



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gestión del Director y Desempeño del Docente en las Instituciones
Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Portuguez Gemin, Jannet Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9874-9367)

ASESOR:

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar (orcid.org/0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género , inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, Isabel y Nicolás, por su amor y cariño, porque ellos siempre están a mi lado brindándome su apoyo moral y por sus sabios consejos, para hacer de mí una mejor persona y seguir adelante con mi carrera profesional. A mi esposo Melke, por su constante apoyo y paciencia, a mi hija Ariadna que es el impulso para seguir superándome profesionalmente y por ser mi fuente de inspiración y motivación.

Jannet

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por todas las cosas buenas que me ha brindado durante este tiempo de estudios.

Al Rector Fundador de la Universidad César Vallejo, Ing. César Acuña Peralta, por permitirme cumplir mi sueño: Ser una mejor profesional.

Agradezco también la valiosa colaboración de mi asesor de tesis Mg. Oscar Chicchon Mendoza, por su asesoramiento y sus explicaciones detalladas en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Jannet

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad	20
3.5. Procedimiento	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIÓN	42
REFERENCIAS:	43
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1. Variable Gestión del Director	18
Tabla 2. Variable Desempeño Docente	18
Tabla 3. Fiabilidad de variables Gestión del Director y Desempeño Docente	21
Tabla 4. Alfa de Cronbach para la variante Gestión del Director	21
Tabla 5. Alfa de Cronbach para la variante desempeño docente	22
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de variable Gestión del Director	24
Tabla 7. Distribución de la frecuencia y el porcentaje de la dimensión Gestión Administrativa.	25
Tabla 8. Distribución de la frecuencia y el porcentaje de la dimensión Gestión Pedagógica.	26
Tabla 9. Distribución de la frecuencia y el porcentaje de la dimensión Gestión Institucional.	27
Tabla 10. Distribución de la frecuencia y el porcentaje de la dimensión Gestión Comunitaria	28
Tabla 11. Distribución de la frecuencia y el porcentaje de la variable Desempeño Docente	29
Tabla 12. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Pedagógica	30
Tabla 13. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Cultural	31
Tabla 14. Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Política	32
Tabla 15. Verificación de cómo se relaciona la variable Gestión del Director y la variable Desempeño Docente	33
Tabla 16. Verificación de cómo se relaciona la dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente	34
Tabla 17. Verificación de cómo se relaciona la dimensión Gestión Pedagógica y la variable Desempeño Docente	35
Tabla 18. Verificación de cómo se relaciona la dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño Docente	36
Tabla 19. Verificación de cómo se relaciona la dimensión Gestión Comunitaria y la variable Desempeño Docente	37

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la variable Gestión del Director.	24
Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión Gestión Administrativa	25
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión Gestión Pedagógica	26
Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión Gestión Institucional	27
Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión Gestión Comunitaria	28
Figura 6. Diagrama de barras de la variable Desempeño Docente	29
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión Pedagógica	30
Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión Cultural	31
Figura 9. Diagrama de barras de la dimensión Política	32

Resumen

El presente trabajo de estudio propuso como objetivo de investigación, identificar la relación relevante entre la Gestión del Director y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020, se utilizó como referencia teorías de autores y de instituciones reconocidos de acuerdo al tema a desarrollar. Para la primera variable, se propuso el empleo de La Guía de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, del año 2011; por otro lado, para la segunda variable, se propuso La Conceptualización del Ministerio de Educación del año 2012. La metodología que se aplicó en el estudio de investigación para el presente trabajo fue el de diseño descriptivo correlacional, se utilizó como herramienta de recolección de información: La Encuesta. Para ello se consiguió como población total la cantidad de 100 docentes (de las Instituciones Educativas de la Red 15), los mismos que fueron encuestados para luego procesar sus respuestas y obtener los datos estadísticos necesarios, la herramienta informática que se empleó y manejo fue el producto estadístico del SPSS Versión 26, el cual fue de gran ayuda para dar una explicación efectiva al presente trabajo de estudio. Se obtuvo como resultado que entre la Gestión del Director y Desempeño Docente se cuenta con una correlación alta de 0.843** y a la vez con un nivel de significancia de 0.000. Por lo tanto, se concluye que efectivamente existe relación relevante entre la Gestión del Director y Desempeño Docente.

Palabras clave: Gestión del director, desempeño docente, pedagogía, estrategias competitivas.

Abstract

The present study work proposed as a research objective, to identify the relevant relationship between the Director's Management and Teaching Performance in the Educational Institutions of the Network 15 San Martin de Porres, 2020, using as a reference detailed and analyzed theories, for the first variable , the use of The Management Guide for Directors of Educational Institutions, from 2011 was proposed; On the other hand, for the second variable, the Conceptualization of the Ministry of Education of the year 2012 was proposed. The methodology that was applied in the research study for the present work is the correlational descriptive design, it was used as an information collection tool : The Survey, for this, a total of 100 teachers surveyed were obtained as a population (from the Educational Institutions of the Network 15), to process and obtain the statistical data, the statistical product of the SPSSVersión26 was used and managed, which was of great help to give an effective explanation to the present study work. It was obtained as a result that between the Director's Management and Teaching Performance there is a high relational ratio of 0.843 ** and at the same time with a significance level of 0.000. Therefore, it is concluded that there is indeed a relevant relationship between the Director's Management and Teaching Performance.

Keywords: Director's management, teaching performance, pedagogy, competitive strategies.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis, contiene como materia de estudio la gestión educativa, en este se muestra directamente el desempeño de la gestión del director, el cual es uno de varios factores de gran autoridad en base a las metas planteados de enseñanza sobre la instrucción o formación y que influye decisivamente en el desempeño de los profesores, ello después de tomar las acciones esenciales que todo educador o pedagogo debe implementar, al mismo tiempo de ser el responsable de máxima autoridad indiscutible dentro de la institución, como consecuencia de su influencia en el rendimiento de los docentes, se lograra el buen aprendizaje de los alumnos. El Director, en toda institución es el encargado de impartir una gestión de calidad y presenta como trabajos fundamentales planificar, organizar, estructurar, gestionar, dirigir, hacer seguimiento e informar de manera clara a toda su comunidad institucional.

En el contexto Internacional, según Bernal, Pedraza y Sánchez (2015) la importancia de las relaciones entre individuos y otras variables de percepción, como son el ambiente de trabajo, el estado de ánimo de los empleados, el sentido de pertenencia y los intereses grupales, como piezas determinantes de la productividad y de la buena aceptación de los empleados. Hameed, Ahmed, & Cacheiro (2018). Mencionan "El desempeño laboral es la manera como los trabajadores se sienten en su ambiente laboral, como se relacionan con sus compañeros, las metas trazadas, las metodologías a emplear en las instituciones y sus criterios de éxito" (p. 132). Ibrahim, & Mazin, (2017). En su teoría mencionan que la gestión se relaciona con otros términos que se complementan para el éxito dentro de las instituciones, como son el liderazgo y la administración. El termino de administración es reconocida y se emplea con mucha frecuencia en Europa y en África. (p.326).

A nivel Nacional, Alfaro y Mendoza (2018) mencionan que la relación entre administrar la institución y el servicio educativo que se brinda en la Institución Educativa N° 80014 "Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo". En su diseño demostrativo

y correlacional de tipo transeccional que contó con una muestra de 67 entrevistados, obtuvieron que el 43.3% de los participantes se encontraban inconformes con la Administración de la Institución, en tanto el 56.7% se encontraban conformes. Salinas (2014) menciona que existe una gran relación entre la calidad de la gestión educativa con el desempeño docente, ello quiere decir que en las dimensiones de la practica docente existe la colaboración de los agentes educativos para las labores de la institución, por lo que se desprende la relación significativa con el desempeño docente.

Por otra parte, una de las normas más relevantes decretadas durante el año 2020, fue la RVM N° 094 – 2020 – Ministerio de Educación, que plantea la estrategia Aprendo en Casa y entre otras precisiones da a conocer las acciones que realizarán los directivos para hacer frente a la crisis por la Covid-19. Las Instituciones deben desarrollarse basándose en el bienestar del personal que integra la Institución, teniendo en consideración la comunicación, trabajo en equipo y el desarrollo propio. Es importante distinguir entre dos tipos de educación y enseñanza en nuestro país: Educación Pública y Privada; contamos precisamente con las instituciones privadas que tienen sus reglas internas esenciales y exclusivas para aplicar las actividades realizadas con el compromiso mutuo y asociada en el sistema de personas de la comunidad formadora, pero en las instituciones públicas se establece como el órgano rector administrador de la dirección educativa que monitorea y supervisa a las autoridades educativas al Ministerio de Educación (MINEDU).

Según el diario Gestión (2020), el Perú tomó como medida de emergencia para el calendario educativo del año 2020, la enseñanza de los estudiantes por medio de plataformas virtuales, el gobierno estableció medidas que involucraron a las escuelas en el repertorio reactiva Perú, luego de los estudios realizados por una encuesta, resultó que una importante parte realizó ajustes del orden del 11% en los segmentos a / b y en los c / d hasta el 55% al inicio de los meses de marzo y abril, la gran diferencia en este segundo nivel es que no empezaron bien con la educación virtual, al principio solo había comunicación vía WhatsApp, en cambio luego se consideraron nuevas plataformas, lo que permitió que las clases se impartan casi con normalidad.

A nivel Institucional, para el presente trabajo de investigación se llegó a analizar los centros educativos institucionales que están dentro de la Red 15, los cuales están adscritos al distrito de San Martín de Porres, donde se llegó a presentar un cambio extremadamente complejo por la situación de emergencia sanitaria, por la falta de planificación al inicio de la problemática que se presentó de manera inesperada. Además, se tomó en cuenta la reanudación de las clases las cuales en un inicio serían al término del periodo del estado de emergencia indicado en el DS N° 044-2020-PCM. Por medidas de prevención hubo un cierre de todas las instituciones educativas, los alumnos tuvieron que pasar todo ese tiempo en sus hogares recibiendo su enseñanza de manera virtual. En el Perú se presentaron dificultades para articular acciones y aplicar estrategias de programas que colaboren con los profesores para cumplir con sus actividades del trabajo remoto e impartir la educación desde casa. Sin embargo, fue muy notorio que, debido a la falta de una planificación adecuada no fue posible al inicio dar estas reuniones como un espacio creativo, el personal no llevó a cabo plenamente las actividades educativas, por falta de una capacitación adecuada. Además, hacía falta una buena comunicación entre los docentes y el compromiso de los mismos para la entrega de materiales didácticos o documentos requeridos. De acuerdo a lo expuesto se observó la falta de coordinación y autoridad del director de la institución, lo que afectaba y perjudicaba el desempeño de los docentes.

Formulación del problema: El presente trabajo de investigación tiene por necesidad dar solución a la problemática de la deficiente gestión directiva y del bajo desempeño del docente, en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los alumnos de los colegios de San Martín de Porres de la Red 15. El Problema General propuesto por el estudio desarrollado fue: ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020?. Problemas Específicos son: ¿Cuál es el nivel de relación relevante que existe entre: (a) Gestión Administrativa, (b) Gestión Pedagógica, (c) Gestión Institucional y (d) Gestión Comunitaria, con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020?.

El presente trabajo de estudio está definido por un Objetivo General, el cual consiste en: Identificar el nivel de relación entre la Gestión del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020. Por otro lado, también se ha planteado Objetivos Específicos, los cuales tienen por finalidad encontrar la relación que existe entre las dimensiones de la Gestión del Director y: (a) analizar la relación relevante que existe entre la Gestión Administrativa, (b) Gestión Pedagógica, (c) Gestión Institucional y (d) Gestión Comunitaria, con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15, San Martín de Porres, 2020.

Por último, el presente trabajo de estudio en su Hipótesis General; se establece relación entre La Gestión del Director con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020. Hipótesis Específicas: Existirá relación entre (a) Gestión Administrativa, (b) Gestión Pedagógica, (c) Gestión Institucional y (d) Gestión Comunitaria, con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020.

Justificación del presente estudio, el trabajo de investigación tiene como justificación teórica, el haberse realizado con la intención de poner en práctica contemplativos teóricos y conceptos administrativos por medio de los conceptos evaluados cuidadosamente por las variables que se plasman en el estudio, por lo que, se empleó fuentes relevantes de estudio, como es el caso de la primera variable que tomo en cuenta, La Guía de Gestión para directores de Instituciones educativas, en el año 2011, y para la segunda variable, se eligió la Conceptualización del Ministerio de Educación, del año 2012.

Se tiene como justificación práctica a los estudios del actual trabajo en el campo de las ciencias educativas en general, por lo que se llegó a analizar los inconvenientes que tienen las instituciones en base a la gestión directiva que se gestiona; por lo que, se está proponiendo programaciones de capacitación que apoyen a mejorar óptimamente los perjuicios reales en cada colegio analizado; por último, esta investigación servirá para capacitar al director y servidores de la institución, y tener

efectos que admitirán y aceptaran mejores métodos que puedan ser convenientes para otras Instituciones.

Continuando con la descripción de la investigación, para la justificación metodológica, se propuso definir las causas del porque la Gestión del Director no se realizaba eficientemente y plantear lineamientos que mejoren la gestión y obtener el desempeño laboral que se requiere obtener en los docentes, también se dio a conocer fuentes primordiales como la aplicación del cuestionario, con el fin de realizar un análisis del problema en la Institución, para obtener una base de datos reales y estadísticas. Por ello se empleó el cuestionario de tipo Likert para recaudar información que fueron recopiladas y procesadas en el programa IBM SPSS26, luego se analizaron los resultados y se encontraron los puntos a mejorar y dar las recomendaciones necesarias para solucionar el problema motivo del presente estudio.

Por último, la justificación social llega a tener un rol esencial, la cual muestra que la gestión directiva es primordial para la planificación y los encargos solicitados, al desarrollar un horario adecuado para esta gestión, garantizando un resultado óptimo en el desempeño docente en beneficio de toda la comunidad pedagoga y estudiantil en tiempo y forma.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Internacional se tiene al autor, Gonzales (2015). Señala el objetivo de la investigación: Analizar la influencia del director en el desempeño docente de la I.E “José Tadeo Monagas”. Su propósito es analizar la relación entre dos variables. Para el desarrollo de su investigación, realizó un diseño de tipo descriptivo y otro de tipo transversal, considerando la población total del estudio de 23 pedagogos y 2 encargados de la Unidad educativa estatal, la muestra estudiada es la población total. Como resultado final se obtuvo de correlación de Spearman 0,652 (0,000). Esta conclusión permite al investigador conocer el producto existente, por lo que admite la otra hipótesis, que prueba la conexión entre las dos variantes. Este trabajo de investigación es muy útil porque la teoría utilizada refleja que la administración proporcionará buenas expectativas en el desarrollo de las actividades dentro de la institución. La investigación de este autor tiene relación con el presente trabajo de investigación realizado, este se verá reforzado para más adelante en el análisis de los resultados obtenidos.

En otro caso tenemos a Quiñonez (2016). Cuyo objetivo es determinar la obediencia de los pedagogos en las instituciones de su nación de orden adventista en Ecuador, logró realizar una investigación no experimental que está relacionado con la investigación transversal. Se encuestaron 157 maestros en la población de las 8 instituciones adventistas en el sur y norte de Ecuador. Ambas herramientas se utilizaron para recolectar datos y los resultados están relacionados con un 0,254**, (0.001).

También tenemos el trabajo de Saavedra (2019), con metodología, descriptiva transversal, no experimental, con una muestra de 75 maestros que laboraban en una entidad educativa. Para el desarrollo de su trabajo, utilizó un cuestionario, en el cual tomó dos variables para su investigación. Los resultados mostraron un Rho de, 0.953. Por lo que se concluyó la existencia de relación entre la comunicación dentro de las empresas y la gestión desarrollada por los encargados, en este caso los directores,

debido a la falta de comunicación de los planes de trabajo, estas no se podrán concretar, ya que se necesita el apoyo de todos para realizarlos. Se afirma la hipótesis alterna de relación entre las dos variables.

En la teoría de Raxuleu (2014). Su objetivo fue determinar el vínculo que relaciona las variables de la influencia pedagógica del director con el desempeño del profesor, tuvo como resultado de su trabajo un coeficiente $Rho = 0.847$. Lo que indicaba que hay entre las 2 variables un nivel alto de relación; lo que significaba, que el liderazgo del director a través de sus acciones influye considerablemente en el desempeño de los docentes en sus clases.

Finalmente, tenemos a Zuta y Castro (2018) cuya misión fue determinar la influencia de la motivación del director en el desempeño profesional de docentes profesores del Instituto Andaluz de Educación Internacional, de metodología: básica, modelo descriptivo, comparativo y transversal, para ello se encuestó a 28 docentes para analizar su incidencia en el logro de un mayor desempeño motivacional de las instituciones profesionales. Se concluyó que existe relación entre la motivación del director y el desempeño docente.

En el ámbito Nacional se tienen trabajos de estudio que exponen las variables materia de estudio, así tenemos a Albarracín y Huallpa (2018). El propósito básico de la encuesta es implementar un diseño de gestión para el mejoramiento del desempeño pedagógico de los educadores y gerentes de las instituciones educativas “Andrés Avelino Cáceres”. La metodología que utilizó fue el modelo representativo correlacional, corte transaccional. Con una población de 650 personas, por lo cual se fijó un muestreo probabilístico de modo que toma una muestra de 142 personas. Del análisis al aplicar a la muestra el estadístico de Spearman se obtuvo como resultado 0.714 y una sigma bilateral de 0.000; en consecuencia, se tiene relevancia que la gestión dirigida a los trabajadores de la Institución, ayudo a mejorar el rendimiento y tener mayores conocimientos del cargo que ocupan en los distintos niveles jerárquicos,

además que se pudo lograr mejorar la relación entre los jefes y subordinados, adoptando políticas para solucionar problemas y tomar mejores decisiones.

También tenemos a Villalón (2014) en su investigación sobre “La gestión transformacional como agente de desempeño en un establecimiento municipal”, tuvo como finalidad analizar la percepción de ambas variables, descriptivo correlacional, de corte transaccional, la indagación se planteó en una decidida etapa y fue no experimental, porque no hay aplicación de variantes. Al contrario, realizó su estudio con 36 colaboradores. Durante la investigación, se pudo concluir que se obtuvo un estadístico de Spearman de 0.442 Rho y sig. Bilateral 0.000, para acreditar la unión a través de las dos variantes, por lo que es importante destacar que los empleados han gestionado adecuadamente sus funciones, el 70% de los empleados tienen un buen desarrollo personal porque entienden las funciones que deben desempeñar en el dominio de recursos humanos; sin embargo, La formación básica dificulta el nivel de conocimientos requeridos.

Se tiene el trabajo de investigación de Arias (2019), su finalidad fue analizar la Gestión del Director y el Desempeño Laboral de los Educadores en las Instituciones Educativas de la Red 19 UGEL 04 Comas 2019, con una muestra formado por 100 profesores. La consulta es un modelo descriptivo, relevante y no experimental, porque no hay procesamiento de variantes, además, porque la investigación se propone dentro de un período de tiempo determinado, es un diseño transaccional. El coeficiente de Spearman obtenido es 0,852, según estos cuatro niveles la correlación es muy alta, además se determina un σ 0.000 bilateral, rechazando la hipótesis nula. La conclusión que se extrae de los datos obtenidos es se confirma la conexión entre estas dos variantes. La razón por la que este trabajo ha hecho un gran aporte es que, a través del accionamiento de programas de formación gerencial, es posible observar cómo los empleados aplican los conocimientos adquiridos en el trabajo, lo que ayuda a optimizar y restablecer la satisfacción de los empleados en el lugar de estudio.

Otro reconocido trabajo de investigación es el de Saavedra (2018), obtuvo como propósito primordial analizar la concordancia entre Gestión Escolar del Director y el Desempeño Laboral de los Docentes, con una muestra de 50 trabajadores. Se llegó a utilizar y tomar en cuenta el cuestionario para recolectar los datos. De los resultados obtenidos en su encuesta, se reportó que el desempeño laboral es conveniente con un 20.0% y el desarrollo del personal es normal con un 4.0%. Luego de los cálculos correspondientes en su estudio tuvo como resultados en el estadístico Spearman 0.819 (0.000); el resultado muestra que hay una correlación vigorosa entre ambas variantes. La aportación brindada en esta indagación fue importante, debido a que demuestra que los trabajadores influyen en el desarrollo y en el desempeño laboral de los pedagogos a través de la Gestión.

Finalmente, a nivel nacional tenemos a Ayvar (2015), su objetivo de estudio era encontrar la relación entre el Liderazgo Pedagógico del Director y la Evaluación del Desempeño Docente en colegios secundarios de la Red 09. En su análisis evalúa el vínculo de ambas variables en el lugar indagado, la investigación se fundamentó en estudios de Mondy y Noé (1997) correspondiente a la primera variante siendo justificada por Palaci (2009) teniendo como fin, comprender el desarrollo de los colaboradores. La metodología de indagación de este proyecto fue representativo correlacional, corte transaccional y también no experimental. La Institución permaneció compuesta por 90 colaboradores del ámbito direccional y técnico, por lo cual no se estimó una muestra puesto que el grupo de individuos era menor a 100. En consecuencia, se presentó en la indagación Rho de Spearman 0.458 (0.000), sin embargo, no se pudo cumplir los lineamientos establecidos relacionados a la responsabilidad del personal mediante la delegación y supervisión efectiva. La indagación obtuvo una enorme aportación de gran significancia puesto que se analizó el desarrollo del personal, a causa de que percibió un menor uso de las labores.

Continuando con el estudio, las fuentes en las cuales se basa el presente trabajo son esenciales y fueron planteadas óptimamente, por lo que según: El Manual de Gestión para Directores (UNESCO) 2011, la gestión del director es de suma importancia pues

nos indica que el director de una institución educativa es la máxima autoridad y el máximo representante legal de la misma. En tal sentido, es responsable de los procedimientos de la gestión educativa, pedagógica, comunitaria y administrativa, teniendo como fin lograr las mejores condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, con la finalidad que los estudiantes consigan las competencias necesarias, por grado y edad.

Según lo descrito en el Marco del Buen Desempeño del Directivo, en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se tiene como consideración a todas las competencias directivas que son orientadas y dirigidas en la planificación estudiantil, incluyendo estrategias para aplicarlas en el trabajo pedagógico a realizarse durante el año escolar teniendo como base a los diversos compromisos, gestionando las situaciones para incrementar la eficacia del procedimiento de enseñanza a través de proyectar y fomentar la relación de igualdad e interculturalidad, la democracia y la participación de las comunidades y familias, así como evaluar ordenadamente la gestión institucional. Continuando con lo indicado en el Manual de Gestión para Directores - (UNESCO) 2011, desde otra perspectiva se sabe que la Gestión del Director se encuentra unido y sigue de forma continua el factor de Gestión Administrativa, Pedagógica, Institucional y Comunitaria, desarrollando así de manera oportuna las actividades que son asignadas en las Instituciones que trabajaban para una mejor educación de manera global con los alumnos. También se sabe que para el cumplimiento de las reformas gubernamentales y lograr una agenda de estándares estrecha, se sofoca la creatividad de los maestros y se limita la innovación escolar. Asimismo, dicho Manual indica que la gestión directiva está emparejada y continua de manera regular las direcciones administrativas, educativas, institucionales y comunitarias, a fin de realizar las funciones designadas y oportunas en el centro de trabajo con el fin de educar mejor a cada alumno. En ese contexto se define las dimensiones de acuerdo a lo siguiente:

En primer lugar, está el factor Gestión Administrativa, en este se busca implementar estrategias para su aplicación en la administración de los recursos,

finanzas y el tiempo necesario, también incluye la gestión de la información relacionada, que es útil para la toma de decisiones desde una visión retrospectiva y prospectiva. Se consideran todos los procedimientos técnicos que ayudarán a preparar las cuentas. Se relaciona con los roles que se deben asumir, estos deben ser capaces de brindar recursos humanos, materiales y financieros oportunos que puedan ser utilizados para alcanzar logros y metas en la institución. También incluye diversas necesidades y requerimientos diarios, así como conflictos, con el fin de conciliar intereses personales e institucionales. Según el autor Mcmanamy (2019). Mencionó que la Gestión Directiva, planifica a corto y largo plazo el desarrollo de sus actividades con el fin de establecer las metas y objetivos propuestos y aplicar las estrategias necesarias para lograrlo (p. 2).

Para la definición de la Gestión Pedagógica, se menciona que el sistema educativo se reconoce como una técnica que permite el asesoramiento y la organización de las actividades que realizan los profesores en las distintas categorías para dirigir el proceder docente formativo en la obtención eficaz de las metas trazadas para la capacitación completa de los docentes desde su particular estado voluntario en el tipo del profesional desde una concepto social humano que conteste al objetivo de aprendizaje según lo demandado por la sociedad. María López (2017).

Por otro lado, en lo referente a la Gestión Institucional, exhorta a la asociación formativa realizar variaciones organizacionales como el actuar en conjunto y elaborar las tareas de manera solidaria, iniciar la comunicación, el avance de capacidades interprofesionales, una manera de razonar diferente de lo simple a la complicado, realizar labores interdisciplinarias en un buen ambiente de intercambio pedagógico, practicar el perfeccionamiento en las etapas de la preparación, la unión en el ambiente laboral, el dialogo, fomentar el estudio, aumentar la matrícula educativa a toda la ciudadanía, consolidar la estabilidad y estimular la continuación en el sistema pedagógico, garantizar la enseñanza ambiental, la unidad de cultura, la salubridad y la participación de la comunidad, Chacón (2014).

Por último, la Gestión Comunitaria, consiste en acciones que involucran a participantes del sector educativo, quienes tomarán decisiones en actividades que involucren a la institución. También se tendrá en cuenta la visión cultural y los problemas internos que puedan convertirse en obstáculos. Por tanto, se debe analizar profundamente la cultura de cada institución educativa. Dentro de este contexto, Fathman y Kessler (2014) indica que la verdadera Gestión del Director, se establece cuando la institución acepta la importancia de una cultura administrativa y la aplica a todos los niveles. No se trata de un problema de gestión educativa sino de personas y estructuras institucionales que adoptan un nuevo factor de gestión. Se puede apreciar en las definiciones anteriores que la Gestión Directiva es un proceso que tiene dos elementos centrales: el uso de tecnologías digitales basado en una cultura, todo ello, gestionado por la organización de acuerdo a objetivos trazados. La Gestión Directiva, es el empleo de una técnica continua, descriptiva, estratégica y de cambio cultural, basado en la aplicación de tecnología, automatización y del estudio de datos para lograr efectos económicos, sociales y de valor para los individuos. De lo determinado, el directivo educativo, para generar mejores roles, debe dirigir y también conocer los factores institucionales de organización, planeación, direccionalidad y control.

Al respecto, Salazar (2016), La Gestión Institucional directiva llega a utilizar recursos materiales, personales y económicos para llevar a cabo diversas actividades, la falta de ellos agravan las deficiencias de las instituciones para lograr las diversas metas que se propongan; es por ello que la gestión del director debe brindar los puntos específicos necesarios para el adecuado desarrollo del acompañamiento docente, para así lograr implementar la enseñanza de los niños en las escuelas para elevar el nivel de la educación, es decir, la participación de la gestión del director es fundamental en este aspecto. Por lo tanto, llega a desarrollar su propio rol de manera más efectiva a través de la relevancia y la colaboración con todo el grupo de trabajo (p.85). Según Bott. (2019). La Gestión Administrativa Institucional es prioridad para mantener la estabilidad y realizar el trabajo en armonía lo que da como resultado el desarrollo en una institución u organización, haciendo uso de los recursos y medios necesarios para gestionar la elaboración de estrategias y así conseguir la meta propuesta. (p. 5).

Para la segunda variable Desempeño Docente el Ministerio de Educación-MINEDU (2012), en el contexto de mejorar el desempeño de los docentes; muestra que los indicadores de capacidad para lograr una meta y mejorar el progreso tendrá como consecuencia una enseñanza óptima, para ello se va a requerir de cualquier pedagogía de la educación primaria reglada de la nación. Representa por parte del Estado el ajuste competente y mutuo entre educadores y la comunidad, en cuanto a las capacidades de los educadores de la nación, quienes han dominado en sucesivas fases de sus carreras para lograr los buenos resultados de los estudiantes. Es una buena herramienta y también una estrategia a seguir para tener un buen avance y perfeccionamiento educativo en cualquier salón (p. 8).

Asimismo, se tomó en cuenta el estudio de Chiavenato (2001), el Desempeño Laboral Profesional determina la fase humanitaria del empleado quien investiga las metas específicas. Precisamente esta es la cualidad inconfundible para lograr la meta integral en cuanto a enfoques de los puestos de las diversas especializaciones y su performance profesional en las actitudes y destrezas que tiene toda persona o trabajador (p. 32); por otro lado, Palaci (2005) también explica que la labor profesional brinda patrones en el comportamiento de una persona, en la institución o entidad en diferentes fases del proceso en un momento determinado” (p.155); A su vez, Mondy y Noé (2005), indican “El desarrollo laboral especializado trata de cualquiera de las estrategias viables para la empresa o entidad que determinan la correspondencia o grado de especificidad con que los colaboradores o personal contratado realizan sus tareas”. (p.175). En otro punto de vista, Pernalette (2005) reporta de forma similar que la apreciación del desempeño profesional del educador beneficia la mejora de los pedagogos y les permite a través de una iniciativa enfocarse estrictamente en la práctica cotidiana del aula y proponer una secuencia de proyectos personales en función de la mejora del entorno en el que surge alguna dificultad (p.50).

Por lo tanto, según lo mostrado en el marco teórico, los factores dimensionales de la variable Desempeño son tratados por el Ministerio de Educación (2012) que aluden a: Las dimensiones pedagógicas, culturales y política. Con la finalidad de

ayudar a mejorar la educación a través de un consejero para ser más objetivo en el lugar de estudio, meditar sobre su práctica pedagógica, analizar el rendimiento satisfactorio del desempeño laboral y aumentar el avance y perfeccionamiento profesional. Además, argumenta que la satisfacción o desarrollo laboral es la fase humana en la que el empleado o trabajador investiga los objetivos específicos para lograr la finalidad general en cuanto a los enunciados de los puestos con cada trabajo o tarea y su desarrollo en las competencias y habilidades que tiene cada persona (p. 32).

Por otro lado, Koontz y Weihrich (2016) también afirmaron: “El desempeño ofrece diferentes y distintas conductas de una persona profesional en la entidad en diversos periodos del proceso actuando contrariamente en un determinado momento” (p.155); Klingner y Nalbandian (2016), mencionan que “La performance Profesional conceptualiza cualquier enfoque de la compañía o entidad que identifique el nivel de especificidad con que las personas profesionales y grupos relacionados con el trabajo desempeñan favorablemente sus tareas asignadas” (p. 175). Por otro lado, Carrera (2000) afirma que la vinculación con el desempeño debe reflejarse en la inferencia y deducción de hostilidades éticos que tensan un ejercicio de redefinición de habilidades docentes, por lo que la asignatura se diseña con buena calidad y aptitud para la educación optima (p. 3). Por otro lado, para el factor Dimensión Pedagógica, las orientaciones señaladas en el Marco de Buen Desempeño Profesional Docente por el Ministerio de Educación (2012) alude de igual manera a las limitaciones del entorno que está desarrollando el educador como las grandes discusiones pedagógicas y debates profesionales para idear y trazar diversos enfoques formativos con el objetivo de involucrar a los estudiantes en sus cursos de formación en el ámbito en el que se lleva a cabo este proceso. Para el factor Dimensión Cultura, se refiere a la demanda y diversidad de una comprensión integral de su entorno para afrontar las capacidades financieras, sociales, culturales y políticas, tal cual, como también los sucesos a nivel local, regional, nacional e internacional (p.30). En lo que se refiere a la Dimensión Política, alude a que el deber de todo pedagogo tiene la responsabilidad de influir en la formación académica de cada estudiante, es decir, liderarlo como persona en el

futuro, un buen ciudadano que lidere el cambio en las interacciones sociales desde un ambiente de imparcialidad social y justo (p.23).

Chodakowska (2017). Menciona que el problema relacionado a la eficiencia laboral en el grupo de construcción está basado justamente en la seguridad y salud ocupacional de la entidad hacia sus trabajadores. El nivel de eficiencia define el nivel de crecimiento que puede alcanzar la organización y llegar a ser más competitiva en el mercado, es por ello que debe cuidar al personal con seguros de vida y protección personal adecuado, para minimizar los peligros y riesgos en el trabajo (p. 1). Ramanathan, Gursahaney, Funari, Wilk, Schneider, Patil, & Prabhu (2019), La tasa de crecimiento del grado de productividad laboral está en una tendencia positiva de crecimiento, es decir que la eficiencia impulsa a la productividad, así mismo, el aumento de la eficiencia operativa en gran parte es gracias al impacto de la inteligencia artificial agregando la mano de obra. (p. 1). Piva & Vivarelli (2018). El impacto del empleo está basado principalmente en las TIC y la automatización general de habilidades en cuanto al desempeño del personal generando un valor agregado a la organización (p. 6). Por otro lado, Marti (2017) alude que se comprende y nota que el desempeño profesional es un submúltiplo de observación, ya que es el esencial componente de indagación para entender el desarrollo laboral (p. 268).

Mientras que, Ozturk, Durdyev, Aras, Ismael y Banaitiené, N. (2019) destacó que el desarrollo en la empresa, es un factor relevante ya que se puede asegurar el compromiso para poder desarrollar las aptitudes bajo una decisión personal, tomada independientemente de cumplir con la obligación laboral, ello implica desarrollar las diversas capacidades y realizar más de lo ofrecido (p.14). Otro fue el caso de, Chien-Liang y Yu-Che (2020) destacando que el desarrollo laboral cumple un rol necesario para cualquier institución, ya que se puede garantizar la variedad de competencias para producir el resultado deseado o de continuar con la búsqueda hasta conseguir la actividad planteada por la organización (p.11). Finalmente, Salunke, Taggu, Tripathi y Laishram (2020) destacaron que, la influencia del desarrollo laboral se presenta en la percepción que se tiene sobre el gran esfuerzo para lograr un resultado en un puesto,

ya sea gracias a la aceptación social, al reconocimiento, a un trabajo interesante, a la capacitación, lo que permitirá motivar la mayor producción (p.8).

Por último, se comprueba que la investigación realizada es de suma importancia en este trabajo, el cual tiene como objetivo principal permitir examinar las deficiencias en la Gestión y Desempeño Docente del Director en las Instituciones Educativas de la RED 15 San Martín de Porres, en el año 2020. A partir de indagaciones previas de diversos autores y prestando atención a la importancia de las relaciones de los servidores en las instituciones y la gestión en su desempeño para tratar de resolver los actuales problemas con la finalidad de lograr un beneficio mutuo dentro de cada escuela. Este trabajo de investigación también servirá como guía para dar solución a futuros casos de problemas similares que se presenten.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La metodología empleada en la investigación es de tipo básica, según Hernández y otros (2016), Es aquella la cual no contiene intereses particulares, el cual tiene como objetivo central el poder lograr abrirse camino y ahondarse con principios de conocimientos de tipo científicos que son existentes de la propia realidad. De acuerdo al autor, la investigación aplicada es de tipo básica, este tiene como propósito poder alcanzar nuevos conocimientos; es decir, se origina una nueva amplitud de teorías.

Diseño de estudio

Asimismo, el modelo es de tipo no experimental, tal como señalan los autores Sánchez, Reyes y Mejía (2018), quienes afirman que “un estudio es de tipo no experimental cuando las variables no se alteran o manipulan, sino más bien el investigador mira de una manera objetiva y concreta los conceptos o variables de estudio” (p.152). De acuerdo al autor, el diseño que fue empleado es no experimental, vale mencionar que el diseño se realizó para la investigación adecuada de una dificultad, donde no se consideró las variables estudiadas.

Método

El método cuantitativo, Pino (2018) menciona que el método sistemático cuantitativo es recopilar información para corroborar las deducciones y suposiciones en base a la hipótesis a través de una medida numérica y en observaciones estadísticas, lo que permite mostrar esquemas de conducta y testificar teorías, con la finalidad de obtener información con el empleo de instrumentos que permitieron calcular y medir las respuestas y la utilización de registros o cálculos de estadística que demuestran que las hipótesis propuestas son verídicas o incorrectas para determinar a través de ellas presentar las deducciones y sugerir resultados u opciones

de solución a los inconvenientes observados, por otro lado, el estudio realizado es de corte transversal, razón por lo que busca recopilar los datos en un determinado momento. Según Hernández y Mendoza (2018), aluden que “Cuando se efectúa cada análisis de la unidad de investigación este es evaluado de una manera única en el trascurso del tiempo” (p. 187). Por ello la investigación presenta un nivel correlacional puesto que prioriza identificar el vínculo entre las variables materia de estudio, Se menciona también que Sánchez, Reyes y Mejía (2018), mencionan que se encuentra un gran vínculo entre ambas variables del estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Tabla 1. *Variable Gestión del Director*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de Medición	Niveles de Rango	
Gestión del Director	Gestión Administrativa	Disponibilidad de recursos	1,2	TIPO LIKERT		
		Coordinación permanente	3,4,5			
		Opciones metodológicas y evaluativas	6,7,8			
	Gestión Pedagógica	Desarrollo profesional Docente	9,10,11	5. Totalmente de Acuerdo		alto
		Calidad Profesional	12,13	4. De acuerdo		medio
	Gestión Institucional	Desarrollo de las capacidades	14,15	3. Indiferente		
mejoramiento de los procesos educativos		16,17	2. En desacuerdo	bajo		
Gestión Comunitaria	Proyección social.	18	1. Totalmente en desacuerdo			
	Relación escuela familia	19				

Elaboración Propia

Tabla 2. *Variable Desempeño Docente*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de Medición	Niveles de Rango		
Desempeño Docente	Pedagógica	Participa en actualizaciones pedagógicas	1,2	TIPO LIKERT			
		Diseña secciones pedagógicas innovadoras	3,4,5				
	Cultura	Aprendizaje contextual	6,7,8			5. Totalmente de Acuerdo	
		conocimientos sobre el entorno de los estudiantes	9,10,11			4. De acuerdo	medio
		Compromiso Docente	12,13			3. Indiferente	
Política	Identificación con las Instituciones Educativas	14,15,16,17,18,19	2. En desacuerdo				
			1. Totalmente en desacuerdo	bajo			

Elaboración Propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Cohen y Gómez (2019) señalan, “La población es la agrupación de sujetos o de seres humanos con una infinidad de particularidades y peculiaridades en común, el cual serán propuestos y sugeridos a un peritaje de estimación estadística” (p.198); otra manera de como se le conoce también a la población es como un conjunto de individuos, por ello en el presente trabajo de investigación se constató que la entidad está constituido por 100 profesores que desempeñaron sus actividades en los centros educativos de la Red 15 San Martin de Porres.

Muestra Censal

Sabino (2007), describe que la población censal para la realización de una investigación, se representa por un grupo de personas en un espacio de estudio adecuado. Este grupo de la población participante de la investigación no se puede fraccionar ni mucho menos separar o fragmentar (p.96). También tenemos a López (2018), alude que es determinada parte la que representa toda la población y es llamada censo (p.123). De acuerdo a lo planteado por el redactor, el censo trata de una investigación estadística, establecido para toda la población. Para el presente trabajo de estudio no se empleó una muestra sino más bien se trabajó con toda la población de 100 educadores que conforman las Instituciones Educativas de la RED 15 San Martin de Porres, en el año 2020.

Criterios de inclusión

Generalmente a todos los docentes que se encuentren en los colegios el día que se realice la evaluación materia de estudio, de igual forma los individuos que se encuentren anotados en la base de datos, puesto que se le mandará un e-mail con el respectivo cuestionario.

Criterios de exclusión

Empleados no permitidos como escolares y personal de servicio de los colegios

de la RED 15, no se les empleará para la realización de la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad

Técnica: La encuesta

Técnica de recolección: El trabajo de investigación, planteo como uso de aplicación la técnica de encuesta, se recopilaron datos, por lo cual estuvo integrada por un grupo de encuestados en base a la conceptualización operativa de las variables. Según lo indicado por Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) sostienen que es una técnica muy empleada en las investigaciones de tipos sociales y así también muy utilizadas en las de tipo profesional.

Instrumentos de recolección de datos

En el trabajo de investigación se empleó como herramienta de información para la recolección de datos el cuestionario, esta herramienta fue construida de manera coherente, clara y precisa con el propósito de recopilar datos cuantitativos sobre las variables gestión del director y desempeño docente, la cual se planteó con sus dimensiones e indicadores correspondientes. Del estudio de Hernández, Fernández, y Baptista, (2016) mencionan que el cuestionario se refiere a un listado de preguntas las cuales tienen como finalidad medir una o más variables, también mencionan que este es cerrado cuando incluye alternativas de respuesta definidas con anticipación.

Validez de los instrumentos.

Gómez (2016) mencionó que “La validez es el instrumento que mide las variables mediante cuestionario. El instrumento de medida válido tiene la capacidad de detectar diferencias entre grupos o individuos en un periodo de tiempo dado para la investigación” (p.200). La validez del cuestionario que se usó en la investigación se realizó mediante el exigente juicio de los asesores metodológicos y temáticos, que estuvo compuesto por docentes expertos de gran experiencia de la Universidad Cesar Vallejo.

Confiabilidad del Instrumento

Hernández, (2014) “Validez indica el grado en el que un instrumento de aplicación mide la variable que se desea medir mediante el Alfa de Cronbach (α), como medio de valorización” (p. 189). La confiabilidad es una medición a los resultados que arroja el cuestionario, el cual puede mantener errores que varían para las unidades de análisis del instrumento. De esta manera, la confiabilidad de la investigación es medida a través del (α) que se considera válido si supera el 0.7 para ambas variables en estudio. Con la información transformada del estadístico SPSS, se alcanzó como resultado final un 0.958 de confiabilidad en el cuestionario de la primera variante y para la segunda fue de 0.971. El grado de fiabilidad se corroboró mediante el (α) en la cual detalló la existencia de la fiabilidad del instrumento que permitió saber si los ítems (medidos en escala tipo Likert) están altamente relacionados.

Tabla 3. *Fiabilidad de Variables Gestión del Director y Desempeño Docente*

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	100	100,0

Interpretación:

De acuerdo al análisis sobre los 100 datos, fueron analizados al 100%, por lo tanto, la totalidad de los datos serán analizados en la estadística descriptiva.

Tabla 4. *Alfa de Cronbach para la Variante Gestión del Director*

Estadística de Fiabilidad	
(α)	Nro - Elementos
,958	19

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4, en el análisis aplicado a la totalidad de los datos mediante el (α) para la variante Gestión del Director, se obtuvo el nivel de fiabilidad al 0.958, por lo tanto, se puede considerar que el nivel es aceptable.

Tabla 5. *Alfa de Cronbach para la Variante Desempeño Docente*

Estadística de Fiabilidad	
(α)	Nro - Elementos
,971	19

Interpretación:

Como se indica en la tabla 5, en la distinción de la totalidad de los datos mediante el coeficiente (α) para la variante Desempeño Docente, se obtuvo el nivel de fiabilidad al 0.971, por lo tanto, se puede considerar con el nivel de bueno.

3.5. Procedimiento

Para el recojo de información y datos se diseñó dos instrumentos: Gestión del Director y Desempeño Docente, mediante preguntas de cuestionario que fueron analizados y autenticados por el juicio de los expertos, obteniendo la confiabilidad esperada mediante pruebas piloto. Debido a la pandemia que se presenta en nuestro país, se realizó la encuesta a docentes de la Red 15 de San Martín de Porres de manera virtual, el cual ayudó a recabar información de suma importancia para el estudio realizado. Igualmente, el procesamiento de datos se realizó utilizando la hoja de cálculo Excel para promediar los resultados de las dimensiones y variables, asimismo se hizo uso del programa SPSS vs. 26, el cual se encargó del análisis de los resultados de la investigación, dando veracidad al estudio realizado considerando niveles y rangos a la base de datos. Además, el análisis de dichos datos permitió darle una respuesta fidedigna a la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Hernández. (2014), menciona que, en la manera de detección cuantitativa y estadística, se presentan varios métodos, donde cada uno tiene su epistemología de ser y una finalidad específica, por lo que no se deben realizar nuevas investigaciones. Se debe señalar que la herramienta estadística no es un fin en sí mismo, sino un material para justificar la información". (p. 220).

Luego de procesar los datos recogidos del Excel y el SPSS se procedió a desarrollar el análisis estadístico. El análisis descriptivo permitió la observación y análisis de ambas variables que fueron representadas mediante tablas y figuras. Asimismo, para analizar las hipótesis se tomó en cuenta el estadístico de correlación de Spearman para evaluar el nivel de correlación de las dimensiones de la variable Gestión del Director con la variable Desempeño Docente.

3.7. Aspectos éticos

La herramienta para recolectar datos se hizo mediante un cuestionario, también las citas que se usaron están correctamente parafraseadas. Asimismo, el trabajo fue procesado por el programa TURNITIN que dio como mínimo de porcentaje un 24%, esto justifica la seguridad y la originalidad del trabajo, lo que garantiza que se obtengan buenos resultados. Se solicitó una carta de aceptación y una declaración de autoría para el desarrollo del trabajo, igualmente, para la investigación la Universidad César Vallejo brindó una guía de productos observables que permitió una vista amplia del trabajo, de igual manera se utilizó el formato de la norma APA lo que ayudó al correcto desarrollo del trabajo. Además, se cumplió con todos los aspectos éticos que la Universidad César Vallejo solicitó para la validez del trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados descriptivos

Tabla 6. *Distribución de Frecuencia y Porcentaje de Variable Gestión del Director*

Gestión del Director					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Validación	Bajo	4	4,0	4,0	4,0
	Medio	44	44,0	44,0	48,0
	Alto	52	52,0	52,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

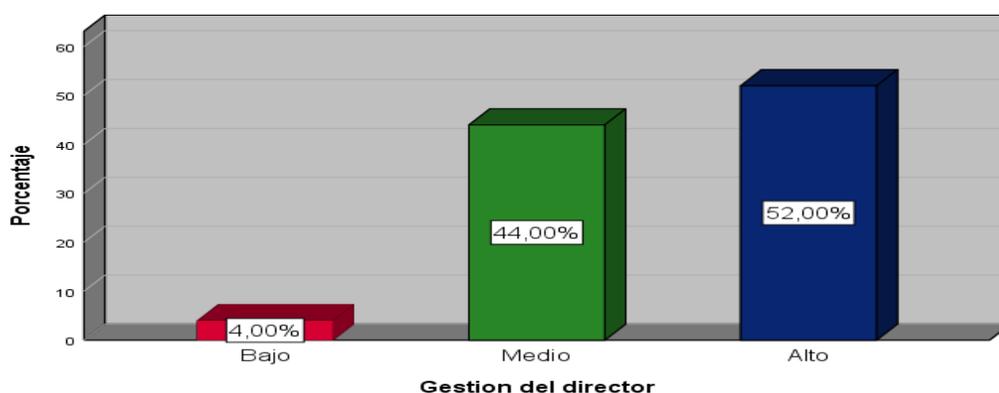


Figura 1. Diagrama de Barras de la Variable Gestión del Director.

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 6 y la figura 1 del proceso final del resultado del cuestionario de la data total del 100% de los entrevistados, de la información obtenida se concluyó que el 52% expreso que la Gestión del Director es relevante y tiene una participación alta, el 44% manifestó que la gestión del director es relevante y tiene una participación media y el 4% que manifestó que perciben que la gestión del director es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martín de Porres, 2020.

Tabla 7. *Distribución de la Frecuencia y el Porcentaje de la Dimensión Gestión Administrativa.*

Gestión Administrativa					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Válido	Bajo	3	3,0	3,0	3,0
	Medio	53	53,0	53,0	56,0
	Alto	44	44,0	44,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

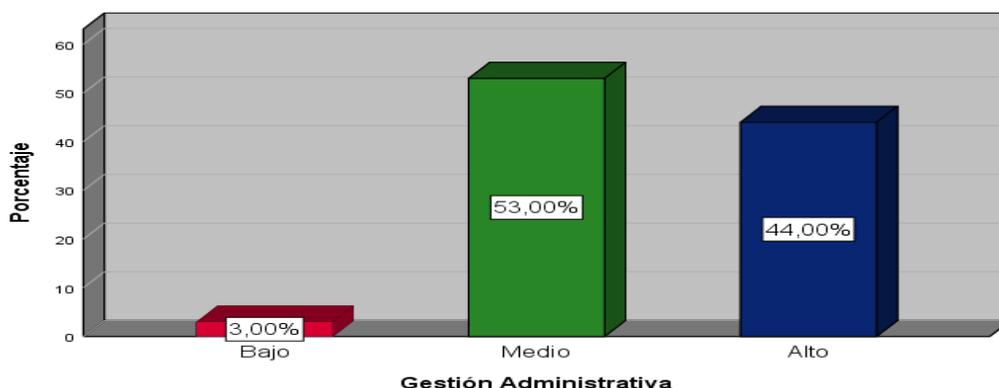


Figura 2. Diagrama de Barras de la Dimensión Gestión Administrativa

Interpretación: Conforme a lo indicado en la tabla 7 y a su vez según la figura 2, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados para el estudio; el 53% manifestó que la Gestión Administrativa es relevante y tiene una participación media, el 44% manifestó que la gestión administrativa es relevante y tiene una participación alta y el 3% que manifestó que perciben que la gestión administrativa es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martín de Porres, 2020.

Tabla 8. *Distribución de la Frecuencia y el Porcentaje de la Dimensión Gestión Pedagógica.*

Gestión Pedagógica					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Válido	Bajo	4	4,0	4,0	4,0
	Medio	42	42,0	42,0	46,0
	Alto	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

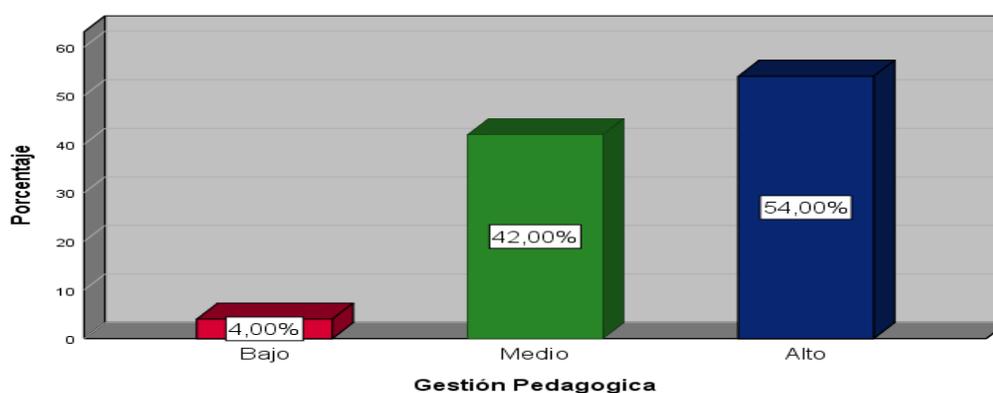


Figura 3. Diagrama de Barras de la Dimensión Gestión Pedagógica

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 8 y a su vez, a lo indicado en la figura 3, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 54% expreso en sus respuestas que la Gestión Pedagógica es relevante y tiene una participación alta, el 42% manifestó que la gestión pedagógica es relevante y tiene una participación media y el 4% que manifestó que perciben que la gestión pedagógica es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martin de Porres, 2020.

Tabla 9. *Distribución de la Frecuencia y el Porcentaje de la Dimensión Gestión Institucional.*

Gestión Institucional					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Válido	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	39	39,0	39,0	40,0
	Alto	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

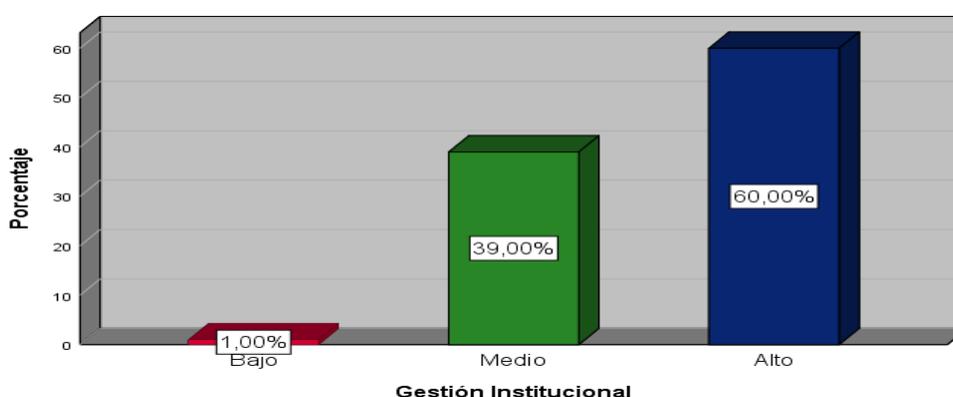


Figura 4. Diagrama de Barras de la Dimensión Gestión Institucional

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 9 y a su vez, según lo indicado en la figura 4, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 60% expreso y llego a la conclusión que la Gestión Institucional es relevante y tiene una participación alta, el 39% manifestó que la gestión institucional es relevante y tiene una participación media y el 1% manifestó que perciben que la gestión institucional es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martin de Porres, 2020.

Tabla 10. *Distribución de la Frecuencia y el Porcentaje de la Dimensión Gestión Comunitaria*

Gestión Comunitaria					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Válido	Bajo	2	2,0	2,0	2,0
	Medio	13	13,0	13,0	15,0
	Alto	85	85,0	85,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

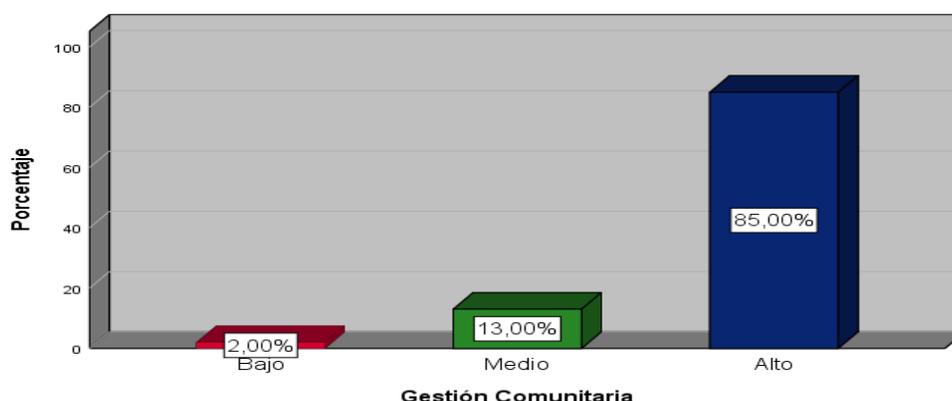


Figura 5. Diagrama de Barras de la Dimensión Gestión Comunitaria

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 10 y a su vez según lo indicado en la figura 5, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 85% expreso y llego a la deducción que la Gestión Comunitaria es relevante y tiene una participación alta, el 13% manifestó que la gestión comunitaria es relevante y tiene una participación media y el 2% manifestó que perciben que la gestión comunitaria es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martin de Porres, 2020.

Tabla 11. *Distribución de la Frecuencia y el Porcentaje de la Variable Desempeño Docente*

		Desempeño Docente			
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Validación	Bajo	2	2,0	2,0	2,0
	Medio	13	13,0	13,0	15,0
	Alto	85	85,0	85,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

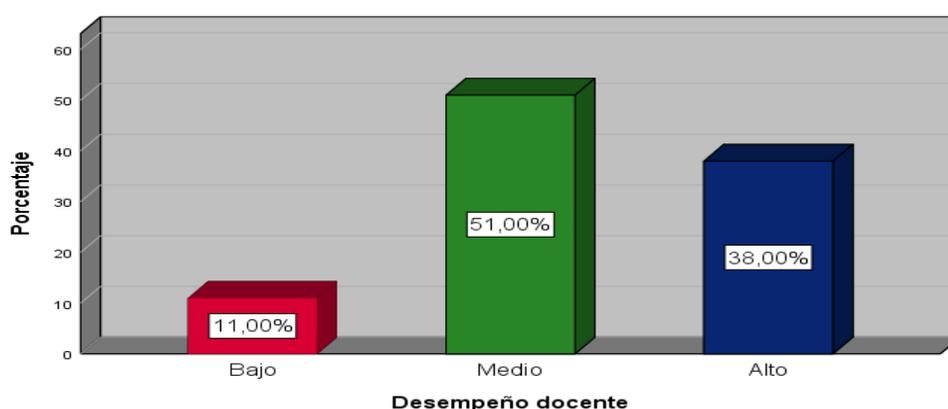


Figura 6. Diagrama de Barras de la Variable Desempeño Docente

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 11 y a su vez según lo indicado en la figura 6, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 51% expreso y llego a la deducción que el Desempeño Docente es relevante y tiene una participación media, el 51% manifestó que el desempeño docente es relevante y tiene una participación alta y el 11% manifestó que perciben que el Desempeño Docente es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martin de Porres, 2020.

Tabla 12. *Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Pedagógica*

Pedagógica					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Válido	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	11	11,0	11,0	12,0
	Alto	88	88,0	88,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

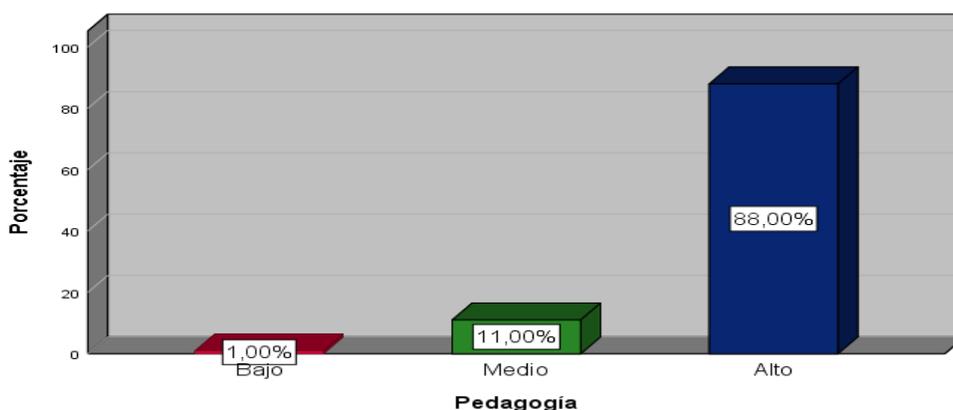


Figura 7. Diagrama de Barras de la Dimensión Pedagógica

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 12 y a su vez según lo indicado en la figura 7, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 88% expreso y llego a la deducción que la pedagogía es relevante y tiene una participación alta, el 11% manifestó que la pedagogía es relevante y tiene una participación media y el 1% manifestó que perciben que la pedagogía es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la red 15, localidad en el distrito de San Martin de Porres, 2020.

Tabla 13. *Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Cultural*

Cultural					
		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
Válido	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	12	11,0	11,0	12,0
	Alto	87	88,0	88,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

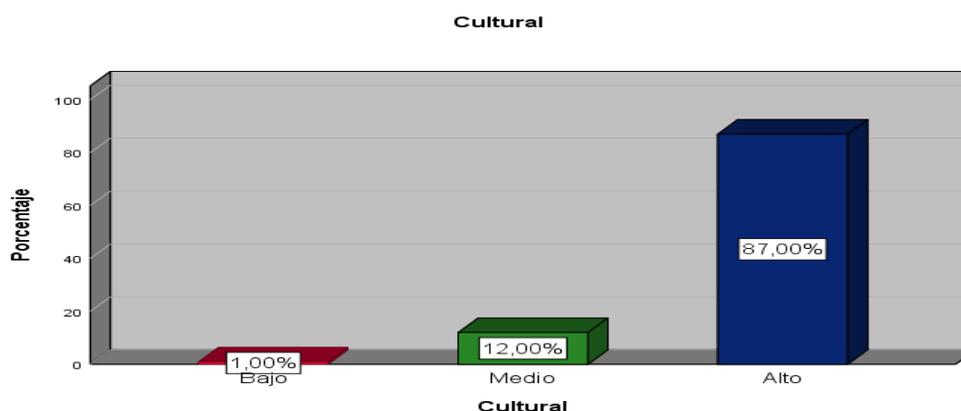


Figura 8. Diagrama de Barras de la Dimensión Cultural

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 13 y a su vez según lo indicado en la figura 8, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 87% expreso y llego a la deducción que la cultura es relevante y tiene una participación alta, el 12% manifestó que la cultura es relevante y tiene una participación media y el 1% manifestó que perciben que la cultura es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la red 15, localidad en el distrito de San Martin de Porres, 2020.

Tabla 14. *Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Política*

		Política			
Válido		Encuestados	%	%Válido	%Acumulado
	Bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Medio	18	18,0	18,0	12,0
	Alto	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

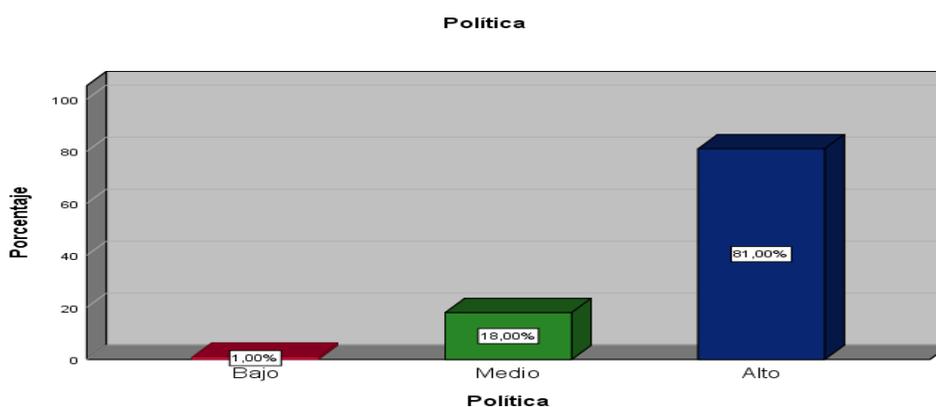


Figura 9. Diagrama de Barras de la Dimensión Política

Interpretación: Conforme a lo previsto en la tabla 14 y a su vez según lo indicado en la figura 9, del proceso final al recaudar la data total del 100% de los entrevistados por el estudio; el 81% expreso y llego a la deducción que la política es relevante y tiene una participación alta, el 18% manifestó que la política es relevante y tiene una participación media y el 1% manifestó que perciben que la política es relevante y tiene una participación baja en las distintas instituciones educativas que están dentro de la red 15, localidad en el distrito de San Martin de Porres, 2020.

4.2. Hipótesis general de la investigación

Ho: La Gestión del Director no se relaciona significativamente con el Desempeño Docente.

Ha: La Gestión del Director si se relaciona significativamente con el Desempeño Docente.

Tabla 15. *Verificación de Cómo se Relaciona la Variable Gestión del Director y la Variable Desempeño Docente*

Correlaciones				
			Gestión del Director	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión del Director	Coeficiente de Correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Docente	Coeficiente de Correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Conforme a lo previsto en la hipótesis general para la variable Gestión del Director y su relación con Desempeño Docente en las diversas Instituciones que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martín de Porres, 2020. Se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,843, es decir, una correlación considerada alta y la significancia bilateral que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene un valor de 0,000; de acuerdo al resultado obtenido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación entre las variables.

Tabla 16. *Verificación de Cómo se Relaciona la Dimensión Gestión Administrativa y la Variable Desempeño Docente*

Correlaciones				
		Gestión Administrativa		Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Conforme a lo mostrado en los resultados de la tabla 16 y de acuerdo a lo previsto en la hipótesis general para la dimensión Gestión Administrativa y como se relaciona con el Desempeño Docente en las diversas Instituciones que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martín de Porres, 2020, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,830, es decir una correlación considerada alta y la significancia bilateral que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene un valor de 0,000; de acuerdo al resultado obtenido no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación relevante entre la variable y dimensión.

Tabla 17. *Verificación de Cómo se Relaciona la Dimensión Gestión Pedagógica y la Variable Desempeño Docente*

Correlaciones				
			Gestión Pedagógica	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la hipótesis general para la variable Gestión Pedagógica y su relación con Desempeño Docente en las diversas Instituciones que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martín de Porres, 2020, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,870, es decir una correlación considerada alta y la significancia bilateral que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene un valor de 0,000; de acuerdo al resultado obtenido no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación relevante entre la variable y dimensión.

Tabla 18. Verificación de Cómo se Relaciona la Dimensión Gestión Institucional y la Variable Desempeño Docente

Correlaciones				
			Gestión Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la hipótesis general para la dimensión Gestión Institucional y su relación con Desempeño Docente en las diversas Instituciones Educativas que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martín de Porres, 2020, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,502, es decir una correlación considerada media y la significancia bilateral que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene un valor de 0,000; de acuerdo al resultado obtenido no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación relevante entre la variable y dimensión.

Tabla 19. Verificación de Cómo se Relaciona la Dimensión Gestión Comunitaria y la Variable Desempeño Docente

Correlaciones				
			Gestión Comunitaria	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Comunitaria	Coeficiente de	1,000	,564**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coeficiente de	,564**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	100	100	

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo a la hipótesis general para la dimensión Gestión Comunitaria y su relación con Desempeño Docente en las diversas Instituciones Educativas que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martín de Porres, 2020, se puede inferir que el nivel de correlación obtenida a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,564, es decir una correlación considerada media y la significancia bilateral que se obtuvo en el análisis de datos procesados a través de la prueba de correlación tiene un valor de 0,000; de acuerdo al resultado obtenido no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna afirmando que existe relación relevante entre la variable y dimensión.

V. DISCUSION

El estudio planteado por el investigador, indica que la Hipótesis General determina un índice estadístico de relación de idoneidad, basado en los datos estadísticos del Rho, el cual indica que su resultado es positivo fuerte; en el análisis se obtuvo un $Rho = 0,843^{**}$ Sig. (Bilateral)=0.000 ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, se acepta la Ha propuesta por el investigador, el cual era en primer lugar aceptar la Ha la que indica la existencia de relación relevante significativa entre la Gestión del Director como principal variable con el Desempeño Docente en las diversas Instituciones. Haciendo las comparaciones con las muestras de trabajos antes desarrollados internacionales y nacionales, se hace mención de los resultados del análisis descriptivo, donde se demostró que la variable gestión del director, mostró que el 52% manifestó que la primera variable tiene un nivel alto, sin embargo, el 51% de los docentes institucionales manifestó que el desempeño docente tiene una categoría media. Los resultados del trabajo desarrollado tienen relación con la tesis de Gonzales (2015) Con su tema de investigación, el Liderazgo del Director en el Desempeño Profesional Docente de la Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas, donde se obtuvo una correlación $Rho = 0,652^{**}$ Sig. (Bilateral)=0.000 ($p \leq 0.05$); además, existe relación con la teoría de Medina (2017) y Arizaca (2016) La autoridad del director les insta a trabajar juntos, y lo hacen de buena gana. El objetivo del grupo de maximizar el aprendizaje de todos motiva a los maestros a esforzarse y lograr resultados positivos significativos que están más allá de sus habilidades individuales de cada uno de ellos. Por otro lado, tenemos a Quiñonez (2016) con su teoría de investigación de acuerdo con el desempeño de los maestros en las escuelas e instituciones adventistas para la Misión Sur y Norte de Ecuador, el cual consiguió como resultado una correlación de $0,254^{**}$ y una significancia bilateral de 0.001. En base a la comparación de los resultados por los antecedentes citados, se llega a concluir que la hipótesis general planteada fue demostrada; por lo tanto, la hipótesis de la investigación planteada se confirma.

Por otro lado, para el análisis de las Hipótesis Especificas con las

dimensiones planteadas se verifico que en relación a la H.E.1, se obtuvo un índice de correlación positiva fuerte en la evaluación de la hipótesis y un resultado significativo de nivel en la investigación; $0,830^{**}$ se determina por lo tanto que se acepta la H_a . Por otro lado, de los resultados del análisis descriptivo, se identificó que el 53% de los encuestados manifestó que la dimensión tiene un nivel medio en las diversas Instituciones Educativas que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martín de Porres, 2020. El estudio tiene relación con la tesis de Albarracín y Huallpa (2018) nombrado: “Modelo de Gestión Directivo para Mejorar el Desarrollo Personal en Docentes y Directivos en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres””; y está en concordancia con la teoría de propuesta por Alles (2002) donde afirma que: La dirección Administrativa integra un equipo que trabajan paso a paso para lograr resultados positivos. Realizan un trabajo colectivo real, y cada uno fomenta el buen desempeño de los demás al empoderarse, intervenir, expresarse y animarse mutuamente, brindándose apoyo, tanto en lo personal como en lo escolar, en relación con la responsabilidad mutua y el logro. De los resultados de su investigación se obtuvo un estadístico de Spearman de 0.714 y una sigma bilateral de 0.000. De acuerdo a la obtención de los resultados en base a la comparación, se llega a concluir que la hipótesis específica planteada fue demostrada; por lo tanto, la hipótesis de la investigación se confirma.

Por otro lado, al indagar por las dimensiones planteadas se verifico que en relación a la H.E.2 se verifico que existe relación entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente, en el cual se obtuvo un índice de correlación positivo fuerte en la evaluación de la hipótesis y un nivel significativo en la investigación; la $Rho = 0,870$ se establece que se acepta la H_a . Yabar (2013), indica que la Gestión Educativa tiene relación con el Desempeño Docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Obtuvo por resultado Rho de 0.751; con P de valor 0.00 con un nivel de significancia 0.05 con lo que se aprueba la hipótesis de la investigación. En base a la comparación de los estudios por los antecedentes mencionados, se llega a la conclusión que la Hipótesis Específica planteada fue demostrada; se confirma la hipótesis de la investigación.

En el análisis a la H.E.3, se verifico un $Rho = 0,502$, se establece por lo tanto que se aprueba la H_a de la cual se desprende la existencia de relación entre la Gestión Institucional y el Desempeño Docente. Según Dextre (2017), menciona en su teoría: La gestión Institucional y la Práctica Docente en las I. E. Públicas, expresa que existe una muy buena relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en las I. E. Públicas de la Red N° 1, UGEL 6 del Distrito de Santa Anita, en el cual su estudio logró una significancia de 0,05 un $Rho = 0,771$ y un $P = Valor = 0,000 < 0,05$. De acuerdo a la obtención de los resultados en base a la comparación de los resultados por los antecedentes citados, se llega a concluir que la Hipótesis Especifica planteada fue demostrada; por lo tanto, la hipótesis de la investigación se confirma.

Por último, al indagar la última dimensión planteada se verifico que en la H.E.4, el $Rho = 0,564$ muestra que se acepta la H_a puesto que existe relación entre la Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente. Por otro lado, en los resultados del análisis descriptivo, mostró que en la dimensión el 85% tiene un nivel alto en las diversas Instituciones que están dentro de la Red 15, localidad en el distrito de San Martin de Porres, 2020. Tiene relación con la tesis de Ayvar (2015) en su investigación: "Pedagógico del Director y Evaluación del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, en el estadístico de influencia de liderazgo obtuvo como resultado 0.424 y una sigma bilateral de 0.000; y está en concordancia también con Johnson, Roger Edythe, Holubec (1999) afirman: Para emplear la Gestión Comunitaria colaborativa, se considera que no todos los grupos trabajan juntos con la escala de desempeño del equipo de aprendizaje, mostrando así que el desempeño de un grupo pequeño depende de la estructura del trabajo. De acuerdo a la obtención de los resultados en base a la comparación de los resultados por los antecedentes citados, se concluye que la hipótesis especifica planteada fue demostrada; por lo tanto, la hipótesis de la investigación se confirma.

VI. CONCLUSIONES

Del estudio realizado a los docentes encuestados en las Instituciones Educativas que están dentro de la Red 15, localidad del distrito de San Martín de Porres, 2020.

Se concluye lo siguiente:

Primera: De acuerdo al Objetivo General de la existencia de relación de la variable Gestión del Director con la segunda variable Desempeño Docente, se obtuvo un grado de correlación ($Rho = 0,843$, Sig. Bilateral=0.000 ($p \leq 0.05$)). Se concluyó que la investigación rechazó el supuesto nulo y se aceptó la propuesta del Objetivo General del investigador.

Segunda: De acuerdo con el Objetivo Específico entre la primera dimensión Gestión Administrativa y la variable Desempeño Docente; se obtuvo un grado de correlación ($Rho = 0,830$, Sig. Bilateral=0.000 ($p \leq 0.05$)). Se concluyó que la investigación rechazó el supuesto nulo y se aceptó el Objetivo Específico del investigador.

Tercera: De acuerdo con el Objetivo Específico entre la segunda dimensión Gestión Pedagógica y la variable Desempeño Docente; se verificó un grado de correlación de ($Rho = 0,870$, Sig. Bilateral=0.000 ($p \leq 0.05$)). Se concluyó que la investigación rechazó el supuesto nulo y se aceptó el Objetivo Específico del investigador.

Cuarta: De acuerdo con el Objetivo Específico entre la tercera dimensión Gestión Institucional y la variable Desempeño Docente; se verificó un grado de correlación de ($Rho = 0,502$, Sig. Bilateral=0.000 ($p \leq 0.05$)). Se concluyó que la investigación rechazó el supuesto nulo y se aceptó el Objetivo Específico del investigador.

Quinto: De acuerdo con el Objetivo Específico entre la cuarta dimensión Gestión Comunitaria y la variable Desempeño Docente; se muestra un grado de correlación de ($Rho = 0,564$, Sig. Bilateral=0.000 ($p \leq 0.05$)). Se concluyó que la investigación rechazó el supuesto nulo y se aceptó el Objetivo Específico del investigador.

VII. RECOMENDACIÓN

- Primera:** Como recomendación general para los directores, se sugiere realizar alianzas estratégicas con otras instituciones de capacitación docente para poder tener una mejora en el desempeño docente en las diversas ramas que se brinda en la institución. Por otro lado, se podría mejorar la disponibilidad de los recursos y tener una mayor coordinación permanente con capacitaciones a los docentes relacionados al cumplimiento laboral y al desarrollo pedagógico e institucional.
- Segundo:** Se recomienda que el director gestione administrativamente los trabajos en equipo en la elaboración de los sílabos o del plan de estudio, para que el docente tome conocimiento y conozca el desarrollo de su contenido; por lo que, se mejorara la gestión de los recursos para apoyar los proyectos creativos de los educadores y a la vez, se permita emplear los recursos administrativos para el avance y adelanto de tus sesiones de enseñanza y aprendizaje y poder mejorar su desempeño laboral.
- Tercera:** Se recomienda a las instituciones educativas modernizar el plan curricular para que se canalice la creatividad y elaborar mejores sesiones de enseñanza, por lo que, se realizara estrategias de trabajo que faciliten el uso de prácticas pedagógicas que ayuden a lograr un mejor desempeño laboral.
- Cuarta:** Los profesores deberán participar y colaborar con el director con los cursos de capacitación institucional para realizar un mejor cumplimiento de sus labores institucionales y así el director sea un guía para ellos. Por lo que, lo recomendable es llevar a cabo una labor en equipo para que tengan un mayor reconocimiento de los logros personales y profesionales.
- Quinta:** Se sugiere mejorar la proyección social y facilitar la mejora de proyectos benéficos para acercar a la comunidad docente con el fin de lograr resultados a corto y mediano plazo a través del profesorado. La gestión comunitaria también es fundamental ya que permite la participación e interrelación de la sociedad externa e interna de las instituciones.

REFERENCIAS:

- Albarracín, P. y Huallpa, B. (2018). *Modelo de Gestión Directivo para mejorar el desarrollo personal en Docentes y Directivos en la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”*. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2Nv28CL>
- Alfaro y Mendoza (2018) *El vínculo mediante la administración institucional y el carácter del servicio educativo en la Institución Educativa N° 80014 “Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo*.
- Álvarez, M., & Apellaniz, K. (2019). *Involvement, consistency and adaptability in the new relationship style (ner). The experience of ner Group in the Basque Country. Management Notebooks, 19 (2), 85–111*
- Arias, Y. (2019). *Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019*, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Arshacj, F. (2015). *Introduction to the methodology scientific*. (5º. ed.) Estados Unidos: Episteme.
- Ayvar, Z. (2015). *Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la red n° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014*. (Tesis de maestría).
- Bass, B.M. (2015). *Leadership and Performance beyond our expectations*. New York, EEUU: Free Press.
- Billy, W. (2014) *Teoría de la organización: un enfoque estratégico*. (7ta ed), editorial Prentice Hall Iberia, Madrid – España.
- Bott, B. (2019). Child Welfare’s Pipe Problem: How Relieving the Pressure Can Ignite the Workforce’s Ability to Do Its Job. *Policy & Practice, (2), 18*.
- Carrera, M. (2000). *Evolve as a teacher*. Granada: Comares.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa en La Gestión: en busca del sujeto*. Santiago de Chile: UNESCO Orealc
- Casassus, J. (2003). *La escuela y la (des)igualdad*. Santiago: Lom Ediciones.
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la Teoría General de la Administración* - Cap.7 Editorial Mc. Graw Hill.

- Córdova, P. (2015). *Valor Agregado*. Derecho Administrativo PUCP. (1ra ed.). Lima, Perú.
- Dwyer, C. (1997). *Evaluación de los maestros. Evaluación y reforma educativa*. Santiago de Chile: PREAL.
- DuPree y Bean (2019). *Evaluating Scholarship Productivity in COAMFTE-Accredited Programs: An Update*. *Journal Of Marital And Family Therapy*, 45(1), 33–46. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/jmft.12318>
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago: Fundación Chile.
- Gonzales (2015) *Liderazgo del director para el desempeño profesional laboral de los docentes en la UEE*. José Tadeo Monagas. (Tesis de Maestría).
- Hameed, F., Ahmed, I., & Cacheiro, M., (2018). *Job satisfaction of teachers from public and private universities in labore, Pakistan, Economia y Soxiologia*, 11 (4), 230 – 245. Recuperado de <https://bit.ly/3plg1KX>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc.Graw Hill: México.
- Ibrahim, A, & Mazin, S. (2017). *Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership, Sudan, SAS Journal of Medicine (SASJM)* (3), 12. 326 – 329. Recuperado de <https://bit.ly/2OQO9r4>
- Judge, T. Llies, R. & Zhang, Z, (2012). *Genetic Influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. Organizational Behaviar and Human Decision Processes*, 117 (1), 208 – 220. Recuperado de <https://bit.ly/3kbpDZ>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2016). *Personnel administration in the public sector.: ELIAC*.
- Koontz, H. y Weihrich, P. (2016). *Administration a global perspective. United States: Mc Graw Hill*.
- Piva, M., & Vivarelli, M. (2018). *Technological change and employment: is Europe ready for the challenge?* *Eurasian Business Review*, 8(1), 13–32.
- La Serna, J. (2015). *Diseño de Administración de Director para el progreso del liderazgo y desempeño profesional laboral en la gerencia educativa de la*

- Institución Educativa 1124 “Nuestra Sra. de la Paz” de la Urbanización las Brisas de Chiclayo.* (Tesis de Maestría). Chiclayo, Perú.
- Marcelo, G. (2017). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica.* (2ª Ed.). Argentina: Brujas.
- Martin, R. (2019). *The High Price of Efficiency.* *Harvard Business Review*, 97(1), 42–55.
- Mcmanamy, R. (2019). *Planning for a Resolute New Year.* *Heating/Piping/Air Conditioning Engineering*, 91(1), 4.
- Ministerio de Educación (2012). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas.* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo.* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). *Manual de compromisos de gestión escolar.* Lima: MINEDU.
- Mondy, R y Noe,R (2016). *Administration of human capital.* (12th ed.). USA: Prentice Hall.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Tesis de maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.* Chile: Ediciones especiales.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica.* Lima, Perú.
- Nazarko, J., & Chodakowska, E. (2017). *Labour Efficiency in Construction Industry in Europe Based on Frontier Methods: Data Envelopment Analysis and Stochastic Frontier Analysis.* *Journal of Civil Engineering & Management*, 23(6), 787–795
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos Humanos en la escuela normal mixta “Pedro Nufio”* (Tesis de maestría). Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

- Pérez, R. (1991). *Experimental pedagogy*. La medida en educación. Curso de adaptación. Madrid, España: UNED.
- Pernalet, O. (2005). *El desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental.
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman H. (2008). *Improve school leadership*: OCDE
- Quiñonez, C. (2016). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios adventistas de la MEN y MES, año 2016*. Revista de Investigación Universal. Vol. 6, Numero 1. <https://bit.ly/3qHW3RM>
- Raxuleu-Manuel, *Raxuleu-Manuel.pdf* (url.edu.gt)
- Ramanathan, V., Gursahaney, N., Funari, P., Wilk, J., Schneider, C. R., Patil, C., & Prabhu, V. (2019). *Measuring, managing productivity in Industry 4.0: Technology and automation continue to have a huge impact on global economy*. ISE: Industrial & Systems Engineering at Work, 51(6), 38–43
- Requeijo, D. y Lugo, A (2006). *Administración escolar*. Caracas, Venezuela: Editorial Biosfera.
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla en el Callao* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rojas, N. (2013). *La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate, Lima* (Tesis de maestría). Lima: Perú: Universidad César Vallejo.
- Ruiz, C. (2007) *Instrumentos de Investigación Educativa: procedimientos para su diseño y validación*. 2 ed. Barquisimeto, Venezuela: Ediciones CIDEG.
- Salazar (2016). *La gama completa de Desarrollo de Liderazgo: Manuales Básico y Avanzado*. Estados Unidos: Bass, Avolio y Associate.
- Sampieri, R. (2011). *Investigation methodology*. (7ma ed.). Mc Graw Hill.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2014). *Economía*, (17mo Ed), McGraw Hill Interamericana de España.
- Saavedra, E. y Saavedra, M. (2018). *Gestión escolar del director y desempeño laboral de los docentes* (Tesis de maestría).

- Snell, S. & Bohlander, G. (2013) *Administración de Recursos Humanos*. (16° va). Santa Fe: Cengage Learning.
- Tejada, R. (2006). *Desempeño profesional docente y evaluación*. Madrid: Editorial Académica.
- Toro, I. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1a ed.). Colombia: Universidad EAFIT.
- Torres, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno* (Tesis de maestría). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- UNESCO (2011). *Manual de Gestión para directores Institucionales Educativas*. Lima: MINEDU. Recuperado de: <https://bit.ly/2NKFHJu>
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal* (Tesis de maestría) Universidad de Chile. Recuperado de: <https://bit.ly/3qJdVLY>
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zenaida (2017) *La autoridad del director y el desenvolvimiento profesional formativo en los CEBAS de la Ugel 07 – 2015*.
- Zuta, N. Y Castro, L. (2018) *Motivación profesional del director y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Educativo International School Andalucía, en el año 2018*, Vol. 12 Num. 3, Revista Dirección de Investigación Universitaria. Recuperado de <https://bit.ly/3khzllj>

ANEXOS



Anexo: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Director y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problemas específico 1</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación relevante que existe significativamente entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020?</p> <p>Problemas específico 2</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación relevante que existe significativamente entre la Gestión Pedagógica y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020?</p> <p>Problemas específico 3</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación relevante que existe significativamente entre la Gestión Institucional y el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Gestión del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Analizar la relación relevante que existe entre la Gestión Administrativa con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Analizar la relación relevante que existe entre la Gestión Pedagógica con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Analizar la relación relevante que existe entre la Gestión Institucional con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Objetivo específico 4</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Se establece relación entre la Gestión del Director con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1.</p> <p>Existirá relación entre la Gestión Administrativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2.</p> <p>Existirá relación entre la Gestión Pedagógica con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3.</p> <p>Existirá relación entre la Gestión Institucional con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martin de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 4.</p>	Variable 1: Gestión del Director					
			Según El Manual de Gestión para Directores UNESCO (2011) establece que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica, comunitaria y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad. El PAT– que debe circunscribir metas, propósito, finalidad y actividades por responsabilidad de gestión– se constituye en un movimiento enormemente propositiva, cuya delegación es organizar cambios y desafíos en la representación estudiantil.					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			D1: Gestión Administrativa	Disponibilidad de recursos Coordinación permanente Opciones metodológicas y evaluativas	1,2,3,4 .5,6,7, 8,9,10, 11,12, 13,14, 15,16, 17,18, 19	TIPO LIKERT .5. Totalmente de Acuerdo	Bajo Medio Alto	
			D2: Gestión Pedagógica	Desarrollo profesional Docente Calidad profesional		4. De acuerdo 3. Indiferente		
			D3: Gestión Institucional	Desarrollo de las capacidades Perfeccionamiento y mejoramiento de los procesos educativos		2. En desacuerdo 1.Totalment e en desacuerdo		
			D4: Gestión Comunitaria	Proyección social. Relación escuela familia				

<p>Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020?</p> <p>Problemas específico 4</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación relevante que existe significativamente entre la Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020?</p>	<p>Analizar la relación relevante que existe entre la Gestión Comunitaria con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020.</p>	<p>Existirá relación entre la Gestión Comunitaria con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020.</p>	<p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>Ministerio de Educación (2012), en el contexto del Buen Desempeño Laboral del docente, Los índices, las habilidades hacia un objetivo y los progresos que se particulariza de una óptima enseñanza y que son reclamadas a todo pedagógico de Enseñanza Básica Regularizada de la nación.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>D1: Pedagógica</p> <p>D2: Cultura</p> <p>D3: Política</p>	<p>-Participa en actualizaciones pedagógicas</p> <p>-Diseña Secciones pedagógicas innovadoras</p> <p>-Aprendizajes contextualización</p> <p>-Conocimientos sobre el entorno de los estudiantes</p> <p>-Compromiso Docente</p> <p>-Identidad con las Instituciones Educativa</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19</p>	<p>TIPO LIKERT</p> <p>.5. Totalmente de Acuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>3. Indiferente</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>1.Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Descriptiva – correlacional causal</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Método: CUANTITATIVO</p>	<p>Población: Estará conformada por 100 docentes, que trabajan en las Instituciones Educativas (I.E N° 2040 "Julio Vizcarra Ayala - I.E Virgen de la Medallita Milagroso - I.E: N° 0347 Luis Enrique XII) de la red 15 San Martín de Porres, en el presente año, siendo los docentes de nivel primaria e inicial.</p> <p>Tipo de muestreo: Básica</p> <p>La muestra será de tipo Probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: 100</p> <p>Estará conformada: 100 Docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión del Director</p> <p>Técnicas: Cuestionario - Encuesta</p> <p>Instrumentos: Tipo Likert, SPSS versión 26</p> <p>Autor: Jannet Elizabeth Portuguez Gemin</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: Individual</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>La investigación aplicará un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, gráfico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de software SPSS versión 26.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la regresión ordinal, obteniendo los parámetros de significancia y Nagelkerke</p>				



Anexo: 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1	Según El Manual de Gestión del Director (2011) establece que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica, comunitaria y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad. El PAT que debe circunscribir metas, propósito, finalidad y actividades por responsabilidad de gestión— se constituye en un movimiento enormemente propositiva, cuya delegación es organizar cambios y desafíos en la representación estudiantil.	Gestión Administrativa	-Disponibilidad de recursos	1,2,3,4,5	TIPO LIKERT
		Mcmanamy (2019). Mencionó que la Gestión Administrativa, planifica a corto y largo plazo el desarrollada con el fin de establecer las metas y objetivos (p. 2).	- Coordinación permanente		
		Gestión Pedagógica	-Opciones metodológicas y evaluativas	6,7,8,9,10, 11,12,13	
		Según El Manual de Gestión Director (2011), corresponde a todas las labores propias de un centro educativo que las hace diferente de otras instituciones y que se caracteriza por el modo de enlazar los conocimientos con los modelos didácticos.	-Desarrollo Profesional Docente		
		Gestión Institucional	- Desarrollo de las Capacidades	14,15,16,17	
		Según El Manual de Gestión del Director (2011), promueve y valora el avance de las habilidades y la concentración individuales y en equipo, lo que significa que los superiores se enfocan en analizar las obligaciones y habilidades de los colaboradores de la entidad estudiantil.	- Perfeccionamiento y mejoramiento de los procesos educativos		
	Gestión Comunitaria	- Proyección social.	18,19	5. Totalmente de Acuerdo	
	Por último, Gestión comunitaria, está formada por las acciones que dan lugar a la participación de los actores de la comunidad educativa, a la comunidad que va a tomar las decisiones en las actividades que comprometan a la institución.	- Relación escuela familia		4. De acuerdo	
				3. Indiferente	
				2. En Desacuerdo	
				1. Totalmente en desacuerdo	

VARIABLE 2	Ministerio de Educación (2012), en el contexto de buen Desempeño Laboral del docente, Los índices, las habilidades hacia un objetivo y los progresos que se particulariza de una óptima enseñanza y que son reclamadas a todo pedagógico de Enseñanza Básica Regularizada de la nación.	Pedagógica	- Participa en actualizaciones pedagógicas - Diseña Secciones pedagógicas innovadoras	1,2,3,4,5	5. Totalmente de Acuerdo 4. De acuerdo 3. Indiferente 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	
Desempeño Docente		Según el Marco de Buen Desempeño profesional Docente por el Ministerio de Educación (2012) menciona tanto a la coacción del ambiente que desarrolla el educador como a las disputas pedagógicas esenciales con el fin de proyectar el planteamiento de formación.				
		Cultura	- Aprendizajes contextualización - Conocimientos sobre el entorno de los estudiantes - Compromiso Docente	6,7,8,9,10, 11,12,13		
		En el Marco de Buen Desempeño profesional Docente por el Ministerio de Educación (2012) Relata a la exigencia y variedad de entendimientos extensos de su ambiente a fin de encarar las competencias económicas, políticas, culturales y sociales, así como también los de la historia y el contexto local, regional, internacionalmente y a la vez nacionalmente en que surgen. (p.30).				
		Política	- Identidad con las Instituciones Educativa	14,15,16,17, 18,19		
		De acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente (2012) menciona al deber de cada educador con el adiestramiento que tiene por cada alumno, vale decir orientarlos como personas a futuro, un buen ciudadano que conduce la alteración de las relaciones sociales desde un ámbito de justicia social y equidad, (p.23).				



Anexo: 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL DIRECTOR

Estimado docente, se le invita cordialmente a responder con mucha responsabilidad y sinceridad el cuestionario de acuerdo a su apreciación de manera objetiva, es importante sus respuestas porque contribuirán con el trabajo de investigación propuesto. La encuesta es totalmente anónima. De antemano agradezco por su colaboración y tiempo para sus respuestas.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Nro.	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Gestión Administrativa						
01	Gestiona los recursos para apoyar proyectos creativos de los educadores.					
02	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.					
03	Coordina usualmente con los educadores para la ejecución de proyectos innovadores.					
04	Promueve de forma continua la gestión de capacitaciones a su personal.					
05	Coordina actividades orientado a mejorar en el desempeño laboral.					
Gestión Pedagógica						
06	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.					
07	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar las sesiones de aprendizaje.					
08	Participa en las estrategias de trabajo que se utilizan en pedagogía.					
09	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.					
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.					
11	Incrementó estrategias nuevas que generen un beneficio en las secciones de pedagogía.					

Nro.	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
12	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.					
13	Acude a las secciones de pedagógica de manera voluntaria					
Gestión Institucional						
14	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.					
15	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad para potenciar tus fortalezas y habilidades en bienestar de la Institución Educativa					
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional					
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución.					
Gestión Comunitaria						
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades.					
19	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa.					

Fuente: Elaboración propia

¡Gracias por su participación!



Anexo: 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Estimado docente, se le invita cordialmente a responder con mucha responsabilidad y sinceridad el cuestionario de acuerdo a su apreciación de manera objetiva, es importante sus respuestas porque contribuirán con el trabajo de investigación propuesto. La encuesta es totalmente anónima. De antemano agradezco por su colaboración y tiempo para sus respuestas.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Nro.	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Pedagogía						
01	Asisto a actualizaciones pedagógicas gestionada por el Director					
02	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.					
03	Encamino nuevas estrategias innovadoras que utilizo en la práctica pedagógica para el beneficio de los estudiantes.					
04	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.					
05	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.					
Cultural						
06	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.					
07	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.					
08	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.					
09	Organizo los proyectos necesarios de aprendizaje cultural para los estudiantes.					
10	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.					

Nro.	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
11	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la Institución Educativa.					
12	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa					
13	Cumplo con las expectativas que son necesarias para la institución educativa.					
Política						
14	Logro los objetivos que me exige la institución educativa.					
15	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa					
16	Me comprometo personalmente con el desempeño pedagógico demostrando mis habilidades y destrezas.					
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.					
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.					
19	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje					

Fuente: Elaboración propia

¡Gracias por su participación!

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 30 de diciembre de 2021
Carta P. 1033-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Lic.
Yone Buiza Apestegui
Director
I.E 2040 "Julio Vizcarra Ayala"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PORTUGUEZ GEMIN, JANNET ELIZABETH; identificada con DNI N° 10738696 y con código de matrícula N° 7000368418; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del Director y Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020

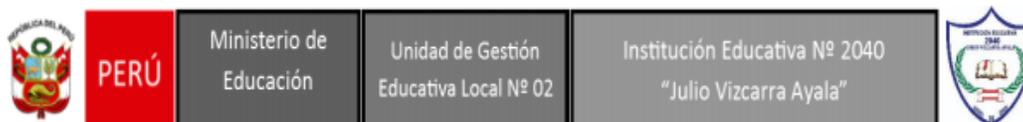
Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PORTUGUEZ GEMIN, JANNET ELIZABETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo: 6



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

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 2040 "Julio Vizcarra Ayala" Integrante de la Red N° 15 del Distrito San Martín de Porres de la UGEL N° 02.

HACE CONSTAR:

Que la Srta. **JANNET ELIZABETH PORTUGUEZ GEMIN**, identificada con DNI N°10738696, estudiante de Maestría de Educación de la Universidad César Vallejo, ha aplicado 02 instrumentos (cuestionarios) a Los docentes de la Institución Educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

"Gestión del Director y Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020".

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

San Martín De Porres, 08 de enero 2021.

Atentamente

The signature block features a circular official stamp on the left with the text 'I.E. 2040 J.V.A.', 'UGEL 02', and 'DIRECCION'. To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink, and below it, the printed name 'Yone F. Buiza Apóstegu' and the title 'DIRECTOR'.

Lic. Yone Buiza Apestegui
Director I.E. 2040 "Julio Vizcarra Ayala"

Anexo: 7



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión Administrativa								
1	Gestiona los recursos para apoyar proyectos creativos de los educadores.	X		X		X		
2	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Coordina usualmente con los educadores para la ejecución de proyectos innovadores.	X		X		X		
4	Promueve de forma continua la gestión de capacitaciones a su personal.	X		X		X		
5	Coordina actividades orientado a mejorar en el desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión Pedagógica								
6	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.	X		X		X		
7	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
8	Participa en las estrategias de trabajo que se utilizan en pedagogía.	X		X		X		
9	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.	X		X		X		
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.	X		X		X		
11	Incrementó estrategias nuevas que generen un beneficio en las secciones de pedagogía.	X		X		X		
12	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.	X		X		X		
13	Acude a las secciones de pedagógica de manera voluntaria.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión Institucional								
14	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.	X		X		X		
15	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad para potenciar tus fortalezas y habilidades en bienestar de la Institución Educativa	X		X		X		
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional	X		X		X		
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria								
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades.	X		X		X		
19	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) :HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo DNI:25601051

15 de diciembre de 2020

Especialidad del validador: ...Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Firma del experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica							
1	Asisto a actualizaciones pedagógicas gestionada por el Director	X		X		X		
2	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
3	Encamino nuevas estrategias innovadoras que utilizo en la práctica pedagógica para el beneficio de los estudiantes.	X		X		X		
4	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.	X		X		X		
5	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Cultura	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.	X		X		X		
7	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.	X		X		X		
8	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.	X		X		X		
9	Organizo los proyectos necesarios de aprendizaje cultural para los estudiantes.	X		X		X		
10	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.	X		X		X		
11	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa	X		X		X		
13	Cumplo con las expectativas que son necesarias para la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Política	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Logro los objetivos que me exige la institución educativa.	X		X		X		
15	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa	X		X		X		
16	Me comprometo personalmente con el desempeño pedagógico demostrando mis habilidades y destreza	X		X		X		
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.	X		X		X		
19	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo **DNI:**25601051

15 de diciembre de 2020

Especialidad del validador: ...Gestión de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Firma del experto informante

Anexo: 8



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión Administrativa		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Gestiona los recursos para apoyar proyectos creativos de los educadores.	X		X		X		
2	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Coordina usualmente con los educadores para la ejecución de proyectos innovadores.	X		X		X		
4	Promueve de forma continua la gestión de capacitaciones a su personal.	X		X		X		
5	Coordina actividades orientado a mejorar en el desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión Pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.	X		X		X		
7	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
8	Participa en las estrategias de trabajo que se utilizan en pedagogía.	X		X		X		
9	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.	X		X		X		
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.	X		X		X		
11	Incrementó estrategias nuevas que generen un beneficio en las secciones de pedagogía.	X		X		X		
12	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.	X		X		X		
13	Acude a las secciones de pedagógica de manera voluntaria.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión Institucional		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.	X		X		X		
15	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad para potenciar tus fortalezas y habilidades en bienestar de la Institución Educativa	X		X		X		
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional	X		X		X		
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades.	X		X		X		
19	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN DE LA UCV Y DE LA UNMSM

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

.....16.....de diciembre del 2020

.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica							
1	Asisto a actualizaciones pedagógicas gestionada por el Director	X		X		X		
2	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
3	Encamino nuevas estrategias innovadoras que utilizo en la práctica pedagógica para el beneficio de los estudiantes.	X		X		X		
4	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.	X		X		X		
5	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Cultura	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.	X		X		X		
7	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.	X		X		X		
8	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.	X		X		X		
9	Organizo los proyectos necesarios de aprendizaje cultural para los estudiantes.	X		X		X		
10	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.	X		X		X		
11	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la Institución Educativa.	X		X		X		
12	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa	X		X		X		
13	Cumplo con las expectativas que son necesarias para la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Política							
14	Logro los objetivos que me exige la Institución educativa.	X		X		X		
15	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa	X		X		X		
16	Me comprometo personalmente con el desempeño pedagógico demostrando mis habilidades y destreza	X		X		X		
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.	X		X		X		
19	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN DE LA UCV Y DE LA UNMSM

.....16.....de diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.



.....
Firma del experto Informante.

Anexo: 9



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL DIRECTOR

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión Administrativa								
1	Gestiona los recursos para apoyar proyectos creativos de los educadores.	x		x		X		
2	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.	x		x		X		
3	Coordina usualmente con los educadores para la ejecución de proyectos innovadores.	x		x		X		
4	Promueve de forma continua la gestión de capacitaciones a su personal.	x		x		X		
5	Coordina actividades orientado a mejorar en el desempeño laboral.	x		x		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión Pedagógica								
6	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.	x		x		X		
7	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar las sesiones de aprendizaje.	x		x		X		
8	Participa en las estrategias de trabajo que se utilizan en pedagogía.	x		x		X		
9	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.	x		x		X		
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.	x		x		X		
11	Incrementó estrategias nuevas que generen un beneficio en las secciones de pedagogía.	x		x		X		
12	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.	x		x		X		
13	Acude a las secciones de pedagógica de manera voluntaria.	x		x		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión Institucional								
14	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.	x		x		X		
15	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad para potenciar tus fortalezas y habilidades en bienestar de la Institución Educativa	x		x		X		
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional	x		x		X		
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución.	x		x		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión Comunitaria								
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades.	x		x		X		
19	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Julio Roberto Izquierdo Espinoza DNI: 40802335

Especialidad del validador: Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

18 de diciembre del 2020

Julio Roberto Izquierdo Espinoza
Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ABOGADO ESPECIALISTA
GLAD 19951

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5: Pedagógica							
1	Asisto a actualizaciones pedagógicas gestionada por el Director	x		x		X		
2	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.	x		x		X		
3	Encamino nuevas estrategias innovadoras que utilizo en la práctica pedagógica para el beneficio de los estudiantes.	x		x		X		
4	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.	x		x		X		
5	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 6: Cultura	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.	x		x		X		
7	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.	x		x		X		
8	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.	x		x		X		
9	Organizo los proyectos necesarios de aprendizaje cultural para los estudiantes.	x		x		X		
10	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.	x		x		X		
11	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la Institución Educativa.	x		x		X		
12	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa	x		x		X		
13	Cumplo con las expectativas que son necesarias para la institución educativa.	x		x		X		
	DIMENSIÓN 7: Política	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Logro los objetivos que me exige la institución educativa.	x		x		X		
15	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa	x		x		X		
16	Me comprometo personalmente con el desempeño pedagógico demostrando mis habilidades y destreza	x		x		X		
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	x		x		X		
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.	x		x		X		
19	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Julio Roberto Izquierdo Espinoza DNI: 40802335

Especialidad del validador: Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

.....18.....de diciembre del 2020


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD 16881

	GESTION DEL DIRECTOR																	DESEMPEÑO DEL DOCENTE																	TOTAL					
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN INSTITUCIONAL				GESTIÓN COMUNITARIA		PEDAGÓGICA					CULTURAL							POLÍTICA										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34		P35	P36	P37	P38	
E94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
E95	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
E96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
E97	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
E98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	162
E99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152
E100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	157	
V:	0.53	0.43	0.35	0.25	0.29	0.26	0.24	0.27	0.24	0.31	0.25	0.25	0.27	0.27	0.24	0.26	0.32	0.28	0.29	0.27	0.25	0.27	0.25	0.44	0.42	0.33	0.29	0.23	0.25	0.24	0.27	0.24	0.24	0.25	0.25	0.25	0.31			



Resolución Viceministerial N° 00094-2020-MINEDU

Lima, 26 de abril de 2020

VISTOS, el Expediente N° 0009720-2020, los informes técnicos contenidos en el referido expediente, el Informe N° 00502-2020-MINEDU/SG-OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a los literales b) y d) del artículo 5 del Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, son atribuciones del Ministerio de Educación formular las normas de alcance nacional que regulen las actividades de educación, deporte y recreación; y orientar el desarrollo del sistema educativo nacional, en concordancia con lo establecido por la ley, y establecer las coordinaciones que al efecto pudieran ser convenientes y necesarias;

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, en el artículo 53 de la Ley General de Educación se señala que el estudiante es el centro del proceso y del sistema educativo; y le corresponde, conforme se señala en el literal a) de dicho artículo, contar con un sistema educativo eficiente, con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral; recibir un buen trato y adecuada orientación e ingresar oportunamente al sistema o disponer de alternativas para culminar su educación;

Que, el artículo 30 de la precitada Ley establece que la evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los procesos y resultados del aprendizaje; es formativa e integral porque se orienta a mejorar esos procesos y se ajusta a las características y necesidades de los estudiantes; habiéndose precisado que, en los casos en que se requiera, funcionarán programas de recuperación, ampliación y nivelación pedagógica;



EXPEDIENTE: VMGP2020-INT-0009720

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/es_inadmed_5/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 7D3521

Que, conforme al artículo 22 del Reglamento de la Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED, la evaluación es un proceso continuo de carácter pedagógico, orientado a identificar los logros de aprendizaje de los estudiantes, con el fin de brindarles el apoyo pedagógico que necesiten para mejorarlos; evalúa las competencias, capacidades y actitudes del currículo, considerando las características del estudiante. Asimismo, entre otros aspectos, dicho artículo señala que el Ministerio de Educación establece las normas nacionales de evaluación, promoción, recuperación y nivelación pedagógica, tomando en cuenta la diversidad;

Que, en el artículo 34 del precitado Reglamento se establece que la evaluación de aprendizajes en la Educación Básica es permanente, continua, formativa y flexible, se concreta en la práctica pedagógica del docente para mejorar los logros de aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, se señala que dicha evaluación asume formas diversas (autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación) e identifica logros, avances y dificultades en los aprendizajes de los estudiantes para tomar decisiones que aporten a su mejoramiento continuo;

Que, considerando el marco normativo antes expuesto, mediante Resolución Viceministerial N° 033-2020-MINEDU, se dispuso la publicación del proyecto normativo denominado "Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica", a fin de recibir las sugerencias y aportes de las entidades públicas y privadas, y de la ciudadanía en general;

Que, mediante los Informes N° 00301-2020-MINEDU/VMGP-DIGEBR, N° 00306-2020-MINEDU/VMGP-DIGEBR, N° 00403-2020-MINEDU/VMGP-DIGEBR y N° 00411-2020-MINEDU/VMGP-DIGEBR, remitidos por la Dirección General de Educación Básica Regular al Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica, se sustenta la necesidad de aprobar el documento normativo denominado "Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica"; así como, de derogar la Norma Técnica denominada "Disposiciones que orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones y programas educativos de la Educación Básica", aprobada por el artículo 4 de la Resolución Viceministerial N° 025-2019-MINEDU y los numerales 5.12, 5.13 y 5.14 del artículo 5 de la Directiva N° 004-VMGP-2005, denominada "Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en la Educación Básica Regular", aprobada por la Resolución Ministerial N° 0234-2005-ED;

Que, el citado documento normativo tiene, como objetivo, establecer las disposiciones, criterios y el procedimiento de gestión pedagógica para los procesos de evaluación de las competencias, de manera que contribuyan al desarrollo integral del estudiante y a la mejora continua de la enseñanza en las instituciones y programas educativos públicos y privados de Educación Básica; en el marco de la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica;

Que, de acuerdo al literal a) del numeral 1.1 del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 006-2020-MINEDU, se delega en la Viceministra de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación, entre otras facultades y atribuciones, la de emitir y aprobar los actos resolutivos que aprueban, modifican o dejan sin efecto los Documentos Normativos del Ministerio de Educación en el ámbito de su competencia



EXPEDIENTE: VMGP2020-INT-0009720

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_5/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 7D3521



Firmado digitalmente por:
PARODI SIFUENTES Sandro
Luis FAU 20131370998 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26/04/2020 22:36:14-0500

conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por la Ley N° 26510; en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU; y en virtud a las facultades delegadas mediante Resolución Ministerial N° 006-2020-MINEDU, modificada por Resolución Ministerial N° 156-2020-MINEDU;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Derogar la Norma Técnica denominada "Disposiciones que orientan el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones y programas educativos de la Educación Básica", aprobada por el artículo 4 de la Resolución Viceministerial N° 025-2019-MINEDU.

Artículo 2.- Derogar los numerales 5.12, 5.13 y 5.14 del artículo 5 de la Directiva N° 004-VMGP-2005, denominada "Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en la Educación Básica Regular", aprobada por la Resolución Ministerial N° 0234-2005-ED.

Artículo 3.- Aprobar el documento normativo denominado "Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica"; la misma que, como anexo, forma parte de la presente resolución.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo, en el Sistema de Información Jurídica de Educación (SIJE), ubicado en el portal institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese.



Firmado digitalmente por:
CARPIO SOTOMAYOR Norma
Karina Ivette FAU 20131370998
hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26/04/2020 16:34:51-0500



Firmado digitalmente por:
ANDRADE PACORA Ana
Patricia FAU 20131370998 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/04/2020 22:52:09-0500



Firmado digitalmente por:
MUÑOZ NAJAR GONZALES
Mónica FAU 20131370998 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26/04/2020 17:39:37-0500



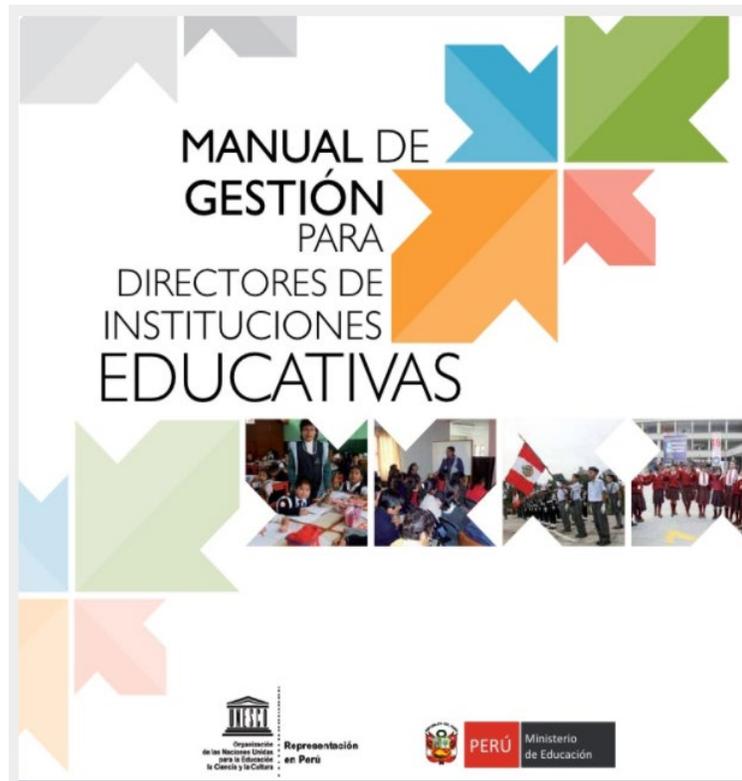
EXPEDIENTE: VMGP2020-INT-0009720

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/es_inadmed_5/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 703521



Anexo: 12



DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA





Nivel Inicial

Descargar todas las actividades

0 a 2 años	3 años
4 años	5 años
ActivArte	Leemos juntos



Nivel Primaria

Descargar todas las actividades

1 ^{er} grado	2 ^o grado
3 ^{er} grado	4 ^o grado
5 ^o grado	6 ^o grado
Inglés 5. ^o y 6. ^o grado	ActivArte



Nivel Secundaria

Descargar todas las actividades

1 ^{er} grado	2 ^o grado
3 ^{er} grado	4 ^o grado
5 ^o grado	ActivArte
Leemos juntos	

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 1118-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 14 de abril de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Portuguez Gemin Jannet Elizabeth** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Gestión del Director y Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Portuguez Gemin Jannet Elizabeth**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Gestión del Director y Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020** presentado por **Portuguez Gemin Jannet Elizabeth**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. José Mercedes Valqui Oxolon
Secretario	: Mg. Sánchez Sandoval Pamela
Vocal (Asesor de la tesis)	: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 22 de abril de 2021
Hora	: 2:45 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Óscar Guillermo Chicchon Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada:

“Gestión del Director y Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas de la Red 15 San Martín de Porres, 2020” de la estudiante **Jannet Elizabeth Portuguez Gemin**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

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

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

Lima, 24 de febrero del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Chicchon Mendoza, Óscar Guillermo	
DNI 08478538	Firma 
ORCID https://orcid.org/0000-0001-6215-7028	