



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la
Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Áncash, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
MAESTRA EN ADMINITRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Moreno Valverde, Alicia (ORCID: 0000-0002-0818-4217)

ASESOR:

Dr. Iturria Huaman, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por guiar mi camino hacia el éxito.

Con amor para mis queridos padres Teófila Valverde, Gonzalo Moreno y a mi querida hermana Eliana, por haberme brindado su apoyo incondicional.

Alicia

Agradecimiento

A Dios por darme la satisfacción de poder realizar la investigación.

A mi asesor Dr. Robert Iturria Huamán por sus enseñanzas que contribuyeron la realización del presente estudio.

A todos los docentes y director de la Institución Educativa 88049 por su apoyo y tiempo brindado.

La Autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Contingencia entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente	23
Tabla 2	Relación entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente	24
Tabla 3	Frecuencias para el nivel de la gestión directiva	25
Tabla 4	Frecuencias para el nivel en las dimensiones de la gestión directiva	26
Tabla 5	Frecuencias para el nivel de las condiciones para el desempeño docente	27
Tabla 6	Frecuencias para el nivel en las dimensiones de las condiciones para el desempeño docente	28
Tabla 7	Contingencia entre la gestión directiva y la relación con los directivos	29
Tabla 8	Relación entre la gestión directiva y la relación con los directivos	30
Tabla 9	Contingencia entre la gestión directiva y las condiciones físicas	31
Tabla 10	Relación entre la gestión directiva y las condiciones físicas	32
Tabla 11	Contingencia entre la gestión directiva y el clima laboral	33
Tabla 12	Relación entre la gestión directiva y el clima laboral	34
Tabla 13	Contingencia entre la gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento	35
Tabla 14	Relación entre la gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento	36

Resumen

El estudio realizado asumió como objetivo general el determinar la relación entre la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049. En su metodología consideró el enfoque cuantitativo siendo el diseño para la presente investigación el no experimental – correlacional de nivel descriptivo – correlacional, en una población compuesta por 67 docentes de la Institución Educativa N° 88049, seleccionando una muestra de 30 docentes del nivel primaria mediante un tipo de muestreo no probabilístico, del tipo por conveniencia, a criterio de la propia investigadora; se tuvo en cuenta el uso de la encuesta como técnica, y como instrumentos el cuestionario de gestión directiva y el cuestionario sobre las condiciones para el desempeño docente, ambos con una confiabilidad muy alta. Los resultados indican que ambas variables al 100 % presentan un nivel alto, que al relacionarse se ubica un valor de $r = 0,721$ y una significancia bilateral de 0,004 que indico la aceptación de la hipótesis de investigación, ante lo cual se estableció como conclusión que la gestión directiva presenta una relación directa y alta de tendencia significativa con las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa 88049.

Palabras clave: Gestión directiva, condiciones para el desempeño docente, monitoreo y acompañamiento.

Abstract

The study carried out assumed as a general objective to determine the relationship between managerial management and the conditions for teaching performance in Educational Institution No. 88049. In its methodology, it considered the quantitative approach, being the design for the present investigation the non-experimental - correlational descriptive - correlational level, in a population composed of 67 teachers of the Educational Institution No. 88049, selecting a sample of 30 teachers of the primary level. through a type of non-probabilistic sampling, of the convenience type, at the discretion of the researcher herself; The use of the survey as a technique was taken into account, and the directive management questionnaire and the questionnaire on the conditions for teaching performance as instruments, both with a very high reliability. The results indicate that both variables at 100% present a high level, that when related, a value of $r = 0.721$ and a bilateral significance of 0.004 are located, which indicates the acceptance of the research hypothesis, before which it was established as a conclusion that the managerial management presents a direct and high relationship of significant trend with the conditions for teaching performance in Educational Institution 88049.

Keywords: Directive management, conditions for teaching performance, monitoring and accompaniment.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos de actualidad atraviesan una crisis asociada a la gestión realizada por los directivos y a las condiciones que determinan el desempeño de los docentes, debido a la carencia de mecanismos para responder a la realidad vigente enmarcada de virtualidad, retorno a la presencialidad después de dos años de aislamiento social; es esta afirmación sobre las variables indicadas en el presente estudio, las cuales se asumieron que se encontraban relacionadas, pudiendo comprobar dicho planteamiento con los resultados.

A la luz de lo indicado dentro de la realidad mundial, debido al confinamiento social, la mayor parte de la población, entre ellos el 100 % de directivos y docentes se vieron obligados a modificar sus formas de gestionar sus labores profesionales, lo que ha implicado el desarrollo de prácticas poco comunes experimentando dificultades y deficiencias (Cortes, 2021); en consideración de Vila (2019) con la introducción de la tecnología a la educación la competitividad y la globalización ha afectado a muchas instituciones, siendo los principales referentes los directivos, quienes están llamados a ser los que dirijan los procesos educativos. A diferencia de países como en china donde la tecnología de la información, ha generado que la gestión de los directivos conlleve reformas e innovación para la educación (Xiaohui Zhang, 2020). En el caso de los docentes; en países como México, se tiene alrededor de 243,480 escuelas, donde laboran más de un millón y medio de profesores, quienes con su labor no llegan a cubrir las necesidades de la población, evidenciando necesidad de mejora para cumplir con las condiciones básicas de calidad (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2018).

Mientras que, en la realidad peruana, el sistema educativo también fue víctima de la pandemia del COVID-19, directivos, docentes y alumnos debieron adaptarse a una nueva forma de educación, de manera remota utilizando diversas herramientas digitales, dando muestra éstos de sus deficiencias en cuanto a desarrollar habilidades para el manejo de la tecnología, según lo señala el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2020); situación que lleva a que la sociedad exija de sus docentes, un buen desempeño laboral así como de los directivos, responsables directos de la gestión en las instituciones educativas del ámbito nacional (Gálvez y Milla, 2018);

así también, se presentan carencias como la falta de personal docente con conocimiento en el desarrollo adecuado de los procesos educativos y las limitaciones que tienen para el manejo de la tecnología tanto docentes como directivos, de allí el bajo nivel de calidad educativa en los últimos años (Perú 21, 2019). Dentro del contexto regional se tiene a Atalaya (2021) quien sostiene que realidad similar se refleja en la labor de directivos y docentes de Ancash, habiendo experimentando deficiencias, para cumplir sus funciones, esta problemática también ha involucrado a directivos de la UGEL, notándose denuncias por mal actuar o desempeños que dan cuenta de necesidades de cambio; frente a ellos, se hace necesario el establecer propósitos orientados a revalorar la función del director dada su responsabilidad en el accionar educativo hacia el éxito de las gestiones en las instituciones (Villagómez, et al., 2019)

En el caso de la situación institucional es sabido que los directivos se encuentran en una etapa final de sus gestiones, lo que les ha llevado a descuidos en sus funciones, en aspectos como la documentación institucional, trámites administrativos, orientaciones pedagógicas de los docentes, monitoreo y acompañamiento de los distintos procesos educativos de la escuela, así como se han alejado de la comunidad, su relación con los padres de familia en los últimos años se ha vuelto más distante, afectados por la pandemia COVID 19 que se vive en la sociedad; ello se ve reflejado, en el desempeño laboral en docentes, que cumplen su función sin una orientación común, trabajos colegiados y colaborativos que solo se quedan en la planificación; desempeños visualizados en la preparación de sus clases, en la creación de ambientes de confianza con sus estudiantes y con su colegas; procesos de aprendizajes, la práctica de valores como la responsabilidad, todo esto se considere es la raíz de la baja de la calidad educativa, en muchas instituciones de la localidad. En tal sentido se formuló como problema de estudio ¿Cuál es la relación entre la Gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022?

En la realización de la investigación se tomó en cuenta diversos aspectos asociados que justificaron el aporte del estudio, en esa línea: Desde el aspecto teórico, se buscó fortalecer los conocimientos que se poseen respecto a las áreas temáticas

como la gestión directiva y las condiciones del desempeño docente a partir del análisis de los diferentes fundamentos teóricos, y enfoques de actualidad alineados, con la intencionalidad de ser aporte al campo científico educativo donde interactúan las referidas variables. Asimismo, el estudio logro ser y un aporte practico en la línea que se estableció la situación real de las variables y sus niveles de relación, siendo estos datos los puntos de partida para establecer estrategias de gestión a nivel institucional, así el establecimiento de planes de mejora educativa que repercuta en la labor profesional de los docentes, mejorando su desempeño y consecuentemente los niveles de aprendizaje de los educandos.

De igual modo, el estudio constituyo un aporte metodológico, pues a través de los procedimientos técnicos de elaboración y validación del instrumento se pudo contar con elementos suficientes para establecer estudios de mayor amplitud y profundidad teniendo como posibilidad de aplicación el instrumento elaborado, también, los resultados y conclusiones constituyen un aporte valioso para estudios aplicativos, que tengan en sus descripciones las variables analizadas. La investigación, también se considera aportó en el aspecto social al tener variables asociadas al mejoramiento de la calidad educativas de los estudiantes, lo cual permita a corto plazo un mejor desempeño como ciudadano teniendo como referente no solo los aprendizajes cognitivos que puedan recibir en la escuela, sino también los emocionales, motivacionales, sociales, como reflejo de mejores actitudes tanto a nivel de la gestión educativa como del desempeño docente.

A partir de las afirmaciones realizadas se estableció como objetivo general del estudio el determinar la relación entre la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049; el cual da origen a los siguientes objetivos específicos (1) establecer el nivel de gestión directiva; (2) evaluar el nivel de las condiciones para el desempeño docente; (3) identificar la relación entre gestión directiva y relación con los directivos; (4) identificar la relación entre gestión directiva y condiciones físicas de la institución; (5); identificar la relación entre gestión directiva y clima laboral; (6) identificar la relación entre gestión directiva y monitoreo y acompañamiento.

Finalmente se estableció como hipótesis que la gestión directiva presenta relación significativa con las condiciones para el desempeño docente en la Institución

Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022 y como hipótesis específicas la gestión directiva presenta relación significativa con la relación con los directivos; la gestión directiva presenta relación significativa con las condiciones físicas de la institución; la gestión directiva presenta relación significativa con el clima laboral; la gestión directiva presenta relación significativa con el monitoreo y acompañamiento.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes del estudio se consideran dentro del ámbito internacional a López y López (2019) en su artículo publicado en Ecuador, se plantea como objetivo el analizar las prácticas de los directivos en Ecuador; enmarcándose en un estudio de enfoque descriptivo-cualitativo teniendo como muestra a 27 docentes de 13 instituciones educativas de la provincia a quienes se encuestó. Donde los resultados muestran que los directivos privilegian la labor pedagógica sobre la labor administrativa y reconocen sus esfuerzos de ayuda, acompañamiento y asesoramiento dentro de las responsabilidades docente-estudio del formador. Se concluye que el trabajo de los directivos constituye un factor para éxito escolar, cuyo peso se sostiene en los logros educativos de los educandos del país.

López y San Martín (2018) en la ciudad de Cartagena de las Indias, estudio de maestría con el propósito de identificar que estrategias de gestión directiva se utilizan para la evaluación del desempeño docente, desarrollando una investigación cualitativa de profundidad teórica, en una muestra de 15 docentes y 2 directivos, bajo una encuesta con cuestionarios aplicados a este grupo focal; en los resultados se tiene que los docentes encuestados evidencian que en su evaluación los directivos 46,7% que su etapa educativa, experiencia y formación son continuamente tomadas en consideración en su evaluación global del desempeño, mientras que el 40% manifiesta que casi siempre, se concluyó que la evaluación del desempeño docente constituye una herramienta propia que permite demostrar la aprendizaje y la forma de actuar del instructor en su trabajo diario dentro y fuera del aula.

López, et al. (2019) en el artículo publicado en la ciudad de Guadalajara, tiene el objetivo de destacar la función que realizan los directivos en las instituciones educativas, bajo un tipo de investigación cualitativa, recabando información mediante cuestionarios aplicados a una muestra de 2865 profesores mediante medios virtuales. Los efectos sugieren que los docentes no están de acuerdo con la forma en que sus directores ejercen su labor líder y en la gestión institucional, lo cual se encuentra relacionado con el pobre conocimiento de los resultados por parte de los alumnos. En conclusión, se considera fundamental que los gerentes vendan

trabajos colaborativos y una comunicación dinámica flexible dentro de los establecimientos de secundaria que le permita dar solución a los problemas más relevantes.

Ferreira (2021) en Paraguay, tiene el objetivo de realizar el análisis de artículos web relacionados con el liderazgo directivo y la gestión escolar, siendo un estudio de análisis bibliográfico de 35 investigaciones y estudios sobre el tema, recopilando información en fichas bibliográficas y de resumen, de donde se obtiene como resultados que el liderazgo educativo se construye en la relación del sentir pedagógico con la innovación y creatividad con sentido de identidad entre los distintos componentes que conforman la organización. En sus conclusiones se enfatiza la función del liderazgo gerencial en la gestión instruccional en relación a los efectos educativos, en vista de que el desempeño deseable contribuye a la obtención del bien instruccional.

Cruz (2021) artículo publicado en Ecuador, presentó como objetivo a fin de comprobar cuáles son las causas que provocan el limitado avance de las gestiones directivas, siendo de diseño cuantitativo no experimental y de tipo aplicada, con encuestas relacionadas a la gestión de los directivos en una muestra de 21 directivos cuyos resultados sobre sus competencias profesionales indican el 49% es de nivel alto, con medio un 28% y bajo 23%. Frente a ello se concluye que hay pruebas y argumentos para comprobar que es posible aconsejar la aplicación de estrategias de control tutorial con el fin de mejorar los talentos profesionales de los directivos, siendo importante potenciar la calidad académica de las instituciones educativas.

A nivel nacional están los aportes de Felipe (2020) en su investigación ejecutada en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo identificar la relación entre gestión directiva y desempeño docentes, estudio de tipo cuantitativo, para una muestra de 60 docentes, a quienes se encuestó con instrumentos como los cuestionarios; en los resultados se muestra que la variable gestión directiva y desempeño docente tienen una correlación de 0.292 siendo positiva de nivel bajo; también tiene un nivel de significación de 0,024 mucho menor que 0,05; antes de lo cual se permite concluir que un buen nivel de control gerencial corresponde a un excelente nivel de

desempeño general del entrenador; una mala etapa de control gerencial corresponde a una mala etapa de desempeño docente, en vista de que existe un cortejo instantáneo entre las variables.

Vera (2021) en su investigación en la ciudad de Lima se planteó como objetivo el poder identificar la influencia de la gestión directiva sobre el desempeño docente; bajo un tipo cuantitativo – explicativo de diseño no experimental, en una muestra de 114 docentes, aplicándose la técnica de cuestionarios. Los efectos de la evaluación finalizada implican que las calificaciones de las variables son 15.049 y 26.856, que son muy superiores a 4, que es el punto de reducción de la versión de evaluación; con lo cual se llegó a la conclusión de que el control directivo y el clima organizacional tienen un alto efecto en el desempeño docente integral en las Instituciones.

Moreno (2021) en su estudio realizado en el centro poblado de Yurma, siendo su objetivo determinar el grado en que influye la gestión directiva en el desempeño docente, siendo su investigación aplicada de tipo no experimental, con diseño correlacional en una muestra de 75 personas entre directivos y docentes, aplicándose como instrumento el cuestionario; en los resultados se indican que el valor de Nagelkerke= 0,419; permite afirmar que el modelo explica el 41,9% de la variable establecida lo que sugiere que las estimaciones coinciden con el modelo; a lo que se concluye que el control de la facultad impacta sustancialmente la evaluación del desempeño docente, es decir, mientras haya una buena gestión universitaria, podría haber un grado más deseable de evaluación del desempeño docente en general.

Muñoz (2021) en su investigación en el distrito de los Olivos, cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación entre habilidades directivas y desempeño docente enmarcado dentro de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, en una muestra de 72 docentes y como instrumentos dos cuestionarios para medir las variables en estudio. Los resultados indican un coeficiente Spearman = 0,762 con significación de $p = 0.000$, $p < 0.05$ frente a los cuales se llegó a concluir que, existe relación altamente positiva entre las habilidades directivas con el desempeño docente, verificándose los planteamientos de la hipótesis.

Moran (2022) en su estudio realizado en el distrito de Carabayllo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y las competencias laborales en docentes, para un estudio de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal en una muestra de 164 docentes, recolectándose información mediante la encuesta y el instrumento los cuestionarios; donde los resultados indican una correlación entre la gestión gerencial y los talentos laborales, cuya igual tarifa fue $=0.421^{**}$ de Rho de Spearman con una importancia bilateral de $=p > 0.05$ y 0.01 . Al final, se decidió que hay una pequeña relación destacada entre las variables.

Dentro del ámbito regional se ubica a Uceda (2020) en su investigación en la ciudad de Nuevo Chimbote, tuvo como objetivo conocer y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto; en un estudio de tipo básico, descriptivo de carácter propositivo; de diseño transversal - descriptivo, en una población de doscientos docentes de inicial. Los resultados indican que el 70 % de los docentes presentan un nivel de desempeño regular, el 8 % es alto y el 22 % es bajo. Ante lo indicado concluyo que la actuación docente en el contexto del trabajo lejano, basada totalmente en la descripción de las dimensiones, proporciona un nivel normal debido a las dificultades de elaboración de esquemas pedagógico-tecnológicos. Además, se transformó en propuesta una guía de orientación sobre el desempeño del educador.

Palacios (2021) en su estudio de maestría en Chimbote, asumió como objetivo el poder determinar la relación que existe entre gestión institucional y desempeño docente en una muestra de 29 educadores, en un tipo de estudio cuantitativo, de diseño no experimental – correlacional, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos; se encontró como resultados que para el 62,1% de los docentes el control institucional es de un grado excesivo y en cuanto al desempeño docente, el 82,8% implica que el grado es alto. Con lo cual se concluye que puede existir una correlación instantánea, maravillosa y enorme ($Rho=0.724$, $p < 0.01$), de un buen nivel entre el control institucional y el desempeño del educador en la Institución Educativa N° 88001.

Minchola (2022) cuya tesis de maestría en la ciudad de Nuevo Chimbote, siendo el objetivo determinar la relación entre las competencias directivas y la gestión

educativa, asumiendo un estudio de enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental, transversal y correlacional, en una muestra aleatoria de 30 docentes, de quienes se recogió información mediante cuestionarios para ambas variables, siendo los resultados obtenidos por la Prueba de correlación de Pearson 0,236 ($p=0.228 > 0.05$) con lo cual la especulación nula fue universal y se rechazó la hipótesis de los estudios, concluyendo que puede existir una relación directa baja e insignificante entre las habilidades directivas y el control académico, recomendándose el trabajo colaborativo, debajo de una gestión eficaz, ejerciendo un control estratégico, que permita alcanzar el mayor etapas en la gestión instruccional.

Respecto a los fundamentos teóricos sobre las variables se tiene que gestión directiva de acuerdo con López et al. (2019) se refiere a las actividades que se buscan para adquirir los anhelos de una institución esto se basa en el control y manejo de las fuentes esenciales, brindando un contexto propicio para que las personas de la corporación se desempeñen adecuadamente, demostrando capacidades y un verdadero desempeño general en forma oportuna. Además, Vázquez et al. (2016) señalan que se refiere a la organización de acciones adecuadas y con la ayuda de colaboradores con la intención de lograr los anhelos de una organización. Por su parte, Cruzata y Rodríguez (2016) lo implican por las actividades que se pueden realizar para la consecución de los propósitos organizacionales, con participación de los distintos sujetos que componen la organización para realizar las acciones de planificación y ejecución.

Para el autor Miranda (2016), la gestión de directivos impacta en el desempeño docente, es decir sus acciones repercuten en la institución, facilitando el logro de las metas; estas acciones están directamente relacionado a la persona del director, en esa línea Gutiérrez (2017) señala que el rol del director esté orientado a diseñar y ejecutar las actividades que contengan los logros educativos de la institución que se base en las mejoras administrativas.

Por su parte Sagredo (2019) indica que la gestión directiva, involucra los diversos enfoques que buscando cumplir con las acciones de desarrollo de los planes de una entidad, los directivos orientan los esfuerzos de la organización para lograr los sueños establecidos, por eso es muy importante que todas las entidades tengan un

plan y los administradores proporcionen los activos vitales para que los profesores lleven a cabo correctamente, sin depender del control. Mientras que Alzate et al. (2020) afirman que para lograr los fines trazados en la gestión directiva se requieren estrategias contextualizadas que faciliten la labor de sus colaboradores, en los que se comparta una subcultura de realización y superación en torno a la mejora de las actividades. De igual manera, Simbron y Sanabria (2020) reiteraron que el control gerencial es encaminar los esfuerzos de los individuos más cerca del éxito de los sueños, brindando las fuentes importantes para que los esfuerzos fructifiquen, de igual forma los gerentes deben tener un dispositivo que facilita el ejercicio en sus obligaciones para que los instructores ejecuten con agrado sus tareas.

Sobre los enfoques que sustentan la gestión directiva se tiene a la Gestión por sistema, que Sepúlveda y Valdebenito (2019), hacen referencia a los dos enfoques en torno al control que logran englobar los actores de la organización; lo cual implica insertarse dentro de una comunidad en la que intervienen factores de índole organizacional, institucional, política y pragmática, que inciden en el desempeño del educador al interior de los establecimientos académicos (Cardozo, 2019). Es decir, esta circunstancia logra la explicación del carácter del control, dentro de acciones repletas de normativas educativas, y por otro, como principio operativo este se relaciona con la disciplina educativa.

La gestión como sistema es reconocida como uno de los factores que intervienen de manera decisiva en la transformación y consolidación de las empresas tutoriales, para satisfacer los sueños institucionales, hacer realidad su emprendimiento educativo, además de la búsqueda permanente por la solución de los problemas que enfrentan, el dispositivo educativo que incluye equidad, financiamiento, inclusión y calidad (Correa, et al, 2017).

Gestión por Cotidianidad que en concordancia con Buitrago (2018) se asocia con el querer metodizar la organización académica, desde una cotidianidad articulada mediante métodos particulares de acción social, en donde se estructuran formas de existencia escolar no siempre se ejecuta el condicionado. Al utilizar las normas, que permitan un orden entre lo técnico-pedagógico con lo administrativo y el componente laboral.

Referente a las dimensiones de esta variable se asumen los planteamientos de López, et al. (2019), siendo la primera de ellas la planificación, la misma toma en consideración recomendaciones que le proporcionen el equipo adecuado para satisfacer las metas, dichas herramientas les permitan además diseñar planes para lograr la calidad total. Asimismo, Pintag & Siong (2021) describen la planificación como una acción estratégica que tiene como objetivo preservar o hacer crecer los factores esenciales de una institución, a través de la intuición y el movimiento de selección, siendo como resultado un dispositivo que ayuda a definir el destino de mejora del igual.

En el caso de la 2da dimensión de dirección, consiste en armar los objetivos necesarios en todo control institucional, que define las recomendaciones a acompañar. Además, Huerto (2020) considera que define la gestión como una institución va logrando sus metas y los mantiene a lo largo de los años mediante la mejora de sus procedimientos, lo que le permite adquirir cumplimiento, se puede realizar utilizando haciendo un uso eficiente de los recursos.

En el caso de la tercera dimensión de Liderazgo, según López, et al. (2019) el liderazgo que es un detalle crítico dentro de la marcha de una organización, siendo importante el trabajo de un líder que pone todo su esfuerzo junto a los colaboradores encaminados en la dirección del éxito en sus objetivos. Además, Yáñez y Rivero (2020), ubican al líder como un componente medio dentro de la organización, cuando se considera que realizan los esfuerzos para ser encaminados a la consecución de los objetivos y metas planteadas y se identifica como un duro y rápido de las prácticas afines del equipo de control para potenciar el bien del trabajo.

Con respecto a la variable condiciones para el desempeño docente, Martínez & Lavín (2017), la conceptualizan desde una perspectiva mundial y moderna, entendida como la aplicación de las competencias y aptitudes pedagógicas, su dedicación y su compromiso con la sociedad para establecer relaciones particulares entre los factores constitutivos que inciden en la formación de sus alumnos. Además, el desempeño se refiere a la forma en que las personas trabajan y observan las regulaciones y pautas del empleador para cosechar efectivamente los objetivos que se propusieron (Lu et al, 2015).

Esta investigación utilizó la definición de Sotomayor (2013) quien destaca que se trata de habilidades relacionadas con el resultado final de las capacidades del personal y todo lo que lo rodea incluyendo sus condiciones de funcionamiento, instancias y motivaciones, delimitadas a modo de recompensas, para crear sus propias consecuencias; de igual modo, el desempeño se valora por buenas consecuencias en cumplimiento de responsabilidades y constituye un sistema cíclico.

Por lo tanto, el desempeño de los docentes se evidencia intrínsecamente con la ayuda de ser un referente de comportamiento impecable, un ejemplo de conocimiento en los campos social y moral, un asesor privado de sus estudiantes, un gestor y promotor de futuras aficiones en su formación profesional; educación adecuada preparación de las actividades a realizar, determinar constantemente rúbricas para los exámenes, participar en reuniones o consejos de pedagogos y grupos de trabajo (Hernández, 2017).

La actividad realizada dentro del espacio del aula de clases es de mayor influencia; aquí, las acciones toman la proximidad antes que la elegancia, pasando por la enseñanza de la adquisición de conocimientos, luego los trabajos en el aula y las actividades que se centran en la valoración y evaluación de los bienes organizados con la ayuda de los alumnos y anotaciones del alcance de logro obtenido alcanzados por ellos (Olmedo, 2016). El formador también participa en comunicación consecuente con los participantes de la escuela, enmarcada en admiración y cooperación, contribuyendo al desarrollo de proyectos tutoriales para la ganancia de aprendizaje (Escribano, 2018). La actividad del docente trasciende la facultad y se proyecta hacia la red donde se encuentra la organización docente, más cercana a su contexto sociocultural; este trabajo se realiza a través de las relaciones con los diferentes establecimientos educativos y la comunidad, proyectando pinturas y también produciendo información que pueda ser aplicada con sus estudiantes (Buitrago, 2018).

En cuanto a las prácticas educativas Silva y Marin (2019) tienen en cuenta que los docentes deben potenciar sus habilidades emocionales y ejercitar estrategias de relación asertivas con sus estudiantes, especialmente con reconocimiento a la inclusión, ya que la práctica de los educadores con estos estudiantes es cada vez

más importante, entonces es abrumador, lo que impacta en las relaciones del estudiante con su educador. También Pereda, et al. (2019) indican que, dentro de la parte educativa, el instructor es un mediador entre el alumno y los conocimientos; donde el control educativo es un elemento crítico para la efectividad del instructor. La facultad es actualmente una organización de aprendizaje que debe establecerse, renovarse considerando sus necesidades y aspiraciones.

Entre las dimensiones para la variable, Sotomayor (2013) destacó lo siguiente:

El desempeño en relación con los directivos, que es la máxima relación vital para una actividad más productiva y se da entre el trabajador y sus supervisores; también tiene una cualidad que ofrece el mejor entorno de desempeño laboral para el empleado; por lo tanto, una empresa que represente una forma de empleo más libre y personalizada también puede afectar el entorno laboral del empleador dentro del futuro próximo (Sotomayor, 2013).

Asimismo, el cumplimiento con las condiciones físicas de la institución, en cuanto a los atributos tangibles del lugar de trabajo, que varían ampliamente entre los distintos lugares de trabajo; por ejemplo, luz, temperatura, humedad y grados asépticos, aire agradable, entre otros que inciden en el rendimiento general (Hafiza & Faiza, 2015). Sotomayor (2013) afirma que una temperatura del aire adecuada tiene un efecto suficiente en la comodidad de las personas y su potencial para trabajar de manera más productiva. Cuando el ruido alcanza niveles altos, puede motivar a los empleados a distraerse, modificando sus emociones, lo que tiene consecuencias negativas que pueden conducir a la depresión.

El desempeño en relación al clima laboral, para Silva y Marin (2019) resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

El desempeño en relación al monitoreo y acompañamiento, que según Salgado (2017) constituyen un proceso sistemático que permite la toma de decisiones para la mejora de los aprendizajes. Se trata de un elemento transversal en el Marco del

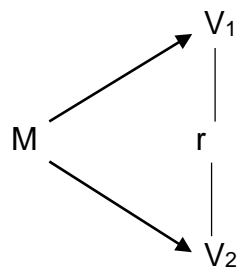
Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: la de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Sobre la tipología de la investigación, para el estudio se asumió el enfoque cuantitativo, que en palabras de Hernández y Mendoza (2018) hace referencia al análisis estadístico descriptivo, inferencial y paramétrico de la información que se recopila en la investigación mediante la aplicación de los instrumentos y que permiten establecer los niveles de cada una de las variables, así como las relaciones existentes entre ambas según indican los objetivos establecidos.

El diseño de investigación, de acuerdo con los autores Hernández, et al. (2017) viene a ser la representación gráfica que indica las etapas y secuencias de actividades u objetivos de la investigación, que para la presente investigación asumió el nombre de No experimental – correlacional de nivel descriptivo – correlacional, por lo cual se desarrolló en 2 etapas, la primera de ellas para evaluar el estado actual de las variables, para posteriormente en una segunda etapa establecer la relación entre ambas:



M= muestra

V₁= variable 1 gestión directiva

r = relación entre variables

V₂= variable 2 condiciones para el desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

V1. Gestión Directiva: de acuerdo con López, et al. (2019) hace referencia al conjunto de actividades que se orientan al logro de metas fijadas dentro de la organización que respaldadas en la labor de los directivos quienes desarrollan las acciones necesarias, administrando recursos en respuesta a la realidad institucional.

V2. Condiciones para el desempeño docente: El desempeño docente constituye el reflejo de la labor del docente; siendo al mismo tiempo el resultado de las buenas prácticas y manejo de teorías y didácticas que fundamentan su preparación profesional (Faria, 2016).

Definición Operacional

V1. Gestión Directiva: La gestión directiva como variable es el resultado de la aplicación del cuestionario de recolección de datos integrado por afirmaciones (18 ítems) para las dimensiones planificación, dirección y liderazgo.

V2. Condiciones para el desempeño docente: Como variable es el resultado de la aplicación del cuestionario de recolección de datos integrado por afirmaciones a (20 ítems) para las dimensiones relación con los directivos, condiciones físicas de la institución, clima laboral, monitoreo y acompañamiento.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Gestión directiva	Planificación	– Establecimiento de la misión y visión institucional.	Ordinal	
		– Cumplimiento de expectativas de la visión.		
	– Existencia de Proyecto Educativo en la institución educativa			
	Dirección	– Involucramiento de los integrantes de la institución educativa.		Bueno [69 - 90]
		– Motivación para el desarrollo de acciones administrativas.		Regular [44 - 68]
		– Seguimiento y evaluación de planes.		Deficiente [18 - 43]
Liderazgo	– Tipo participativo transformacional. – Toma de decisiones consensuadas – Innovación y mejora de la calidad educativa.			
Condiciones para el desempeño docente	Relación con los directivos	– Confianza entre los directivos y docentes. – Apoyo de los directivos a los docentes.		
	Condiciones físicas de la institución	– Condiciones adecuadas para la salud y el trabajo.	Ordinal	
		– Condiciones idóneas para evitar los accidentes laborales.	Bueno [74 - 100]	
	Clima laboral	– Comunicación entre docentes.	Regular [47 - 73]	
		– Cooperación y ayuda mutua. – Confianza entre el personal.	Deficiente [20 - 46]	
Monitoreo y acompañamiento	– Mecanismos empleados. – Retroalimentación – Propuestas			

3.3. Población, muestra y muestreo

Según lo indican Hernández, et al. (2014) la población dentro de la investigación constituyó la totalidad de sujetos con los que se pretende realizar el estudio, que en este caso, estuvo compuesta por 67 docentes de la Institución Educativa N° 88049 que se encuentra ubicada en el distrito de Chimbote lo cuales laboran en sus distintos niveles, distribuidos según el siguiente cuadro.

Población de estudio

Institución educativa	Nivel	Docentes
N° 88049	Educación Inicial	3
	Educación Primaria	30
	Educación Secundaria	34
Total		67

Fuente: CAP de la Institución Educativa N° 88049

Por su parte la muestra, de acuerdo con Sánchez et al. (2018) está conformada por un conjunto de sujetos extraídos de la población pero que conservan sus características; y que son seleccionados mediante procedimientos probabilístico y no probabilísticos, siendo elegidos los 30 docentes del nivel primaria, como sigue en el siguiente cuadro:

Muestra de estudio

Institución educativa	Nivel	Docentes
N° 88049	Educación Primaria	30

Fuente: CAP de la Institución Educativa N° 88049

Para el caso del presente estudio se asumió un tipo de muestreo no probabilístico, la misma que fue seleccionada considerando el tipo por conveniencia, a criterio de la propia investigadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para que el presente estudio tenga una evaluación real y confiable basada en los objetivos e hipótesis planteadas se tuvo en cuenta el uso de la encuesta como técnica, la cual según Baena (2017) permite la recopilación de información sobre las variables consideradas en la presente investigación.

En lo referente a los instrumentos, se tuvo en cuenta lo planteado a través de Hernández y Mendoza (2018), quienes refieren que el instrumento se convierte en el objeto concreto que, a través de un conjunto de preguntas, permite adquirir y registrar respuestas, valoraciones y actitudes abiertas. Se aplicaron las siguientes:

El Cuestionario sobre gestión directiva en cuestión le pertenece al autor Vera Rojas, Jesús Petronila (2021), cuya adaptación fue realizada por la investigadora, siendo este un tipo de instrumento, cuestionario tipo Escala de Likert, de administración individual, que en su aplicación tiene una duración aproximada de 20 minutos, utiliza como materiales a copias del instrumento, lapicero; siendo la responsable de la aplicación la propia investigadora.

El instrumento consta de 18 ítems cuyo propósito es estimar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 88021 de Nuevo Chimbote. Los ítems se encuentran alineados a 3 dimensiones pre establecidas en la operacionalización de variables, como son planificación (06 ítems), dirección (06 ítems), liderazgo (06 ítems); las cuales serán evaluados por la propia investigadora mediante una encuesta pactada y gestionada en la dirección de la institución considerando como escala de valoración: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5.

En el caso del cuestionario sobre las condiciones para el desempeño docente el autor es Del Aguila Sedano, Isabel Lorena (2020) siendo una adaptación de la investigadora; como características es que es de tipo de instrumento cuestionario tipo Escala de Likert, siendo su administración individual, con una aplicación de duración aproximada de 20 minutos, emplea como materiales a las copias del instrumento, lapicero, la responsable de la aplicación es la propia investigadora.

El instrumento consta de 20 ítems cuyo propósito es estimar el nivel de desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa N° 88021 de Nuevo Chimbote. Los ítems se encuentran alineados a 4 dimensiones pre establecidas en la operacionalización de variables, como son relación con los directivos (05 ítems), condiciones físicas de la institución (05 ítems), clima laboral (05 ítems), monitoreo y acompañamiento (05 ítems); las cuales serán evaluados por la propia investigadora mediante una encuesta pactada y gestionada en la dirección de la institución considerando como escala de valoración: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente en acuerdo (5).

Ambos instrumentos están organizados de acuerdo con la operacionalización de cada una de las variables.

Por otro lado, los respectivos análisis estadísticos de validez y de confiabilidad en los instrumentos, se realizaron mediante la consulta a expertos seleccionando los profesionales idóneos para tal fin, con la intención de evaluar la coherencia interna y relación entre los elementos que la componen (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la confiabilidad se realizó a través de la prueba piloto procesando los datos a través del alfa de Crombach donde el cuestionario sobre gestión directiva obtuvo un valor de 0,96 que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta; mientras que, el cuestionario sobre las condiciones para el desempeño docente obtuvo un puntaje de 0,97 que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

En la ejecución de la investigación, se consideró como procedimientos, la selección del problema a analizar, seguido de la fundamentación teórica de las variables estudiadas; a continuación se tuvo que realizar la coordinación con los directivos de la Institución donde se desarrolló la prueba piloto y adquirir la información estadísticas empleando el alfa de Crombach; seguidamente la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio para posteriormente realizar el procesamiento de la información acumulada dentro de las bases de datos; luego el análisis e interpretación de los registros; la formulación de los resultados de la investigación, la redacción de la discusión, conclusiones y las respectivas recomendaciones; para culminar con la presentación del informe final.

3.6. Método de análisis de datos

El tratamiento de la estadística propiciada por el estudio, considero la organización de la data adquirida, en la cual se utilizó inicialmente el software Excel 2016 y para seguidamente usar el programa estadístico SPSS 25, de manera que permita organizar los rangos de correlación en función a los planteamientos hipotéticos.

Para sistematizar los registros elaborados a partir del procesamiento y en sintonía con los objetivos, se elaboraron tablas estadísticas para reportar la distribución de la data recibida, el uso en ellos de la frecuencia absoluta (fi), que sugiere el tipo de

instancias en una variable con un patrón determinado por los niveles o categorías. El porcentaje de frecuencia relativa (fr %) que corresponde a las puntuaciones que se adquieran.

Si bien, en el caso de calcular la correlación entre las dos variables examinadas, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson entre dichas variables, previamente se determinó la distribución de normalidad de la información cuantitativa para ambas variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Tomando en consideración las características de la investigación y de los sujetos que colaboraron dentro del estudio; se ha dispuesto el uso de las siguientes ideas éticas:

Honestidad y autenticidad, por el hecho de que los datos acumulados proceden de información objetivo analizada y citada a la luz normatividad vigente; así como las estrategias como forma de utilización.

Originalidad de los registros, para este caso se tiene a consideración el uso de programa informático del turnitin cuyos resultados dan fe que la data no procede como información copiada de otras tesis.

El consentimiento informado, que parte del hecho de que se dio conocimiento a los docentes involucrados de las intencionalidades de la investigación y el uso de la información recopilada, por lo que es muy importante que los sujetos del examen aprueben la aplicación de los instrumentos, así como la gestión institucional.

Asimismo, se pudo tomar en consideración la confidencialidad de los registros de los sujetos, por el hecho de que éstos mantengan su anonimato; en consecuencia, sus datos no públicos pueden ser mantenidos en estricta exclusividad, protegiendo en consecuencia su identificación.

IV. RESULTADOS

La investigación titulada gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 en el distrito de Chimbote, partió de la premisa qué relación existe entre ambas variables, para ello se ha considerado una muestra de 30 docentes a quienes se aplicó los cuestionarios elaborados para recoger información de ambas variables, con los datos recopilados se procedieron a realizar las prueba de normalidad para ambas variables, los resultados de la prueba Shapiro – Wild aplicada en esta investigación debido a la cantidad de sujetos indican que el valor $p > 0,05$ por lo cual se asume el rechazo de la H_0 en consideración que los datos tienen distribución normal; por lo tanto, se aplicará la estadística paramétrica r de Pearson; para proceder se consideró la estadística descriptiva en las primeros objetivos específicos considerando tablas de frecuencia y porcentajes y en el caso de las correlaciones se emplearon el programa estadístico spss 25 en ellos se empleó las tablas de contingencia, figuras de dispersión y las correlaciones; toda la información referenciada se presenta a la luz de los objetivos propuestos como se detallan a continuación:

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 1

Contingencia entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente

		Condiciones para el desempeño docente		Total
		Bueno		
Gestión directiva	Bueno	Recuento	30	30
		% del total	100%	100 %
Total		Recuento	30	30
		% del total	100%	100 %

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 1, obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios y organizados en bases de datos, se asume que el 100 % de los sujetos de la muestra consideran que tanto la gestión directiva al igual que las condiciones para el desempeño docente se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 2

Relación entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente

Coeficiente de correlación		Condiciones para el desempeño docente	
		r	,721
Correlación de Pearson	gestión directiva	Sig. (bilateral)	,004
		N	30

Interpretación

Según la información presentada en la tabla 2 para la relación entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente se aprecia un valor de $r = 0,688$ calificado como una Correlación directa alta; igualmente, la tabla muestra un valor de significancia bilateral de 0,004 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; es decir, la gestión directiva presenta relación significativa con las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Objetivo Específico 1: Establecer el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 3

Frecuencias para el nivel de la gestión directiva

Niveles	<i>fi</i>	%
Bueno	30	100 %
Medio	0	0 %
Deficiente	0	0 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

De acuerdo con los datos presentes en la tabla 3, obtenidos mediante la aplicación del cuestionario y organizados en bases de datos, en opinión de los docentes encuestados el nivel de gestión directiva según el 100 % de la muestra es bueno.

Tabla 4

Frecuencias para el nivel en las dimensiones de la gestión directiva

Niveles	Planificación		Dirección		Liderazgo	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bueno	30	100 %	29	96,7 %	27	90 %
Regular	0	0 %	1	3,3 %	3	10 %
Deficiente	0	0 %	0	0 %	0	0 %
TOTAL	30	100 %	30	100 %	30	100 %

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

De acuerdo con los datos presentes en la tabla 4 en opinión de los docentes encuestados el nivel en las dimensiones de la gestión directiva es como sigue, en el caso de planificación el 100 % la ubica en el nivel bueno; para dirección el 96,7 % la señala como nivel bueno y el 3,3 % de nivel regular; en el caso de liderazgo, el 90 % la califica como de nivel bueno y el 10 % la considera de nivel regular.

Objetivo Específico 2: Evaluar el nivel de las condiciones para el desempeño docente la I.E. 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 5

Frecuencias para el nivel de las condiciones para el desempeño docente

Niveles	<i>fi</i>	%
Bueno	30	100 %
Medio	0	0 %
Deficiente	0	0 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

De acuerdo con los datos presentes en la tabla 5, obtenidos mediante la aplicación del cuestionario y organizados en bases de datos, en opinión de los docentes encuestados el nivel de las condiciones para el desempeño docente según el 100 % de la muestra es bueno.

Tabla 6

Frecuencias para el nivel en las dimensiones de las condiciones para el desempeño docente

Niveles	Relación con los directivos		Condiciones físicas		Clima laboral		Monitoreo y acompañamiento	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bueno	30	100 %	30	100 %	29	96,7 %	30	100 %
Regular	0	0 %	0	0 %	1	3,3 %	0	0 %
TOTAL	30	100 %	30	100 %	30	100 %	30	100 %

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

De acuerdo con los datos presentes en la tabla 6 en opinión de los docentes encuestados el nivel en las dimensiones de las condiciones para el desempeño docente es como sigue, en el caso de relación con los directivos el 100 % la ubica en el nivel bueno; respecto a condiciones físicas igual porcentaje, el 100 % la ubica en el nivel bueno; para clima laboral el 96,7 % la señala como nivel bueno y el 3,3 % de nivel regular; en el caso de monitoreo y acompañamiento, el 100 % la califica como de nivel bueno.

Objetivo Específico 3: Identificar la relación entre gestión directiva y la relación con los directivos en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 7

Contingencia entre la gestión directiva y la relación con los directivos

				Relación con los directivos		Total
				Bueno		
Gestión directiva	Bueno	Recuento	30			30
		% del total	100,0%			100,0%
Total		Recuento	30			30
		% del total	100,0%			100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según los datos presentados en la tabla 7, obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios y organizados en bases de datos, se asume que el 100 % de los sujetos de la muestra consideran que tanto la gestión directiva al igual que la relación con los directivos se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 8*Relación entre la gestión directiva y la relación con los directivos*

Coeficiente de correlación		Relación con los directivos	
		r	,755
Correlación de Pearson	gestión directiva	Sig. (bilateral)	,017
		N	30

Interpretación

Según la información presentada en la tabla 8 para la relación entre la gestión directiva y la relación con los directivos se aprecia un valor de $r = 0,755$ calificado como una Correlación directa alta; igualmente, la tabla muestra un valor de significancia bilateral de 0,017 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; es decir, la gestión directiva presenta relación significativa con la relación con los directivos en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Objetivo Específico 4: Identificar la relación entre gestión directiva y las condiciones físicas en la Institución Educativa 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 9

Contingencia entre la gestión directiva y las condiciones físicas

		Condiciones físicas		Total
		Bueno		
Gestión directiva	Bueno	Recuento	30	30
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	30	30
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 9, obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios y organizados en bases de datos, se asume que el 100 % de los sujetos de la muestra consideran que tanto la gestión directiva al igual que las condiciones físicas se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 10

Relación entre la gestión directiva y las condiciones físicas

Coeficiente de correlación		Condiciones físicas	
		r	,728
Correlación de Pearson	gestión directiva	Sig. (bilateral)	,030
		N	30

Interpretación

Según la información presentada en la tabla 10 para la relación entre la gestión directiva y las condiciones físicas se aprecia un valor de $r = 0,728$ calificado como una Correlación directa alta; igualmente, la tabla muestra un valor de significancia bilateral de 0,030 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; es decir, la gestión directiva presenta relación significativa con las condiciones físicas en la I.E. 88049 – Nuevo Chimbote, 2022.

Objetivo Específico 5: Identificar la relación entre gestión directiva y el clima laboral en la Institución Educativa 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 11

Contingencia entre la gestión directiva y el clima laboral

		Clima laboral		Total	
		Regular	Bueno		
Gestión directiva	Bueno	Recuento	1	29	30
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%
Total		Recuento	1	29	30
		% del total	3,3%	96,7%	100,0%

Fuente: Base de datos

Interpretación

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 11, obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios y organizados en bases de datos, se asume que el 96,7 % de los sujetos de la muestra consideran que tanto la gestión directiva al igual que el clima laboral se encuentran en un nivel bueno; mientras que, el 3.3 % consideran que el clima laboral es de nivel regular y la gestión directiva de nivel bueno.

Tabla 12*Relación entre la gestión directiva y el clima laboral*

Coeficiente de correlación			Clima laboral
		r	,712
Correlación de Pearson	gestión directiva	Sig. (bilateral)	,014
		N	30

Interpretación

Según la información presentada en la tabla 12 para la relación entre gestión directiva y el clima laboral se aprecia un valor de $r = 0,712$ calificado como una Correlación directa alta; igualmente, la tabla muestra un valor de significancia bilateral de 0,014 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; es decir, la gestión directiva presenta relación significativa con el clima laboral en la I.E. 88049 – Nuevo Chimbote, 2022.

Objetivo Específico 6: Identificar la relación entre gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

Tabla 13

Contingencia entre la gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento

		Monitoreo y acompañamiento		Total
		Bueno		
Gestión directiva	Bueno	Recuento	30	30
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	30	30
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: Datos recopilados en los cuestionarios aplicados

Interpretación

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 13, obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios y organizados en bases de datos, se asume que el 100 % de los sujetos de la muestra consideran que tanto la gestión directiva al igual que el monitoreo y acompañamiento se encuentran en un nivel bueno.

Tabla 14

Relación entre la gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento

Coeficiente de correlación			Monitoreo y acompañamiento
		r	,710
Correlación de Pearson	gestión directiva	Sig. (bilateral)	,015
		N	30

Interpretación

Según la información presentada en la tabla 14 para la relación entre la gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento se aprecia un valor de $r = 0,710$ calificado como una Correlación directa alta; igualmente, la tabla muestra un valor de significancia bilateral de 0,015 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; es decir, la gestión directiva presenta relación significativa con el monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación consideró como línea orientadora el determinar la relación entre las variables gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049, para lo cual se elaboraron dos cuestionarios referidas a los temas abordados; considerando una muestra de 30 docentes de quienes se recogió la información mediante la técnica de encuesta; luego de la aplicación de los instrumentos, se organizaron los datos en tablas de base en el programa Excel 2016; posteriormente, valiéndose del programa spss 25.0 se utilizó la estadística descriptiva e inferencial procesando la data según los objetivos establecidos, que según los mismos los resultados son discutidos en los siguientes párrafos:

Con referencia a los planteado en el objetivo general sobre determinar la relación entre la gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la I.E. 88049 los resultados indican que el 100% las maestras investigadas consideran que ambas variables se encuentran en un nivel bueno; mientras que, para la relación entre ambas, se aprecia que el coeficiente de correlación r de Pearson obtuvo un un valor de $r = 0,721$ calificado como directa alta; con el valor de significancia bilateral de 0,004 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; datos que reflexionados a la luz de la experticia y conocimiento de la realidad institucional, se puede señalar que no siempre los buenos desempeños de los directivos en sus labores de gestión tiene su efecto en las condiciones del desempeño del educador, pues sus acciones se reflejan en otros indicadores; y mínimamente en lo señalado, que sin embargo, es preciso tomar en cuenta lo indicado para realizar los ajustes respectivos para alcanzar mejores puntuaciones.

Los datos descritos y presentados se muestran opuestos a los indicados por Muñoz (2021) quien en su investigación si pudo encontrar una relación altamente positiva entre las habilidades directivas con las condiciones en las que se da el desempeño docente; al igual que Moran (2022) quien en sus resultados indica una relación aceptable entre la gestión de los directivos y los talentos laborales de los docentes; pero también, se puede indicar que existen estudios con los cuales se coincide, como el desarrollado por Minchola (2022) donde se coincide que existe relación

directa baja e insignificante entre las habilidades directivas y las acciones académicas del docente; lo que deja como apreciación que los niveles similares entre las variables, no garantizan la alta relación entre ambas; por lo cual se hace necesario análisis profundos de los resultados, para plantear luego propuestas que encaminen los hallazgos; asimismo, podemos citar lo indicado por Miranda (2016), para quien es claro que la gestión de directivos, directamente relacionado a la persona del director, impacta en el desempeño docente, es decir sus acciones repercuten en la institución, facilitando el logro de las metas.

Referente a lo planteado por el objetivo específico 1 que busco establecer el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 88049, según los resultados el 100 % de la muestra la considera de nivel bueno; que para el caso de las dimensiones se tiene en planificación el 100 % la ubica en el nivel bueno; para dirección el 96,7 % la señala como nivel; en el caso de liderazgo, el 90 % la califica como de nivel bueno; de ese modo se ratifica lo indicado sobre la alta apreciación que se tiene de la labor de gestión de los directivos en la institución, que se muestran cumplimiento su labor a cabalidad y que goza de la aceptación de los docentes, que en el caso de las dimensiones necesitan establecer algunas mejoras en el liderazgo, que no hay un total acuerdo sobre su buen nivel, lo que lleva a señalar que en toda institución siempre se tiene el cuestionamiento a la labor de los directivos, que es justamente en esa diferencia que esta la riqueza institucional y favorece a la organización.

Los mismos datos presentados muestran relación con lo presentado por López y López (2019) quienes sobre la gestión directiva en su investigación refieren que los directivos privilegian la labor pedagógica sobre la labor administrativa, sobre sus propias responsabilidades; descuidando gestión que constituyen responsabilidades directas; descartando en mucho de los casos que el trabajo de los directivos constituye un factor para éxito escolar, sostenido en los logros educativos; por lo cual López, et al. (2019) en sus conclusiones señalan con claridad, que es fundamental que los directivos promuevan el trabajo colaborativo y la comunicación flexible dentro de las instituciones educativas, que le permita dar solución a los problemas más relevantes en la gestión de la organización; favoreciendo aspectos como la calidad educativa; en ese sentido en el marco teórico se señala a Gutiérrez

(2017) quien refiere que el rol del director esté orientado a diseñar y ejecutar las actividades que contengan los logros educativos de la institución que se base en las mejoras administrativas.

Referente a lo planteado por el objetivo específico 2, sobre evaluar el nivel de las condiciones para el desempeño docente la I.E. 88049, según el 100 % de la muestra es de nivel bueno; mientras que, en el caso de las dimensiones se tiene para relación con los directivos el 100 % la ubica en el nivel bueno; igual porcentaje tiene condiciones físicas; por su parte, clima laboral el 96,7 % la señala de nivel bueno; y en el caso de monitoreo y acompañamiento, el 100 % en el nivel bueno; todo estos datos si bien es cierto indica las buenas condiciones que se dan en la institución para la labor de los docentes, pero también hablan de la satisfacción que tiene los docentes con su centro de trabajo, traducida en su identidad y fortalecimiento de sus gestiones pedagógicas que deben traducirse en las acciones de aprendizaje desarrolladas en las aulas.

Los mismo datos presentados muestran relación con lo concluido por Uceda (2020) quien respecto a las condiciones en las que se el desempeño del docente indica que se muestran de nivel normal al igual que sus dimensiones; sin embargo, necesita acciones de mejora que lo hagan más influyentes en la gestión de la institución; al igual que Cruz (2021) quien presenta conclusiones en las que argumenta, que es posible mejorar las condiciones del docente, a partir de diagnósticos, como el realizado en el presente estudio, a fin de mejorar los talentos profesionales no solo de los docentes; sino también, influenciar en los directivos, para así potenciar la calidad académica; al respecto en el marco teórico se indica que, las condiciones para un buen desempeño del docente deben trascender a la escuela y proyectarse hacia la sociedad donde se encuentra la institución educativa; este trabajo se realiza a través de las relaciones con los diferentes establecimientos educativos y la comunidad, proyectando la labor del docente aplicada con sus estudiantes (Buitrago, 2018).

Referente a la información para el objetivo específico 03 de identificar la relación entre gestión directiva y la relación con los directivos en la Institución Educativa N° 88049, los resultados indican que el 100 % de los sujetos de la muestra consideran

que la variable y dimensión evaluados se encuentran en un nivel bueno; en el caso de la relación se aprecia un valor de $r = 0,755$ calificado como directa alta; igualmente, se muestra un valor de significancia bilateral de 0,017 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; lo reflexionado a la luz de la experiencia, es claro que la buena gestión directiva, no está de acuerdo con la buena relación que tiene los docentes con los directivos de las condiciones que consideran son las necesarios para su buen desempeño en la institución.

Los mismos datos presentados se diferencian de lo indicado por Ferreira (2021) que, en su estudio respecto al liderazgo educativo en relación del sentir pedagógico de los docentes sobre su propia relación con los directivos, muestran altas puntuaciones, siendo influyentes, desde el estudio enfatizan en la función del liderazgo gerencial sobre las acciones instruccionales de los docentes en relación a los efectos educativos, en vista de que el desempeño deseable contribuye a la obtención del bien instruccional; además, de acuerdo con Alzate et al. (2020) en el marco teórico afirman que para lograr los fines trazados en la gestión directiva se requieren estrategias contextualizadas que faciliten la labor de sus colaboradores, en los que se comparta una subcultura de realización y superación en torno a la mejora de las actividades.

Referente a lo establecido en el objetivo específico 4 de identificar la relación entre gestión directiva y las condiciones físicas en la I.E. 88049; se puede observar en los resultados que el 100 % de los sujetos de la muestra consideran que la variable y dimensión evaluadas son de nivel bueno; que en el caso de la relación entre ambas se aprecia un valor de $r = 0,728$ calificado directa y alta; con valor de significancia bilateral de 0,030 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; que si bien no se aprecia una relación influyen de una variable respecto a la otra, conviene siempre des las organizaciones realizar análisis de las realidad, pues son los directivos los responsables directos de mejorar la condiciones en las que laboran los docentes, ellos al ser los responsables de la institución deben establecer planes de mejora para los actores educativos.

Los mismos datos presentados muestran relación con Moreno (2021) quien establece como conclusiones que las acciones directivas impacta sustancialmente

sobre el desempeño docente, así como se refleja en las acciones físicas realizadas o gestionada por los directivos en la institución con miras a brindar un mejor escenario para la labor del docente; es decir, mientras haya una buena gestión de los directivos podría haber un grado más deseable de condiciones para un buen desempeño docente; sobre lo cual en el marco teórico se ubica a Correa, et al, (2017) quienes resaltan que la labor de directivos dentro de su característica de emprendimiento educativo, debe ser la búsqueda permanente de solución de los problemas que enfrenta la institución entre ellos la mejora de las condiciones físicas de la organización para que los docentes gocen de benéficos y buenas condiciones para su labor educativa.

En referencia a la discusión del objetivo específico 5 orientado a identificar la relación entre gestión directiva y el clima laboral en la I.E. 88049 de acuerdo con los resultados presentado el 96,7 % de la muestra consideran que tanto la variable y dimensión evaluados son de nivel bueno; en el caso de la relación un valor de $r=0,712$ calificado como directa y alta; igualmente, se tiene un valor de significancia bilateral de 0,014 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; lo que lleva a reflexionar sobre la situación institucional, donde es clara la necesidad de reorientar de manera coordinada los factores institucionales desde la gestión de las acciones realizadas por los directivos y los desempeños de los docentes que se pudieron identificar de nivel bueno, pero por su valor de relación necesita establecer pautas para su desarrollo coordinado.

Los mismos datos presentados muestran relación con los hallazgos de la investigación de Felipe (2020) quien refiere que una adecuada labor gerencial de los directivos, favorece y se corresponde con un excelente nivel de desempeño de los docentes; dentro de un clima apropiado que reúne las condiciones necesarias para la calidad educativa; asimismo, Vera (2021), refiere también que la labor de los directivos, favorece también el clima organizacional en cual es una condición importante dentro del desempeño docente integral en las Instituciones, por lo que hay que considerar lo indicado en el marco teórico por Yáñez y Rivero (2020), quienes ubican a los directivos y su gestión como componentes medulares dentro de la organización, guiando los esfuerzos del personal para ser encaminados a la

consecución de los objetivos y metas planteadas; favoreciendo el buen clima escolar que favorece y potencia el buen del trabajo de los docentes.

Referente a lo establecido en el objetivo específico 6 de identificar la relación entre la gestión directiva con el monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa N° 88049, que desde los resultados se puede que tanto la variable como la dimensión evaluados son de nivel bueno, respecto a la relación entre ambas se aprecia un valor de $r = 0,710$ calificado como directa y alta; igualmente, se muestra un valor de significancia bilateral de 0,015 el mismo que indica la aceptación de la hipótesis de investigación; es con este último dato, del cual se permite reflexionar en necesidad de establecer estrategias, acciones y objetivos coordinados que establezcan pautas para una excelente gestión y condiciones del desempeño pero de alto nivel de relación, que se traduzcan en la calidad educativa que se presenta a la sociedad.

Los mismos datos presentados muestran relación con lo afirmado por López y San Martín (2018) en cuyas conclusiones indica que el realizar el monitoreo y evaluación del desempeño docente constituye una herramienta valiosa empleada por los directivos, que permite demostrar las condiciones de actuar del educador en su trabajo diario dentro y fuera del aula, sin embargo, en cuanto a puntuaciones, nos diferenciamos de lo indicado por Palacios (2021) quien concluye en su estudio que existe una relación de buen nivel entre las acciones de seguimiento de los directivos con las de los docentes; es por tanto, importante que el directivo asuma sus funciones en concordancia con las condiciones para generar un buen desempeño del docente; al respecto en el marco teórico Hernández (2017) resalta que a través de acciones de monitoreo y acompañamiento los directivos cumplen con su papel de gestor y promotor de futuras aficiones en su formación profesional; educación la adecuada preparación de las actividades a realizar, evaluaciones asertivas, participar en reuniones o trabajo colegiado favoreciendo la calidad educativa en la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La gestión directiva presenta una relación directa, alta y significativa con las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 a raíz de un valor de $r = 0,721$ y una significancia bilateral de 0,004 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

Segunda. La gestión directiva en la Institución Educativa N° 88049 según la apreciación de los docentes encuestados es de nivel bueno; en el caso de sus dimensiones es igual del mismo nivel en la planificación, dirección y liderazgo.

Tercera. Las condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 según la apreciación de los docentes encuestados son de nivel bueno; mientras que las dimensiones, son igual de nivel bueno; como son las condiciones físicas, clima laboral; como también, monitoreo y acompañamiento.

Cuarta. La gestión directiva presenta una relación directa, alta y significativa con la relación con directivos en la Institución Educativa N° 88049 para un valor de $r = 0,755$; igualmente, un valor de significancia bilateral de 0,017 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

Quinta. La gestión directiva presenta una relación directa, alta y significativa con las condiciones físicas en la Institución Educativa N° 88049 para un valor de $r = 0,728$; igualmente, un valor de significancia bilateral de 0,030 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

Sexta. La gestión directiva presenta una relación directa, alta y significativa con el clima laboral en la Institución Educativa N° 88049 para un valor de $r = 0,712$; igualmente, un valor de significancia bilateral de 0,014 que indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

Séptima. La gestión directiva presenta una relación directa, alta y significativa; con el monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa N° 88049 para

un valor de $r = 0,710$; igualmente, un valor de significancia bilateral de $0,015$ que indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al personal directivo de la Institución Educativa N° 88049 se recomienda que se tome en cuenta los resultados del presente estudio como fortaleza dentro del diagnóstico institucional para a partir del cruce con otros componentes establecer líneas de acción orientadas a fortalecer la realidad identificada.

Segunda. Al personal directivo se recomienda realizar alianzas estrategias con instituciones de formación docente, como mecanismos de fortalecimiento de competencias profesionales de los actores educativos, para gestionar el desarrollo de talleres asociados a la mejora del perfil de la gestión directiva en la institución.

Tercera. Al personal directivo se recomienda aplicar instrumentos de satisfacción del personal docente, como parte de la gestión escolar y actualización del diagnóstico, considerando instrumentos para recoger las apreciaciones de los docentes sobre los factores que condicionan sus desempeños, a fin de fortalecer los aspectos positivos y erradicar los negativos.

Cuarta. Al personal docente se recomienda involucrarse en las acciones de gestión en la institución, como parte de sus funciones y responsabilidades educativa, para alcanzar un mejor desempeño y logros en la mejora de la calidad educativa.

Quinta. Al personal docente se recomienda involucrarse en las acciones de gestión y socialización en la institución como medida para favorecer su sentido de identidad, el clima laboral y sus niveles de motivación que mejoren su desempeño y reduzcan los efectos negativos de los factores externos que condicionan su accionar en las aulas y como generadores de aprendizaje.

Sexta. A futuros investigadores interesados en las temáticas, se recomienda profundizar el estudio a partir de instrumento con características de ítems abiertos que le permitan a los sujetos de la muestra expresarse, señalando los factores influyentes en su desempeño, que permita implementar mejorar a través de trabajos aplicativos.

REFERENCIAS

- Alzate, F., Chaverra, L. y Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos: Revista de Investigaciones*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Atalaya, R. (2021). *Evaluación formativa y desempeño docente en la Institución Educativa "Jesús de Nazareth" N° 88400 de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81622>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Buitrago, R. (2018). Cotidianidad y retos para el profesorado. *Revista Praxis & Saber*, 9 (19), 9-18. <https://doi.org/10.19053/22160159.v.9.n19.2018.7919>
- Cabero, J., Llorente, M. y Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21 (1), 261-279. <https://doi.org/10.594/ried.21.1.17206>
- Cardozo, S. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y Desarrollo*, (49), 106-129. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2017). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Función Universitaria Luis Amigó. <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>

- Cortes, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cruz, C. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6008-6018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.755
- Cruzata, A., y Rodríguez I, (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 3 (1). <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/31>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2). Spp <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Felipe, M. (2020). *La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 05, Ugel 06, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73610>
- Ferreira, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407 - 429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gutiérrez, M. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7). <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>

- Hafiza, S. & Faiza, M. (2015). Impact of workforce diversity on organizational performance in the education sector of Karachi Pakistan. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 6(10), 1258-1273.
- Hernández, R. (2017). Impact of ICT on Education: Challenges and Perspectives. *Propósitos y Representaciones*, 325-347. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5904762.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. Mc Graw Hill Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0035.pdf>
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir. Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (3), 140-147. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2018). *Políticas para mejorar la gestión escolar en México*. <https://www.inee.edu.mx/wpcontent/uploads/2018/12/documento4-gestion.pdf>
- López, E.; García, L. & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

- López, G. y San Martín, M. (2018). *Estrategias de gestión directiva para la evaluación del desempeño docente, a la luz de los principios del modelo pedagógico enseñanza personalizada liberadora*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica De Bolívar] Cartagena De Indias D.T.Y.C <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074522.pdf>
- López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*. ISSN 0798 1015 Vol. 40 (Nº 36) Año 2019. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Lu, B., Guo, X., Luo, N. & Chen, G. (2015). Corporate Blogging and Job Performance: Effects of Work-related and Nonwork-related Participation. *Journal of Management Information Systems*, 32(4), 285-314. <https://doi.org/10.1080/07421222.2015.1138573>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente*. Comie. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Minchola, V. (2022). *Competencias directivas y gestión educativa en la Institución Educativa República Federal Socialista de Yugoslavia, Nuevo Chimbote, Ancash, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86016>
- Ministerio de Educación (Minedu, 2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Miranda, S. (2016). The directive management: a concept derived from the understandings of principals and coordinators at public schools in Bogotá. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. <http://w.w.w.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/245>
- Moran, J. (2022). *La gestión directiva y competencias laborales en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Inicial, Carabayllo, Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77975>

- Moreno, A. (2021). *Gestión directiva escolar en la evaluación del desempeño docente en tres instituciones educativas públicas del centro poblado Yurma-Ancash, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67051>
- Muñoz, R. (2021). *Habilidades directivas y desempeño docente, en la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71687>
- Olmedo, B. (2016). *La Pedagogía del opresor: educación por competencias*. Centro América <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/10566>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (Unesco, 2020). *La pandemia COVID-19 en Perú: una oportunidad para enseñar y aprender de otra manera en la universidad*. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/10/06/la-pandemia-covid-19-en-peruuna-oportunidad-para-ensenar-y-aprender-de-otra-manera-en-launiversidad/>
- Palacios, E. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73311>
- Pereda, P., Lucchesi, A., Mendes, K, & Bresolin, A. (2019). Evaluating the impact of the selection process of principal in Brazilian public schools. *Nova Economia*, 29(2), 591- 621. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/4242>
- Pintag, L., & Siong, P. (2021). Analysis of the directive management model in the labor effectiveness of teachers in a fiscal institution. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Journal Educational Innovation/Revista Innovación Educativa*, 19(81).

- Salgado, J. (2017). Moderator effect of job complexity on the validity of forced-choice personality inventories for predicting job performance. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 229-238. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.001>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Libro Virtual. <https://bit.ly/33480qd>
- Sepúlveda, L. & Valdebenito, F. (2019). Gestión directiva en establecimientos de educación medio técnico profesional: desafíos para el liderazgo. *Calidad en la educación*, (51), 192-224. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.666>
- Silva, C., & Marín, A. (2019). Emotional Competence, Coping Styles and the Included Student-Teacher Relationship. *Trends in Psychology*, 27(2), 569-583. <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-19>
- Simbron, S. & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6 (1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sotomayor, F (2013). *Desempeño laboral. Desarrollo de cuestionario de evaluación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Uceda, J. (2020). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64204>
- Vázquez, S., Liesa, M. y Bernal, J. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos de España. *Perfiles Educativos*, 48(151), 158-174.
- Vera, J. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>

- Vila, E. S. (2019). Repensar la relación educativa desde la pedagogía de la alteridad. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 31(2), en prensa. <https://doi.org/10.14201/teri.20271>
- Villagómez, P., León, G. y Passailaigue, R. (2019). Generación de valor en la gestión educativa. Tendencias y estado actual en REDEI. *Revista Espacios*, 40(9) 2 <https://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>
- Xiaohui Zhang. (2020). The Influence of Big Data on China's Higher Education Management and Improvement Strategies. *International Journal of Social Science and Education Research*, 11, 233. [https://doi.org/10.6918/IJOSSE.202011_3\(11\).0038](https://doi.org/10.6918/IJOSSE.202011_3(11).0038)

ANEXOS

Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Nuevo Chimbote, 17 de mayo de 2022

Señor(a):
Mg. Guillermo Garrido Julca
Director de la I.E N°88049 “Cascajal Bajo”

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). **ALICIA MORENO VALVERDE** identificado con DNI No. 40895725 y código de matrícula No 7002516806, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88049 “CASCAJAL BAJO”.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,


Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



Mg. Guillermo Garrido Julca
DIRECTOR

Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. N°88049 "CASCAJAL BAJO	
Nombre del Titular o Representante legal: GUILLERMO GARRIDO JULCA	
Nombres y Apellidos ALICIA MORENO VALVERDE	DNI: 40895725

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88049 "CASCAJAL BAJO".	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos ALICIA MORENO VALVERDE	DNI: 40895725

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.

Lugar y Fecha:

Firma: 
 Mg. Guillermo Garrido Julca
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3: Operacionalización de variables

TÍTULO: Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Ancash, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles
Gestión directiva	de acuerdo con López, et al. (2019) hace referencia al conjunto de actividades que se orientan al logro de metas fijadas dentro de la organización que respaldadas en la labor de los directivos quienes desarrollan las acciones necesarias, administrando recursos en respuesta a la realidad institucional.	La gestión directiva como variable será medida a través de un cuestionario integrado por afirmaciones (18 ítems) para las dimensiones planificación, dirección y liderazgo..	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> – Establecimiento de la misión y visión institucional. – Cumplimiento de expectativas de la visión. – Existencia de Proyecto Educativo en la institución educativa 	Ordinal	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> – Involucramiento de los integrantes de la institución educativa. – Motivación para el desarrollo de acciones administrativas. – Seguimiento y evaluación de planes. 	Ordinal	Bueno Regular deficiente
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> – Tipo participativo transformacional. – Toma de decisiones consensuadas – Innovación y mejora de la calidad educativa. 	Ordinal	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
Condiciones para el desempeño docente	El desempeño docente constituye el reflejo de la labor del docente y es a su vez el resultado de las buenas prácticas y manejo de teorías y didácticas que fundamentan su preparación profesional (Faria, 2016).	Como variable será medido a través de un cuestionario integrado por afirmaciones (ítems) para las dimensiones relación con los directivos, condiciones físicas de la institución, clima laboral, monitoreo y acompañamiento.	Relación con los directivos	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza entre los directivos y docentes. - Apoyo de los directivos a los docentes. 	Ordinal	Bueno Regular deficiente
			Condiciones físicas de la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones adecuadas para la salud y el trabajo. - Condiciones idóneas para evitar los accidentes laborales. 	Ordinal	
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación entre docentes. - Cooperación y ayuda mutua. - Confianza entre el personal. 	Ordinal	
			Monitoreo y acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos empleados. - Retroalimentación - Propuestas 	Ordinal	

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Datos informativos

Institución educativa: _____

Nivel: _____ Fecha. _____

Presentación:

Estimado docente, recibe mi saludo afectuoso y muestras de aprecio personal; al mismo tiempo, solicitar a tu persona a través del presente instrumento nos brindes información sobre la gestión directiva en la institución; considerando los 18 ítems, los cuales deberás evaluar marcando con una equis (X) en la alternativa que refleje tu conocimiento u experiencia; asimismo, te indico que el instrumento es anónimo, siendo empleado solo con fines de investigación.

Propósito:

El presente instrumento está orientado a recabar información sobre la gestión directiva en la institución.

Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS), Siempre (S)

Nº	Ítems	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Planificación					
1.	El personal directivo planifica las actividades teniendo en cuenta los objetivos institucionales.					
2.	El equipo directivo planifica las metas y actividades para el logro de los objetivos estratégicos					
3.	planifican y toman decisiones orientadas al desarrollo de la misión y visión institucional.					
4.	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>planificación</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT.					
5.	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>revisión y actualización</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT					
6.	El equipo directivo planifica acciones de fortalecimiento de capacidades del personal docente					
	Dimensión 2: Dirección	N	CN	AV	CS	S

7.	El personal directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa					
8.	El personal directivo socializa con los estudiantes y padres de familia el contenido del reglamento interno de la institución educativa					
9.	El personal directivo motiva la participación de los docentes en la gestión educativa					
10.	El personal directivo motiva a los docentes para que fortalezcan su formación profesional permanentemente en el uso de estrategias innovadoras.					
11.	El personal directivo monitorea constantemente las labores realizadas por los docentes.					
12.	El personal directivo asume la responsabilidad de monitoreo y acompañamiento docente acorde con los objetivos institucionales.					
	Dimensión 3: Liderazgo	N	CN	AV	CS	S
13.	El personal directivo utilizan un estilo democrático y transformador en la gestión institucional.					
14.	El personal directivo respetan la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación					
15.	El personal directivo involucra en la toma de decisiones a los docentes en la institución.					
16.	El personal directivo delega autoridad a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión institucional					
17.	El personal directivo incentiva ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.					
18.	El personal directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.					

¡Muchas gracias por tu colaboración...!

Ficha técnica del Instrumento 1

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de gestión directiva

I. Datos Informativos:

- Autor : Vera Rojas, Jesús Petronila (2021)
- Adaptación : Moreno Valverde, Alicia
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 20 minutos
- Materiales : Copias del instrumento, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El cuestionario consta de 18 ítems cuyo **propósito** es estimar el nivel de gestión directiva en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote. Los ítems se encuentran alineados a 3 dimensiones pre establecidas en la operacionalización de variables, como son planificación (06 ítems), dirección (06 ítems), liderazgo (06 ítems); las cuales serán evaluados por la propia investigadora mediante una encuesta pactada y gestionada en la dirección de la institución considerando como escala de valoración: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Planificación	1. Establecimiento de la misión y visión institucional.	33,33 %	2	1,2,	1 - 5
	2. Cumplimiento de expectativas de la visión.		2	3, 4	1 - 5
	3. Existencia de Proyecto Educativo en la institución educativa		2	5, 6,	1 - 5
B. Dirección	4. Involucramiento de los integrantes de la institución educativa.	33,33 %	2	7, 8	1 - 5
	5. Motivación para el desarrollo de acciones administrativas.		2	9, 10	1 - 5
	6. Seguimiento y evaluación de planes		2	11, 12	1 - 5
C. Liderazgo	7. Tipo participativo transformacional.	33,33 %	2	13, 14	1 - 5
	8. Toma de decisiones consensuadas		2	15, 16	1 - 5
	9. Innovación y mejora de la calidad educativa		2	17, 18	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Nº Ítems	Ítems	Puntaje
	TOTAL	100%	18	Ítems	18 - 90

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 18	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Planificación
- B. Dirección
- C. Liderazgo

Escala de valoración de la dimensión A. Planificación.

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	23 - 30
- Regular	15 - 22
- Deficiente	6 - 14

Escala de valoración de la dimensión B. Dirección

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	23 - 30
- Regular	15 - 22
- Deficiente	6 - 14

Escala de valoración de la dimensión C. Liderazgo.

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	23 - 30
- Regular	15 - 22
- Deficiente	6 - 14

5.2. Valoración de la Variable: Gestión directiva

Escala de Valoración de la Variable

Niveles	
69 - 90	Bueno
44 - 68	Regular
18 - 43	Deficiente

Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El personal directivo planifica las actividades teniendo en cuenta los objetivos institucionales.							
2	Directo	El equipo directivo planifica las metas y actividades para el logro de los objetivos estratégicos							
3	Directo	planifican y toman decisiones orientadas al desarrollo de la misión y visión institucional.							
4	Directo	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>planificación</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT.							
5	Directo	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>revisión y actualización</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT							
6	Directo	El equipo directivo planifica acciones de fortalecimiento de capacidades del personal docente.							
Dimensión 2: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	El personal directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa							
8	Directo	El personal directivo socializa con los estudiantes y padres							

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

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

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

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

		de familia el contenido del reglamento interno de la institución educativa							
9	Directo	El personal directivo motiva la participación de los docentes en la gestión educativa							
10	Directo	El personal directivo motiva a los docentes para que fortalezcan su formación profesional permanentemente en el uso de estrategias innovadoras.							
11	Directo	El personal directivo monitorea constantemente las labores realizadas por los docentes.							
12	Directo	El personal directivo asume la responsabilidad de monitoreo y acompañamiento docente acorde con los objetivos institucionales.							
DIMENSIÓN 3: Liderazgo			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	El personal directivo utilizan un estilo democrático y transformador en la gestión institucional.							
14	Directo	El personal directivo respetan la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación							
15	Directo	El personal directivo involucra en la toma de decisiones a los docentes en la institución.							
16	Directo	El personal directivo delega autoridad a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión institucional							
17	Directo	El personal directivo incentiva ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.							
18	Directo	El personal directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.							

VALIDO
CONFIADE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El personal directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos.	✓		✓		✓		
2	Directo	Los directivos planifican las metas y actividades para el logro de los objetivos estratégicos	✓		✓		✓		
3	Directo	Los directivos planifican y toman decisiones orientadas al desarrollo de la misión y visión institucional.	✓		✓		✓		
4	Directo	Los directivos involucran a los docentes en la planificación de la misión y la visión institucional.	✓		✓		✓		
5	Directo	Los directivos planifican capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional	✓		✓		✓		
6	Directo	Los directivos planifican actividades orientadas al desarrollo de la propuesta pedagógica institucional.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Los directivos comunican a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	Directo	Los directivos comunican a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	✓		✓		✓		

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

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

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

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

9	Directo	Los directivos motivan la participación de los docentes en la gestión educativa	✓		✓		✓		
10	Directo	Los directivos motivan a los docentes para que fortalezcan su formación profesional permanentemente en el uso de estrategias innovadoras.	✓		✓		✓		
11	Directo	Los directivos supervisan constantemente las labores realizadas por los docentes	✓		✓		✓		
12	Directo	Los directivos asumen la responsabilidad de monitoreo y supervisión docente acorde con los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Los directivos utilizan un estilo democrático y transformador en la gestión institucional.	✓		✓		✓		
14	Directo	Los directivos respetan la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	✓		✓		✓		
15	Directo	Los directivos permiten la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales	✓		✓		✓		
16	Directo	Los directivos delegan funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión institucional	✓		✓		✓		
17	Directo	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	✓		✓		✓		
18	Directo	Los directivos elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

N ^o	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El personal directivo planifica las actividades teniendo en cuenta la implementación de los objetivos institucionales.	X		X			X	Sugiero borrar la parte resaltada y agregar lo de color verde
2	Directo	Los directivos planifican las metas y actividades para el logro de los objetivos estratégicos	X		X			X	Su sugiere utilizar la misma denominación: el personal directivo o equipo directivo.
3	Directo	Los directivos planifican y toman decisiones orientadas al desarrollo de la misión y visión institucional.	X		X		X		
4	Directo	Los directivos involucran a los docentes en la planificación de la misión y la visión institucional.	X			X		X	Los ítems 4, 5 y 6 podrían unirse en uno solo: Los directivos involucran a los docentes en la planificación de los instrumentos de gestión o en su defecto por separado un ítem para cada uno: PEI, PCI, RI, PAT

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

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

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

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

5	Directo	Los directivos planifican capacitaciones dirigidas a los docentes sobre el proyecto institucional		X		X		X	
6	Directo	Los directivos planifican actividades orientadas al desarrollo de la propuesta pedagógica institucional.		X		X		X	
									Podría agregarse un ítem: El equipo directivo planifica acciones de fortalecimiento de capacidades del personal docente
Dimensión 2: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Los directivos comunican a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	X		X		X		Su sugiere utilizar la misma denominación en todos los ítems: el personal directivo o equipo directivo.
8	Directo	Los directivos comunican a los estudiantes y padres de familia sobre el reglamento interno de la institución educativa	X		X		X		Socializan ... El contenido del ... (reemplazar en la parte resaltada)
9	Directo	Los directivos motivan la participación de los docentes en la gestión educativa	X		X		X		
10	Directo	Los directivos motivan a los docentes para que fortalezcan su formación profesional permanentemente en el uso de estrategias innovadoras	X		X		X		
11	Directo	Los directivos supervisan constantemente las labores realizadas por los docentes	X		X		X		monitorean (reemplazar en la parte resaltada)
12	Directo	Los directivos asumen la responsabilidad de monitoreo y supervisión docente acorde con los objetivos institucionales		X		X		X	

DIMENSIÓN 3: Liderazgo			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	Los directivos utilizan un estilo democrático y transformador en la gestión institucional.	X		X			X	
14	Directo	Los directivos respetan la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	X		X		X		
15	Directo	Los directivos permiten la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales	X						Reemplazar: involucra en la toma de decisiones
16	Directo	Los directivos delegan funciones a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión institucional	X		X			X	Reemplazar: delega autoridad
17	Directo	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	X		X			X	Reemplazar: incentiva
18	Directo	Los directivos elaboran proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El personal directivo planifica las actividades teniendo en cuenta los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Directo	El equipo directivo planifica las metas y actividades para el logro de los objetivos estratégicos	X		X		X		
3	Directo	planifican y toman decisiones orientadas al desarrollo de la misión y visión institucional.	X		X		X		
4	Directo	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>planificación</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT	X		X		X		
5	Directo	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>revisión y actualización</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT	X		X		X		
6	Directo	El equipo directivo planifica acciones de fortalecimiento de capacidades del personal docente	X		X		X		
Dimensión 2: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	El personal directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	X		X		X		
8	Directo	El personal directivo socializa con los estudiantes y padres de familia el contenido del reglamento interno de la institución educativa	X		X		X		

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

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

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

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

9	Directo	El personal directivo motiva la participación de los docentes en la gestión educativa	X		X		X		
10	Directo	El personal directivo motiva a los docentes para que fortalezcan su formación profesional permanentemente en el uso de estrategias innovadoras	X		X		X		
11	Directo	El personal directivo monitorea constantemente las labores realizadas por los docentes	X		X		X		
12	Directo	El personal directivo asume la responsabilidad de monitoreo y supervisión docente acorde con los objetivos institucionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	El personal directivo utilizan un estilo democrático y transformador en la gestión institucional.	X		X		X		
14	Directo	El personal directivo respetan la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	X		X		X		
15	Directo	El personal directivo involucra en la toma de decisiones a los docentes en la institución.	X		X		X		
16	Directo	El personal directivo delega autoridad a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión institucional	X		X		X		
17	Directo	El personal directivo incentiva ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	X		X		X		
18	Directo	El personal directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planificación			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El personal directivo planifica las actividades teniendo en cuenta los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Directo	El equipo directivo planifica las metas y actividades para el logro de los objetivos estratégicos	X		X		X		
3	Directo	El personal directivo planifica y toma decisiones orientadas al desarrollo de la misión y visión institucional.	X		X		X		
4	Directo	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>planificación</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT	X		X		X		
5	Directo	El personal directivo involucra a los docentes en la <i>revisión y actualización</i> de los instrumentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT	X		X		X		
6	Directo	El equipo directivo planifica acciones de fortalecimiento de capacidades del personal docente	X		X		X		
Dimensión 2: Dirección			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	El personal directivo comunica a los docentes sobre sus responsabilidades en la institución educativa	X		X		X		
8	Directo	El personal directivo socializa con los estudiantes y	X		X		X		

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

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

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

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

		padres de familia el contenido del reglamento interno de la institución educativa							
9	Directo	El personal directivo motiva la participación de los docentes en la gestión educativa	X		X		X		
10	Directo	El personal directivo motiva a los docentes para que fortalezcan su formación profesional permanentemente en el uso de estrategias innovadoras	X		X		X		
11	Directo	El personal directivo monitorea constantemente las labores realizadas por los docentes	X		X		X		
12	Directo	El personal directivo asume la responsabilidad de monitoreo y supervisión docente acorde con los objetivos institucionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	El personal directivo utilizan un estilo democrático y transformador en la gestión institucional.	X		X		X		
14	Directo	El personal directivo respetan la opinión de los docentes en las reuniones de coordinación	X		X		X		
15	Directo	El personal directivo involucra en la toma de decisiones a los docentes en la institución.	X						
16	Directo	El personal directivo delega autoridad a los docentes de algunas áreas para una mejor gestión institucional	X		X		X		
17	Directo	El personal directivo incentiva ideas innovadoras a los docentes para la enseñanza remota.	X		X		X		
18	Directo	El personal directivo elabora proyectos de innovación acorde con la realidad institucional.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01			
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 14 de junio del 2022

Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	César Vallejo	Administración de la Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Sub Director de Educación	I. E. N° 88049	2022.
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 17 de junio del 2022

Nombre y firma


Octavio Salas Mejía

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones

DNI: *32981194*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Maestría</i>	<i>Universidad Cesar Vallejo</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente de investigación</i>	<i>EESPP Chimbote</i>	<i>2022</i>
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 17 de junio del 2022


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. José Arturo Vásquez Benites

DNI: 41678107

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad Cesar Vallejo	Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Especialista en educación	Unidad de Gestión Educativa Local – Pallasca	2019 - actualidad
02			
03			

~~Observaciones:~~

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
No aplicable

Chimbote, 17 de junio del 2022


Dr. José Arturo Vásquez Benites
Nombre y firma

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

Instrumento 2.

CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Datos informativos

Institución educativa: _____

Nivel: _____ Fecha. _____

Presentación:

Estimado docente, recibe mi saludo afectuoso y muestras de aprecio personal; al mismo tiempo, solicitar a tu persona a través del presente instrumento nos brindes información sobre las condiciones para el desempeño docente de la institución en la cual usted labora; considerando los 20 ítems, los cuales deberás evaluar marcando con una equis (X) en la alternativa que refleje tu conocimiento u experiencia; asimismo, te indico que el instrumento es anónimo, siendo empleado solo con fines de investigación.

Propósito:

El presente instrumento está orientado a recabar información sobre las condiciones para el desempeño docente de la institución en la cual usted labora.

Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS), Siempre (S)

Nº	Ítems	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
	Relación con los directivos					
1.	Los docentes reciben la confianza del personal directivo , al momento de planificar sus actividades académicas.					
2.	El trabajo en equipo de los docentes se fortalece con la confianza del personal directivo.					
3.	Las relaciones interpersonales entre docentes y el personal directivo se sustenta en la confianza entre ambos.					
4.	Los docentes reciben apoyo pedagógico por parte del personal directivo.					

5.	El monitoreo y acompañamiento del docente en la institución tienen como finalidad identificar las necesidades de apoyo.					
	Condiciones físicas de la institución	N	CN	AV	CS	S
6.	La ventilación en la aulas beneficia la labor de los docentes.					
7.	La iluminación en las aulas contribuye con las acciones planificadas por el docente.					
8.	El espacio y disponibilidad de mobiliario en el aula aporta a logro de los propósitos planteados por el docente.					
9.	La limpieza e higiene en el aula e institución son importantes por un buen desempeño laboral del docente.					
10.	Los espacios de salubridad con los que cuenta la institución brindan tranquilidad al docente para cumplir con su labor.					
	Clima laboral	N	CN	AV	CS	S
11.	En la institución los canales de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativos son eficientes.					
12.	En la institución los docentes dialogan con frecuencia sobre los niveles de logro de los estudiantes.					
13.	Los docentes trabajan en equipos brindándose apoyo en las diversas tareas encomendadas.					
14.	El personal directivo promueve entre docentes un clima de confianza basado en el respeto y trabajo colaborativo.					
15.	En la institución existe alto nivel de confianza entre los docentes.					
	Monitoreo y acompañamiento	N	CN	AV	CS	S
16.	El personal directivo dialoga y acuerda los mecanismos de evaluación de los docentes junto a ellos.					
17.	Los mecanismos e instrumentos de evaluación y monitoreo son de conocimiento pleno del docente.					
18.	Las docentes reciben retroalimentación a partir de los procesos de monitoreo y acompañamiento para mejorar su labor.					
19.	En la institución se plantean con frecuencia propuestas para mejorar el desempeño de los docentes					
20.	En la institución el personal directivo implementa los planes y propuestas de mejora en favor del desempeño docente.					

¡Muchas gracias por tu colaboración...!

Ficha técnica del Instrumento 2

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Cuestionario condiciones para el desempeño docente

I. Datos Informativos:

- Autor : Del Aguila Sedano, Isabel Lorena (2020)
- Adaptación : Moreno Valverde, Alicia
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 20 minutos
- Materiales : Copias del instrumento, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El cuestionario consta de 20 ítems cuyo **propósito** es estimar el nivel de desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote. Los ítems se encuentran alineados a 4 dimensiones pre establecidas en la operacionalización de variables, como son relación con los directivos (05 ítems), condiciones físicas de la institución (05 ítems), clima laboral (05 ítems), monitoreo y acompañamiento (05 ítems); las cuales serán evaluados por la propia investigadora mediante una encuesta pactada y gestionada en la dirección de la institución considerando como escala de valoración: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	N° Ítems	Ítems	Puntaje
A. Relación con los directivos	1. Confianza entre los directivos y docentes.	25 %	3	1,2, 3	1 - 5
	2. Apoyo de los directivos a los docentes.		2	4, 5	1 - 5
B. Condiciones físicas de la institución	3. Condiciones adecuadas para la salud y el trabajo.	25 %	3	6, 7, 8	1 - 5
	4. Condiciones idóneas para evitar los accidentes laborales		2	9, 10	1 - 5
C. Clima laboral	5. Comunicación entre docentes.	25 %	2	11, 12,	1 - 5
	6. Cooperación y ayuda mutua		2	13, 14	1 - 5
	7. Confianza entre el personal		1	15	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Nº Ítems	Ítems	Puntaje
D. Monitoreo y acompañamiento	8. Mecanismos empleados.	25 %	2	16, 17,	1 - 5
	9. Retroalimentación		1	18	1 - 5
	10. Propuestas		2	19, 20	1 - 5
	TOTAL	100%	20	ítems	20 - 100

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 a 20	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Relación con los directivos
- B. Condiciones físicas de la institución
- C. Clima laboral
- D. Monitoreo y acompañamiento

Escala de valoración de la dimensión A. Relación con los directivos.

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	19 - 25
- Regular	12 - 18
- Deficiente	05 - 11

Escala de valoración de la dimensión B. Condiciones físicas de la institución

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	19 - 25
- Regular	12 - 18
- Deficiente	05 - 11

Escala de valoración de la dimensión C. clima laboral.

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	19 - 25
- Regular	12 - 18
- Deficiente	05 - 11

Escala de valoración de la dimensión D. monitoreo y acompañamiento.

Nivel	Intervalo de valores
- Bueno	19 - 25
- Regular	12 - 18
- Deficiente	05 - 11

5.2. Valoración de la Variable: Condiciones para el desempeño docente

Escala de Valoración de la Variable

Niveles	
74 - 100	Bueno
47 - 73	Regular
20 - 46	Deficiente

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación con los directivos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los docentes reciben la confianza del personal directivo , al momento de planificar sus actividades académicas.							
2	Directo	El trabajo en equipo de los docentes se fortalece con la confianza del personal directivo.							
3	Directo	Las relaciones interpersonales entre docentes y el personal directivo se sustenta en la confianza entre ambos.							
4	Directo	Los docentes reciben apoyo pedagógico por parte del personal directivo.							
5	Directo	El monitoreo y acompañamiento del docente en la institución tienen como finalidad identificar las necesidades de apoyo.							
Dimensión 2: Condiciones físicas de la institución			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	La ventilación en la aulas beneficia la labor de los docentes.							
7	Directo	La iluminación en las aulas contribuye con las acciones planificadas por el docente.							

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **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

8	Directo	El espacio y disponibilidad de mobiliario en el aula aporta a logro de los propósitos planteados por el docente.							
9	Directo	La limpieza e higiene en el aula e institución son importantes por un buen desempeño laboral del docente.							
10	Directo	Los espacios de salubridad con los que cuenta la institución brindan tranquilidad al docente para cumplir con su labor.							
Dimensión 3: CLIMA LABORAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	En la institución los canales de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativos son eficientes.							
12	Directo	En la institución los docentes dialogan con frecuencia sobre los niveles de logro de los estudiantes.							
13	Directo	Los docentes trabajan en equipos brindándose apoyo en las diversas tareas encomendadas.							
14	Directo	El personal directivo promueve entre docentes un clima de confianza basado en el respeto y trabajo colaborativo.							
15	Directo	En la institución existe alto nivel de confianza entre los docentes.							
DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	El personal directivo dialoga y acuerda los mecanismos de evaluación de los docentes junto a ellos.							
17	Directo	Los mecanismos e instrumentos de evaluación y monitoreo son de conocimiento pleno del docente.							
18	Directo	Las docentes reciben retroalimentación a partir de los procesos de monitoreo y acompañamiento para mejorar su labor.							
19	Directo	En la institución se plantean con frecuencia propuestas para mejorar el desempeño de los docentes.							
20	Directo	En la institución el personal directivo implementa los planes y propuestas de mejora en favor del desempeño docente.							

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación con los directivos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los docentes reciben la confianza de los directivos en la planificación de actividades académicas.	✓		✓		✓		
2	Directo	El trabajo en equipo de los docentes se fortalece con la confianza de los directivos.	✓		✓		✓		
3	Directo	Las relaciones interpersonales entre docentes y directivos se sustenta en la confianza entre ambos.	✓		✓		✓		
4	Directo	Los docentes reciben apoyo pedagógico por parte de los directivos.	✓		✓		✓		
5	Directo	La supervisión y monitoreo del docente en la institución tienen como finalidad identificar las necesidades de apoyo	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Condiciones físicas de la institución			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	La ventilación en la aulas beneficia la labor de los docentes.	✓		✓		✓		
7	Directo	La iluminación en las aulas contribuye con las acciones planificadas por el docente.	✓		✓		✓		
8	Directo	El espacio y disponibilidad de mobiliario en el aula aporta a logro de los propósitos planteados por el docente.	✓		✓		✓		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

9	Directo	La limpieza e higiene en el aula e institución son importantes por un buen desempeño laboral del docente.	✓		✓		✓		
10	Directo	Los espacios de salubridad con los que cuenta la institución brindan tranquilidad al docente para cumplir con su labor.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: CLIMA LABORAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	En la institución los canales de comunicación se encuentran a disponibilidad de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Directo	En la institución los docentes dialogan con frecuencia sobre las mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Directo	Los docentes trabajan en equipos brindándose apoyo en las diversas tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
14	Directo	Los directivos promueven el trabajo colaborativo entre docentes de los diferentes niveles y grados.	✓		✓		✓		
15	Directo	En la institución existe alto nivel de confianza entre los docentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Los directivos dialogan y acuerdan los mecanismos de evaluación de los docentes junto a ellos.	✓		✓		✓		
17	Directo	Los mecanismos e instrumentos de evaluación y monitoreo son de conocimiento pleno del docente.	✓		✓		✓		
18	Directo	Las docentes reciben retroalimentación a partir de los procesos de monitoreo y acompañamiento para mejorar su labor.	✓		✓		✓		
19	Directo	En la institución se plantean con frecuencia propuestas para mejorar el desempeño de los docentes	✓		✓		✓		
20	Directo	En la institución los directivos implementan los planes y propuestas de mejora en favor del desempeño docente.	✓		✓		✓		

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación con los directivos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los docentes reciben la confianza de los directivos en la planificación de actividades académicas.	X		X			X	... equipo directivo, al momento de planificar sus ...
2	Directo	El trabajo en equipo de los docentes se fortalece con la confianza de los directivos.	X		X		X		
3	Directo	Las relaciones interpersonales entre docentes y directivos se sustenta en la confianza entre ambos.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes reciben apoyo pedagógico por parte de los directivos.	X		X		X		
5	Directo	La supervisión y monitoreo del docente en la institución tienen como finalidad identificar las necesidades de apoyo							El monitoreo y acompañamiento
Dimensión 2: Condiciones físicas de la institución			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	La ventilación en la aulas beneficia la labor de los docentes.	X		X		X		
7	Directo	La iluminación en las aulas contribuye con las acciones planificadas por el docente.	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

8	Directo	El espacio y disponibilidad de mobiliario en el aula aporta a logro de los propósitos planteados por el docente.	X		X		X		
9	Directo	La limpieza e higiene en el aula e institución son importantes por un buen desempeño laboral del docente.	X		X		X		
10	Directo	Los espacios de salubridad con los que cuenta la institución brindan tranquilidad al docente para cumplir con su labor.	X		X		X		
Dimensión 3: CLIMA LABORAL			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	En la institución los canales de comunicación se encuentran a disponibilidad de los docentes.	X		X			X	Entre los integrantes de la comunidad educativos son <u>eficientes, adecuados, pertinentes</u> (escoger uno)
12	Directo	En la institución los docentes dialogan con frecuencia sobre las mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X			X	... los niveles de logro ...
13	Directo	Los docentes trabajan en equipos brindándose apoyo en las diversas tareas encomendadas.	X		X			X	
14	Directo	Los directivos promueven el trabajo colaborativo entre docentes de los diferentes niveles y grados.		X		X		X	
15	Directo	En la institución existe alto nivel de confianza entre los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	Los directivos dialogan y acuerdan los mecanismos de evaluación de los docentes junto a ellos.	X		X		X		
17	Directo	Los mecanismos e instrumentos de evaluación y monitoreo son de conocimiento pleno del docente.	X		X		X		
18	Directo	Las docentes reciben retroalimentación a partir de los procesos de monitoreo y acompañamiento para mejorar su labor.	X		X		X		
19	Directo	En la institución se plantean con frecuencia propuestas para mejorar el desempeño de los docentes	X		X		X		

20	Directo	En la institución los directivos implementan los planes y propuestas de mejora en favor del desempeño docente.	X		X		X		
----	---------	--	---	--	---	--	---	--	--

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación con los directivos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los docentes reciben la confianza del personal directivo , al momento de planificar sus actividades académicas.	X		X		X		
2	Directo	El trabajo en equipo de los docentes se fortalece con la confianza del personal directivo.	X		X		X		
3	Directo	Las relaciones interpersonales entre docentes y el personal directivo se sustenta en la confianza entre ambos.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes reciben apoyo pedagógico por parte del personal directivo.	X		X		X		
5	Directo	El monitoreo y acompañamiento del docente en la institución tienen como finalidad identificar las necesidades de apoyo							
Dimensión 2: Condiciones físicas de la institución			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	La ventilación en la aulas beneficia la labor de los docentes.	X		X		X		
7	Directo	La iluminación en las aulas contribuye con las acciones planificadas por el docente.	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

8	Directo	El espacio y disponibilidad de mobiliario en el aula aporta a logro de los propósitos planteados por el docente.	X		X		X	
9	Directo	La limpieza e higiene en el aula e institución son importantes por un buen desempeño laboral del docente.	X		X		X	
10	Directo	Los espacios de salubridad con los que cuenta la institución brindan tranquilidad al docente para cumplir con su labor.	X		X		X	
Dimensión 3: CLIMA LABORAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No
11	Directo	En la institución los canales de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativos son eficientes.	X		X		X	
12	Directo	En la institución los docentes dialogan con frecuencia sobre los niveles de logro de los estudiantes.	X		X		X	
13	Directo	Los docentes trabajan en equipos brindándose apoyo en las diversas tareas encomendadas.	X		X		X	
14	Directo	El personal directivo promueve entre docentes un clima de confianza basado en el respeto y trabajo colaborativo.	X		X		X	
15	Directo	En la institución existe alto nivel de confianza entre los docentes.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento			Si	No	Si	No	Si	No
16	Directo	El personal directivo dialoga y acuerda los mecanismos de evaluación de los docentes junto a ellos.	X		X		X	
17	Directo	Los mecanismos e instrumentos de evaluación y monitoreo son de conocimiento pleno del docente.	X		X		X	
18	Directo	Las docentes reciben retroalimentación a partir de los procesos de monitoreo y acompañamiento para mejorar su labor.	X		X		X	
19	Directo	En la institución se plantean con frecuencia propuestas para mejorar el desempeño de los docentes	X		X		X	
20	Directo	En la institución el personal directivo implementa los planes y propuestas de mejora en favor del desempeño docente.	X		X		X	

Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia ⁴		Relevancia ⁵		Claridad ⁶		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relación con los directivos			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Los docentes reciben la confianza del personal directivo , al momento de planificar sus actividades académicas.	X		X		X		
2	Directo	El trabajo en equipo de los docentes se fortalece con la confianza del personal directivo.	X		X		X		
3	Directo	Las relaciones interpersonales entre docentes y el personal directivo se sustenta en la confianza entre ambos.	X		X		X		
4	Directo	Los docentes reciben apoyo pedagógico por parte del personal directivo.	X		X		X		
5	Directo	El monitoreo y acompañamiento del docente en la institución tienen como finalidad identificar las necesidades de apoyo	X		X		X		
Dimensión 2: Condiciones físicas de la institución			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Directo	La ventilación en la aulas beneficia la labor de los docentes.	X		X		X		
7	Directo	La iluminación en las aulas contribuye con las acciones planificadas por el docente.	X		X		X		

⁴ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

⁵ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

⁶ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna nel enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

8	Directo	El espacio y disponibilidad de mobiliario en el aula aporta a logro de los propósitos planteados por el docente.	X		X		X		
9	Directo	La limpieza e higiene en el aula e institución son importantes por un buen desempeño laboral del docente.	X		X		X		
10	Directo	Los espacios de salubridad con los que cuenta la institución brindan tranquilidad al docente para cumplir con su labor.	X		X		X		
Dimensión 3: CLIMA LABORAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	En la institución los canales de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativos son eficientes.	X		X		X		
12	Directo	En la institución los docentes dialogan con frecuencia sobre los niveles de logro de los estudiantes.	X		X		X		
13	Directo	Los docentes trabajan en equipos brindándose apoyo en las diversas tareas encomendadas.	X		X		X		
14	Directo	El personal directivo promueve entre docentes un clima de confianza basado en el respeto y trabajo colaborativo.	X		X		X		
15	Directo	En la institución existe alto nivel de confianza entre los docentes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Monitoreo y acompañamiento			Si	No	Si	No	Si	No	
16	Directo	El personal directivo dialoga y acuerda los mecanismos de evaluación de los docentes junto a ellos.	X		X		X		
17	Directo	Los mecanismos e instrumentos de evaluación y monitoreo son de conocimiento pleno del docente.	X		X		X		
18	Directo	Las docentes reciben retroalimentación a partir de los procesos de monitoreo y acompañamiento para mejorar su labor.	X		X		X		
19	Directo	En la institución se plantean con frecuencia propuestas para mejorar el desempeño de los docentes	X		X		X		
20	Directo	En la institución el personal directivo implementa los planes y propuestas de mejora en favor del desempeño docente.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01			
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 14 de junio del 2022

Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Dr. José Arturo Vásquez Benites

DNI: 41678107

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	Universidad Cesar Vallejo	Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Especialista en educación	Unidad de Gestión Educativa Local – Pallasca	2019 - actualidad
02			
03			

Observaciones:

|

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de ~~corregir~~
No aplicable

Chimbote, 17 de junio del 2022


Dr. José Arturo Vásquez Benites
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Doctor	César Vallejo	Administración de la Educación
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Sub Director de Educación Primaria	I.E. N° 88049	2022
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 17 de junio del 2022

Nombre y firma


Octavio Salas Mejía

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO
DE CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones

DNI: 32981194

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Maestría</i>	<i>Universidad Cesar Vallejo</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente de investigación</i>	<i>EESPP Chimbote</i>	<i>2022</i>
02			
03			

Observaciones:

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

Chimbote, 17 de junio del 2022


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Nombre y firma

ANEXO 6: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: Gestión Directiva

M	D 1: Planificación								D 2: Dirección								D 3: Liderazgo								VARIABLE 1	
	1	2	3	4	5	6	Total	Nivel	7	8	9	10	11	12	Total	Nivel	13	14	15	16	17	18	Total	Nivel	Total	Nivel
1	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	5	5	26	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	74	Bueno
2	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	4	4	4	4	5	5	26	Bueno	4	4	4	5	4	4	25	Bueno	80	Bueno
3	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	88	Bueno
4	4	4	3	4	4	5	24	Bueno	4	3	5	5	4	4	25	Bueno	4	4	4	5	4	4	25	Bueno	74	Bueno
5	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	4	4	5	5	5	5	28	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	86	Bueno
6	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	75	Bueno
7	5	4	4	5	5	3	26	Bueno	5	3	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	3	22	Regular	72	Bueno
8	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	3	3	22	Regular	70	Bueno
9	5	5	5	5	5	3	28	Bueno	3	3	4	4	5	4	23	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	75	Bueno
10	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	87	Bueno
11	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	90	Bueno
12	5	4	4	4	4	5	26	Bueno	4	4	4	4	5	5	26	Bueno	4	3	4	4	4	3	22	Regular	74	Bueno
13	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	89	Bueno
14	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	4	3	3	4	5	3	22	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	75	Bueno
15	5	5	4	5	5	3	27	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	75	Bueno
16	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	4	4	4	4	4	5	26	Bueno	5	5	5	4	4	3	26	Bueno	81	Bueno
17	4	4	4	5	5	4	26	Bueno	4	3	3	4	5	5	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	74	Bueno
18	5	4	5	5	5	4	28	Bueno	4	3	5	4	4	4	24	Bueno	5	5	4	5	4	4	27	Bueno	79	Bueno
19	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	88	Bueno
20	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	4	4	5	5	5	5	28	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	82	Bueno
21	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	4	5	5	5	4	28	Bueno	88	Bueno
22	4	4	3	3	5	5	24	Bueno	5	5	4	5	5	5	29	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	82	Bueno
23	4	5	4	5	4	4	26	Bueno	4	4	4	4	5	5	26	Bueno	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	78	Bueno
24	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	4	4	4	5	5	27	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	86	Bueno
25	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	4	3	4	4	4	5	24	Bueno	5	4	4	4	4	4	25	Bueno	78	Bueno
26	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	4	4	5	5	28	Bueno	5	5	5	5	4	3	27	Bueno	85	Bueno
27	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	4	4	5	4	5	4	26	Bueno	5	5	4	4	5	4	27	Bueno	79	Bueno
28	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	4	3	4	4	4	4	23	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	80	Bueno
29	4	4	4	4	5	5	26	Bueno	5	4	4	5	4	5	27	Bueno	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	82	Bueno
30	5	5	5	5	4	4	28	Bueno	4	3	4	5	5	5	26	Bueno	5	4	4	4	4	4	25	Bueno	79	Bueno

BASE DE DATOS DE LAVARIABLE 2: Condiciones Para El Desempeño Docente

M	D 1: Relación con los Directivos								D 2: Condiciones Físicas								D 3: Clima Laboral								D 4: Monitoreo y Acompañamiento								VARIABLE 2	
	1	2	3	4	5	Total	Nivel		6	7	8	9	10	Total	Nivel		11	12	13	14	15	Total	Nivel		16	17	18	19	20	Total	Nivel		Total	Nivel
1	4	4	4	5	5	22	Bueno		5	5	4	4	5	23	Bueno		5	5	5	4	4	23	Bueno		3	5	5	5	5	23	Bueno		91	Bueno
2	4	4	4	5	4	21	Bueno		5	5	5	4	5	24	Bueno		5	4	5	5	5	24	Bueno		4	5	5	4	4	22	Bueno		91	Bueno
3	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		100	Bueno
4	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	4	4	4	22	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		97	Bueno
5	5	5	5	5	4	24	Bueno		5	5	5	4	5	24	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		4	4	4	5	5	22	Bueno		95	Bueno
6	4	4	4	4	5	21	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		4	4	4	4	4	20	Bueno		4	4	5	4	4	21	Bueno		86	Bueno
7	5	4	5	4	5	23	Bueno		5	5	4	5	4	23	Bueno		4	4	4	4	4	20	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		90	Bueno
8	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		99	Bueno
9	4	4	5	5	5	23	Bueno		5	5	4	5	5	24	Bueno		4	4	5	4	4	21	Bueno		4	5	5	5	4	23	Bueno		91	Bueno
10	5	4	4	5	4	22	Bueno		5	5	4	5	4	23	Bueno		4	4	5	5	5	23	Bueno		4	4	5	4	4	21	Bueno		89	Bueno
11	4	4	4	4	5	21	Bueno		5	5	4	3	3	20	Bueno		4	4	4	4	4	20	Bueno		4	5	5	4	4	22	Bueno		83	Bueno
12	4	4	4	4	4	20	Bueno		4	4	4	4	4	20	Bueno		3	3	4	4	4	18	Regular		4	4	4	4	4	20	Bueno		78	Bueno
13	5	5	5	5	5	25	Bueno		4	4	4	5	5	22	Bueno		4	4	4	5	4	21	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		93	Bueno
14	4	4	5	4	5	22	Bueno		5	4	4	5	4	22	Bueno		5	4	4	5	5	23	Bueno		5	5	5	4	4	23	Bueno		90	Bueno
15	4	4	4	4	5	21	Bueno		4	4	4	4	5	21	Bueno		3	3	5	5	5	21	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		88	Bueno
16	4	4	4	4	5	21	Bueno		5	5	4	5	4	23	Bueno		4	3	4	4	4	19	Bueno		5	5	5	4	4	23	Bueno		86	Bueno
17	5	4	5	5	4	23	Bueno		5	4	5	3	5	22	Bueno		5	3	5	5	5	23	Bueno		5	5	5	5	3	23	Bueno		91	Bueno
18	5	5	5	5	4	24	Bueno		4	5	5	4	5	23	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		97	Bueno
19	4	5	5	5	5	24	Bueno		5	5	5	4	4	23	Bueno		4	4	4	5	5	22	Bueno		5	5	5	5	3	23	Bueno		92	Bueno
20	4	5	5	4	4	22	Bueno		4	5	5	3	5	22	Bueno		3	4	4	4	5	20	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		89	Bueno
21	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	4	4	4	22	Bueno		4	5	5	5	5	24	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		95	Bueno
22	4	5	5	5	5	24	Bueno		5	5	5	3	4	22	Bueno		4	3	4	4	4	19	Bueno		3	5	5	5	4	22	Bueno		87	Bueno
23	4	5	5	5	4	23	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	3	5	5	23	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		95	Bueno
24	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	4	4	5	5	23	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	3	23	Bueno		96	Bueno
25	5	5	5	5	5	25	Bueno		4	5	4	5	5	23	Bueno		5	4	4	5	5	23	Bueno		5	5	4	5	4	23	Bueno		94	Bueno
26	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	4	5	3	5	22	Bueno		5	4	4	4	5	22	Bueno		3	5	5	5	4	22	Bueno		91	Bueno
27	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	4	4	4	5	22	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		96	Bueno
28	5	5	5	5	5	25	Bueno		4	4	5	5	5	23	Bueno		5	4	4	4	5	22	Bueno		3	5	5	4	5	22	Bueno		92	Bueno
29	5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		100	Bueno
30	4	5	5	5	4	23	Bueno		5	5	5	5	5	25	Bueno		5	5	3	5	5	23	Bueno		5	5	5	5	4	24	Bueno		95	Bueno

Anexo 7: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DIRECTIVA	,150	30	,083	,943	30	,112
CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE	,100	30	,200*	,964	30	,390

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8: Prueba de similitud Turnitin del informe de tesis

(Hacer una captura del informe de Turnitin donde se evidencia el porcentaje de similitud del proyecto, debe ser menor al 20%)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88049 de Chimbote, Áncash, 2022.", cuyo autor es MORENO VALVERDE ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID: 0000-0001-6029-2015	Firmado electrónicamente por: ROBITURRIA el 07- 08-2022 14:17:05

Código documento Trilce: TRI - 0399478