigación, Vicerrector Académico y Director de Asesoría Legal para su análisis y presentación de la versión final para la aprobación del Consejo Universitario;

Que, asimismo informa que luego de revisar el Código de Ética, en coordinación con la comisión de trabajo, remite la propuesta consolidada de la actualización del **CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, texto normativo articulado con la normativa interna de la Universidad y la de los organismos gubernamentales correspondientes; por lo que solicita la emisión de la correspondiente resolución;

Que, elevado el expediente al Consejo Universitario, en su sesión extraordinaria del 19 de julio del año en curso, este órgano de gobierno ha evaluado el proyecto presentado y, encontrándolo conforme con los requerimientos técnicos básicos procedió a su aprobación; por lo cual es necesario la emisión de resolución de consejo universitario;

Estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### SE RESUELVE:

Art. 1º.— **APROBAR** la actualización del **CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, versión 01, documento que forma parte como anexo 01 de la presente resolución de consejo universitario.

Art. 2º.— **DEJAR SIN EFECTO** la Consejo Universitario N°0340-2021-UCV, de fecha 10 de mayo de 2021.

Art. 3º.— **SOLICITAR** a las unidades académicas y administrativas de la Universidad César Vallejo que brinden las facilidades necesarias para el cumplimiento de la norma institucional que se ha aprobado.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



*Jeannette C. Tantaleán*  
**Dra. JEANNETTE TANTALEÁN RODRÍGUEZ**  
Rectora



*Rosa Lomparte Rosales*  
**Abog. ROSA LOMPARTE ROSALES**  
Secretaria General

DISTRIBUCIÓN: Presidente de la JGA-- presidente del Directorio-- rector-- Gra. Gral--Presidente Ejecutiva -- VA-- VBU-- VI-- Decano-- Dir. Generales de Sede y Filiales UCV -- Dir. G del TM, Dir. de Planificación -- D. de Marketing -- D. de Imagen -- Asesor legal-- Archivo.

JCTR/igoch:esg

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)