



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las**  
**Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de**  
**Abancay – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Estrada Chipa, Maribel (ORCID: 0000-0001-6297-3295)

**ASESOR:**

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (ORCID: 0000-0002-5871-3471)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. A mi hija y mis hermanas (o) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por bendecirme con la vida, por guiarme a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Trinidad y Rosa, mi hija Laura Rosa y mis hermanas, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Validación y confiabilidad	26
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.6. Procedimientos	28
3.7. Métodos de análisis de datos	29
3.8. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población	24
<b>Tabla 2</b> Muestra	25
<b>Tabla 3</b> Validación por juicio de expertos	26
<b>Tabla 4</b> Técnica e instrumentos	27
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad Prueba de Kolmogorov-Smirnov para los datos de las variables	30
<b>Tabla 6</b> Correlación entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa	30
<b>Tabla 7</b> Tabla cruzada Desempeño directivo*Gestión de la calidad educativa	31
<b>Tabla 8</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional.	32
<b>Tabla 9</b> Tabla cruzada Desempeño directivo*Aspecto Institucional	33
<b>Tabla 10</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo.	34
<b>Tabla 11</b> Tabla cruzada Desempeño directivo*Aspecto Administrativo.	34
<b>Tabla 12</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico.	35
<b>Tabla 13</b> Tabla cruzada Desempeño directivo*Aspecto Pedagógico	36
<b>Tabla 14</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario.	37
<b>Tabla 15</b> Tabla cruzada Desempeño directivo*Aspecto Comunitario	37
<b>Tabla 16</b> Correlación entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa	39
<b>Tabla 17</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional.	39
<b>Tabla 18</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo.	40
<b>Tabla 19</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico	41
<b>Tabla 20</b> Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario.	42

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Cuestiones pedagógicas, monitoreo y asesoramiento durante el año escolar	14
<b>Figura 2</b> Contingencia del desempeño directivo y gestión de la calidad educativa	32
<b>Figura 3</b> Contingencia del desempeño directivo y aspecto institucional	33
<b>Figura 4</b> Contingencia del desempeño directivo y aspecto administrativo.	35
<b>Figura 5</b> Contingencia del desempeño directivo y aspecto pedagógico.	36
<b>Figura 6</b> Contingencia del desempeño directivo y aspecto comunitario.	38

## Resumen

La investigación propuso el objetivo de establecer la relación entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay. La metodología utilizada del tipo se encuentra por su finalidad dentro de lo básico y por su naturaleza cuantitativa; con un diseño no experimental, correlacional. Metodológicamente la investigación tiene el propósito de observar si existe correlación entre las variables.

La investigación tomó como referencia a una población de 360 docentes de 17 instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay; por lo tanto, la muestra comprende a 200 docentes de 08 las Instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.

Y de los resultados obtenidos podemos señalar sobre la correlación entre las variables desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa, se observa que el p-valor de 0,712 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. La investigación comprobó que no existe una relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa.

**Palabras Clave:** desempeño directivo, gestión de la calidad educativa, instituciones educativas secundarias.

## **Abstract**

The research proposed the objective of establishing the relationship between management performance and educational quality management in secondary level educational institutions in the city of Abancay. The methodology used is basic and quantitative in nature; with a non-experimental, correlational design. Methodologically, the research has the purpose of observing if there is a correlation between the variables.

The research took as reference a population of 360 teachers from 17 educational institutions of the secondary level in the city of Abancay; therefore, the sample comprises 200 teachers from 08 educational institutions of the secondary level in the city of Abancay.

From the results obtained we can point out that the p-value of 0.712 is greater than the assigned significance = 0.05, this result indicates that the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted. The research found that there is no significant relationship between managerial performance and educational quality management.

Key words: management performance, educational quality management, secondary educational institutions.



## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al estudio de las variables, estas tienen una alta influencia en mejorar los aprendizajes, para muchos entendidos sería la solución de los sistemas educativos de cualquier sistema educativo del mundo; pero seguro que sería una arista más de la compleja situación de la educación especialmente en Latinoamérica. Las deficiencias en el sistema educativo desde el nivel nacional y subnacional, gestión inadecuada, poca articulación intergubernamental, además de sistemas de monitoreo ineficientes son las causas de diversos problemas en el sector educativo. Además de tener en el contexto global de cada diez niños y adolescentes, seis no alcanza niveles satisfactorios en el dominio de competencias de lectura y matemática. Siendo importante la participación equitativa del servicio educativo de calidad, el cual representa un desafío (OCE, 2008).

Sobre la calidad debe entenderse como las propiedades y características que tienen un servicio que se usa para satisfacer necesidades. Señala Forrellat (2014), que la calidad requiere un cambio de la cultura organizacional de la comunidad, que permita satisfacer las necesidades de los beneficiarios.

Uno de los tratados importantes a nivel internacional para los Estados, viene hacer la agenda al 2030, tiene el propósito la luchar en contra las disconformidades y la carencia; que busque una educación de calidad (ONU, 2016).

Señala la ONU (2016), en cuanto las evaluaciones de desempeño de los docentes, directivos y subdirectores en el Perú, estas tienen una relación estrecha con la calidad educativa. Uno de los objetivos del Desarrollo del Milenio tiene el reto de asegurar una educación que incentive la inclusión, equidad y calidad, además de aprendizaje significativos.

En el objetivo 6 de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Expresa que tanto el monitoreo y la evaluación permiten mejorar las transformen en productos y resultados que los ciudadanos demandan como parte de la gestión por procesos; con el fin de alcanzar una educación de calidad. Como señala Gómez (1991) cuando hablamos de calidad la define como la satisfacción del servicio por medio de la aplicación de factores humanos, económicos, administrativos y técnicos, para el logro del desarrollo armónico de la comunidad educativa.

Para Bernal, et al (2015), sobre la calidad en las instituciones educativas, han identificado una serie de problemas en la articulación, rigidez y cobertura, esto acompañado de carencia de recursos y la poca evaluación de los procesos y resultados. El cambio hacia una cultura de calidad es uno de los retos de las instituciones educativas, el cual llevará a la mejora continua en los procesos de aprendizaje.

La Constitución Política del Perú (1993), señala que los ciudadanos pueden acceder a una educación universal, gratuita y de calidad la cual forma a los estudiantes con una educación para la vida y el trabajo en equipo. A pesar que se indica en la carta magna por medio del Ministerio de Educación va desarrollando el fortalecimiento y evaluación de las competencias del docente y directivo.

Ministerio de Educación (2016), en el Proyecto Educativo nacional, indica que el desempeño a directores y subdirectores de la Educación Básica Regular, su evaluación debe ser manera integral, los cuales permitan una evaluación transparente, confiable y selectiva para el ejercicio de un buen desempeño.

Sobre la calidad educativa las normas ISO 8402-94 la definen como las características de una entidad que satisface necesidades expresas e implícitas. Sobre ello la norma ISO 9000:2000, la define como “la capacidad de un conjunto de características intrínsecas para satisfacer requisitos”.

El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario, a nivel nacional es una problemática que se refleja a nivel nacional, la poca capacidad en el desempeño directivos de los profesionales que tiene la responsabilidad de llevar adelante una comunidad educativa hacia el camino de la calidad educativa, es una ardua labor y titánica gestión para que se pueda alcanzar tal objetivo. Uno de los pilares de un buen desempeño de los directivos en las instituciones educativas, se debe tener la premisa de un liderazgo pedagógico el cual permita cumplir metas y objetivos compartido en la comunidad educativa, con un trabajo en equipo y de manera colaborativa (Leithwood,2009). Sobre ello también Villa y Poblete (2007), el directivo trasciende e impacta para que los docentes y la comunidad educativa brinde una gestión eficiente con el objetivo de alcanzar resultados óptimos.

El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario en la jurisdicción de Abancay, que por razones

diversas los directivos fueron asignados por concurso de conocimientos o encargados temporales ha llevado a identificar que estos profesionales no han recibido formalmente una capacitación por medio del Ministerio de Educación para gestionar instituciones educativas. Entre las causas que se puede ver son la falta de preparación teórica y práctica para la gestión educativa, además la carencia en su formación inicial docente de estas competencias a desarrollar, el poco desarrollo de habilidades personales – sociales para el desempeño directivos, a esto se puede incluir que no se ha masificado estándares de calidad educativa que permita reordenar a las instituciones educativas. Los síntomas observados se pueden ver en la infraestructura, tecnología, la revaloración de la carrera magisterial, estudiantes que no avanzan cualitativamente en sus aprendizajes, todo esto y otras aristas más, no coadyuva a generar la ansiosa calidad educativa.

La investigación pretende profundizar e indagar sobre el conocimiento epistemológico de las variables, además de conocer el nivel de relación que existe entre ellos, el aporte a la comunidad académica radica es otorgar un marco teórico y metodológico, y los resultados para proponer en otras investigaciones de nivel explicativo, de diseños experimentales que ayuden a minimizar su impacto en las instituciones educativas.

El análisis del desempeño directivo tiene un vínculo con la calidad educativa , precisa que el sistema tiene dificultades tanto en su articulación, rigidez e irregularidades y que la baja calidad educativa es producto de falta de recursos, evaluación deficiente e inoportuna rendición de cuentas (Bernal, et al , 2015); además que el MED por medio de la evaluación del desempeño del directivo (2018) señala tres dimensiones y once subdimensiones, estos determina el liderazgo en gestión escolar de los directivos, los cuales demandan al director un reto de desempeño eficaz y eficiente de tal forma que sus servicios educativos se han de calidad.

La investigación en su formulación del problema general se plantea ¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021? Del mismo modo se formularon problemas específicos a) ¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas?, b) ¿De qué manera el

desempeño directivo se relaciona con el aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas?, c)¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas?, y d)¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas?

Su atinencia de la investigación radica que el desempeño directivo puede generar una buena gestión de la calidad educativa, desde este punto la investigación en lo pedagógico puede coadyuvar para mejorar mejores estrategias de gestión de los directivos para mejorar de forma continua la calidad del servicio en las instituciones educativas. En lo técnico el trabajo ofrece procesos sistemáticos en cuanto a su metodología y el rigor científico y poder devolver el valor de la labor docente en estos procesos. Sobre lo práctico además que la investigación busca conocer el grado relación, aportará con un marco teórico referencia y de recomendaciones para las autoridades decisoras en el campo educativo.

En cuanto a los propósitos de la investigación el objetivo general de la siguiente manera: Establecer de qué manera el desempeño directivo se relaciona con la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021. Los objetivos específicos detallamos a continuación a) Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas, b) Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas, c) Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas; y d) Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas.

Siendo la hipótesis las proposiciones que encaminan la investigación, con ese fin la formulación de la hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa. La investigación permitirá determinar desde la percepción de los docentes y directivos de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Abancay, conocer mediante el uso del método científico la relación entre las variables de investigación de esta jurisdicción.

## II. MARCO TEÓRICO

Siendo los antecedentes los estudios previos y el estado de cuestión, que están relacionados con las variables de la investigación, además de ser la revisión exhaustiva de la bibliografía de forma ordenada. A continuación, se presenta los antecedentes a nivel internacional y nacional:

Para sustentar la investigación se realizó la verificación de varios antecedentes internacionales dentro de los cuales Guzmán y Rivera (2020) desarrollaron una investigación sobre el liderazgo directivo y su incidencia en la mejora en la educación en centros educativos de nivel primario. Los autores basaron su trabajo en un estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental, con una muestra de dos directores, treinta y dos docentes y once trabajadores del área administrativa. Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos y realizar su análisis respectivo se llega a conclusiones importantes que señalan que el tipo de liderazgo ejercido por los directivos es democrático y transformacional, desarrollando cualidades de emprendimiento participativamente. Se impulsa la calidad en la educación con el propósito de lograr los objetivos escolares propuestos.

De igual forma se verificó el trabajo realizado por Muentes y Lascano (2019) la gestión pedagógica y su vinculación con la calidad educativa, investigación de tipo descriptiva, que determinó la problemática en la planificación del currículo educativo, la ausencia en capacitación para actualizar a la plana docente, ausencia de instrumentos que aumente la calidad de la educación. Una establecida y delimitada la problemática los investigadores procedieron a realizar una propuesta que consistió en una guía para la planeación de un modelo pedagógico óptimo que englobe una pedagogía eficiente, constructivista que apoye al alumnado en su educación y los convierta en individuos competentes a futuro. La muestra estuvo conformada por un total de cuarenta personas, tres directivos y treinta y siete docentes. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados correctamente y aplicados a la muestra, los resultados obtenidos permitieron direccionar la propuesta de la guía pedagógica.

También se revisó el aporte de Ruíz (2016) acerca de la gestión de la calidad del desempeño docente en la asignatura de Lengua en una institución educativa.

El investigador se apoyó en una investigación de tipo descriptiva, donde realizó un análisis situacional de la institución en estudio, desde el punto de vista de conceptos sobre gestión docente, calidad y gestión del aprendizaje, específicamente en el área de la asignatura de lengua. Una vez obtenido el diagnóstico, se procedió a hacer una propuesta para crear estrategias que mejoren el desempeño de los docentes de la institución. Entre las conclusiones más relevantes se puede señalar que la calidad de la gestión educativa, está ligado a un programa que mejore la práctica de los docentes en la asignatura de lengua. Los resultados que arrojaron los instrumentos de recolección de datos aplicados a la muestra de estudiantes, señalan que esta práctica no es la óptima, por lo que se llega a la conclusión de que el diseño del programa es lo indicado para mejorar la calidad de la educación en la institución objeto del estudio.

En cuanto al trabajo de investigación llevado a cabo por Briones (2020) sobre la influencia de la calidad educativa en el desempeño docente, investigación desarrolla bajo un marco metodológico mixto, apoyado en un estudio cuantitativo y cualitativo. Con una muestra conformada por un total de treinta y tres personas, un directivo, doce maestros, ocho padres de familia y doce alumnos. Para la recolección de la información se utilizaron la matriz DOFA, para el análisis situacional de la institución, guías de observación y encuestas, para el resto de los datos a recoger. Una vez reunida toda la información, ésta se procedió a analizar, arrojando resultados entre los más relevantes se señala que a través del directivo, se pudo establecer que el personal docente ejerce sus funciones de forma óptima, que existe ciertos elementos que trabajar para mejorar el clima laboral. Así mismo el personal docente respondió su cuestionario y señaló que cumplen con sus funciones, aunque deben hacer tareas administrativas, y que el estudiantado no posee todos los materiales didácticos necesarios para las actividades escolares. En cuanto a los padres de familia, señalan no poseer suficientes recursos económicos para comprar todos los materiales a sus hijos. Por su lado los estudiantes señalaron que los docentes explican bien las clases, reciben un buen trato por parte de ellos.

Finalmente, se revisó la investigación de Tomalá (2017) sobre la gestión administrativa del directivo y realizó una propuesta de reingeniería del proceso administrativo en una institución educativa. En esta investigación descriptiva, el

autor realizó un análisis situacional de la institución objeto del estudio, también realizó una revisión bibliográfica sobre los conceptos a ser aplicados dentro de su propuesta. Aplicó instrumentos de recolección de datos en sus entrevistas y encuestas a los directivos y docentes. Analizó posteriormente la información suministrada por la muestra seleccionada para tal fin. Una vez obtenido el diagnóstico procedió a realizar la propuesta de reingeniería en la institución. Entre los resultados que arrojaron los instrumentos, se puede señalar que, por parte del directivo del instituto, los docentes cumplen con sus funciones y poseen un perfil acorde a las exigencias de la institución, así mismo señaló que las evaluaciones del desempeño docente son necesarias para verificar las deficiencias que puedan existir y poder corregirlas. Los docentes por su lado señalaron un cincuenta y tres por ciento sabe acerca de la gestión del directivo, otro cincuenta y tres por ciento dicen que hay socialización en la norma de la gestión del directivo.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos:

Con el propósito de sustentar la investigación se verificaron varios antecedentes nacionales dentro de los cuales merece nombrarse a Ayvar (2016) quien realizó una investigación acerca del liderazgo pedagógico del director y su vinculación con el desempeño docente en instituciones educativas. Esta investigación tuvo un diseño transaccional, con una muestra conformada por cuatro directivos y ciento treinta y dos docentes. Utilizó instrumentos de recolección de la información, sometido a métodos para medir su validez y confiabilidad. Una vez planteado el sistema de hipótesis y aplicado los instrumentos a la muestra seleccionada, se emitieron los resultados los cuales arrojaron el rechazo de la hipótesis nula, y aceptar la alterna, evidenciando que si existe una vinculación significativa entre las variables estudiadas. Quedó determinado que existe un noventa y cinco por ciento de nivel de significancia y mediante una prueba de regresión lineal se determinó que la incidencia del liderazgo directivo sobre el desempeño de los docentes es del cuarenta y dos por ciento.

También se verificó el aporte de Huayllani (2018) sobre la gestión institucional y la calidad educativa de una Institución Educativa, donde a través de una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de cincuenta docentes, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de la información para estudiar las variables. Entre los resultados obtenidos luego de su

posterior tabulación y análisis se tiene que el ochenta y seis por ciento de la muestra señala que la gestión de la institución es óptima, un catorce por ciento opina que es regular, con respecto a la otra variable estudiada sobre la calidad de la educación se obtuvo que el noventa por ciento opina que es buena, el diez por ciento restante señala que es regular: los estadísticos aplicados arrojaron el resultado de que la relación de ambas variables es significativa, es decir una influye de forma directa sobre la otra.

De igual manera se revisó el trabajo realizado por Cruz, Chávez y Olivos (2019) a cerca de la gestión educativa y el desempeño docente, en una institución educativa, donde a través de una investigación descriptiva y correlacional, no experimental, con una muestra de cincuenta y dos docentes, a quienes se les aplicó el instrumento de recolección de datos previamente validado, conformado por cincuenta y ocho preguntas, que midieron las variables en estudio y su grado de vinculación. Los resultados obtenidos se representaron a través de gráficas y tablas y se analizaron arrojando conclusiones que señalan que, si existe una vinculación significativa entre ambas variables, esta conclusión se obtuvo al aplicar el parámetro estadístico. Los investigadores también aportaron sus recomendaciones señalando la necesidad de que la directiva en su gestión administrativa sea más dinámica para mejorar el servicio de la institución educativa.

Con respecto al trabajo realizado por Román (2020) sobre la incidencia del liderazgo directivo en la gestión de una Institución Educativa, se pudo verificar que se trató de una investigación de tipo descriptiva, cuasi experimental. La muestra estuvo conformada por toda la plantilla de empleados de la institución y veintitrés estudiantes, a quienes se le aplicaron los instrumentos de recolección de información, que arrojaron resultados que señalaron que la gestión de la educación en el instituto se realiza de forma regular, en cuanto a nivel y capacidad también se señala que es regular y en cuanto a la evaluación curricular los resultados arrojaron nivel bajo, la gestión de la institución arrojó un nivel óptimo y en relación al liderazgo de la dirección se considera apropiado.

Finalmente para concluir con los antecedentes nacionales se revisó el aporte de Arieta (2018) sobre la calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en una Institución Educativa, apoyada en una investigación descriptiva y correlacional, con una muestra de sesenta y cinco docentes quienes respondieron



un instrumento de recolección de datos, previamente validado, para analizar las variables, que luego fueron comparadas para verificar su vinculación. Entre los resultados más importantes se puede señalar que casi el cincuenta y cuatro por ciento de la muestra manifiesta que la calidad de la educación es adecuada solo a veces y casi un cincuenta y un por ciento de la muestra señala que el desempeño de la directiva es bueno, finalmente se verifico la vinculación entre ambas variables y el estadístico arrojó que es significativa (Arieta, 2018).

Las bases teóricas, son el engranaje de toda investigación, permite conocer los avances epistemológicos de las variables de estudio. Afirma Arias (1999), las bases teóricas son como un cuerpo integral de conceptos y proposiciones, los cuales son enfoques de una determinada visión de la posición sobre los fenómenos estudiando.

La investigación en sus bases teóricas abarco la revisión epistemológica sobre el manejo teórico de las variables y sus dimensiones consideradas en la investigación.

El Marco de Buen Desempeño Directivo (2014), configura la tarea del directivo amparado desde otra perspectiva de un líder que motiva e influye con sus decisiones en actividades y acciones positivas para el logro de los objetivos planeados en la comunidad educativa, todo ello en función a la tarea pedagógica, siendo está el eje central de la educación. Siendo una escuela que organiza y se conduce en función de los aprendizajes, para lo cual el directivo debe conocer estrategias para el equilibrio del clima escolar, participación de las familias y la comunidad (p.14). Siendo la herramienta que establece la norma para un fortalecimiento y revalorización del directivo.

Se hace importante evaluar la importancia que el director tenga un liderazgo y un reconocimiento en la organización escolar, con una praxis democrática. Señala Bolívar (1997) el reto del director es el desarrollo institucional, poniendo en práctica la estrategia de la distribución del poder, para el empoderamiento y toma de decisiones compartidas con la comunidad y se sienta que todas las decisiones son importantes en el quehacer educativo (Marco de Buen Desempeño Directivo, 2014, p,15)

La Reforma Magisterial Ley 29944 y su Reglamento DS N°004-2013-ED, estable las oportunidades de los profesores las posibilidades de desarrollo,

reconocimiento social, incentivos y estímulos. Con el Sistema de Dirección Escolar, el cual permita la integralidad y una visión holística que plantea esta ley, sobre la base del marco de Buen Desempeño del Directivo como orientador del sistema.

La Ley General de educación. En su artículo 55, señala que el director como la autoridad máxima, este representa legalmente a la Institución Educativa. El director es responsable de la gestión en lo pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde la responsabilidad de conducir la escuela, presidir el Consejo Educativo Institucional, evalúa y autoevalúa su gestión y da cuenta de su gestión, recibe una formación especializada y debe estar comprendido en la carrera pública docente. Además, la ley indica que el nombramiento del director se obtiene por concurso público y demás competencias para el ejercicio de su cargo.

Sobre Desempeño Directivo, es el análisis sobre la labor del director educativo de forma adicional a sus funciones, también ejerce la función de asesor con la finalidad de mejorar las competencias profesionales, las prácticas directivas y las prácticas docentes; este tiene a su cargo al grupo que opera bajo su liderazgo constituido por el personal directivo y docente de la escuela, es decir subdirectores o coordinadores, docentes y técnicos docentes (MINEDU, 2014).

Bajo su liderazgo está el impulsar la evaluación interna de manera permanente, con carácter formativo que conlleve al mejoramiento de la práctica docente, y al avance continuo de la institución educativa bajo su supervisión.

El director escolar como asesor, tiene como función principal la de establecer acuerdos con los docentes para impartir el acompañamiento y crear las estrategias que sean convenientes para lograr los objetivos planteados (MINEDU, 2014).

Tomando en cuenta estudios realizados, que establecen la relación que existe entre el liderazgo del director y la práctica pedagógica, en esta última influye de manera determinante la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la Influencia idealizada y la consideración individualizada que genera este tipo de liderazgo en el personal docente.

Estos estudios dieron origen a una serie de recomendaciones, que marcan una pauta a seguir para poner en práctica el liderazgo de tipo transformacional por los directores de las escuelas (Risco, 2017).

En Perú, el Marco del buen desempeño directivo, establece que el director de una institución educativa, debe tener el conocimiento pedagógico, para poder

hacer una gestión óptima, e impulse las cualidades positivas de todos los que conforman la institución, con el propósito de crear un modelo de gestión educativa donde el aprendizaje sea el centro de los esfuerzos, partiendo del liderazgo pedagógico del director, que acompañe a los docentes en su práctica para lograr los aprendizajes en los alumnos (Quispe, 2020).

Por eso, el directivo debe constituirse en un tipo de líder transaccional y transformacional, que ejerce diferentes estilos directivos; para consolidar la transformación y gestión de acuerdo al contexto pedagógico requerido (Quispe, 2020).

En los últimos años se han desarrollado muchos trabajos de investigación, estudios de consultorías, macro-evaluaciones y reformas escolares, que han aportado evidencias convergentes acerca de la existencia de una serie de elementos intra-escolares que influyen directamente sobre el aprendizaje de los alumnos, sobre estos sería aconsejable trabajar para lograr las mejoras tan solicitadas del aprendizaje (Lusquiños, 2016).

Aun no se ha alcanzado un único modelo que reúna estos factores que influyen en el aprendizaje, las investigaciones coinciden en la especial incidencia de uno de ellos, que es el liderazgo pedagógico orientado hacia el aprendizaje del estudiantado.

Es así, como se recomienda a los directores que deben participar como actores proactivos para aprovechar el talento humano como motor de innovación y cambio sostenible. En este sentido, se anima a los directores a formarse en diferentes temas de liderazgo que, respecto a la práctica pedagógica, se trata de un proceso de mejora continua (Risco, 2017).

Una manera de aplicar un liderazgo de tipo transformacional por el director de una escuela, parte del conocimiento de su propia gestión:

Gestión cotidiana. Se refiere a lo cotidiano a los procesos habituales que se dan a diario en la organización que para el caso del director sería la escuela. Solo a través del conocimiento absoluto de aquello que se desea modificar es que dan los cambios. La gestión cotidiana, es el inicio para poder cambiar una institución.

Gestión humana. Se refiere a las personas que son miembros de la institución con quienes cuenta para el cambio: relación laboral, cargos, talentos,

responsabilidades, habilidades, fortalezas, clima laboral, etc. El cambio abarca a todos los actores del sistema de la escuela.

Gestión del cambio. Los parámetros para la implementación del modelo transformacional en cualquier organización, privada o pública. No es un esquema rígido; sino todo lo contrario se trata de un esquema que puede adaptarse a muchas situaciones, para lo cual se toma en cuenta lo siguiente:

- ✓ Análisis de la situación.
- ✓ Detección de causas o puntos álgidos.
- ✓ Estimulación y participación (EAE, 2021).

El director como líder, es aquella persona que trabaja para cambiar una realidad, por lo tanto, en el ámbito educativo, estas acciones se reflejan en el aula de clases, dentro de la escuela y dentro de su entorno social. Los directores educativos, deben ejercer su liderazgo tomando en cuenta la motivación, el escuchar y la comunicación asertiva para hacer realidad el cambio (Ugalde y Canales, 2016).

Una comunicación asertiva representa en la actualidad un desafío, para lograr que un equipo trabaje de manera óptima. Si la comunicación no se da de esta forma, surgen los conflictos, es así como la comunicación es un aspecto importante del liderazgo. En el ámbito educativo debe existir una comunicación asertiva entre el personal docente y sus directivos, no solo con el fin de apoyar, sino también para generar respeto, tolerancia e integridad (Ugalde y Canales, 2016).

Para que exista una comunicación asertiva hay que saber escuchar. La comunicación se da solo si se presenta la acción de escuchar. Una gran cantidad de conflictos se pueden resolver, al escuchar de forma detenida la otra parte que puede ser un alumno, un docente, el director, un padre de familia o un miembro de la comunidad. Se debe escuchar para ser empático (Ugalde y Canales, 2016).

El director como líder, que busca en primer lugar lograr un cambio contundente a situación previamente analizadas a través de la práctica reflexiva y utilizando métodos como la sistematización de la práctica docente, como asesor cuya finalidad es apoyar a los docentes en su labor de acompañamiento debe saber escuchar para poder comunicarse de manera asertiva con el docente. (Fierro, 2008).

Se hace énfasis en la palabra dialogo, la cual es muy utilizada, pero muy pocas veces llevada a la práctica, este se define como la confrontación de pensamientos distintos en función de un interés común, el respeto por las ideas expresadas, la libertad para expresar las dudas y el desconocimiento, con la intención de conocer, y avanzar en la búsqueda de la verdad (Fierro, 2008).

De manera que el alcance de los logros de los aprendizajes en una institución educativa, no solo va de la mano de los docentes, sino también del director educativo. En aquellas escuelas, donde existe una labor directiva eficaz caracterizada por un buen liderazgo pedagógico, se evidencia un mejor aprendizaje por parte del alumnado (MINEDU, 2013).

El liderazgo pedagógico conlleva a que se produzca una mejoría escolar, eso es una mejora en los procesos de aprendizaje, lo cual implica:

- Personal docente motivado.
- La expansión de habilidades en el docente.
- Mejoría de las condiciones laborales (MINEDU, 2013).

Sobre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Esta se analiza sobre La gestión para la mejora de los aprendizajes, debe ser dirigida por un programa pensado en pro de la contribución a la mejora del aprendizaje de los alumnos mediante la supervisión y la guía del director de la institución educativa (Lusquiños, 2016).

En Perú, una buena gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, se realiza a través del proceso de supervisión y asesoramiento pedagógico que lo lleva a cabo el directivo de las instituciones educativas mediante su gestión como líder pedagógico, durante el año escolar de esta manera:

- El “Buen inicio”.
- La Reflexión y un Plan de Mejora.
- Las “Rutas del Aprendizaje”.
- Día del Logro (MINEDU, 2013)

Los programas para esta gestión combinan diferentes estrategias con la finalidad de estudiar las habilidades que originan las acciones de guía, monitoreo y apoyo, para que los docentes que participan tengan la oportunidad de analizar y replantear su práctica, tomando como referencia el aprendizaje de los alumnos y su mejora (Lusquiños, 2016).

En los últimos años, a nivel global, el resultado de los aprendizajes escolares y la eficiencia de los programas educativos ha sido abordado por gobiernos y organizaciones internacionales de manera constante (Lusquiños, 2016). Es así como el Ministerio de Educación peruano, a través del Estado, ha llevado a cabo reestructuraciones de su gestión en las últimas décadas.

En la siguiente figura se puede apreciar los aspectos pedagógicos nombrados anteriormente, que se monitorean durante el año escolar en las instituciones educativas adscritas al Ministerio de Educación. El Ministerio de Educación ha establecido que la consecución de estos aspectos llevaría a la mejoría del aprendizaje educativo en la institución, a través las Rutas del Aprendizaje (MINEDU, 2013).

**Figura 1**

*Cuestiones pedagógicas, monitoreo y asesoramiento durante el año escolar*

Condiciones para el aprendizaje "Buen inicio"	Jornada de Reflexión y Plan de Mejora	Implementación de las Rutas del Aprendizaje	Día del Logro
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Matricula oportuna.</li> <li>• Condiciones físicas adecuadas: ventilación, iluminación, higiene, seguridad.</li> <li>• Organización pedagógica de los espacios: materiales, sectores y ambientación.</li> <li>• Identificación de oportunidades de aprendizaje: festividades y actividades agrícolas (calendario comunal), personajes, espacios y trabajo articulado con la familia.</li> <li>• Estrategias para asegurar transiciones entre niveles.</li> <li>• Estrategias para un trato amable a los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores que influyen en el logro de aprendizajes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de los estudiantes (quienes son, qué saben, qué les interesa) - Expectativas claras de aprendizaje y rutas para lograrlo.</li> <li>- Uso de material.</li> <li>- Uso efectivo del tiempo.</li> </ul> </li> <li>• Definición de metas de aprendizaje por aula.</li> <li>• Estrategias para que ningún estudiante quede atrás.</li> <li>• Presentación del Plan de Mejora de Aprendizaje a las familias y comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para apoyar a los docentes en implementación de las rutas del aprendizaje:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Talleres.</li> <li>b. Jornadas pedagógicas.</li> <li>c. Uso del Portal Perú Educa.</li> </ul> </li> <li>• Monitoreo y asesoramiento al docente para un uso efectivo del tiempo en el aula.</li> <li>• Monitoreo y asesoramiento en el uso de los materiales y recursos disponibles en el aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día del Logro               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer Día del Logro: Presentación de avances en las metas propuestas.</li> <li>- Segundo Día del Logro: Evidencias del logro alcanzado.</li> </ul> </li> </ul>

*Nota:* MINEDU (2013).

Cabe destacar que un director educativo debe poseer herramientas pedagógicas que le permitan garantizar una gestión de las condiciones para la mejora del aprendizaje en la institución educativa, estas herramientas son las siguientes:

- Monitoreo o supervisión. Es el proceso mediante el cual se recoge y analiza la información del proceso pedagógico desencadenado en ámbito áulico y en las instalaciones de la institución educativa.
- Asesorías pedagógicas. Es el proceso mediante el cual se acompaña al docente de forma continuada, contextualizada interactivamente y respetando sus conocimientos previos (MINEDU, 2013).

Las actividades para el monitoreo y la asesoría pedagógica, deben agrupar ciertas características para lograr su efectividad en el alcance de los aprendizajes, estas características son las siguientes:

- Deben ser de carácter permanente. Que requiere de un seguimiento programado gradualmente para cada docente partiendo del análisis de sus fortalezas y sus debilidades en su práctica pedagógica.
- Deben realizarse de forma sistemática y pertinente. Proponiendo diferentes opciones para el apoyo al docente.
- Deben ser flexibles y graduales. Para promover el desarrollo laboral del docente originando un espacio para reflexionar y mejorar de forma continua. De la misma manera, promover la interacción de vivencias y la colaboración de manera responsable.
- Deben ser formativas, motivadoras y participativas. El acompañamiento al docente a lo largo del proceso pedagógico, es decir en los procesos de planeación, ejecución (puesta en marcha de la ruta) y valoración curricular de forma continua. (MINEDU, 2013).

En cuanto a la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Cobra su importancia el liderazgo pedagógico del director, se centra en la existencia de la práctica de la dirección educativa, que debe estar orientada hacia los procesos pedagógicos que persigan la mejora del aprendizaje y debe tener una influencia positiva en las condiciones de la práctica docente, en los

estudiantes y sus familiares y, por ende, en el resultado del aprendizaje (Lusquiños, 2016).

Por otro lado, la incidencia del director podría ser negativa, si se trata de un liderazgo ejercido deficientemente, lo cual daría como resultado la disminución del aprendizaje del alumnado, retrocediendo la institución educativa en cuanto a la calidad de la educación ofrecida.

La capacitación de los directores es fundamental, sobre todo en aspectos de gestión que le brinde las herramientas, el conocimiento, la técnica y recursos para la planificación, ordenamiento y control de la institución bajo su supervisión basándose en la eficiencia, relevancia, pertinencia y equidad (UNESCO, 2018).

Un personal directivo bien capacitado tiene el conocimiento, la capacidad y habilidad que le proporciona poder interactuar con la comunidad educativa en el ámbito social y cultural, poniendo en primer lugar el aprendizaje de los alumnos, esto viene reforzado con la práctica y con la reforma del sistema educativo tradicional, donde se propicie la innovación oportuna tomando en cuenta las necesidades de toda la comunidad educativa (Quispe, 2020).

Es así como la implementación de un proceso pedagógico para monitorear y asesorar a los docentes con el propósito de orientar a la mejora de los aprendizajes, necesita de un procedimiento lógico teniendo en cuenta indicadores e instrumentos para medir esos indicadores a través de información confiable para aplicar acciones correctivas:

- Establecer indicadores. Se refiere a establecer conjuntamente con el docente los elementos e indicadores a ser monitoreados y que requieren de asesoría para la generación del intercambio pedagógico, recibiendo con buena disposición acciones de asesoría y facilitando acciones reflexivas de los docentes comprometidos a mejorar su práctica.
- Elaboración de instrumentos para la observación. Con la intención de tener datos relevantes y oportunos, que apoyen a la toma de decisiones con el propósito de mejorar el aprendizaje, se requiere de la congruencia con los indicadores establecidos por aspecto.
- Recabar información en el lugar. Previamente coordinado con los docentes, el ingreso al salón de clases para la observación y registro de la información relevante. Por lo que es importante:



- Dominar el proceso de observación para identificar las interrelaciones que se originan a lo largo del procedimiento de enseñanza-aprendizaje, este levantamiento de información debe tener relación con los indicadores establecidos.
- Realizar reuniones a la salida para comunicar resultados del proceso de monitoreo.
- Estudio de la información reunida: se organiza la información reunida en los procedimientos de asesoría y monitoreo, para luego utilizarla en jornadas de reflexión y así direccionar el mejoramiento constante y sostenido.
- Aplicar directrices para el mejoramiento apoyándose en las observaciones: superando debilidades o fortalezas de la práctica docente, se requiere la ejecución de forma reflexiva, con la proyección de subir la calidad del logro de los aprendizajes del estudiantado (MINEDU, 2013).

A pesar que se ha señalado anteriormente las dimensiones de la variable desempeño docente, existe un documento, este documento se convierte en una herramienta estratégica para el desarrollo de los directivos; Para la presente investigación fueron estos dos dominios en las dimensiones de la investigación. (Marco de Buen Desempeño del Directivo, 2014, p.30)

- La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Este dominio abarca varias competencias para el cambio y la implementación de reforma, gestionando las condiciones de aprendizaje por medio de la planificación, la participación democrática de la familia, la comunidad y la evaluación de la gestión. (Marco de Buen Desempeño del Directivo,2014, p.35)
- Orientaciones de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Este dominio permite el desarrollo de la competencia del directivo hacia la profesionalización docente, con el acompañamiento sistemático al docente y que este repercuta en el buen servicio educativo, respetando la diversidad e inclusión. (Marco de Buen Desempeño del Directivo,2014, p.35)

La Gestión de la Calidad Educativa; no se alcanza solo con construir una infraestructura adaptada, ampliar la red educativa e incrementar la matrícula escolar. La calidad se evalúa fundamentalmente mediante la práctica docente y la mejoría significativa del proceso de enseñanza-aprendizaje (Córdor & Remache, 2018).

Es sumamente significativo que un país tenga políticas y directrices fuertes que den prioridad a la educación de sus habitantes y específicamente al mejoramiento de los procesos de aprendizaje-enseñanza, con el propósito de que todos los que asisten a los centros educativos, tengan acceso al aprendizaje de competencias y conocimientos para su desenvolvimiento profesional futuro (Quispe, 2020).

Los objetivos de educación deben establecerse exigiendo responsabilidad al Estado, y también las herramientas para su alcance. Estos objetivos deben ser enfocados a su vez en la mejoría de la calidad de la preparación de los docentes, garantizando que estos objetivos estén respaldados con el recurso suficiente (UNESCO, 2018).

Mejorar la calidad del servicio educativo, parte de una evaluación cualitativa del ejercicio docente en el ambiente áulico. Esta evaluación pasa de ser cuantitativa, para conformarse en una guía del crecimiento laboral y también personal del docente.

Actualmente, debatir acerca del desempeño del docente es discutir sobre un asunto cotidiano, constituye conceptos que se practican, se fomentan, se divulgan, se observan y se utilizan para evaluar la práctica, de manera que cuando sucede, mayormente trae el otorgamiento de premios y también sanciones (Martínez y Lavín, 2017).

El proceso aprendizaje de los alumnos está estrechamente ligado al desempeño docente, que a su vez corresponde a la relevancia que el director le dé en su rol como gestor pedagógico y las acciones administrativas que desempeña en la institución educativa a su cargo (Quispe, 2020). Un director, que lleva a cabo una gestión enfocada en la mejora de los aspectos del aprendizaje pedagógico mediante el acompañamiento al docente, alcanzará mejorar el desempeño de estos.

El Aspecto Institucional, sobre la base de la gestión institucional se refiere a la capacidad de la institución para la ejecución de un plan estratégico, mediante el presupuesto institucional establecido, en el plan operativo anual, donde se destaque la relevancia de la estrategia a seguir y las herramientas de gestión (Lusquiños, 2016).

Otro aspecto importante en la gestión de una institución educativa es el óptimo clima laboral en el que se desarrolla, apoya y promueve el proyecto innovador del docente, y también la propuesta del estudiante y padre de familia, constituyéndose exitosamente los objetivos propuestos de la institución (Córdor y Remache, 2018).

Existen investigadores que consideran que el principal pilar del desarrollo de una buena gestión institucional, es la organización de esta, acompañado a un eficiente proceso administrativo, un personal preparado y actualizado, y la utilización adecuada del recurso financiero.

De igual manera, se debe considerar importante las relaciones estratégicas entre las instituciones educativas y las compañías que constituyen un segmento de la entidad, estas se traducen en una permanente fuente de oportunidades para el desarrollo profesional, y el apoyo de actividades educativas (Quispe, 2020).

En cuanto al Aspecto Administrativo, La gestión directiva debe orientarse al fortalecimiento de la calidad educativa, alineando la misión y la visión de la institución hacia el enriquecimiento del avance de enseñanza-aprendizaje. Dentro de las responsabilidades del director se observa el desarrollo de las fases de la planificación estratégica, como la formulación de políticas, misión, visión, estrategias, objetivos y metas, todo desde el ámbito educativo (Córdor y Remache, 2018).

Es así, como el personal directivo debe disponer del espacio y tiempo para dedicarse a la planificación de los planes apoyándose en el proceso de dirección, organización y control mediante el liderazgo compartido contribuyendo con la mejoría de la calidad educativa tanto de la institución como de la comunidad (Córdor y Remache, 2018).

Sin embargo, existen estudios que señalan que el personal directivo reconoce que invierte gran parte del tiempo en actividades administrativas y burocráticas, que les resta tiempo y espacio para atender la actividad pedagógica lo que limita el acompañamiento a los docentes en el salón de clases, siendo esta última una actividad determinante para el mejoramiento de la calidad educativa (Quispe,

2020).

Lo cierto es que, toda dirección de una institución educativa debe llevar a cabo la función administrativa de planificar, organizar, dirigir, monitorear, y seguir al desempeño docente, haciendo uso adecuado del recurso material, financiero, tecnológico.

Este proceso de gestión le brinda las directrices para el funcionamiento de manera integral de instituto educativo, satisfaciendo así, demandas de quienes conforman la comunidad educativa y los entes vinculados para el resultado de las metas de la entidad y para el bienestar del servicio educativo (Córdor y Remache, 2018).

Así mismo el Aspecto Pedagógico, en la sociedad actual exige una educación que a través de una escuela pueda responder y atender los diferentes cambios que se dan de manera acelerada, como consecuencia de los avances tecnológicos y las maneras por las cuales se tienen acceso al conocimiento, razón por la que se necesita de directivos y docentes comprometidos y al día con las vanguardias tecnológicas para garantizar una educación de calidad (Quispe, 2020).

Por lo cual, la gestión pedagógica se precisa como la secuencia de misiones orientadas a conducir los diferentes elementos que componen una institución educativa que se alinean para la consecución de los objetivos de la institución plasmados en el programa educativo de la institución (MINEDU, 2014).

De manera que la gestión pedagógica del director es un procedimiento que conlleva al alcance del mejoramiento del currículo educativo mediante el desempeño de los docentes y el desarrollo laboral y personal de estos (Córdor y Remache, 2018).

Esta gestión también es relevante para la formación de los alumnos ya que se enfoca en alcanzar los aprendizajes propuestos mediante el alcance de habilidades y competencias necesarias en el desenvolvimiento tanto social como profesional del estudiantado, es así que, el director de un instituto debe hacer uso de todas las posibilidades para lograr ese aprendizaje (Quispe, 2020).

De esta manera, en el Marco del buen desempeño del docente se reconoce a esta profesión como un compromiso que requiere de una profunda reflexión continua relacionada a su desempeño pedagógico, mediante dinanismos de interacción entre el proceso de aprendizaje y la organización de las actividades educativas, entre el alumnado y la comunidad ejerciendo la práctica docente

reflexiva, en la búsqueda de la optimización y la mejora de sus capacidades profesionales (MINEDU, 2014).

A su vez, el Marco del buen desempeño directivo establece que, para mejorar la calidad de la educación en el país, se necesita de una gestión pedagógica en la institución educativa que incluya dimensiones de planificación, organización, dirección y control para agilizar la gestión educativa y pedagógica (MINEDU, 2014).

Sobre el Aspecto Comunitario, la gestión educativa debe enmarcarse dentro un sistema que permita la interacción de los sujetos que la componen, es decir: director, docente, estudiante, personal de la administración, mantenimiento, padres de familia y comunidad circundante.

Todos estos sujetos son miembros que pasan a interrelacionarse y cohabitar en el ámbito educativo, articulándose y apoyándose en la norma, principios y reglas, donde se lleven a cabo actividades dentro de espacios y en condiciones óptimas (Córdor y Remache, 2018).

De igual manera, el óptimo funcionamiento del proceso de gestión direcciona el servicio de educación hacia la satisfacción de las necesidades de las comunidades educativas e instituciones relacionadas, con el propósito de alcanzar los objetivos de la institución, a través del aporte de la comunidad educativa, con la finalidad de dar un servicio de calidad, coordinando acciones para el alcance de los planes comunes propuestos. Tomando en cuenta que un asistencia de excelencia requiere de la mejora continua de los procedimientos de gestión y actividades educativas (UNESCO, 2018).

En cuanto a la definición de términos básicos, señala Tamayo (1998), como la explicación el sentido de algunos términos utilizados en la investigación de acuerdo al planteamiento. En el Proyecto de Tesis se tomó en consideración los siguientes términos:

**Gestión.** Es el conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para el alcance de objetivos propuestos por una organización privada o pública. Está relacionado con la práctica administrativa de los recursos de una organización.

**Estrategia.** Es un procedimiento creado para la toma de decisiones frente a un determinado escenario, que relaciona, objetivos, planes y metas. Es un conjunto

de acciones que toman los directivos de una organización con la intención de lograr metas propuestas.

Calidad. Se refiere a la capacidad que tiene un producto o servicio para la satisfacción de necesidades de un consumidor. Se mide a través de estándares de calidad.

Liderazgo. Capacidad que tiene una persona para poder influenciar a otros con la finalidad de que mejoren sus aptitudes y capacidades. Existen diferentes estilos de liderazgo.

Liderazgo transformacional. Es la capacidad que tiene una persona de poder influir y mejorar a las personas a través de la guía hacia el alcance de objetivos planteados esforzándose en reconocer, potenciar y transformar las actitudes, pensamientos, creencias y sentimientos de sus seguidores, no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura organizacional.

Acompañamiento pedagógico. Es una función tutorial considerada como un componente esencial en la formación docente, se define como el conjunto de acciones mediadoras y reflexivas entre el formador y el estudiante con la finalidad de orientarlo al acercamiento de forma paulatina y sistemática a la práctica docente

Práctica docente. Es una complicada red de relaciones interpersonales, que sitúa el trabajo del maestro en un punto dentro del sistema escolar, en el que intervienen, directivos, alumnos, y comunidad educativa en general y está compuesta por varias dimensiones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se caracteriza por no haber manipulación de las variables, la observación de la realidad empírica del fenómeno de acuerdo a la realidad. Por su finalidad la investigación se encuentra dentro del básico o puro y por su naturaleza es de enfoque cuantitativo.

Indica Hernández, Fernández y Baptista (2014), que estas investigaciones no se manipulan las variables de estudio, se trata de una observación en el contexto de la realidad, la información recolectada se clasifica de forma transeccional, en sólo momento. Es correlacional por que permitió identificar la relación entra dos variables de estudio; su objetivo es identificar el nivel de comportamiento de las variables (Yuni y Urbano, 2006, p.89)

Así mismo Hernández, et al. (2014), señala que en estos estudios las variables sólo se observan en su estado natural, no se manipulará de forma intencional (p. 153). Estos estudios son descriptivos en los cuales se establecen hipótesis.

Tipología:

$$M \text{ ---- } V_1 \text{ ---- } r \text{ ---- } V_2$$

Donde:

M : Muestra

V<sub>1</sub> : Desempeño directivo

r : Correlación de variables

V<sub>2</sub> : Gestión de la calidad educativa

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño directivo se define de acuerdo al Marco de Buen Desempeño del Directivo, que el desempeño del directivo se refiere al análisis sobre la labor del director educativo de forma adicional a sus funciones, también ejerce la función de asesor con la finalidad de mejorar las competencias

profesionales, las prácticas directivas y las prácticas docentes; este tiene a su cargo al grupo que opera bajo su liderazgo constituido por el personal directivo y docente de la escuela, es decir subdirectores o coordinadores, docentes y técnicos docentes (MINEDU, 2014).

Variable 2: Gestión de la calidad educativa se define que la calidad educativa no se alcanza solo con construir una infraestructura adaptada, ampliar la red educativa e incrementar la matrícula escolar. La calidad se evalúa fundamentalmente mediante la práctica docente y la mejoría significativa del proceso de enseñanza-aprendizaje (Córdor y Remache, 2018).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Se refiere al total de los elementos de la investigación. También se reconoce como la integralidad de las unidades de la muestra. (Fracica, 1988, p.36).

Para la presenta investigación se utilizó una población de 360 docentes de 17 instituciones educativas.

**Tabla 1**

*Población*

Nº	Instituciones educativas	Docentes
1	Santa Rosa	18
2	Nuestra Señora del Rosario	20
3	Cesar Abraham Vallejo	22
4	Miguel Grau	47
5	Manuel Jesús Sierra Aguilar	26
6	Pueblo Libre	34
7	Villa Gloria	12
8	Esther Roberti Gamero	15
9	La Victoria	15
10	El Carmelo	7
11	La Salle	15
12	Fray Armando Bonifaz	21
13	Muther Irene Amend	15
14	Sor Ana de los Ángeles	9
15	San Francisco Solano	16
16	Nuestra Señora de las Mercedes	41



17 Aurora Inés Tejada	30
<b>TOTAL</b>	<b>360</b>

Sobre la muestra, se indica que es una porción de la población, considerado como la que representa al conjunto de la población. Es la muestra la que es sometida a diversos estudios estadísticos que permitan analizar e interpretar. (Hernández, et al. 2014)

La muestra comprende a 200 docentes de 08 las Instituciones educativas.

**Tabla 2**

*Muestra*

Nº	Instituciones educativas	Docentes
1	Nuestra Señora del Rosario	20
2	Cesar Abraham Vallejo	22
3	Miguel Grau	47
4	Manuel Jesús Sierra Aguilar	26
5	Pueblo Libre	34
6	Esther Roberti Gamero	15
7	La Victoria	15
8	Fray Armando Bonifaz	21
<b>TOTAL</b>		<b>200</b>

- Criterio de inclusión. Se consideró a los docentes que trabajan de forma remota con sus estudiantes ya sea sincrónica o asincrónica en la institución.
- Criterio de exclusión. No se tomó en cuenta a los trabajadores administrativos y auxiliares de educación. Además, a los docentes que se encuentren vulnerables al COVID- 19.

En cuanto al muestreo a utilizar se encuentra dentro del no probabilístico de tipo por conveniencia. Este muestreo como señala Mata, et al. (1997). Que son reglas, procedimientos y criterios que permiten seleccionar los elementos de una población. (p.19). El no probalístico y por conveniencia significa que no todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionada; a este muestreo por conveniencia también se le denomina deliberado, cada elemento de

la población se desconoce su probabilidad hacer seleccionado. (Pineda, et al. 1994, p.119).

### 3.4. Validación y confiabilidad

La validación se realizó por medio de la revisión de instrumentos de acopio de información por tres profesionales que conocen las variables. En cuanto a la validación de los instrumentos de recojo de información, se manejó el cuestionario, para la variable 1, para el desempeño directivo, y para la variable 2, sobre gestión de la calidad educativa. Para dicha validación se usó la técnica del juicio de expertos, de acuerdo V de Aiken (1985), un promedio de 1.00, teniendo una validez fuerte.

Mencionar que los expertos que realizaron la validación del instrumento fueron el Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras, Dr. Raúl Cayllahua Ramírez y la Mg. Zelma Danila Silva Warthon. Del mismo modo acompañaron en el levantamiento de algunas observaciones del instrumento en el proceso de validación. Del análisis correspondiente de los instrumentos de recojo de información, de sus dimensiones e ítems; se evidencia que según la revisión de juicio de expertos se encuentra dentro del criterio 0.91 a 1.00, estando dentro del nivel de validez fuerte.

**Tabla 3**

*Validación por juicio de expertos*

Expertos	Promedio por Instrumentos	
	Desempeño Directivo V. Aiken S/ (n (c-1))	Gestión de la calidad educativa V. Aiken S/ (n (c-1))
Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras	1.00	1.00
Dr. Raúl Cayllahua Ramírez	1.00	1.00
Mg. Zelma Danila Silva Warthon	1.00	1.00
Sumatoria de los 3 expertos	3.00	3.00
Promedio de validez	1.00	1.00
Validez por Variables Escalas	Validez fuerte	Validez fuerte

Como se señala en la tabla, de acuerdo al análisis de los instrumentos de recojo de información, sus dimensiones e ítems se evidencia que según la revisión

de juicio de expertos se encuentra dentro del criterio 0.91 a 1.00, siendo la categoría de validez fuerte.

Para obtener la confiabilidad, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach. El cual se obtuvo procesando los datos por medio del software SPSS (V.26). Donde el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Tiene como base para su aplicación la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Para el instrumento de la variable 1 desempeño directivo se obtuvo una fiabilidad de 0,960. Y para la variable 2 gestión de la calidad educativa el promedio de fiabilidad es de 0,972. Los instrumentos están dentro de un nivel Excelente confiabilidad. De acuerdo a Tuapanta et al. (2017), estos resultados implican que los instrumentos son confiables para su aplicación.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación y el recojo de información se utilizó como técnica la encuesta y los instrumentos a utilizados en las dos variables de estudio fue el cuestionario.

Sobre la encuesta como señala Tamayo y Tamayo (2008), es el proceso que permite tener en cuenta los hechos de estudio, además de los recursos, para luego revelar los resultados, a través de la encuesta. (p.148)

Las técnicas e instrumentos se evidencian en la siguiente tabla

**Tabla 4**

*Técnica e instrumentos*

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario sobre desempeño directivo
	Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa

La técnica de encuesta, permitió establecer a forma recolectar datos sobre la percepción de la muestra estudio sobre las variables desempeño directivo y gestión de la calidad educativa.

El instrumento para el levantamiento de la información fue cuestionario, siendo este un conjunto de interrogante o ítems, los cuales son formulados por escrito que se presentan a la muestra de estudio para que opinen sobre el tema de estudio. Sobre el instrumento de recojo de información se elaboró un cuestionario para cada variable de estudio. Su construcción facilitó recolectar datos para un fin, es aquel que se da mediante el cuestionario. (Tamayo y Tamayo, 2008, p.89). El cuestionario, permite construir por medio de preguntas la medición de las variables (Bernal, 2010).

La composición del cuestionario sobre desempeño directivo, el Instrumento consta de 32 ítems, con una valoración de 1 Totalmente en desacuerdo, 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. Divididos en dos dimensiones; la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes los ítems del 1 al 16, y la Dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes los ítems del 17 al 30.

La composición del cuestionario sobre gestión de la calidad educativa, el Instrumento consta de 36 ítems, con una valoración de 1 Totalmente en desacuerdo, 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. Divididos en cuatro dimensiones: La dimensión aspecto institucional los ítems del 1 al 8, la dimensión aspecto administrativo los ítems del 9 al 16, la dimensión aspecto pedagógico los ítems del 17 al 24 y la dimensión aspecto comunitario los ítems del 25 al 30.

### **3.6. Procedimientos**

Los resultados se obtuvieron por medio de la tabulación y el análisis de los datos recogidos por medio del paquete estadístico denominado SPSS, v26. El estadístico permitió establecer la relación existente entre las dos variables 1: Desempeño directivo, la variable 2: Gestión de la calidad educativa. Se elaboró tablas de frecuencias y figuras, los mismos que se analizó e interpretado.

Asimismo, se elaboró la prueba de normalidad, y para el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para establecer el nivel de asociación entre las variables y las dimensiones correspondientes; y estas con sus respectivas tablas

cruzadas. Luego se realizó la contrastación de hipótesis de cada uno que se formuló.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de datos o denominado método estadístico, permitió prever el orden de medios para la conducción de los datos cuantitativos de la tesis. (Reynaga, 2015, p.17)

El trabajo de investigación uso métodos estadísticos para el tratamiento de los datos por medio de tablas y figuras, del mismo modo de la comprobación de las hipótesis que se formula en la investigación. Este proceso se iniciará con la autorización con los permisos respectivos de las entidades educativas de donde se va recoger los datos. Posteriormente en una hoja Excel se implementará una base de datos de los instrumentos; para luego hacer utilizar el estadístico SPS v.26; los cuales se evidenciarán por medio de la presentación de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras; estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis y nos permitirá determinar los niveles de la correlación de variables.

### **3.8. Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación que se presenta a la Universidad César Vallejo cumplió con los requisitos establecidos. Se respetó la autoría de las referencias bibliográficas de acuerdo a sus datos y autores.

La investigación se centró en la búsqueda de correlación entre las dos variables de estudio, teniendo como centro de estudio a la comunidad educativa, especialmente a los docentes, en cuanto a los aspectos éticos, dentro de las relaciones humanas de la vida cotidiana y el valor que tiene para las entidades educativas. Para la aplicación de los cuestionarios, se tomó en cuenta las cuestiones axiológicas de la formación personal y profesional de los docentes.

El Comité de Ética de la Investigación (CEI), se vincula con el desarrollo de las investigaciones que no vulnere los aspectos ético moral en las relaciones de los seres humanos y el respeto por la dignidad del ser humano. (Aguilar et al, 2016). La investigación tiene como eje el respeto a las entidades educativas y por ende a las personas los docentes que nos permitieron levantar los datos, a pesar de las

condiciones de aislamiento social; respetando el procesamiento respectivo de los mismos.

#### IV. RESULTADOS

El tratamiento estadístico respecto a la investigación realizada de la variable desempeño directivo, gestión de la calidad educativa y sus dimensiones.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad Prueba de Kolmogorov-Smirnov para los datos de las variables*

		Desempeño directivo	Gestión de la calidad educativa
N		200	200
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,4550	3,4900
	Desv. Desviación	,57413	,56702
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,314	,341
	Positivo	,301	,281
	Negativo	-,314	-,341
Estadístico de prueba		,314	,341
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Como se observa en la tabla 5, la prueba de normalidad de los datos correspondientes a las variables en estudio, se observa que el p-valor=0,000 es menor que la significancia  $\alpha=0,05$  en ambos casos, esto significa que el comportamiento de la distribución no tiene las características de una distribución normal, por lo que corresponde realizar un análisis inferencial no paramétrico, empleando el coeficiente Rho de Spearman para establecer el nivel de asociación de las variables.

**Tabla 6**

*Correlación entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa*

		Gestión de la calidad educativa	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	-,026
		Sig. (bilateral)	,712
		N	200

La tabla 6, muestra la correlación entre variables, se observa que el p-valor es de 0,712, este es mayor que la significancia de 0,05; significa que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula indicando que no existe correlación entre variables.

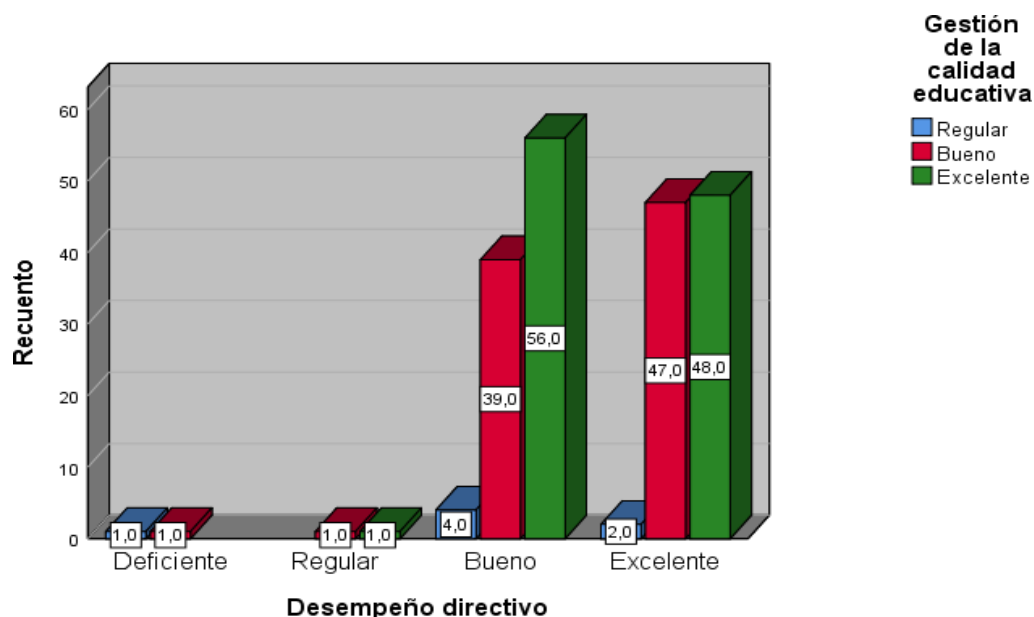
**Tabla 7**

*Tabla cruzada Desempeño directivo\*Gestión de la calidad educativa*

			Gestión de la calidad educativa			
			Regular	Bueno	Excelente	Total
Desempeño directivo	Deficiente	Recuento	1	1	0	2
		% del total	0,5%	0,5%	0,0%	1,0%
	Regular	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%
	Bueno	Recuento	4	39	56	99
		% del total	2,0%	19,5%	28,0%	49,5%
	Excelente	Recuento	2	47	48	97
		% del total	1,0%	23,5%	24,0%	48,5%
Total	Recuento	7	88	105	200	
	% del total	3,5%	44,0%	52,5%	100,0%	

**Figura 2**

*Contingencia del desempeño directivo y gestión de la calidad educativa*



La figura muestra la percepción de las variables desempeño directivo y gestión de la calidad educativa la tabla 8 y figura 2, muestran la percepción que tienen los docentes de la gestión de la calidad educativa y el desempeño directivo, como se observa, el 28,0% considera que el desempeño directivo es bueno y que la gestión de la calidad educativa es excelente, el 23,5% manifiesta que el desempeño directivo es excelente y la gestión de la calidad educativa es bueno; hay un 24% que manifiesta que ambas variables son excelentes.

**Tabla 8**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional.*

		Aspecto Institucional	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	-,003
		Sig. (bilateral)	,971
		N	200

La tabla 8, muestra la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión aspecto institucional, se observa que el p-valor es de 0,611, este es mayor que la significancia de 0,05; significa que se rechaza la hipótesis de investigación y se



acepta la hipótesis nula indicando que no existe correlación entre variable y dimensión especificada.

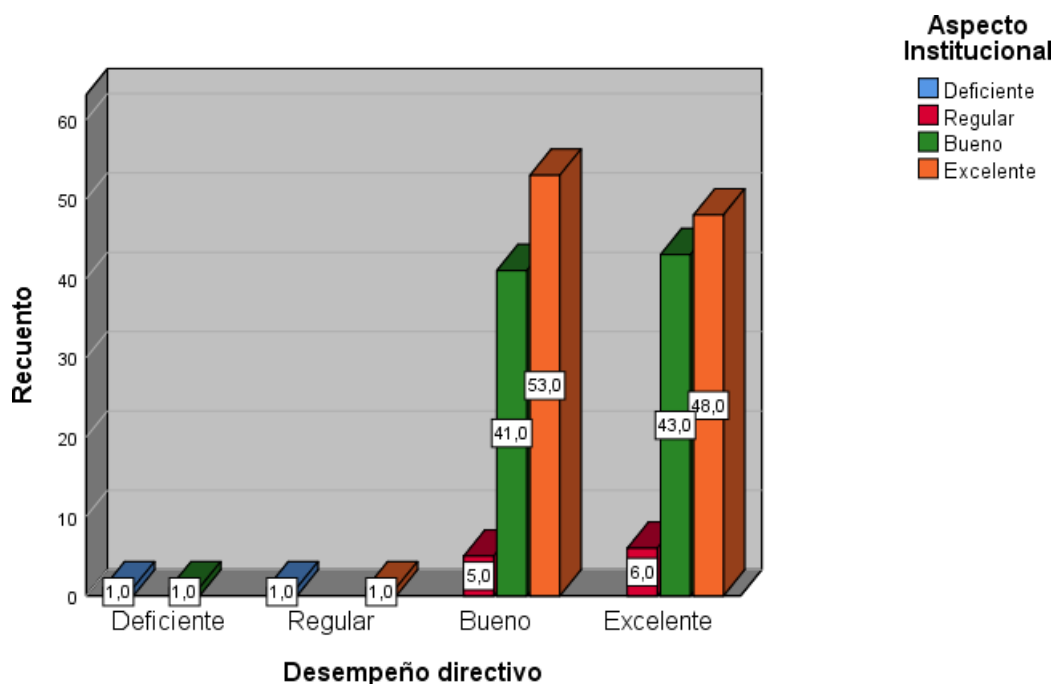
**Tabla 9**

*Tabla cruzada Desempeño directivo\*Aspecto Institucional*

		Aspecto Institucional				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Desempeño directivo	Deficiente	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	0,5%	0,0%	0,5%	0,0%	1,0%
	Regular	Recuento	1	0	0	1	2
		% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%	1,0%
	Bueno	Recuento	0	5	41	53	99
		% del total	0,0%	2,5%	20,5%	26,5%	49,5%
	Excelente	Recuento	0	6	43	48	97
		% del total	0,0%	3,0%	21,5%	24,0%	48,5%
Total		Recuento	2	11	85	102	200
		% del total	1,0%	5,5%	42,5%	51,0%	100,0%

**Figura 3**

*Contingencia del desempeño directivo y aspecto institucional*



La figura muestra la percepción de las variables desempeño directivo y el aspecto institucional en la tabla 9 y la figura 3, muestran cómo es la percepción que tienen

los docentes sobre el desempeño directivo y el aspecto institucional en la gestión de la calidad educativa, el 26,5% de los encuestados manifiesta que el desempeño directivo es bueno y el aspecto institucional es excelente, hay un 21,5% que manifiesta que el desempeño directivo es excelente y el aspecto institucional es bueno, así mismo hay un 24% de ellos que expresa que tanto el desempeño directivo y el aspecto institucional son excelentes.

**Tabla 10**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo.*

		Aspecto Administrativo	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	-,036
		Sig. (bilateral)	,611
		N	200

La tabla 10, muestra la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión aspecto administrativo, se observa que el p-valor es de 0,611, este es mayor que la significancia de 0,05; significa que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula indicando que no existe correlación entre variable y dimensión especificada.

**Tabla 11**

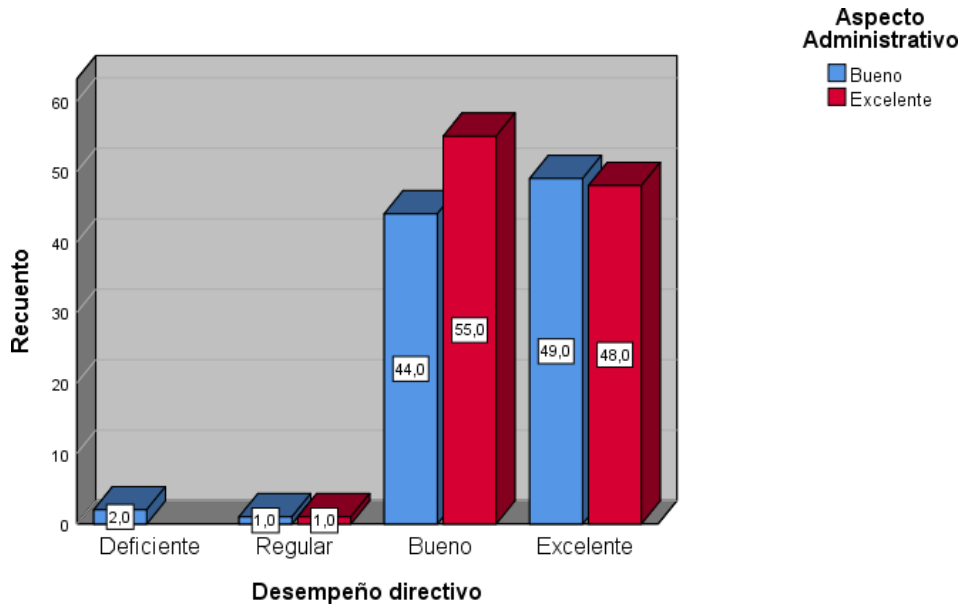
*Tabla cruzada Desempeño directivo\*Aspecto Administrativo.*

			Aspecto Administrativo		
			Bueno	Excelente	Total
Desempeño directivo	Deficiente	Recuento	2	0	2
		% del total	1,0%	0,0%	1,0%
	Regular	Recuento	1	1	2
		% del total	0,5%	0,5%	1,0%
	Bueno	Recuento	44	55	99
		% del total	22,0%	27,5%	49,5%
	Excelente	Recuento	49	48	97
		% del total	24,5%	24,0%	48,5%

Total	Recuento	96	104	200
	% del total	48,0%	52,0%	100,0%

**Figura 4**

*Contingencia del desempeño directivo y aspecto administrativo.*



La figura muestra la percepción de las variables desempeño directivo y el aspecto administrativo. En la tabla 11 y la figura 4, se observa que el 27,5% de los encuestados manifiesta que el aspecto administrativo es excelente y el desempeño directivo es bueno, de manera contraria, el 24,5% expresa que el desempeño directivo es excelente y el aspecto administrativo es bueno, hay un 24% que considera que ambos aspectos considerados son excelentes.

**Tabla 12**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico.*

		Aspecto Pedagógico	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,005
		Sig. (bilateral)	,942
		N	200

La tabla 12, muestra la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión aspecto pedagógico, se observa que el p-valor es de 0,942, este es

mayor que la significancia de 0,05; significa que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula indicando que no existe correlación entre variable y dimensión especificada.

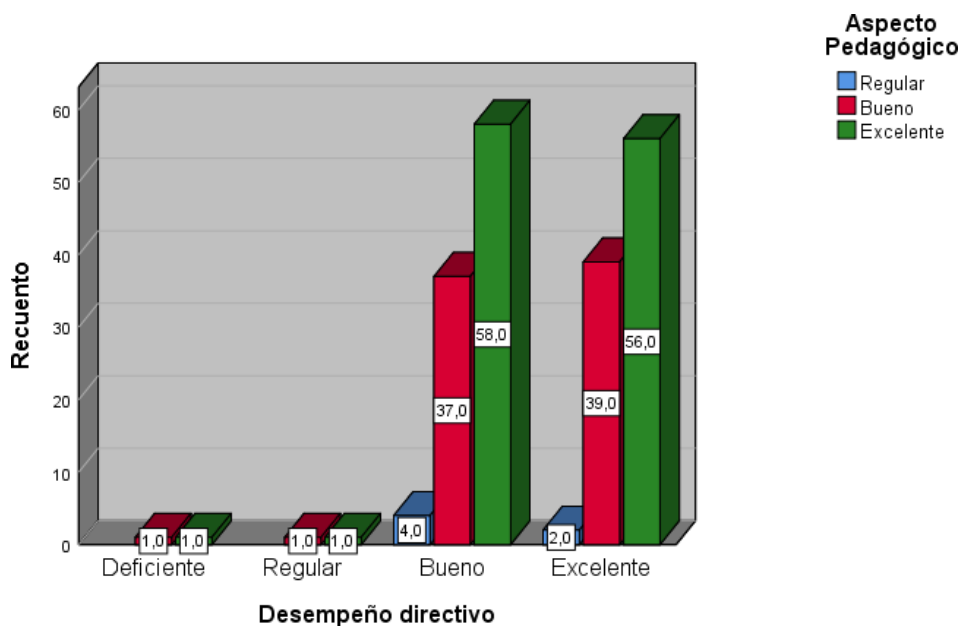
**Tabla 13**

*Tabla cruzada Desempeño directivo\*Aspecto Pedagógico*

		Aspecto Pedagógico			Total	
		Regular	Bueno	Excelente		
Desempeño directivo	Deficiente	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%
	Regular	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%
	Bueno	Recuento	4	37	58	99
		% del total	2,0%	18,5%	29,0%	49,5%
	Excelente	Recuento	2	39	56	97
		% del total	1,0%	19,5%	28,0%	48,5%
Total	Recuento	6	78	116	200	
	% del total	3,0%	39,0%	58,0%	100,0%	

**Figura 5**

*Contingencia del desempeño directivo y aspecto pedagógico.*



La figura muestra la percepción de las variables desempeño directivo y el aspecto pedagógico. La tabla 13 y figura 5, muestran los resultados de la percepción

respecto del aspecto pedagógico y el desempeño directivo, se observa que el 29% expresa que el desempeño directivo es bueno y el aspecto pedagógico es excelente, contrariamente, el 19,5% manifiesta que el desempeño directivo es excelente y el aspecto pedagógico es bueno, de igual modo hay un 28% que expresa que tanto el desempeño directivo y el aspecto pedagógico son excelentes.

**Tabla 14**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario.*

		Aspecto Comunitario	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	,034
		Sig. (bilateral)	,628
		N	200

La tabla 14, muestra la correlación entre la variable desempeño directivo y dimensión aspecto comunitario, se observa que el p-valor es de 0,628, este es mayor que la significancia de 0,05; significa que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula indicando que no existe correlación entre variable y dimensión especificada.

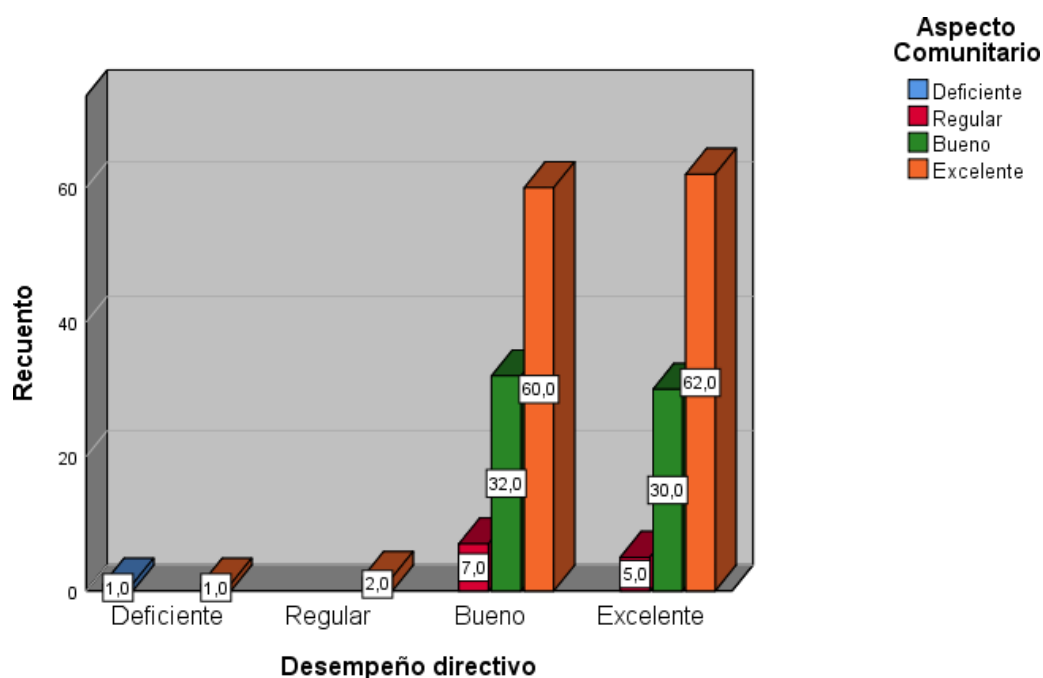
**Tabla 15**

*Tabla cruzada Desempeño directivo\*Aspecto Comunitario*

		Aspecto Comunitario				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Desempeño directivo	Deficiente	Recuento	1	0	0	1	2
		% del total	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%	1,0%
	Regular	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%
	Bueno	Recuento	0	7	32	60	99
		% del total	0,0%	3,5%	16,0%	30,0%	49,5%
	Excelente	Recuento	0	5	30	62	97
		% del total	0,0%	2,5%	15,0%	31,0%	48,5%
Total	Recuento	1	12	62	125	200	
	% del total	0,5%	6,0%	31,0%	62,5%	100,0%	

**Figura 6**

*Contingencia del desempeño directivo y aspecto comunitario.*



La figura muestra la percepción de las variables desempeño directivo y el aspecto comunitario, en la tabla 15 y figura 6, se observa que el 30% de los participantes de la encuesta consideran que el desempeño directivo es bueno y el aspecto comunitario es excelente, el 15% manifiesta que el desempeño directivo es excelente y el aspecto comunitario es bueno y el 31% expresa que el desempeño directivo y el aspecto comunitario es excelente.

## Resultados inferenciales

### Contrastación de hipótesis

1. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

**Tabla 16***Correlación entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa*

		Gestión de la calidad educativa	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	-,026
		Sig. (bilateral)	,712
		N	200

La tabla 16, muestra los resultados de la correlación entre las variables desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas de Abancay, se observa que el p-valor de 0,712 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

2. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas

**Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas

**Tabla 17***Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional.*

			Aspecto Institucional
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	-,003
		Sig. (bilateral)	,971
		N	200

La tabla 17, muestra los resultados de la correlación entre la variable desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas de Abancay, se observa que el p-valor de 0,971 es

mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

3. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas.

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas.

**Tabla 18**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo.*

		Aspecto Administrativo	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	-,036
		Sig. (bilateral)	,611
		N	200

La tabla 18, muestra los resultados de la correlación entre la variable desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas de Abancay, se observa que el p-valor de 0,611 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

4. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas.



**Ho:** Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas

**Tabla 19**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico*

		Aspecto Pedagógico	
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,005
		Sig. (bilateral)	,942
		N	200

La tabla 19, muestra los resultados de la correlación entre la variable desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas de Abancay, se observa que el p-valor de 0,942 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

5. Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas.

**Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas.

**Tabla 20**

*Correlación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario.*

			Aspecto Comunitario
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coefficiente de correlación	,034
		Sig. (bilateral)	,628
		N	200

La tabla 20, muestra los resultados de la correlación entre la variable desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas de Abancay, se observa que el p-valor de 0,942 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.

## V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en la investigación se pudo evidenciar los resultados de la correlación entre las variables desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas de Abancay, la investigación permitió investigar el nivel de correlación entre las variables de estudios, a continuación, se va a analizar los resultados y su respectiva contrastación teórica.

1. Sobre el objetivo general que fue de establecer de qué manera el desempeño directivo se relaciona con la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay. De los resultados, se observa que el p-valor de 0,712 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Se concluye de la investigación que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel secundario. Del análisis de acuerdo a las dimensiones de la variable desempeño directivo, 59% buena y 39% excelente en cuanto a la gestión para la mejora del aprendizaje. 47% excelente en la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, en estas dimensiones se puede apreciar que existe la percepción de los docentes entre un porcentaje mayor en bueno. Sobre las dimensiones de la variable de gestión de la calidad educativa, se puede apreciar que en el aspecto institucional que el 51% excelente y el 43% buena; en el aspecto administrativo el 52% excelente y el 48% buena; en el aspecto pedagógico 58% excelente y el 39% buena y en la dimensión comunitaria el 63% excelente y el 31% buena. Como se puede evidenciar las dimensiones de las variables desempeño directivo el mayor porcentaje está en el nivel bueno, mientras en las dimensiones de la variable gestión de la calidad educativa el mayor porcentaje está en el nivel de excelente, esta una las razones que no se encuentra un nivel de relación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

Señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018), que el liderazgo de los directores en la gestión de las instituciones educativas es importante para que las escuelas sean exitosas. Si los directores no están preparados es imposible tener una educación de calidad. Investigaciones

avalan que contar con directores especializados y capacitados es fundamental para mejorar los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

2. Del objetivo específico sobre determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas. Se observa que el p-valor de 0,971 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado hace que rechacemos la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe relación entre las variables desempeño directivo con la dimensión aspecto institucional. Desde el Ministerio de Educación se viene impulsando una serie de medidas en el Marco del Buen Desempeño directivo y docente, su fortalecimiento e implementación de actividades de formación y capacitación no sólo a directivos sino a docentes, no sólo ésta direcciona al director, sino también a los docentes y comunidad educativa; el cual permitirá una mejora hacia la modernización educativa. En cuanto a los directivos establecen dominios, competencias y desempeños que deben cumplir como gestores de procesos de logros de aprendizajes, replanteando los enfoques y acciones de los directivos. Esta reforma educativa supone transformar el desempeño de los directivos y docente; a pesar que el factor que incide en los resultados es la acción del directivo, esta es indirecta; el Ministerio de Educación viene realizando acciones de fortalecimiento de capacidades de los directivos los resultados centrados en la gestión de los aprendizajes no mejoran los resultados pues lo directivos no asumen de forma pertinente (MINEDU,2014).

Es importante lo indicado por Levin y Campbell (2009), dando un papel trascendente a la formulación de planes de acción con la participación de la comunidad educativa en general, delineando el camino hacia el logro de objetivos de mejora de la calidad educativa.

3. Del objetivo específico de determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas. Se observa que el p-valor de 0,611 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación; concluyendo que el desempeño directivo nos e relaciona con la dimensión aspecto administrativo. En su investigación Ruíz (2016), señalaba que la calidad de la gestión educativa, está ligado a que mejore la práctica de los docentes, señala que esta práctica no es la óptima, por esta razón el desempeño

del director no se relaciona con la mejora de las instituciones educativas. Este es un punto de vista que la gestión de la calidad educativa no depende de una sólo persona sino de la comunidad educativa, esta tiene la tarea de emprender una cultura de calidad y de mejora continua. Pero no quita la importancia de tener un buen gestor educativo; demostrando esta investigación que a pesar de las capacidades del director no se podrá llegar a mejores procesos de calidad educativa esta no depende de una sola persona, reforzando el ideal de trabajo en equipo y colaborativo lo cual hace un reto para los directivos en generar estos procesos en las instituciones educativas, acompañados de un clima institucional equilibrado para la obtención de metas y objetivos estratégicos planteados en comunidad educativa.

Muy al contrario en su investigación Huayllani (2018), nos muestra los resultados obtenidos luego de su posterior tabulación y análisis se tiene que el ochenta y seis por ciento de la muestra señala que la gestión de la institución es óptima, un catorce por ciento opina que es regular, con respecto a la otra variable estudiada sobre la calidad de la educación se obtuvo que el noventa por ciento opina que es buena, el diez por ciento restante señala que es regular. De los datos estadísticos aplicados se concluye que la relación de ambas variables es significativa, es decir una influye de forma directa sobre la otra el desempeño directivo en la gestión administrativa.

4. En cuanto al objetivo específico de determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas. Se evidencia que el p-valor de 0,942 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , nuevamente se rechaza la hipótesis de investigación; dando como resultado que no existe relación del desempeño directivo con la dimensión aspecto pedagógico. Así mismo en su investigación Briones (2020), presenta sus resultados, resaltando que, a través del directivo, se pudo establecer que el personal docente ejerce sus funciones de forma óptima, que existe ciertos elementos que trabajar para mejorar el clima laboral. Así mismo el personal docente respondió su cuestionario y señaló que cumplen con sus funciones, aunque deben hacer tareas administrativas, y que el estudiantado no posee todos los materiales didácticos necesarios para las actividades escolares. En cuanto a los padres de familia, señalan no poseen suficientes recursos

económicos para comprar todos los materiales a sus hijos. Esta investigación indica que el director ejerce una influencia en sus docentes y por ende esto permite procesos óptimos en la tarea educativa, poniendo énfasis en las carencias de los estudiantes y padres de familia, donde la escuela no tiene nivel de influencia. Investigación que evidencia que el directivo tiene un alto nivel decisorio en los procesos de mejora de la calidad educativa.

De forma contraria los autores, Ordoñez, Castillo, Ordoñez y Orbe (2020) señalan que existe relación directa entre la forma, el rol, liderazgo y desempeño del directivo en los docentes, complementa Acuña y Bolívar (2019), que existe una significativa relación, ya que los directivos por diferentes documentos emanados por el Ministerio de Educación, les dan mayor valor a los procesos pedagógicos de docentes a estudiantes. Acotando a ello Leal-Soto, Albornoz y Rojas (2016) que hay una alta correlación entre el buen liderazgo del directivo hasta por lo general dirigido a buscar la innovación y el desarrollo institucional.

5. Del objetivo específico de determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas. El resultado del p-valor de 0,942 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación, señalando que no existe relación entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario. En cuanto al trabajo de promover o desarrollar una gestión de calidad educativa no depende únicamente de los directivos o el director de la institución educativa, sino de la sinergia en el trabajo de la comunidad educativa en general, para avanzar en los aspectos de institución, administrativo, pedagógico y comunitario. Como señala Bolívar (2015), señala que el buen trabajo de los directivos mejora los procesos de enseñanza y aprendizaje y al mismo tiempo influyen en la motivación del personal, el compromiso, las prácticas de enseñanza y el desarrollo de las capacidades de los docentes. Estos dos puntos de vista demuestran que sí con el esfuerzo del director se puede realizar cambios en las instituciones educativas, la observación empírica también demuestra que sin el apoyo de la comunidad educativa no se puede avanzar en este camino de cambio para la mejora permanente. De lo contrario en su investigación de Herrera, J. (2015) sobre el desempeño del directivo y gestión pedagógica; un estudio de tipo básico descriptivo, con diseño correlacional transversal, este concluyo que existe una

correlación positiva entre las variables estudiadas. De la misma en torno a la comunidad la investigación también demostró que existe una correlación positiva entorno a la motivación, incentivos, trabajo en equipo, proactividad e interrelaciones positivas en la gestión.

La contrastación de la realidad lleva a inferir que debe existir una articulación entre el desempeño del director con la gestión de la calidad educativa, generando espacios de reflexión y la toma de decisiones entre los docentes para la construcción de una visión integradora de compromisos y mejoras de los aprendizajes. Señala Hoz (1991), que la calidad educativa incluye dos componentes atingentes con las condiciones de integridad y coherencia, acompañado de la eficiencia como modelo para constituir la calidad correspondiente en la educación.

Un punto de vista importante de Sorados (2015), indica que los directivos tiene como meta próxima es el desarrollo de la calidad educativa, esta variable tiene relación con elementos importantes como la interacción en las instituciones educativas como el buen trato, los estímulos, acompañamiento, apertura a la comunicación, generar trabajo en equipo, manejo de grupo, distribución del personal, la interacción interna y externa; estos elementos permitirán generar sostenibilidad en el trabajo pedagógico de los docentes y del mismo modo la integración dentro de una comunidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a las conclusiones del objetivo general fue el de establecer de qué manera el desempeño directivo se relaciona con la gestión de la calidad educativa, de los resultados analizados se concluye de acuerdo a lo observado del p-valor de 0,712 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que No existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.
2. Para el objetivo específico que se planteó el de determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad, se observó que el p-valor de 0,971 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto institucional en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.
3. Sobre el objetivo específico de determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la gestión de la calidad educativa; se observó que el p-valor de 0,611 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto administrativo en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.
4. En cuanto a determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa; se observa que el p-valor de 0,942 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto pedagógico en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.
5. Para el objetivo específico de determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa; se observó que el p-valor de 0,942 es mayor que la significancia asignada  $\alpha=0,05$ , este resultado



indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula concluyéndose que no existe relación significativa entre el desempeño directivo y la dimensión aspecto comunitario en las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se pueden hacer luego de realizar la investigación son las siguientes:

1. Por intermedio del gobierno regional y la dirección regional de educación implementar el fortalecimiento de capacidades para la calidad educativa de la región por medio de una especialización para la mejorara en la gestión educativa. Además, gestionar en las instituciones educativas a través del Gobierno Regional la buena práctica institucional para la generación de buen clima institucional.
2. A nivel de las Direcciones Regional de Educación de Apurímac (DREA), la investigación pone hincapié sobre el trabajo a realizar en cuanto al desempeño del directivo, es el gestor de los procesos de aprendizaje, administran y gestionan los procesos de planificación estratégica educativas, que permitan generar una educación de calidad.
3. A nivel de la UGEL, debe ser la institución interesada en la implementación del fortalecimiento de capacidades de forma sostenible y no por porciones o capacitaciones improvisadas.
4. La UGEL preparar una propuesta, como ente ejecutor a la (DREA), asegurar la participación de los directores de las instituciones educativas de los niveles y modalidades, además de garantizar la estabilidad laboral de los docentes como mínimo de tres años después de la especialización.
5. A los directores y docentes, las comunidades educativas son relaciones sociales complejas, se debe buscar a priori el establecimiento del clima institucional, para la generación de una educación de calidad. La inducción de la comunidad educativa en habilidades blandas permitirá avanzar en la mejora educativa.

## REFERENCIAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Universidad de la Costa – Barranquilla, Colombia.
- Aguilar Hernández I, Darroman Montesinos I, Perera Milián LS, Benítez Maqueira B. (2016). Conocimientos de la ética de la investigación científica. Rev Cubana Med Gen Integr Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252008000300005&lng=e](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252008000300005&lng=e)
- Arieta, Y. (2018). *La calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en la Institución Educativa N°5036 Rafael Belaúnde Diez Canseco, Región Callao, 2017*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. Perú:  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2126>
- Arias, G (2012) Metodología de la investigación. Contabilidad, economía, administración, psicología, sociología, trabajo social, educación, Trillas.
- Ayvar, Z. (2016). *Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del Distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de maestría para optar al título de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa: <http://dx.doi.org/10.21503/log.v6i1.1317>
- Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles). 7ma. Ed. Pie Imprenta: Caracas: Consultores Asociados
- Bernal, C (2010) *Metodología de Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. PEARSON EDUCACIÓN
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora (Tesis). Universidad de Granada, España.
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente en proceso de gestión educativa*. Obtenido de Universidad de Guayaquil. Tesis de Maestría en Gerencia educativa - Maestría en Educación Superior. Ecuador: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52796>
- Brown, F (1980). *Principios de la Medición en Psicología y Educación*. Editorial El Manual Moderno. México.

- Cóndor, B., & Remache, M. (2018). *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa*. Obtenido de Revista Catedra. Ecuador: <https://orcid.org/0000-0002-8949-833X>
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas*. Mexico, D.F: McGraw-Hill interamericana
- Cruz, R., Chavez, M., & Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018*. Obtenido de Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa:  
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/584>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Impreso por Quebecor Impreandes, Colombia.
- EAE. (2021). *¿Que es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* Obtenido de EAE Business School:  
<https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
- Fracica, N (1988) Modelo de simulación en muestreo. Bogota. Universidad de la Sabana
- Fierro, e. a. (2008). *Transformando la practica docente: una propuesta basada en la Investigación-Acción*. Obtenido de Editorial Paidós. Mexico:  
<https://upvv.clavijero.edu.mx/cursos/posgrados/acom/Primaria/EEpri2/documentos/Transformando.pdf>
- Forrellat, M (2014) Calidad en los servicios de salud: un reto ineludible. Revista Cubana Hematología, Inmunología y Hemoterapia. 2014;30(2):179-183
- Guzman, S., & Rivera, H. (2020). *Liderazgo del director y su influencia en la mejora de la calidad educativa en los centros educativos del nivel primario La Capitalita y San José De Villa Pertenechientes al Distrito Educativo 01 Nagua, Regional de Educación 14 Provincia María Trinidad Sán*. Obtenido de Universidad Abierta para Adultos. Tesis de maestría para obtener el título de Maestría en Ciencias de la Educación mención Gestión de Centros Educativos. Republica Dominicana.:  
<http://rai.uapa.edu.do:8080/xmlui/handle/123456789/1324>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Huayllani, M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. Obtenido de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de

- Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional:  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1815>
- Klinger, R. (2006). *Estadística: Conceptos y Aplicaciones de los métodos de muestreo*. Santiago de Cali: Universidad del Valle programa editorial.
- Lusquiños, C. (2016). *Gestión Escolar para la Mejora de los Aprendizajes*. Obtenido de UNICEF. Argentina:  
<https://www.teseopress.com/gestioneducativaresponsable/chapter/gestion-escolar-para-la-mejora-de-los-aprendizajes-una-propuesta-para-directores-de-escuela/>
- Mata, M; Macassi, S (1997) *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de investigación No 5*. ALER, Quito
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente. Una revisión conceptual acerca de su delimitación*. Obtenido de Congreso Nacional de Investigación Educativa. Ecuador:  
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- MINEDU. (2013). *Rutas del aprendizaje*. Obtenido de Ministerio de Educación. Perú:  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_general\\_gestion\\_de\\_aprendizajes.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_gestion_de_aprendizajes.pdf)
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Obtenido de Ministerio de educación:  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú. (2009). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Lima- Perú. Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia*. Lima- Perú. Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *La Evaluación del Desempeño en Cargos Directivos de Institución Educativa de Educación Básica (EDDir)*. Lima-Perú. Minedu
- Muentes, G., & Lascano, E. (2019). *Gestión pedagógica en la calidad educativa*. Obtenido de Universidad de Guayaquil. Tesis de grado para optar a título en Mercdotecnia y Publicidad. Ecuador:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41074>
- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*, Santiago

- Naciones Unidas (2016). *La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. UNESCO Lima, Representación de la UNESCO en Perú
- Quispe, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Obtenido de Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú:  
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Reynaga, J. (2015). *El método estadístico*. UNAM. México. Recuperado de paginas.facmed.unam.mx/deptos/sp/wp-content/uploads/2015/.../03REYNAGA1.pdf
- Risco, M. (2017). *Liderazgo transformacional del director y la práctica pedagógica en docentes de la Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho .2017*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo. Tesis de grado para optar al título de Maestra en administración de la educación. Perú:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10865/Risco\\_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10865/Risco_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Román, A. (2020). *Incidencia del liderazgo directivo en la gestión de la Institución Educativa Ebenezer de Santa Luzmila del distrito de Comas*. Obtenido de Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Trabajo de investigación para optar por el Grado de Bachiller en Educación. Perú:  
<http://repositorio.ftpcl.edu.pe/handle/FTPCL/675>
- Ruiz, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del Área de Lenguaje del Colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa. Ecuador:  
<http://hdl.handle.net/10644/4826>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2008). *Panorama de la Educación*. Perfiles educativos vol.30 no.121 Ciudad de México
- Pineda, B; De Alvarado, E; De canales, F (1994) *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person, La de salud, Segunda edición*. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Presidencia el Consejo de Ministros (2013) *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Secretaria de Gestión Pública. Lima - Perú.  
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Proyecto Educativo Nacional al 2021. (2007). *La educación que queremos para el Perú*. 107 Consejo Nacional de Educación. Lima -Perú. Resumen.
- Tamayo, M (2003) *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. 4ta edición
- Tomalá, F. (2017). *La gestión administrativa del gerente educativo y propuesta de reingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Obtenido de

Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa. Ecuador: <http://hdl.handle.net/10644/5848>

Tuapanta, J. V., Duque, M. A., Mena, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. Revista mkt Descubre - ESPOCH FADE, N° 10, pp. 37 – 48.

<https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Ugalde, M., & Canales, A. (2016). *El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación*. Obtenido de Revista Ensayos Pedagógicos:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5887345.pdf>

Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2003). Gestión de la dirección en centros educativos polidocentes completos. Boletín UMC.

UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Obtenido de Sitio Web Oficial: <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Uribe, Mario (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de Fundación Chile. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Yuni y Urbano (2006) *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* 2ª ed. - Córdoba: Brujas.

## **ANEXOS**



ANEXO 1:

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE 1</b> DESEMPEÑO DIRECTIVO	El director de una institución educativa, debe tener el conocimiento pedagógico, para poder hacer una gestión óptima, e impulse las cualidades positivas de todos los que conforman la institución, con el propósito de crear un modelo de gestión educativa donde el aprendizaje sea el centro de los esfuerzos, partiendo del liderazgo pedagógico del director, que acompañe a los docentes en su práctica para lograr los aprendizajes en los alumnos (Quispe, 2020).	Aplicación del instrumento de recojo de información de Desempeño directivo a los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, sobre la base de las dimensiones: a) Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. b) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	- Proceso de planificación institucional - Participación democrática - Condiciones operativas
			- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.	- Proceso de evaluación - Liderazgo de la comunidad de aprendizaje - Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos
<b>VARIABLE 2</b> GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA	La calidad educativa no se alcanza solo con construir una infraestructura adaptada, ampliar la red educativa e incrementar la matrícula escolar. La calidad se evalúa fundamentalmente mediante la práctica docente y la mejoría significativa del proceso de enseñanza-aprendizaje (Córdor & Remache, 2018).	La aplicación del instrumento de recojo de información de Desempeño directivo a los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, sobre la base de las dimensiones: a) Aspecto Institucional b) Aspecto Administrativo c) Aspecto Pedagógico d) Aspecto Comunitario	- Aspecto Institucional	- Instrumento de gestión institucional: MOF, RI, PAT y PEI
			- Aspecto Administrativo	- Presupuesto aprobado - Programación de actividades del PAT - Tiempo de las actividades - Materiales y recursos - Generación de recursos económicos
			- Aspecto Pedagógico	- Planificación del PCI - Capacitación permanente - Desempeño docente - Planificación de la formación de los estudiantes.

			- Aspecto Comunitario	- Padrón actualizado de PPF - Programa de responsabilidad social. - Coordinaciones escuela – PPF - Redes y convenios.
--	--	--	-----------------------	--

ANEXO 2:

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General	Dimensiones	
¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021?	Establecer de qué manera el desempeño directivo se relaciona con la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.	Existe relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.	Variable 1  Desempeño directivo	<p><b>Tipo de investigación.</b> Por su <u>finalidad</u> se encuentra dentro de la investigación <u>básica o pura</u>. Por su <u>naturaleza se encuentra dentro de</u> una investigación <u>cuantitativa</u></p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> De diseño descriptivo correlacional de corte transversal.</p> <p><b>Tipología.</b> <b>M ---- V<sub>1</sub> ---- r ---- V<sub>2</sub></b></p> <p>Dónde: M: Muestra de estudio V<sub>1</sub>: Desempeño directivo</p>
Específicos	Específicos	Específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</li> <li>- Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</li> </ul> Variable 2	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021?</li> <li>- ¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</li> <li>- Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto institucional de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</li> <li>- Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto administrativo de la</li> </ul>		

<p>administrativo de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021?</p> <p>- ¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021?</p> <p>- ¿De qué manera el desempeño directivo se relaciona con el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021?</p>	<p>gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</p>	<p>gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</p> <p>- Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto pedagógico de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</p> <p>- Existe relación significativa entre el desempeño directivo y el aspecto comunitario de la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</p>	<p>Gestión de la calidad educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspecto Institucional</li> <li>- Aspecto Administrativo</li> <li>- Aspecto Pedagógico</li> <li>- Aspecto Comunitario</li> </ul>	<p><b>V<sub>2</sub>:</b> Gestión de la calidad educativa  <b>r:</b> Nivel de relación entre ambas variables.</p> <p><b>Variables:</b>  <b>Variable 1:</b> Desempeño directivo  <b>Variable 2:</b> Gestión de la calidad educativa</p> <p><b>Población.</b>  Comprende a 360 docentes de 17 I.E.S de la ciudad de Abancay.  <b>Muestra:</b>  Comprende a 200 docentes de 8 I.E.S de la ciudad de Abancay.</p> <p><b>Muestreo:</b>  No probalístico, de tipo convencional</p> <p><b>Técnica e Instrumentos.</b>  La técnica de la encuesta, por medio del cuestionario como instrumentos para ambas variables.</p>
---	--	--	---	--

ANEXO 3:

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DIRECTIVO**

Estimado colega, el presente cuestionario la finalidad de valorar el desempeño del directivo en la gestión de los aprendizajes, por lo que solicitamos que en función de la percepción que Ud. tiene de la labor que se ejerce en su institución responda los siguientes ítems con sinceridad, dado que este instrumento es totalmente anónimo. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

**Escala:**

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.					
2	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.					
3	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico.					
4	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico.					
5	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje.					
6	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión.					
7	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional.					
8	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).					
9	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.					
10	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.					
11	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación.					
12	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.					
13	Diseña e implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje.					
14	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales.					
15	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.					

16	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.					
17	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones.					
18	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación.					
19	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas.					
20	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados.					
21	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.					
22	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa.					
23	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes					
24	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas.					
25	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.					
26	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje.					
27	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo					
28	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias.					
29	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes.					
30	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.					

Gracias por su participación.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### DESEMPEÑO DIRECTIVO

Dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes / Ítems								
		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.	X		X		X		
2.	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
3.	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico.	X		X		X		
4.	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico.	X		X		X		
5.	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
6.	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión.	X		X		X		
7.	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
8.	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).	X		X		X		
9.	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
10.	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.	X		X		X		
11.	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación.	X		X		X		
12.	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.	X		X		X		
13.	Diseña e implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje.	X		X		X		
14.	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
15.	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.	X		X		X		
16.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.	X		X		X		
Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes / Ítems								
17.	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones.	X		X		X		
18.	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación.	X		X		X		
19.	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas.	X		X		X		

20.	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados.	X		X		X		
21.	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
22.	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa.	X		X		X		
23.	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
24.	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas.	X		X		X		
25.	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.	X		X		X		
26.	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje.	X		X		X		
27.	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo	X		X		X		
28.	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias.	X		X		X		
29.	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
30.	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	( )	Aplicable	(X)	No aplicable	( )
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

**Doctor. Raúl Cayllahua Ramírez**

**Magister y Doctor en Educación**

**Apellidos y nombres del juez validador. ORCID: 0000-0003-4318-1043**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Abancay, 08 de octubre del 2021.**

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
Dirección Regional de Educación Apurímac  
**Dr. Raúl Cayllahua Ramírez**  
Especialista Educación Secundaria  
MATEMÁTICA

**Dr. Raúl Cayllahua Ramírez**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**DESEMPEÑO DIRECTIVO**

Dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes / Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.	X		X		X		
2.	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
3.	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico.	X		X		X		
4.	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico.	X		X		X		
5.	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
6.	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión.	X		X		X		
7.	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
8.	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).	X		X		X		
9.	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
10.	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.	X		X		X		
11.	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación.	X		X		X		
12.	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.	X		X		X		
13.	Diseña e implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje.	X		X		X		
14.	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
15.	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.	X		X		X		
16.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes / Ítems</b>								
17.	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones.	X		X		X		
18.	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación.	X		X		X		



19.	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas.	X		X		X		
20.	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados.	X		X		X		
21.	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
22.	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa.	X		X		X		
23.	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
24.	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas.	X		X		X		
25.	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.	X		X		X		
26.	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje.	X		X		X		
27.	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo	X		X		X		
28.	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias.	X		X		X		
29.	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
30.	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	( )	Aplicable	(X)	No aplicable	( )
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

**Doctor. Marco Antonio Ibarra Contreras**

**Magister Investigación y Docencia Universitaria**

**Doctor Administración de la Educación**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>**

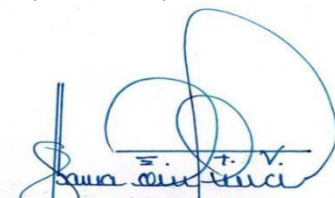
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dif directo

y

**de octubre del 2021.**



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**DESEMPEÑO DIRECTIVO**

Dimensión: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes / Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Lidera y orienta el proceso de diagnóstico situacional de los aprendizajes de la institución.	X		X		X		
2.	En el diagnóstico se consideran los entornos familiar, institucional y social para analizar la influencia en el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
3.	Convoca a los miembros de la comunidad para socializar los resultados del diagnóstico.	X		X		X		
4.	Orienta el proceso de planificación de las acciones a ejecutar en respuesta al diagnóstico.	X		X		X		
5.	En el proceso de planificación se prioriza las actividades en función a las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
6.	Se plantean metas y objetivos en función a las necesidades de aprendizaje y a los recursos disponibles y con posibilidades de gestión.	X		X		X		
7.	Las acciones planificadas se plasman en los documentos de gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
8.	Se consideran acciones participativas en la mejora de los aprendizajes respetando a los diferentes estamentos de la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia).	X		X		X		
9.	Se diseña de manera participativa los documentos de gestión pedagógica e institucional.	X		X		X		
10.	Promueve espacios y mecanismos de participación de las diferentes instancias en la planificación.	X		X		X		
11.	Genera un clima favorable para el diálogo basado en el respeto y la comunicación.	X		X		X		
12.	Incorpora en los documentos de gestión pedagógica e institucional el manejo de los recursos económicos y materiales para la mejora de aprendizajes.	X		X		X		
13.	Diseña e implementar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los logros de aprendizaje.	X		X		X		
14.	Orienta y viabiliza el uso de los recursos para el logro de las metas y objetivos institucionales.	X		X		X		
15.	Gestiona el uso óptimo de los recursos en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas.	X		X		X		
16.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en favor del logro de los aprendizajes.	X		X		X		
<b>Dimensión: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes / Ítems</b>								
17.	En los documentos de gestión pedagógica e institucional se tiene implementado instrumentos de evaluación de acciones.	X		X		X		
18.	El director brinda orientaciones para llevar a cabo los procesos de evaluación.	X		X		X		
19.	Se establecen mecanismos de evaluación participativa permanente de las acciones de mejora de los aprendizajes planificadas.	X		X		X		

20.	Se aplican instrumentos de evaluación externa que permite determinar los niveles de aprendizaje logrados.	X		X		X		
21.	En función a los resultados obtenidos en la evaluación se toman decisiones para la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
22.	La toma de decisiones es participativa e involucra a todos los actores de la comunidad educativa.	X		X		X		
23.	El director genera compromisos e identificación de los actores educativos en la mejora de los aprendizajes	X		X		X		
24.	El director compromete y moviliza a los docentes en el trabajo centrado en lo pedagógico y las metas con altas expectativas.	X		X		X		
25.	Se promueve un liderazgo distribuido de manera que se genera empoderamiento de los objetivos y metas de aprendizaje.	X		X		X		
26.	Se promueve la capacitación permanente de los docentes en estrategias didácticas para el aprendizaje.	X		X		X		
27.	Se tiene establecidos estrategias de apoyo permanente a la labor pedagógica de los docentes bajo el liderazgo directivo	X		X		X		
28.	El director orienta organiza los espacios de intercambio de experiencias.	X		X		X		
29.	El director promueve y apoya la implementación de proyectos innovadores para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
30.	El director orienta la aplicación de los procesos metodológicos que permite el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	( )	Aplicable	(X)	No aplicable	( )
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

**Zelma Danila Silva Warthon**  
**Magister en Docencia y Gestión Educativa**  
**ORCID: [0000-0002-1781-8859](https://orcid.org/0000-0002-1781-8859)**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Abancay, 08 de octubre del 2021

**Mg. Zelma Danila Silva Warthon**  
**ID ORCID: 0000-0002-1781-8859**

## CUESTIONARIO PARA VALORAR LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Estimado colega, el presente cuestionario la finalidad de valorar la gestión de la calidad educativa, por lo que solicitamos que en función de la percepción que Ud. tiene de la labor que se ejerce en su institución responda los siguientes ítems con sinceridad, dado que este instrumento es totalmente anónimo. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

### Escala:

Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.	1	2	3	4	5
2	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.	1	2	3	4	5
3	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados.	1	2	3	4	5
4	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional	1	2	3	4	5
5	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
6	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.	1	2	3	4	5
7	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales.	1	2	3	4	5
8	Se establece estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	1	2	3	4	5
9	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.	1	2	3	4	5
10	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.	1	2	3	4	5
11	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas.	1	2	3	4	5
12	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución.	1	2	3	4	5
15	Se administra y gestiona la I.E de acuerdo al talento humano, se asigna las funciones y responsabilidades.	1	2	3	4	5
16	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.	1	2	3	4	5
17	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.	1	2	3	4	5

18	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
19	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias.	1	2	3	4	5
20	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias.	1	2	3	4	5
21	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
22	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente.	1	2	3	4	5
23	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes.	1	2	3	4	5
24	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.	1	2	3	4	5
25	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
26	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad.	1	2	3	4	5
27	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno.	1	2	3	4	5
28	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes	1	2	3	4	5
29	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.	1	2	3	4	5
30	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Dimensión: Aspecto institucional / Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.	X		X		X		
2.	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.	X		X		X		
3.	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados.	X		X		X		
4.	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
5.	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
6.	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
7.	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales.	X		X		X		
8.	Están establecidos las estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	X		X		X		
<b>Dimensión: Aspecto administrativo / Ítems</b>								
9.	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.	X		X		X		
10.	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.	X		X		X		
11.	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas.	X		X		X		
12.	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.	X		X		X		
13.	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
14.	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución.	X		X		X		
15.	Se administra el potencial humano en función asignando funciones y responsabilidades.	X		X		X		
16.	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.							
<b>Dimensión: Aspecto pedagógico / Ítems</b>								
17.	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.	X		X		X		
18.	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

19.	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias.	X		X		X		
20.	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias.	X		X		X		
21.	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
22.	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente.	X		X		X		
23.	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes.	X		X		X		
24.	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.	X		X		X		
<b>Dimensión: Aspecto comunitario / Ítems</b>								
25.	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26.	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad.	X		X		X		
27.	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno.	X		X		X		
28.	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
29.	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.	X		X		X		
30.	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	( )	Aplicable	(X)	No aplicable	( )
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

Doctor. Raúl Cayllahua Ramírez

**Magister y Doctor en Educación**

**ORCID: 0000-0003-4318-1043**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Abancay, 08 de octubre del 2021.


**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**  
 Dirección Regional de Educación Aps. mroe  
  
**Dr. Raúl Cayllahua Ramírez**  
 Especialista Educación Secundaria  
 MATEMÁTICA

Dr. Raúl Cayllahua Ramírez  
**ORCID: 0000-0003-4318-1043**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Dimensión: Aspecto institucional / Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.	X		X		X		
2.	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.	X		X		X		
3.	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados.	X		X		X		
4.	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
5.	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
6.	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
7.	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales.	X		X		X		
8.	Están establecidos las estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	X		X		X		
<b>Dimensión: Aspecto administrativo / Ítems</b>								
9.	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.	X		X		X		
10.	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.	X		X		X		
11.	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas.	X		X		X		
12.	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.	X		X		X		
13.	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
14.	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución.	X		X		X		
15.	Se administra el potencial humano en función asignando funciones y responsabilidades.	X		X		X		
16.	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.	X		X		X		
<b>Dimensión: Aspecto pedagógico / Ítems</b>								
17.	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.	X		X		X		
18.	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		



19.	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias.	X		X		X		
20.	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias.	X		X		X		
21.	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
22.	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente.	X		X		X		
23.	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes.	X		X		X		
24.	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.	X		X		X		
<b>Dimensión: Dimensión: Aspecto comunitario / Ítems</b>								
25.	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26.	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad.	X		X		X		
27.	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno.	X		X		X		
28.	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
29.	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.	X		X		X		
30.	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	( )	Aplicable	(X)	No aplicable	( )
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

**Doctor. Marco Antonio Ibarra Contreras**

**Magister Investigación y Docencia Universitaria**

**Doctor Administración de la Educación**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3296-5643>

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**octubre del 2021.**



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

### GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Dimensión: Aspecto institucional / Ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los instrumentos de gestión educativa se elaboran en respuesta a un diagnóstico de los aprendizajes alcanzados.	X		X		X		
2.	Los instrumentos de gestión son elaborados con criterios participativos de los agentes educativos.	X		X		X		
3.	La dirección promueve la elaboración de proyectos que responden a los objetivos estratégicos planteados.	X		X		X		
4.	Se tiene establecido procedimientos de revisión participativa de los documentos de gestión institucional	X		X		X		
5.	Los documentos de gestión son difundidos para conocimiento de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
6.	Se promueve el cumplimiento de los acuerdos establecidos en los documentos de gestión institucional.	X		X		X		
7.	Los documentos de gestión están articulados a la normatividad vigente establecido por las autoridades nacionales, regionales y locales.	X		X		X		
8.	Están establecidos las estrategias de trabajo institucional en los documentos de gestión (comisiones, responsabilidades, etc.)	X		X		X		
<b>Dimensión: Aspecto administrativo / Ítems</b>								
9.	Los espacios de la institución están adecuadamente organizados para su uso en las acciones pedagógicas.	X		X		X		
10.	Se distribuyen los recursos pedagógicos a docentes y estudiantes oportunamente para su empleo en los aprendizajes.	X		X		X		
11.	Los recursos económicos son distribuidos en función a las necesidades de aprendizaje priorizadas.	X		X		X		
12.	Se tiene una calendarización adecuada privilegiando los procesos pedagógicos para el aprendizaje.	X		X		X		
13.	Se realiza vigilancia permanente para el cumplimiento de los cronogramas planificados para el desarrollo de los aprendizajes.	X		X		X		
14.	Se tiene establecido de manera clara y precisa las funciones de los agentes que laboran en la institución.	X		X		X		
15.	Se administra el potencial humano en función asignando funciones y responsabilidades.	X		X		X		
16.	Se establecen estrategias para gestionar recursos o generarlos a través de actividades.	X		X		X		
<b>Dimensión: Aspecto pedagógico / Ítems</b>								
17.	La institución cuenta con un Proyecto educativo institucional que responde a la realidad educativa de los estudiantes.	X		X		X		
18.	Consideran las corrientes pedagógicas contemporáneas en los procesos pedagógicos para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

19.	Se tienen establecidos estrategias de capacitación permanente de los docentes en los enfoques pedagógicos de desarrollo de competencias.	X		X		X		
20.	Se orienta y capacita a los docentes en el uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de competencias.	X		X		X		
21.	Se promueve el trabajo en equipo en los procesos de planificación de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
22.	Existe una política consensuada de monitoreo del desempeño docente.	X		X		X		
23.	Se realiza el acompañamiento permanente de la labor pedagógica que realizan los docentes.	X		X		X		
24.	Se evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes para tomar decisiones de mejora.	X		X		X		
<b>Dimensión: Dimensión: Aspecto comunitario / Ítems</b>								
25.	Los padres de familia y la comunidad son aliados que coadyuvan en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
26.	Están establecidos acciones de coordinación permanente con los padres de familia y las autoridades de la comunidad.	X		X		X		
27.	La comunidad educativa realiza actividades de proyección social con participación de los pobladores del entorno.	X		X		X		
28.	Se promueve el trabajo de las familias y la comunidad en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
29.	Se rinde cuentas a la comunidad sobre los logros de aprendizaje alcanzados por los estudiantes.	X		X		X		
30.	Se realizan convenios con otras instancias públicas y privadas para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

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

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable después de corregir	( )	Aplicable	(X)	No aplicable	( )
---------------------------	-------------------------------	-----	-----------	-----	--------------	-----

**Zelma Danila Silva Warthon**

**Magister en Gestión Educativa**

**ORCID: 0000-0002-1781-8859**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Abancay, 08 de octubre del 2021

**Mg. Zelma Danila Silva Warthon**  
ID ORCID: 0000-0002-1781-8859

ANEXO 4:

**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

**Prueba de fiabilidad:**

**INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DIRECTIVO**

***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 en todas las variables del procedimiento.

***Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	30

**INSTRUMENTO: GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

***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 en todas las variables del procedimiento.

***Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	30

Los valores obtenidos en el coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de fiabilidad, para el instrumento gestión de la calidad educativa de 0,960 y para gestión de la calidad educativa con 0,972 se interpretan como confiabilidad excelente, de acuerdo a Tuapanta et al. (2017), estos resultados implican que los instrumentos son confiables para su aplicación.

ANEXO 5:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS  
GRA  
DO

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

Lima, 16 de diciembre de 2021

Carta P. 939-2021-UCV-EPG-SP

MAGISTER

HUGO G. FLORES CARPIO

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ABANCAY



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARIBEL, ESTRADA CHIPA**; identificado(a) con DNI/CE N° 45105782 y código de matrícula N° 7002536321; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay.**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**Ruth Angélica Chicana Becerra**

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

ANEXO 6:



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización: ABANCAY	UCEL	RUC: 20490983668
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ABANCAY		
Nombre del Titular o Representante legal: JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA		
Nombres y Apellidos JAVIER CHICLLA CARRASCO		DNI: 31038556

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T) del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación <b>El decanato directivo y la gestión de la calidad educativa de las instituciones Educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay – 2021.</b>	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ESTRADA CHIPA MARIBEL	DNI: 45105782

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Abancay, 30 de diciembre del 2021 |

Firma: \_\_\_\_\_

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T) Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, antes, el caso en que haya un acuerdo formal con el autor o director de la investigación, para caso de difundir la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

ANEXO 7:



Gobierno Regional Apurímac  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC  
Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay



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

Abancay, 30 de diciembre del 2021

CARTA N° 04 - 2021/ME/GRA/DREA/UGEL-AB-AGP

Sr(a):  
Maribel Estrada Chipa

Presente.

Asunto : Autoriza realizar trabajo de investigación en II.EE. del nivel secundaria de la ciudad Abancay.

Referencia : EXP. N° 18653-2021-MESA DE PARTES VIRTUAL UGEL ABANCAY

Me dirijo a usted a través de la presente para expresarle mi cordial saludo, asimismo para manifestarle que visto el documento de la referencia, donde solicita autorización para investigación de su tesis titulado: **El desempeño directivo y la gestión de la calidad educativa de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay**, al respecto debo precisar que se autoriza a usted para el desarrollo de las encuestas a los directivos y docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Abancay, de acuerdo a lo estipulado en el documento de referencia.

Atentamente,

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
Dirección Regional de Educación Apurímac  
Unidad de Gestión Educativa Local Abancay  
-----  
Mag. Javier Cañcha Carrasco  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
C.M. 1041028004