



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la
UGEL 06, Lima - Ate 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Espinoza Choquecahuana, Eberth (orcid.org/0009-0003-3877-1919)

ASESORES:

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024", cuyo autor es ESPINOZA CHOQUECAHUANA EBERTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 30- 07-2024 17:43:46

Código documento Trilce: TRI - 0809893



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA CHOQUECAHUANA EBERTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EBERTH ESPINOZA CHOQUECAHUANA DNI: 40943601 ORCID: 0009-0003-3877-1919	Firmado electrónicamente por: EESPINOZACH1978 el 11-07-2024 23:08:37

Código documento Trilce: TRI - 0809891

Dedicatoria:

La presente investigación lo dedico a mi Señora madre Juanita Choquecahuana Jiménez quién me aconsejó y orientó para alcanzar mis objetivos, mi esposa Cesia Quiquia, mi hijo Gabriel Elías Espinoza que son mi motor y motivo para seguir adelante, y mi familia quienes me brindan el apoyo moralmente en este avatar de la vida para alcanzar mis metas trazadas.

Agradecimiento:

Agradezco al maestro Ulises Córdova García, por impartir sus conocimientos, guiándonos hacia el camino correcto con disciplina y dedicación para el alcance de mis objetivos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimiento:	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIÓN.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia descriptiva: Gestión directiva y dimensiones	20
Tabla 2 Frecuencia descriptiva: Desempeño docente y dimensiones.....	21
Tabla 3 Análisis de normalidad	22
Tabla 4 Correlación: V1-V2	23
Tabla 5 Correlación D1 y V2	23
Tabla 6 Correlación D2 y V2	24
Tabla 7 Correlación D3 y V2	24
Tabla 8 Correlación D4 y V2	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles: Gestión directiva y dimensiones	20
Figura 2 Niveles: Gestión directiva y dimensiones	21

RESUMEN

La investigación se centró en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. El propósito general de este estudio fue determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06. Se utilizó una metodología básica con un enfoque cuantitativo no experimental y de corte transversal, empleando el método hipotético-deductivo. La muestra estuvo compuesta por 72 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta con un cuestionario de escala Likert para recolectar datos.

La validez de los instrumentos fue evaluada mediante juicio de expertos y la confiabilidad fue comprobada con una prueba piloto, analizadas posteriormente con el alfa de Cronbach. Se obtuvo los valores de 0,068 y 0,023 para la gestión directiva y el desempeño docente respectivamente, ambos por debajo de 0,05. El coeficiente de correlación $r = 0,838$ indicó una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación muy fuerte entre ambas. Por ello, se recomienda liderar, administrar, organizar y utilizar eficientemente todos los factores que influyen en el liderazgo directivo para alcanzar la calidad educativa deseada.

Palabras clave: Gestión educacional, desempeño docente, institucional.

ABSTRACT

The research focused on Sustainable Development Goal 4. The overall purpose of this study was to determine the relationship between management and teacher performance in the CETPROS of UGEL 06. A basic methodology was used with a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach, employing the hypothetico-deductive method. The sample consisted of 72 teachers, to whom a survey with a Likert scale questionnaire was applied to collect data.

The validity of the instruments was assessed by expert judgement and the reliability was tested with a pilot test, subsequently analysed with Cronbach's alpha. Values of 0.068 and 0.023 were obtained for management and teaching performance respectively, both below 0.05. The correlation coefficient $r = 0.838$ indicated a very strong positive correlation between the two variables, which allowed the null hypothesis to be rejected and the alternative hypothesis to be accepted, concluding that there is a very strong relationship between the two variables. Therefore, it is recommended to lead, manage, organise and efficiently use all the factors that influence managerial leadership in order to achieve the desired educational quality.

Keywords: Educational management, teacher performance, Institutional.

I. INTRODUCCIÓN

El líder pedagógico tiene la responsabilidad de gestionar eficazmente los recursos de la institución y colaborar de manera cooperativa con los maestros para alcanzar los objetivos planificados. Es crucial establecer una conexión sólida entre el líder y los maestros en un entorno propicio que fomente el avance académico y el desarrollo de las competencias por parte de los estudiantes. Este estudio se enmarca en el objetivo cuatro de desarrollo sostenible (ODS), enfocado en ofrecer una formación educativa con altos estándares, con la meta de promover el desarrollo igualitario de los educandos y promover una educación inclusiva y justa.

A nivel internacional, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016) afirmó que la desigualdad en el ejercicio del maestro puede atribuirse más a la influencia de padres, profesores, políticos y líderes de opinión que a diferencias de género. Los directores escolares identificaron que la falta de personal, la estabilidad prolongada de los docentes en una misma escuela, la igualdad de funciones y capacidades de liderazgo entre los docentes, y la falta de acciones del director para fomentar la integración del personal docente son vistos como obstáculos para el aprendizaje de los docentes. Además, se señala que estos obstáculos también influyen en el aprendizaje de los estudiantes.

Crow & Peterson (2010) refirió que en la última década el papel del director de escuela ha cambiado considerablemente debido a la mejora y reestructuración de las escuelas. Estos cambios incluyen la reculturación, la creación de comunidades de aprendizaje profesional, el liderazgo distribuido y la justicia social. Además, los directores enfrentan conflictos y tensiones como la responsabilidad y el profesionalismo, nuevas expectativas sobre las estructuras escolares y nuevos tipos de organizaciones escolares. Estas dinámicas han alterado los roles políticos, culturales, ambientales e instructivos de los directores, así como las relaciones, reglas y resultados que afectan su práctica. Esto tiene implicaciones para la investigación, las políticas, la práctica y la formación de los directores.

En Latinoamérica, Vega (2020) recalcó que los constantes y significativos cambios socioeconómicos han exigido una reestructuración en el gestor educativo y de las estructuras escolares. El desafío actual no solo implica mejorar los resultados educativos, sino también adaptarse a los nuevos requisitos que la sociedad demanda. En el ámbito educativo, los docentes desempeñan un papel crucial como mediadores,

traduciendo la evolución social en conocimiento. El estudio investigó el impacto del liderazgo en la educación hacia el desempeño docente, encontrando que este liderazgo es un elemento clave para la eficacia de la labor docente. Se ha comprobado que una serie de prácticas asociadas con las políticas de gestión contribuyen al fortalecimiento del empoderamiento docente.

A nivel nacional, Yépez (2021) identificó que las características de la gestión educativa y la labor de los maestros presentan deficiencias metodológicas en el desempeño pedagógico, por lo que el director se reunió con el grupo de docentes para brindar capacitación y fortalecer las áreas de mejora detectadas durante el monitoreo. Esto busca permitir que los maestros impartan cursos de alta calidad mediante acciones diversas que los líderes implementan para asegurar un aprendizaje significativo para los estudiantes. El estudio concluyó que los directores deben comprender los principios de la administración educativa para tomar decisiones de gestión escolar apropiadas en sus roles educativos, institucionales y administrativos.

En el contexto local en la sede de Ate existe tres Centros de Educación Técnico Productiva estatales en todo Lima este, donde se conoce que los Cetpros articulan las tareas educativas e institucionales, guiándonos de forma independiente, participativa y complementaria, a medio y largo plazo, con el objetivo de desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras, de nuestros estudiantes con inclusión y equidad, desarrollando programas anuales y cursos ocupacionales de la etapa básica, planes de formación, actualización y adaptación laboral, que los guíe en la realización de sus metas profesionales dentro de un contexto educativo enfocado en el empleo, facilitando su entrada o reintegración al mercado laboral

Sin embargo, se ha podido observar que existe mucha deficiencia en la capacidad de gestión que influye potencialmente en el desempeño docente y el desarrollo pedagógico y práctico en las aulas del taller. Una de las deficiencias vistas es la falta de justificar los ingresos económicos que aportan los alumnos por concepto de mantenimientos de los talleres, sin embargo, esto no condice con la realidad porque muchos talleres donde no tienen los equipos y materiales básicos, la mayoría están obsoletas, no han sido renovadas a su tiempo, y no están a la altura de las exigencias y estándares del mercado laboral. La otra deficiencia vista es que no hay capacitación técnica y pedagógica a los maestros, debido a que el director no realiza

las gestiones necesarias en la Ugel o en su defecto tocar puertas en organizaciones e instituciones privadas.

En ese contexto se ha determinado realizar el planteamiento del problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06? Entendiendo lo acontecido se presenta nuestros problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria y desempeño docente?

En este contexto, el estudio respalda la importancia del rol del director como administrador de la institución, destacando la influencia significativa del buen trabajo educativo de los docentes de los CETPROS y la Educación Técnico Productiva de la UGEL 06. Estableciendo una conexión entre la dirección administrativa y el rendimiento en la enseñanza por parte de los maestros, promoviendo que los educadores reflexionen sobre sus métodos pedagógicos para elevar el rendimiento educativo de los escolares, desde un panorama pragmático, el estudio tiene como objetivo identificar posibles soluciones en la gestión administrativa, reconociendo que el rol del director como líder institucional es crucial para alcanzar la excelencia en la educación impartida por los docentes. Los hallazgos de este estudio proporcionarán la fundamentación necesaria para la creación de políticas y protocolos que promuevan una gestión directiva efectiva en las instituciones educativas. En términos metodológicos, se pretende establecer una relación sólida entre las variables mencionadas, reconociendo que el director debe influir positivamente en el equipo docente para garantizar la calidad educativa. Se sugiere emplear un medio de recogida de datos, como una encuesta o un cuestionario, para evaluar esta relación.

En consecuencia, el objetivo general planteado es: determinar el vínculo entre la gestión directiva y el desempeño docente, y los objetivos específicos son: Establecer el vínculo que existe la gestión institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria y el desempeño docente.

Además, se presentan antecedentes internacionales que destacan la importancia de investigaciones recientes sobre la excelencia educativa y la función docente, particularmente en América Latina, con el objetivo de abordar las limitaciones en la capacitación inicial y permanente de los maestros y los desafíos que deben enfrentarse Claro, aquí tienes una paráfrasis del texto proporcionado: En el ámbito del rendimiento de los profesores para asegurar una educación de alto nivel, se evidencian los cambios sociales, culturales y tecnológicos que enfrentamos

constantemente. La metodología empleada en este análisis consiste en una recopilación teórica basada en la revisión de diversas fuentes, resaltando la importancia de los informes de organismos internacionales. Los cambios sociales, culturales y tecnológicos que experimentamos abarcan largos periodos de tiempo. Los resultados obtenidos subrayan las limitaciones presentes en la capacitación inicial y perenne de los maestros, como también los retos que deben afrontar en cuanto a su desempeño para asegurar una educación de excelencia

En este contexto, Ordoñez (2019) señaló que el liderazgo en las instituciones educativas ha sido ampliamente estudiado y reconocido como un factor crítico en el rendimiento educativo. Es adoptada para este estudio se centra en el marco legal que regula el desempeño de las escuelas y la función de los directivos como líderes responsables de inspeccionar y dirigir las diversas actividades realizadas. Esta investigación se basa en la revisión documental, concluyendo que hay una conexión directa con el liderazgo que practican los directores y el rendimiento de los profesores en términos de motivación, comunicación y participación. En resumen, la normativa ecuatoriana reconoce la educación como un derecho de los ciudadanos y un compromiso irrenunciable del Estado, que debe asegurar un sistema educativo de calidad alineado con las metas nacionales.

Continuando con López (2019) mencionó que este artículo pretende centrarse en las funciones que los líderes y equipos administrativos de las instituciones educativas media superior desempeñan en un nivel específico: gestionar el clima organizacional y convivir con los diferentes actores que interactúan al interior de la escuela. Para ello se tuvo en cuenta con el examen del ejercicio docente en posiciones directivas de estos centros de formación. La metodología utilizada se basó en la descripción del objeto, buscó recolectar información sobre el tema de investigación mediante cuestionarios y escalas Likert. Los hallazgos clave sugieren que los maestros no están de acuerdo con las prácticas de liderazgo y gestión organizacional de sus supervisores, se encontró que esto tiene un efecto negativo en los logros de aprendizaje de los escolares. La conclusión fue que, para abordar los desafíos contextuales más urgentes, es crucial que los administradores promuevan la comunicación y colaboración abierta y dinámica dentro de las escuelas de secundaria superior.

Gómez (2019) recalcó que este estudio tiene como objetivo proporcionar una visión crítica sobre cómo se evalúa el desempeño de los profesores. A menudo, las

instituciones establecen objetivos para estas evaluaciones, pero dichos objetivos suelen no estar alineados con lo que realmente se evalúa o cómo se usarán los resultados. La metodología empleada en este estudio implica revisar varios modelos de evaluación para resaltar la discrepancia entre los objetivos establecidos y la práctica real, donde existe una desconexión entre lo que se hace y el modelo propuesto. Se argumenta comúnmente que los objetivos del examen se enfocan en el progreso constante, aunque se emplean cuestionarios como uno de los instrumentos más utilizados, su objetivo principal suele ser recopilar las opiniones de los estudiantes en lugar de evaluar el desempeño docente de manera precisa. El resultado deseado de la evaluación es mejorar la actividad pedagógica, y se sugiere respaldar un esquema constructivista que permita los cambios necesarios mediante la reflexión derivada de la autoevaluación, la revisión colaborativa de la evaluación y la evaluación entre pares.

Mendoza (2023) indicó que la finalidad del trabajo de investigación fue analizar ciertas contradicciones presentes en los estudios sobre el desempeño docente en escuelas secundarias, a partir de la evaluación realizada tanto por docentes como por estudiantes. La metodología empleada se fundamentó en un enfoque inductivo, inmerso en un marco positivista con diseño fenomenológico, adoptando un enfoque cualitativo, exploratorio y transversal. El estudio se centró en siete docentes como grupo de investigación, explorando aspectos pedagógicos. Se establecieron criterios en base a la experiencia, utilizando cuestionarios y entrevistas estructuradas para recopilar información, estas últimas con preguntas específicas sobre los aspectos investigados y dirigidas a docentes de diversas instituciones educativas. Los hallazgos revelan tanto aspectos positivos como negativos del desempeño docente, destacando la presencia de profesores que muestran falta de interés por el aprendizaje de sus alumnos y que persiguen intereses personales ajenos al ámbito educativo. En resumen, se concluye que la calidad de la formación educativa a nivel estatal está en declive, y es responsabilidad de las autoridades modernizar el proceso educativo para mejorar gradualmente los estándares educativos.

En el ámbito nacional, Esquerra (2020) evaluó la calidad de enseñanza en la sociedad contemporánea desde una perspectiva integral. Se exploraron tanto el concepto de la actuación de los profesores como los distintos criterios para su evaluación, lo que llevó a proponer el perfil del docente del siglo XXI. El método elegido consideró los objetivos, resultados y, en especial, las propuestas que

establecen perfiles y estándares de desempeño educativo para esta eran. Entre los hallazgos se destacan la habilidad analítica de los profesores y adaptar sus prácticas según las necesidades del entorno, la importancia de innovar continuamente mediante el uso apropiado de herramientas tecnológicas y comunicativas, y la promoción de un mayor desarrollo del aprendizaje en beneficio de la sociedad.

De manera similar, De la Cruz (2019) realizó un estudio para investigar la interacción entre la gestión del director y la actuación del maestro al analizar los datos, encontró un valor p de 0.044 y un coeficiente de Pearson r de 0.376, concluyendo que hay una baja asociación positiva entre las dos variables.

De manera similar, Moreno (2022) refirió una investigación para estudiar la comunión entre la gestión directiva y las condiciones para la habilidad de los profesores al analizar los datos, obtuvo un valor p de 0.04 y un índice de asociación de Pearson r de 0.721, lo que la llevó a descartar la hipótesis nula y concluir que hay una fuerte vinculación positiva y directa entre las dos variables.

En su estudio de Castillo (2019) estudió la conexión entre la dirección administrativa y el rendimiento de los profesores. Al analizar los datos, obtuvo un p-valor de 0.000 y un índice de asociación de rangos de Spearman Rho de 0.891. Estos resultados llevaron al investigador a descartar la hipótesis nula y concluir que hay una vinculación significativa y positiva entre las dos variables.

En ese sentido, Orbegoso (2022) señaló que su estudio se enfoca en analizar los fundamentos teóricos de varios autores relacionados con la relevancia y la necesidad de fortalecer los equipos directivos en la administración educativa, especialmente en los niveles básicos. El objetivo es examinar los conceptos teóricos propuestos por diferentes autores sobre la relevancia y la necesidad de desarrollar equipos directivos en la gestión de la educación en IIEE normal estándar, el análisis busca ofrecer aportes prácticos para mejorar la administración educativa. Concluye que la capacitación gerencial de los administradores de escuelas públicas es crucial, destacando el papel central del equipo directivo y del director en el éxito de estas instituciones.

Por otro lado, Azañedo (2021) resaltó que su investigación tiene como objetivo describir cómo los docentes han adaptado su labor antes y durante la pandemia. Esto implica considerar tanto la enseñanza presencial en el aula como la educación a distancia mediante la estrategia "aprender en casa". En este escenario, los docentes en todo el país han tenido que ajustar las interacciones educativas a nuevas formas

de comunicación, tanto sincrónica como asincrónica, y han empleado diversas herramientas tecnológicas para brindar a los estudiantes la atención necesaria y oportuna. El estudio analiza un sistema para gestionar documentos en el nuevo entorno educativo y ofrece reflexiones sobre las nuevas interacciones pedagógicas en la docencia, presentando estas como una oportunidad emocionante para enfrentar nuevos desafíos.

En un estudio reciente, Ramírez (2019) investigó la conexión entre la administración institucional y la ejecución de los maestros. Tras analizar los datos, encontró un p-valor de 0.000 y un índice de vinculación lineal de Pearson de 0.585. Estos hallazgos llevaron al investigador a rechazar la hipótesis alternativa, indicando que hay una vinculación significativa entre las dos variables.

De igual manera Palacios (2021) articuló la asociación entre la administración escolar y el rendimiento docente, al procesar la data obtuvo como resultados p-valor=0.000 y un coeficiente de vinculación de Spearman Rho=0.724, por lo cual el autor decide rechazar la H_0 y concluyó afirmando que entre ambas variables existe una asociación positiva considerable.

En otro estudio, Rivera (2023) analizó la vinculación entre gestión administrativa y desempeño de los maestros. Tras analizar los datos, encontró un p-valor de 0.000 y un factor numérico de asociación por rangos de Spearman Rho de 0.582. Como resultado, rechazó la H_0 y concluyó que hay una vinculación positiva significativa relación notable entre la gestión administrativa y la función docente. Igualmente, Hernández y Bazán (2022) investigaron la vinculación entre la gestión administrativa y el ejercicio de los maestros. Tras analizar los datos, encontraron un p-valor de 0.000 y un coeficiente de vinculación de Pearson r de 0.629. Por lo tanto, decidieron rechazar la H_0 y concluyeron que existe una vinculación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño de los maestros.

En un estudio realizado por Vásquez et al. (2021) verificaron la conjunción entre el liderazgo educativo y el rendimiento de los docentes en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental del Perú. Participaron 75 personas que completaron dos instrumentos para medir estas variables. Utilizaron un diseño descriptivo, correlacional utilizando métodos cuantitativos. El análisis de correlación de Rho Spearman evidenció un coeficiente de 0,543 con un valor p de 0,000 (valor p < 0,05), indicando una vinculación positiva entre el liderazgo educativo y el rendimiento profesional de los maestros. En resumen, una mejora en el liderazgo

pedagógico se asoció con un mejor desempeño docente según los resultados del estudio.

De acuerdo con Gómez (2019), señaló que el propósito de este estudio es ofrecer un análisis crítico sobre cómo se lleva a cabo el examen del buen ejercicio de los profesores. Se empleó un método que consiste en revisar diversos modelos de evaluación para destacar la discrepancia entre los objetivos y la realidad práctica, evidenciando una desconexión entre lo planeado y lo ejecutado. Se argumenta que la evaluación tiende a enfocarse en la mejora continua, y aunque se emplean cuestionarios como uno de los instrumentos principales, estos suelen centrarse más en las percepciones de los educandos que en el examen del desempeño de los maestros. Se sugiere respaldar un enfoque constructivista de evaluación que fomente cambios a través de la evaluación entre pares, autoevaluación y la revisión colaborativa.

Finalmente, en su estudio, Malca (2020) examinó cómo el liderazgo educacional se relaciona con la función del maestro. Tras analizar los datos, encontró un valor p de 0,000 y un índice de interrelación de Spearman Rho de 0,678. Esto llevó al investigador a rechazar hipótesis de ausencia de relación indica que existe una comunión significativa entre estas variables.

En el campo de la gestión directiva, diversas teorías respaldan mi investigación, siendo relevante el aporte de Marconi (2016) en su artículo gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación del colegio. En este trabajo, se destaca que la administración en el sector educativo, realizada por los directores, es un proceso institucional complejo que influye en la consecución de resultados de calidad.

Se enfoca en aspectos como la gestión pedagógica y curricular, así como en el progreso de eventos sistemáticos que fundamentan la administración. Este enfoque promueve la búsqueda continua de soluciones innovadoras para alcanzar objetivos, estableciendo estándares en la gestión educativa que abarcan desde la planificación hasta el logro de metas establecidas.

En este contexto, nos referimos a la teoría de Marconi (2016), tal como se expone en su artículo sobre gestión educativa: Dimensiones, factores y desafíos para la transformación escolar. Esta teoría describe la forma en que las escuelas se estructuran y anticipa los subprocesos de planificación institucional necesarios en varios aspectos para alcanzar resultados satisfactorios y de alta calidad. Entre los

aspectos considerados se encuentran, entre otros, el estímulo a la exploración de soluciones innovadoras y avanzadas, siempre priorizando la simplicidad. Además, se menciona la importancia de la legislación gubernamental como un elemento que actúa como intermediario entre metas específicas y los planes para alcanzarlas.

En cuanto a las definiciones conceptuales de gestión directiva, Taylor (1875) sostuvo que los enfoques en gestión educativa tienen como finalidad aumentar la eficacia de la institución a través de una distribución ordenada y completa, con el fin de mejorar el buen trabajo por parte de los profesores. El objetivo principal radica en incrementar la calidad educativa mediante la mejora de la eficiencia a nivel operativo. Es en este punto donde se inicia la investigación sobre la división del trabajo, ya que las actividades inherentes a cada puesto y las personas que las desempeñan conforman la unidad primordial de la organización.

En un estudio similar, Romero (2018) destacó que la gestión educativa constituye un campo específico que busca potenciar el rendimiento de los centros educativos en un país específico, mediante la implementación de métodos, recursos y saberes en administración. En la misma línea, Zúñiga (2020) afirmó que la gestión educativa es autónoma e independiente en la determinación de los estándares de gestión educativa más idóneos, centrándose en atender las necesidades educativas de la comunidad estudiantil y los requisitos legales nacionales e internacionales.

En esta perspectiva, Becker (2015) determinó la gestión educativa como un proceso que establece una estructura jerárquica dentro de una organización. Por lo tanto, la administración educativa fomenta la coordinación y estructura de todas las actividades educativas con el fin de identificar y cumplir con los objetivos educativos de las instituciones, mientras que la gestión en el ámbito educativo integra los recursos educativos, profesionaliza y coordina actividades interdependientes, velando por el logro de los objetivos educativos propuestos.

En otra perspectiva, Briceño (2020) señaló que la gestión educativa, vista como un proceso de calidad, es una tendencia emergente y reciente que se adapta a cada nuevo proceso relevante, en consonancia con los cambios políticos, sociales y culturales que han caracterizado la sociedad de la información avanzada desde finales del siglo XX. Estos cambios, que han impactado en todos los aspectos de la vida social, también han tenido repercusiones en el ámbito de la política institucional, cuestionando el papel del Estado como gobierno democrático, sistema de cooperación social y modelo territorial.

Considerando la conexión con nuestro autor de referencia, el Manual de Gestión para Directores de las escuelas del MINEDU (2011) enfatiza que la gestión directiva intenta utilizar los conceptos fundamentales de la administración al ámbito específico de la educación. Sin embargo, no es simplemente una materia teórica, sino que se trata de una disciplina práctica diaria. De manera similar, se afirma que el líder de la escuela ostenta la máxima autoridad y actúa como su representante legal. En este contexto, se presentan las siguientes dimensiones: (a) Institucional: Esta dimensión se centra en la organización de los integrantes de la comunidad educativa para asegurar el correcto funcionamiento del centro de instrucción. Ofrece una estructura para organizar y evaluar actividades relacionadas con la estructura general de gestión de cada centro educativo, (b) Pedagógica: Aquí se abordan los procesos esenciales de trabajo en las instituciones educativas y entre sus miembros, enfocados en la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye múltiples aspectos como el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, la planificación basada en proyectos curriculares, estrategias metodológicas, valoración del aprendizaje y el empleo de recursos pedagógicos, (c) Administrativa: Esta dimensión contempla las medidas y estrategias para gestionar recursos materiales, humanos y financieros, así como procesos técnicos, gestión del tiempo, seguridad e higiene. También incluye la gestión de información relevante para todos los miembros de la institución educativa, con seguimiento funcional para cumplir con las normativas y facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje, (d) Comunitaria: En este aspecto se aborda la vinculación de la escuela con la sociedad a la que pertenece, entendiendo su contexto, necesidades y requisitos. También se consideran formas de integración y participación en la cultura comunitaria.

Dentro del ámbito del desempeño docente, existen diversas teorías que respaldan y han proporcionado aportaciones significativas. En mi investigación, se sostiene en la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977): Un fundamento para el proceso estructural. Esta teoría define las expectativas de eficacia como las creencias que un individuo tiene sobre sus capacidades para llevar a cabo acciones específicas en una situación dada, con el fin de alcanzar cierto nivel de rendimiento. Se exploran los principales procesos influenciados por la autoeficacia, los cuales regulan y determinan los pensamientos, emociones, motivaciones y comportamientos de la persona. También se examinan las fuentes de donde se adquieren estas expectativas

de autoeficacia, así como se describen las características de los individuos con baja y elevada autoeficacia.

Además, Jiménez (2022) identificó el desempeño docente como una profesión educativa que involucra una amplia gama de responsabilidades, actividades y consideraciones relacionadas con la interacción entre la enseñanza, las instituciones educativas, los estudiantes y el entorno educativo en general. Se destaca la responsabilidad principal de los docentes en dirigir el proceso educativo, utilizando recursos, estrategias y técnicas apropiadas para todos los educandos, independientemente de su nivel de dominio. Se enfatiza que el desempeño docente es reflexivo y requiere un aprendizaje autónomo y crítico sobre el tipo de docente que se es y qué tipo de inteligencia se posee, contribuyendo así a la resolución de conflictos relacionados con el proceso educativo.

Desde otra perspectiva, Jansen & Lazonder (2016) caracterizaron el desempeño docente como un conjunto de acciones realizadas por los educadores, las cuales están relacionadas con su motivación, disposición para la práctica, creatividad e innovación. Siguiendo esta línea, Reyna (2022) argumentó que el desempeño de los maestros se define a partir de diversos factores que lo determinan, como las responsabilidades, competencias, desarrollo profesional y roles dentro del ámbito docente. Estos elementos ahora forman parte integral de la definición de desempeño educativo y pueden contribuir a que los docentes estén debidamente preparados para llevar a cabo sus actividades educativas.

Por otro lado, Alvarado (2022) destacó la importancia crucial del desempeño docente, el cual está angostamente asociado a la calidad de la educación. Por consiguiente, es responsabilidad de los organismos gubernamentales desarrollar habilidades adecuadas y pertinentes para asistir a los maestros en la confrontación de los retos de un mundo globalizado. De manera similar, Flores (2021) sostuvo que el desempeño docente es un pilar fundamental en la educación, ya que los docentes deben reunir una línea de atributos individuales y profesionales que definan su manera de actuar y pensar, con el fin de lograr un aprendizaje significativo en sus alumnos.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2016) es una referencia clave en la que se establece un acuerdo social y técnico entre el país, los maestros y la sociedad con respecto a las competencias que los docentes deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional para asegurar el éxito en el aprendizaje de todos los

educandos. Este marco se considera una herramienta importante dentro de la política general de desarrollo del maestro. En este contexto, se identifican cuatro dominios: (a) Preparación para el aprendizaje de los educandos: esto implica la planificación del quehacer educativo mediante el desarrollo de programas curriculares, sesiones y lecciones de aprendizaje con un enfoque intercultural e integrador. Incluye el conocimiento de las características culturales, sociales y cognitivas relevantes de los estudiantes, así como la adquisición de conocimientos disciplinarios y pedagógico, la selección de materiales didácticos, estrategias evaluación y de enseñanza, (b) Enseñanza para el aprendizaje de los educandos: Se trata de conducir el proceso educativo de manera que se valore la diversidad y la inclusión en todas sus formas. Implica la capacidad del maestro para crear un entorno de aprendizaje propicio, dominar el contenido, aumentar la motivación a largo plazo de los estudiantes, desarrollar diversas estrategias y métodos de evaluación, y utilizar materiales didácticos y recursos de comunicación educativa relevantes y aplicables. (c) Participación en el colegio integrado a la comunidad: esto implica involucrarse en la gestión de una institución o red escolar desde una visión democrática para crear una comunidad de aprendizaje. Se refiere a establecer una comunicación efectiva con los múltiples miembros de la comunidad educativa, participar en la elaboración, implementación y evaluación de proyectos educativos, y contribuir a la creación de un entorno institucional adecuado, (d) Desarrollo la identidad docente y profesionalidad docente: Este dominio abarca el proceso reflexivo y sistemático relacionado con el ejercicio educativo, incluyendo la colaboración y cooperación con colegas y otros actores pedagógicos. También involucra el manejo de actividades, resultados de aprendizaje, y la gestión de información para la elaboración y ejecución de políticas educativas a nivel nacional, regional y local.

Cuando los directivos ejercen un liderazgo efectivo y generan un entorno propio, los docentes se sienten motivados, valorados y empoderados para mejorar sus prácticas pedagógicas. Esto, a su vez, se traduce en un mayor compromiso y un mejor desempeño en el aula, lo que se refleja en mejores resultados de aprendizaje para los educandos. En conclusión, la gestión directiva y el desempeño de los maestros están estrechamente relacionados, y los directivos ejercen un papel crucial en la creación de las condiciones fundamentales para que los docentes puedan desarrollar todo su potencial y contribuir al éxito educativo de la institución.

Al concluir, formulamos nuestra hipótesis general: Existe una correspondencia significativa entre la gestión directiva y el desempeño docente. Como resultado, surge nuestra hipótesis específica: Existe una dependencia significativa entre la gestión institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria, y el desempeño docente.

II. METODOLOGÍA

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo que, según Fuentes (2020) enfatizó la importancia de la teoría sobre los datos. Este enfoque se caracteriza por identificar variables, dimensiones e indicadores basados en teorías. Esto contrasta con la investigación cualitativa, donde los datos son prioritarios sobre la teoría. El Paradigma positivista, propuesto por Gonzáles (2003), se originó para estudiar fenómenos en ciencias naturales, pero luego se aplicó también en ciencias sociales, sin considerar las diferencias entre ambos campos. El objetivo de la ciencia es descubrir leyes y alcanzar generalizaciones teóricas que enriquezcan el conocimiento de manera universal. En ese sentido Bhattacharjee (2019) determinó Paradigma como la historia de las ciencias naturales e identificó patrones de actividades que moldean el progreso científico. Estas ideas son aplicables también a las ciencias sociales, donde una realidad social puede ser percibida de diferentes maneras por distintas personas, lo que puede limitar su pensamiento y razonamiento sobre el fenómeno observado.

El tipo de investigación adoptó un enfoque básico, como indicado por Hernández y Mendoza (2018), quienes argumentaron que la investigación aplicada revela aspectos significativos del fenómeno bajo estudio al aplicar los conocimientos obtenidos de la investigación básica, proporcionando así ideas sobre las causas de dicho fenómeno. Se afirma que esta perspectiva logra su objetivo. Además, se decidió seguir un proceso de medición continuo y emplear las técnicas de recolección de datos adecuadas para determinar el estado actual de ambas variables de estudio, seguido de un análisis estadístico de frecuencia. Se optó por un enfoque cuantitativo para verificar la precisión de los resultados mediante análisis de incidencia, utilizando una hipótesis propuesta para abordar las preguntas de investigación.

Sobre el diseño de la investigación se trata de un enfoque no experimental, según lo definido por Fuentes (2018), el cual implica que no se manipulan deliberadamente las variables. Este estudio se ubica en un nivel descriptivo, ya que ofrece una visión general del estado de una o más variables en un momento específico. Además, se clasifica como correlacional causal, ya que su objetivo es describir las relaciones entre dos o más variables en un momento dado. Así mismo Munck & Verkuilen (2005) mencionó que las personas que fueron evaluados en su contexto natural, sin sufrir modificaciones en el momento. La investigadora se centró

en determinar las vinculaciones entre dimensiones y variables utilizando la estadística inferencial, estableciendo así un alcance correlacional según el autor.

En cuanto al diseño, se emplea un corte transversal según Hernández y Mendoza (2018), lo que implica la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo, donde se describen las variables y se analiza su relación en ese momento. Por último, el método utilizado es el hipotético-deductivo, según Hernández y Mendoza (2018), lo que indica que el enfoque cuantitativo, el nivel es de tipo correlacional porque se trabaja con dos variables, en cuanto al diseño es parte de lo general hacia lo particular, transitando desde las leyes y la teoría hacia los datos y los resultados.

Oyola (2021) enfatizó que una variable es una descripción precisa de las reglas y procedimientos que los investigadores utilizan para definir objetivamente las características que están estudiando, basándose en información obtenida de investigaciones científicas anteriores o de su propia experiencia. Según Townsend (2021) define la Operacionalización como el proceso lógico de traducir variables de investigación desde un nivel abstracto hasta un nivel concreto o empírico. Esto se logra definiendo las dimensiones de la variable, sus indicadores, su escala y finalmente formulando la pregunta. En términos generales, la Operacionalización es un paso esencial en la creación de un instrumento de medición, ya que los investigadores desean medir conceptos que no son directamente observables y, por lo tanto, dependen de indicadores que sí lo son. En última instancia, operacionalizar una variable teórica implica someterla a una prueba empírica o conectar una teoría con hechos específicos y observables de antemano.

La gestión directiva, según el manual de gestión para directores de las escuelas del MINEDU (2011), consiste en aplicar los principios generales de la gestión al ámbito educativo. A diferencia de ser una disciplina teórica, es una disciplina práctica que se aplica en la vida diaria. Además, el manual establece que el director de la escuela es más alta autoridad y su representante legal. Por lo tanto, el director es responsable de la gestión docente, procurando crear las condiciones óptimas para que los docentes y la comunidad educativa puedan desempeñarse profesionalmente de manera adecuada. A continuación, presentamos la dimensión operacional: Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. El indicador se define como una medida que refleja el estado de un proceso o evento en un momento específico. Estas métricas, cuando se agrupan, pueden ofrecer una visión global del

estado de un proceso, una empresa, la salud de un paciente o las ventas de una empresa. La escala de medición es ordinal, tipo Likert.

En el desempeño de los maestros, según El Marco del Buen Desempeño Docente, donde MINEDU (2016) sostiene que es establecido por una entidad gubernamental para definir las dimensiones, competencias y niveles de desempeño necesarios para todos los maestros en las escuelas a nivel nacional. Este marco representa un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los maestros y la comunidad en cuanto a las habilidades que los maestros deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional, con el objetivo de asegurar el éxito en el aprendizaje de todos los educandos. Se considera un componente fundamental de la política inclusiva dirigida al desarrollo profesional de los docentes.

Sobre la dimensión operacional mencionaremos a: La dimensión operativa abarca la preparación de los educandos para el aprendizaje, la enseñanza orientada al aprendizaje de los educandos, la participación en la gestión escolar asociada a la comunidad, y el desarrollo de la identidad y profesionalidad de los maestros. Estos indicadores miden el impacto de los logros científicos a lo largo del tiempo. Son métricas agregadas que resultan de calcular el impacto de todo el trabajo realizado, La escala de medición es ordinal, tipo Likert.

Hernández y Mendoza (2018) definieron la población o universo como el objeto de estudio, es decir, el tipo de casos (personas, objetos, fenómenos, procesos, entre otros sobre los cuales se recolectarán los datos. La población consiste en el conjunto de todos los casos que cumplen con una serie de especificaciones. Creswell (2024) explicó que una población se refiere al total de personas, eventos o datos que comparten una característica específica determinada por los criterios establecidos por el investigador. En la investigación, la población probable estaba compuesta por un estimado de 72 docentes. En esa dirección vemos a los criterios de inclusión: Todos los maestros de los Centros de Educación Técnico Productiva están incluidos en el estudio, criterios de exclusión: En este caso, no se tomarán en cuenta padres de familia ni docentes de otras instituciones y la Unidad de análisis: Hernández y Mendoza (2018) refiere que la unidad de análisis es la unidad en la cual se recoge la información o los datos finales. Normalmente, coincide con la unidad de estudio, pero no siempre.

Rojas (2011) definió la técnica como métodos de investigación científica, son procedimientos habitualmente utilizados y probados en la práctica general, diseñados

para obtener y procesar información relevante con el fin de abordar problemas de conocimiento en diversos campos científicos. Yin (2018) describió la técnica detalladamente como tácticas particulares empleadas en la investigación de casos, proporcionando una orientación minuciosa sobre la aplicación efectiva de estas estrategias.

En ese sentido la encuesta se define como una técnica dirigida a recopilar información sobre uno mismo o sobre un tema específico, obtenida de un grupo o muestra de individuos, como señala Arias (2012). Dillman (2014) definió la encuesta y ofrece una guía completa sobre cómo realizar encuestas utilizando diferentes modos de recolección de datos. El Instrumento, de acuerdo con Tamayo (2007) refirió como un conjunto de herramientas o elementos creados por los investigadores con el objetivo de recopilar información y facilitar su medición. De Vaus (2013) explicó el concepto de "instrumento" como los medios empleados para recopilar datos en investigaciones de encuestas, y proporciona instrucciones sobre el diseño y la implementación efectiva de estos dispositivos.

En esa misma dirección el cuestionario, es una herramienta compuesta por una serie de ítems diseñados para recopilar información específica sobre el tema de estudio. En su obra "The Practice of Social Research", Babbie (2016) presentó una exhaustiva explicación del concepto de "cuestionario" y examina su aplicación en la investigación social, abordando aspectos como el diseño de preguntas y la interpretación de respuestas. La validez, en términos de un cuestionario, la validez, según Arias (2012) implicó que los ítems o preguntas deben estar estrechamente relacionados con el objetivo del estudio, es decir, deben medir lo que se pretende conocer o evaluar, para ello se validó en juicio de expertos, habiendo sido esta la validez de contenido. Para garantizar la validez del cuestionario, se llevó a cabo una revisión realizada por tres expertos en el campo, quienes evaluaron su idoneidad antes de su aplicación. Creswell (2014) describió que la "validez" se refiere a la exactitud y la legitimidad con las que un instrumento de investigación evalúa lo que se espera que evalúe.

Hernández (2014) demostró que la fiabilidad de un dispositivo de medición se refiere al grado en que produce resultados consistentes cuando se aplica repetidamente al mismo individuo u objeto. Es decir, es el grado en que un instrumento proporciona hallazgos coherentes y estables. Para evaluar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, que es una medida de

consistencia interna, con una muestra de 72 profesores, con el objetivo de asegurar la solidez del estudio. Para obtener los datos exactos, se empleó el programa estadístico SPSS, que es un sistema completo y flexible para el análisis estadístico y la gestión de la información. En este proceso, se consideró el cuestionario como un instrumento para medir la confiabilidad del análisis. Se efectuó una prueba piloto integrados por 20 que tuvieron la peculiaridad de los residentes de estudio, teniendo estos resultados: En la primera variable se obtuvo una alta confiabilidad de 0.920 y en la segunda variable se alcanzó la puntuación en un 0.968, en consecuencia, ambas variables presentan una muy alta confiabilidad.

En cuanto los procedimientos el trabajo de investigación donde nos abocaremos se tienen que cumplir el conjunto procesos seleccionados para que cumpla su objetivo en consecuencia mencionaremos a continuación los pasos a seguir: Diseño de cartas de solicitud de permiso dirigidas a los directores de los tres Centros de Educación Técnico Productiva (Cetpros) para llevar a cabo la aplicación de la encuesta correspondiente a la investigación. Trámite para obtener la aprobación de los directores, con el objetivo de llevar a cabo la aplicación de nuestro instrumento de investigación, lo cual beneficiará a toda la comunidad educativa. Convocatoria a todos los maestros de cada Cetpro para coordinar el proceso de aplicación de la encuesta, explicar los beneficios que obtendrán y asegurar la confiabilidad de los resultados con absoluta prudencia. Utilización de la herramienta tecnológica Google Forms para recopilar la información. Elaboración de un cuestionario de 5 preguntas con opciones de respuesta múltiple, y envío del enlace a través de WhatsApp a cada maestro. En caso de que surjan inconvenientes o dificultades en la aplicación del instrumento, se establecerá un canal de comunicación directa, se enviará por correo electrónico o, en último caso, se recurrirá a una versión impresa de la encuesta.

Sobre el método de análisis de datos, Creswell (2014) expresó que al "método de análisis" como el conjunto de pasos y herramientas empleadas para comprender e interpretar los datos recopilados durante un estudio de investigación. En ese sentido una vez completada la recolección de datos, procedimos a construir una base de datos donde se organizarían y almacenarían los datos, teniendo en cuenta las variables, dimensiones y preguntas pertinentes. Posteriormente, se codificaron los datos según su calificación y la escala Likert utilizada.

Una vez organizada la información recogida, se transfirió al programa SPSS para iniciar el análisis descriptivo y evaluar las dimensiones y variables utilizando las

escalas detalladas en la ficha técnica del instrumento convertida. Es importante destacar que esta transformación es necesaria para que los datos se presenten en gráficos de barras y tablas de frecuencia, facilitando su interpretación. Dado que la muestra estaba compuesta por 72 docentes, después de realizar el análisis descriptivo, los datos se sometieron a la prueba de normalidad. Esta prueba es crucial para determinar si los datos siguen una distribución normal o no. Dependiendo de los resultados de esta prueba, se procederá a probar las hipótesis utilizando la regresión logística ordinal.

Presentamos a los aspectos éticos, Israel & Hay (2006) quienes proporcionaron una perspectiva - exhaustiva sobre los dilemas éticos presentes en la investigación social, discutiendo temas como el consentimiento informado, la preservación de la confidencialidad y el trato equitativo hacia los participantes.

Teniendo en cuenta todas las recomendaciones recopiladas durante el tiempo dedicado a la investigación, se han seguido los procedimientos descritos en la guía de productos de investigación para graduados de la Universidad César Vallejo, así como los estándares de redacción de la APA y el respeto por el trabajo científico y los autores. Los investigadores están plenamente informados de los avances a través de revisiones científicas debidamente referenciadas e informadas. En este sentido, se han considerado los siguientes principios éticos: Beneficencia: los resultados obtenidos por este estudio son de importancia porque beneficiarán a los docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva. En conclusión, se observa que los directores de estos centros desean trabajar con mayor consistencia junto a los maestros, lo que fortalecerá ambas variables de estudio. No maleficencia: se ha cuidado que los datos recopilados no sean utilizados con fines nocivos y únicamente con propósitos educativos. Se ha garantizado el anonimato y la confidencialidad de los datos recopilados para evitar cualquier daño potencial y para influir mínimamente en la percepción de los participantes. Autonomía: se ha respetado la autonomía de los docentes participantes al tener en cuenta sus respuestas sin realizar ningún tipo de manipulación o alteración.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

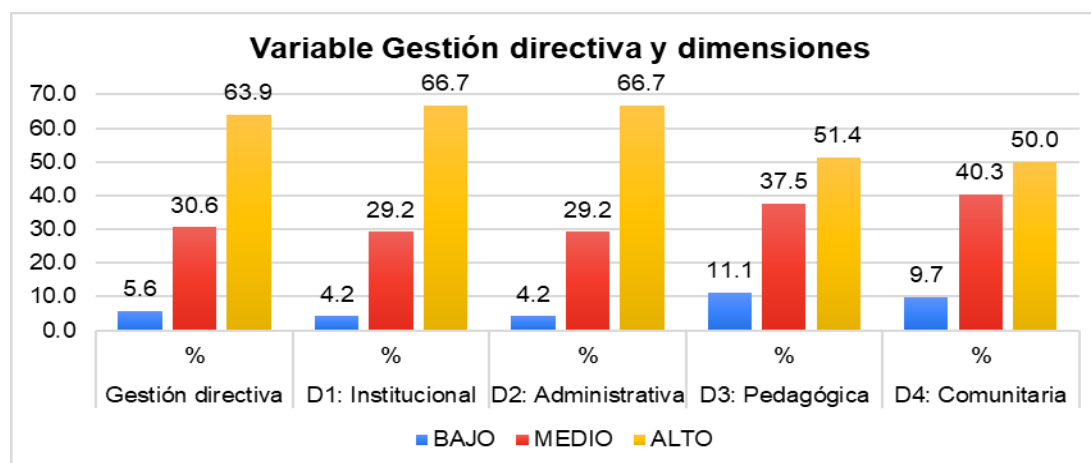
Frecuencia descriptiva: Gestión directiva y dimensiones

Nivel	Gestión directiva		Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	5.6	3	4.2	3	4.2	8	11.1	7	9.7
Medio	22	30.6	21	29.2	21	29.2	27	37.5	29	40.3
Alto	46	63.9	48	66.7	48	66.7	37	51.4	36	50.0
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72	100.0

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024).

Figura 1

Niveles: Gestión directiva y dimensiones

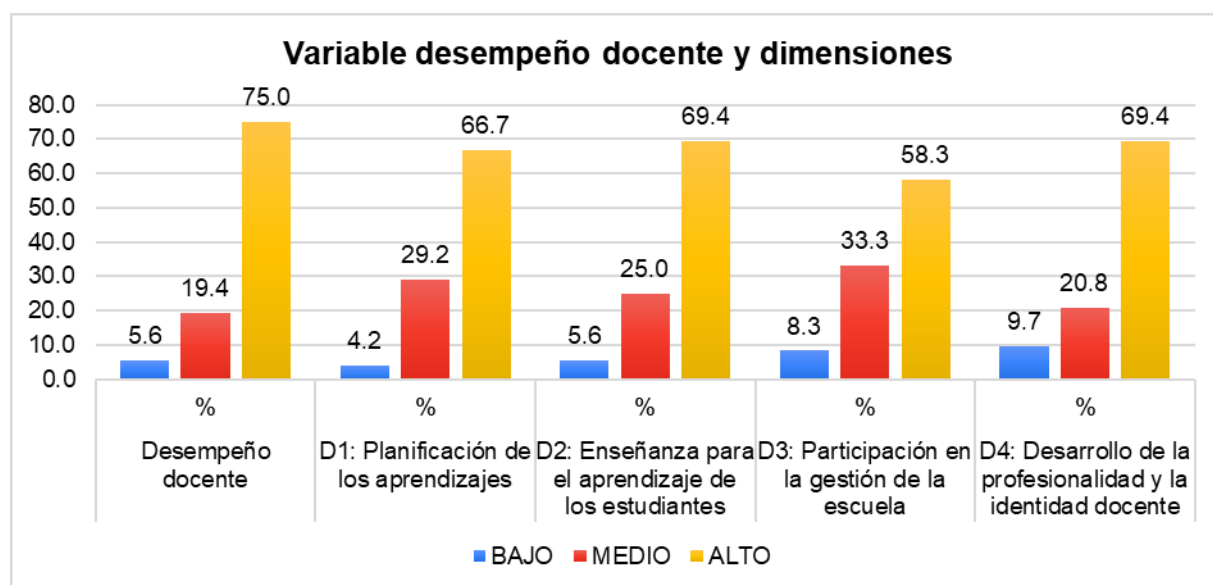


Nota: Datos analizados de la encuesta-Excel (2024).

En la tabla y la figura 1 se presentan diferentes niveles en la gestión directiva, destacándose el nivel alto con un 63,9 %, mientras que el 30,6 % la percibe en un nivel medio y el 5 % en un nivel bajo. Asimismo, en todas las dimensiones de la variable, los resultados más altos se encuentran en el nivel alto: en la dimensión institucional con un 66,7 %, en la administrativa con un 66,7 %, en la pedagógica con un 51,4 % y en la comunitaria con un 50 %. Por otro lado, los resultados en el nivel medio y bajo tienen un porcentaje bajo obteniéndose un 5.6% en la primera dimensión, un 4.2% en la segunda dimensión, un 11.1% en la tercera dimensión y un 9.7% en la cuarta dimensión.

Tabla 2*Frecuencia descriptiva: Desempeño docente y dimensiones*

Nivel	Desempeño docente		Planificación de los aprendizajes		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del maestro	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	5.6	3	4.2	4	5.6	6	8.3	7	9.7
Medio	14	19.4	21	29.2	18	25.0	24	33.3	15	20.8
Alto	54	75.0	48	66.7	50	69.4	42	58.3	50	69.4
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72	100.0

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024).**Figura 2***Niveles: Desempeño docente y dimensiones***Nota:** Datos analizados de la encuesta-Excel (2024).

Según se muestra en la tabla y figura 2, el 75,0 % percibe la variable desempeño docente como alta, mientras que el 19,4 % la considera media. En cuanto a las dimensiones de la variable, la dimensión 1 es vista como alta por el 66,7 % y como media por el 29,2 %. La dimensión 2 se observa en un 69,4 % como alta y en un 25,0 % como media. De manera similar, la dimensión 3 es percibida como alta por el 58,3 % y como media por el 33,3 %. Finalmente, en la dimensión 4, el 69,4 % la señala como alta y el 20,8 % como media.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 3

Análisis de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	0.101	72	0.068
Desempeño docente	0.113	72	0.023

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024).

En esta prueba se utiliza el método Kolmogórov-Smirnov para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal. Si la prueba rechaza la H_0 , se indica que los datos no siguen una distribución normal. Esta prueba se aplica cuando la muestra es mayor a 50. La tercera tabla muestra p-valores de 0,068 y 0,023 respectivamente para los valores de gestión directiva y desempeño docente, siendo ambos menores a 0,05. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que corresponde utilizar una prueba no paramétrica de rs.

Prueba de Hipótesis

Nivel de significancia:

Es de $\alpha=0.05$ ” corresponde a una credibilidad del 95%.

Regla de sentencia: Si p valor $< 0,05$, rechaza H_0 ; Si p valor $\geq 0,05$, se acepta H_0 .

Hipótesis general

H_0 . No hay una relación significativa entre la Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

H_a . Hay una conexión significativa entre la Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Tabla 4*Correlación: V1-V2*

			Gestión directiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1.000	,838**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	72	72

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024).

Del análisis realizado, se puede observar que el valor-p fue 0,000, el cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Además, el coeficiente de correlación $r = 0,838$ indica que existe una asociación positiva muy fuerte entre las dos variables de estudio.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe conexión entre la gestión institucional y la variable 2.

H_1 : Existe relación entre la gestión institucional y la variable 2.

Tabla 5*Correlación D1 y V2*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,762
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	72

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024).

De acuerdo a la información presentada en la Tabla 5, el valor-p fue 0,000, el cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Además, el coeficiente de correlación $r = 0,762$ indica que existe una asociación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable analizadas.

Hipótesis específica 2

H_0 : No hay nexo con la gestión administrativa y V2.

H_2 : Hay un lazo con la gestión administrativa y V2.

Tabla 6*Correlación D2 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	,783
Spearman	administrativa	Sig. (bilateral)	0,000
		N	72

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024)

Según los datos de la Tabla 6, el valor-p obtenido fue 0,000, que es inferior a 0,05. Esto lleva al rechazo de la H_0 y la aceptación de la H_a . El coeficiente de correlación $r = 0,783$ sugiere una asociación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable estudiada.

Hipótesis específica 3

H_0 : No hay vínculo entre la gestión pedagógica y V2.

H_3 : Existe conexión entre la gestión pedagógica y V2.

Tabla 7*Correlación D3 y V2*

		Desempeño docente	
Rho de	Gestión	Coeficiente de correlación	,818
Spearman	pedagógica	Sig. (bilateral)	0,000
		N	72

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024)

Según la Tabla 7, el valor-p fue 0,000, que es menor que 0,05, lo que lleva al rechazo H_0 y a la aceptación de la H_a . El coeficiente de correlación $r = 0,818$ indica una asociación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 4

H_0 : No hay comunión entre la gestión comunitaria y V2.

H_4 : Si existe conexión entre la gestión comunitaria y V2.

Tabla 8*Correlación D4 y V2*

			Desempeño docente
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	,714
Spearman	comunitaria	Sig. (bilateral)	0.000
			N
			72

Nota: Análisis estadísticos SPSSv26 (2024)

Según los datos de la Tabla 8, el valor-p obtenido fue 0,000, que es menor que 0,05. Esto lleva al rechazo la H_0 y la aceptación de la H_a . El coeficiente de correlación $r = 0,714$ indica una asociación positiva considerable entre la dimensión y la variable.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general establecido en la investigación en curso busca encontrar la relación que existente entre el liderazgo directivo y el rendimiento pedagógico del maestro, después de procesar los datos resultados obtenidos mediante la utilización de los métodos de investigación, para la variable gestión directiva, evidencian que de los 72 maestros encuestados el 5.6% (4 maestros) mencionan que en el centro de educación técnico-productiva donde laboran existe una baja gestión directiva, el 30.6% (22 maestros) mencionan que existe una media gestión directiva y el 63.9% (46 maestros) mencionan que existe una alta gestión directiva con relación al desempeño docentes, los resultados muestran que de los 72 maestros encuestados el 5.6% (4 maestros) mencionan que en el centro de educación técnico-productiva donde laboran existe un bajo desempeño docente, el 19.4% (14 maestros) mencionan que existe un mediano desempeño docente y el 75% (54 maestros) mencionan que existe un alto desempeño docente. Con respecto a los resultados inferenciales, al someter la hipótesis general a contraste y prueba de correlación, se obtuvo un $p\text{-valor}=0.000$ y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.838 , por lo cual se acuerda determinar en negar la H_0 y admitir la H_a , por otra parte, al comparar el coeficiente de correlación con la tabla de rangos de Rho de Spearman se establece que se encuentra entre los valores 0.76 y 0.90 (Hernández, 2014), por lo cual resulta que entre las dos variables de investigación hay una correlación positiva muy fuerte.

Resultados similares lo obtuvo De la Cruz (2019) al realizar un estudio con el objetivo general de definir la ligación entre la administración del director y el ejercicio docente, la investigadora al procesar la data obtiene como resultados un $p\text{-valor}=0.044$ y un coeficiente de asociación de Pearson $r=0.376$; por lo cual concluye que entre ambas variables existe una asociación positiva baja. Del mismo modo Moreno (2022) al realizar una investigación con el propósito de definir el vínculo entre la gestión directiva y las condiciones para el desempeño docentes al procesar la data obtiene como resultados un $p\text{-valor}=0.04$ y un coeficiente de correlación de Pearson $r=0.721$; por lo cual la investigadora decide rechazar la hipótesis nula y se llega a la conclusión que entre ambas variables existe una asociación directa alta. Por último, Castillo (2019) al realizar una investigación con el propósito de resolver la comunión entre gestión directiva y la función del maestro al procesar la data obtuvo como

resultados un p -valor=0.000 y un coeficiente de asociación de Spearman $Rho=0.891$, por lo cual el investigador rechaza la hipótesis nula (H_0) y llega a la conclusión que entre ambas variables existe una asociación positiva muy fuerte.

Los resultados mencionados anteriormente se sostienen en el aporte de Marconi (2016) a mencionó que la gestión educativa describe la manera en que la organización educativa está diseñadas, organizadas y anticipa los subprocesos de planificación institucional necesarios en varios aspectos para alcanzar resultados satisfactorios y de alta calidad.

Del mismo modo Romero (2018) destacó que la gestión educativa constituye un campo específico que busca potenciar el rendimiento de los centros educativos en un país específico, mediante la implementación de métodos, recursos y saberes en administración. Para terminar el Minedu (2011) enfatizó que la gestión directiva intenta utilizar los conceptos fundamentales de la administración al ámbito propio de la educación; sin embargo, no es simplemente una materia teórica, sino que se trata de una disciplina práctica diaria.

Por otro lado, el desempeño de los maestros se sostiene en la teoría de la autoeficacia de Bandura (1977) la cual estableció las certeras expectativas como las percepciones que un individuo tiene sobre sus destrezas para llevar a cabo acciones específicas en una situación dada, con el fin de alcanzar cierto nivel de rendimiento. Minedu (2016) mencionó que, en el Marco de Buen Desempeño Docente, se establecen las competencias que un maestro debe desarrollar a lo largo de su carrera profesional para aseverar el éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes y logre un desempeño destacado.

Con respecto al primer objetivo específico, el cual consiste en establecer elementos dentro del contexto de la dimensión institucional y la variable desempeño docente, los resultados descriptivos que se obtuvieron después de procesar los datos evidencian que de los 72 maestros encuestado el 4.2% (3 maestros) mencionan que en el centro de educación técnico-productivo donde laboran existe una baja gestión institucional, el 29.2% (21 maestros) mencionan que existe una media gestión institucional y el 66.7% (48 maestros) mencionan que existe una alta gestión institucional. Los resultados inferenciales que se obtuvieron al contrastar la primera hipótesis específica (H_1) evidencian un p -valor=0.000 y un coeficiente de asociación de Spearman $Rho=0.762$, por lo cual el investigador decide rechazar la H_0 y termina

afirmando que entre la dimensión y la variable existe una asociación positiva muy fuerte.

Resultados similares los obtiene Ramírez (2019) al realizar una investigación cuyo objetivo general, es establecer un vínculo entre gestión institucional y desempeño docente, el investigador al procesar los datos tiene como resultados un $p\text{-valor}=0.000$ y un coeficiente de vinculación de Pearson $r=0.585$, por lo cual decide denegar la Hipótesis nula (H_0) y finaliza precisando que entre ambas variables existe una vinculación significativa. Del mismo modo Palacios (2021) al realizar una investigación con la finalidad de determinar la vinculación entre gestión institucional y desempeño docente al procesar la data obtiene como resultados $p\text{-valor}=0.000$ y un coeficiente de asociación de Spearman $Rho=0.724$, por lo cual el autor decide rechazar la H_0 y concluye afirmando que entre ambas variables existe una vinculación positiva considerable.

Los resultados obtenidos párrafos arriba se sostienen teóricamente por lo expuesto por el Minedu (2011) al mencionar que la gestión institucional se centra en la organización de los integrantes de la comunidad educativa para asegurar el correcto funcionamiento de la escuela; ofrece una estructura para organizar y evaluar actividades relacionadas con la estructura general de gestión de cada centro educativo.

Con respecto al segundo objetivo específico, el cual consiste en establecer la vinculación entre la dimensión gestión administrativa y la variable desempeño docente, los resultados que se obtuvieron después de procesar los datos evidencian que de los 72 maestros encuestado el 4.2% (3 maestros) mencionan que en el centro de educación técnico-productivo donde laboran existe una baja gestión administrativa, el 29.2% (21 maestros) mencionan que existe una media gestión administrativa y el 66.7% (48 maestros) mencionan que existe una alta gestión administrativa. Al realizar el contraste de la segunda hipótesis específica, se obtuvo un $p\text{-valor}=0.000$ y un coeficiente de vinculación de Spearman $Rho=0.783$, por lo cual el investigador decide rechazar H_0 y concluye afirmando que entre la dimensión y la variable existe una asociación positiva muy fuerte.

Resultados análogos encontró Rivera (2023) al realizar un estudio la cual tiene como primer objetivo específico de establecer el vínculo que existe entre gestión administrativa y desempeño docente, el investigador al procesar los datos obtiene como resultado un $p\text{-valor}= 0.000$ y un coeficiente de asociación de Spearman

$\rho=0.582$, por lo cual rechaza la H_0 y concluye afirmando que entre la dimensión y la variable existe una correlación positiva considerable. Del mismo modo Hernández y Bazán (2022) llegan a los mismos resultados al realizar una investigación cuyo tercer objetivo específico es decidir la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente, las investigadoras al procesar los datos obtienen un p -valor=0.000 y un coeficiente de vinculación de Pearson $r=0.629$, por la cual rechazan la H_0 y concluyen afirmando que entre la dimensión y la variable en estudio existe una asociación positiva media.

Los resultados mencionados en los dos párrafos anteriores se sostienen con el aporte que brinda el Minedu (2011) al mencionar que la gestión administrativa son las medidas y estrategias que sirven para gestionar recursos financieros, materiales y humanos, así como procesos técnicos, gestión del tiempo, seguridad e higiene; también incluye la gestión de información relevante para todos los miembros de la I.E, con el procedimiento operativo para procesar las reglas y dar alcance al avance de la enseñanza-aprendizaje.

Con respecto al tercer objetivo específico, consiste en definir la conexión entre la dimensión gestión pedagógica y la variable desempeño docente, los resultados que se obtuvieron después de procesar los datos evidencian que de los 72 maestros encuestado el 11.1% (8 maestros) mencionan que en el centro de educación técnico-productivo donde laboran existe una baja gestión pedagógica, el 37.5% (27 maestros) mencionan que existe una media gestión pedagógica y el 51.4% (37 maestros) mencionan que existe una alta gestión pedagógica. Al realizar el contraste de la tercera hipótesis específica, se obtuvo un p -valor=0.000 y un coeficiente de vinculación de Spearman $Rho=0.818$, por lo cual el investigador decide rechazar la H_0 y concluye afirmando que entre la dimensión y la variable existe una asociación positiva muy fuerte.

Resultados semejantes encontramos en la investigación realizada por Malca (2020) la cual tiene por objetivo general, establecer el vínculo que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, los resultados obtenidos al procesar la data son un p -valor=0.000, y un coeficiente de vinculación de Spearman $Rho=0.678$, por lo cual el quién investiga desaprueba la H_0 y termina que entre las variables existe una asociación significativa. Del mismo modo Mora (2024) en una investigación cuyo segundo objetivo específico es establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, el investigador al contrastar la tercera hipótesis

específica (H3) establecida obtiene como resultados un p-valor=0.003 y un coeficiente de vinculación de Spearman $Rho=0.585$, por lo cual decide negar la H_0 y concluye afirmando que entre la dimensión y la variable existe una asociación de magnitud moderada.

Los resultados mencionados en los dos párrafos anteriores se sostienen con el aporte que brinda el Minedu (2011) al mencionar que la gestión pedagógica abordan los procesos esenciales de trabajo en las instituciones educativas y entre sus miembros, enfocados en la enseñanza y el aprendizaje; da como resultado diversos aspectos como el proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, la planificación basada en proyectos curriculares, estrategias metodológicas, pruebas en el aprendizaje y el uso de recursos didácticos.

Con respecto al cuarto objetivo específico, el cual consiste en establecer el vínculo entre la dimensión gestión comunitaria y la variable desempeño docente, los resultados que se obtuvieron después de procesar los datos evidencian que de los 72 maestros encuestado el 9.7% (7 maestros) mencionan que en el centro de educación técnico-productivo donde laboran existe una baja gestión comunitaria, el 40.3% (29 maestros) mencionan que existe una media gestión comunitaria y el 50% (36 maestros) mencionan que existe una alta gestión comunitaria. Al realizar el contraste de la tercera hipótesis específica se obtuvo un p-valor=0.000 y un coeficiente de vinculación de Spearman $Rho=0.714$, por lo cual el investigador decide rechazar la H_0 y concluye afirmando que entre la dimensión y la variable existe una asociación positiva considerable.

Resultados iguales encontramos en el estudio realizado por Rivera (2023) la cual tiene como cuarto objetivo específico determinar el vínculo que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente, los resultados obtenidos al procesar la data son un p-valor=0.000, y un coeficiente vinculación de Spearman $Rho=0.502$, por lo cual el investigador rechaza la H_0 y concluye que entre la dimensión y variable existe una asociación positiva considerable. En ese sentido Mora (2024) en una investigación cuyo cuarto objetivo específico es establecer el vínculo que existe entre la gestión comunitaria y el desempeño docente, el investigador al contrastar la cuarta hipótesis específica (H4) establecida obtiene como resultados un p-valor=0.000 y un coeficiente de vinculación de Spearman $Rho=0.503$, por lo cual decide rechazar la H_0 y concluye afirmando que entre la dimensión y la variable existe una asociación de magnitud moderada.

Los resultados mencionados en los dos párrafos anteriores se sostienen con el aporte que brinda el Minedu (2011) al mencionar que la gestión comunitaria aborda y estudia la relación que existe entre la institución y la comunidad, entendiendo su contexto, necesidades y requisitos; también se consideran formas de integración y participación en la cultura comunitaria.

Por todo lo anterior mencionado se concluye que la gestión directiva y sus cuatro dimensiones se relacionan de manera positiva y significativa con el desempeño docente, estos resultados son corroborados y respaldados por investigaciones previas y teorías mencionadas.

V. CONCLUSIÓN

Existió nexo significativo entre la gestión a directiva y el desempeño docente en los CETPROS pertenecientes a la UGEL 06 ($\alpha=0.05$, sig. Bipartito=0.000). Con un coeficiente 0.838, dando a entender que entre ambas variables existe una alianza positiva muy fuerte.

El desempeño docente está fuertemente relacionado con la gestión institucional en los CETPROS de la Ugel 06 ($\alpha=0,05$, sig. bidireccional=0,000). Con un coeficiente de 0,762, lo que indica que entre la dimensión y la variable existe una colaboración positiva muy fuerte.

Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en los CETPROS de la Ugel 06 ($\alpha=0.05$, sig. Bilateral=0.000). Con un coeficiente 0.783, lo que indica que entre la dimensión y la variable hay una muy fuerte relación positiva.

Cuarta. Existe concordancia significativa entre gestión pedagógica y el desempeño de los profesores en los CETPROS de la Ugel 06 ($\alpha=0.05$, p-valor bilateral=0.000). El coeficiente obtenido fue de 0.818, lo cual indica un consorcio positivo fuertemente unido entre la magnitud y la variable analizadas.

Existe un lazo significativo entre gestión comunitaria y el desempeño de los maestros de los CETPROS de la Ugel 06 ($\alpha=0.05$, sig. Bilateral=0.000). Con un coeficiente 0.714, lo que indica que entre la dimensión y la variable existe una sociedad positiva muy fuerte.

VI. RECOMENDACIONES

En relación a UNESCO y Minedu (2011), se recomienda:

El personal directivo de los CETPROS en coordinación con la Ugel debe de planificar una serie de cursos, charlas, talleres para que fortalezcan la gestión directiva, de esa manera, estarán en la capacidad de implementar un sistema que facilite la gestión en la institución para que puedan realizar una labor sistemática que le permita alcanzar sus objetivos y metas establecidos.

Se sugiere que el personal directivo de los CETPROS a través de una oportuna gestión institucional organice a los integrantes de la entidad educativa, elabore una visión institucional, establezca las metas y objetivos a lograr a corto, mediano y largo plazo, así como los instrumentos adecuados que permitan verificar el avance de los mismos, todo esto con la finalidad de asegurar un correcto funcionamiento y rumbo de la institución.

Se recomienda al personal directivo de los CETPROS implanten una adecuada gestión administrativa para que gestionen de manera eficiente los recursos, materiales, dinero e información y de esta manera todos los miembros de la institución sepan cual es la visión, metas y objetivos de la institución y apunten hacia ellos.

Se sugiere que el personal directivo de CETPROS y docentes de todas las asignaturas a través de una oportuna gestión pedagógica realicen un diagnóstico sobre la situación real de sus educandos, para que de esta manera puedan proponer e implementar alternativas pedagógicas y estrategias didácticas que den solución parcial o total a los problemas educativos encontrados.

Por último, se recomienda al personal directivo, administrativo y docente de los centros de educación técnico-productivo realicen una articulación entre la institución y la comunidad para que de esta manera puedan saber la problemática que la comunidad presenta, establecer medidas de solución y hacer partícipe a la comunidad en las diferentes actividades que la institución desarrolle, de esta forma la comunidad se sentirá parte de la institución.

REFERENCIAS

- Alvarado, J., Cassano, S. Terán, H. y Navarro H. (2022). Evaluación del Desempeño para la educación superior en tiempos de covid-19. *Dialnet*, 2(1), 70-96.
<https://lc.cx/a7Zj6p>
- Arias, J. y Covinos M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Revista multidisciplinar de innovación y estudios aplicados* 6(4), 841-860.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7927019.pdf>
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage learning
<https://www.cengage.com/c/the-practice-of-social-research-14e-babbie/9781305104945/>
- Bandura, A. (1977). *Teoría de la auto-eficacia (A. Bandura): Un basamento para el proceso instruccional*.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/encuentro/article/view/1090/1092>
- Bhattacharjee, A. (2019). Social science research: principles, methods and practices. *University of South Florida*. Social-Science-Research-Principles-Methods-and-Practices-Revised-edition-1673303940.pdf. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=oa_textbooks
- Briceño, M., Correa, S. Valdés, M. y Hadweh H. (2020). *Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje*.
[Gestion_educativa_dimensiones_factores_y_desafios_.pdf](#)
- Taylor, F. (1985). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. <https://www.aacademica.org/000-097/214.pdf>
- Castillo, F. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37225>

- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Crow, G. y Peterson, K. (2010). *The role of principals in the restructuring of schools*. International Encyclopedia of Education.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080448947004231>
- Cuestas, E. (2009). Variables. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Córdoba*, 66(3), 118-122.
<https://www.revista2.fcm.unc.edu.ar/Rev.2009.3/Revision.htm>
- De la Cruz, S. (2019). *Gestión del director y desempeño docente del CETPRO Gran Chumú [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]*. Repositorio institucional.<https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b84a9f07-56ee-4c1f-9529-570e3ce1fab3/content>
- De Vaus, D. (2013). *Surveys in Social Research* (6th ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203519196>
- Dillman, D., Smyth, J. y Christian L. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (4th ed.).
<https://www.wiley.com/en-fr/Internet%2C+Phone%2C+Mail%2C+and+Mixed-Mode+Surveys%3A+The+Tailored+Design+Method%2C+4th+Edition-p-9781118456149>
- Escribano, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista Educación*, 42(2), 738–752.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2021). *Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano*. *Revista Educación*, 45(2), 593–614.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Fuentes, D., Toscano, A., Espinoza, E. Días, J. y Días, L. (2020). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en*

las ciencias administrativas y contables. file:///C:/Users/PC-DELL/Desktop/Metodologia_de_la_investigacion_Conceptos_herramie.pdf

Gómez, L. y Valdés, G. (2019). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior.* SCIELO Perú. Obtenido de: La evaluación del desempeño docente en la educación superior (scielo.org.pe)

González, A. (2003). *Los paradigmas de la investigación en las ciencias sociales.* *Islas*, 1(138), 125-135.
https://scholar.google.com.ar/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=5nQkQQ4AAAAJ&citation_for_view=5nQkQQ4AAAAJ:O3NaXMP0MMsC

Grupogear (2022). *Aprenda sobre el Marco de Buen Desempeño Docente.*
<https://grupogear.com/pe/blog/concursos-docentes/aprenda-marco-desempeno-docente/>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill.
<https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

Hernández, S. y Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA.*
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, S., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación* (5nd ed.). McGraw-Hill.

Hernández, V. y Bazan, C. (2022). *Gestión educativa y desempeño laboral de los docentes de la I.E. 6048 Jorge Basadre, Villa El Salvador, Ugel 01-2021 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional.*
https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2108/10-26-2022_092609373_HernandezVenturoAlessandraEladiayBazanCelisKatherineLisett1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Israel, M. y Hay, I. (2006) *Research ethics for social scientists: Between.*
<https://psycnet.apa.org/record/2006-10839-000>

- Janssen, N. & Lazonder, AW. (2015). *Implementing innovative technologies through lesson plans: ¿What type of support do teachers prefer?* *J Sci Educ Technol* 24, 910–920 (2015). <https://doi.org/10.1007/s10956-015-9573-5>
- Jiménez, S., Espinel, J., Elage, B. y Posligua, M. (2022). *Estrategias didácticas virtuales: componentes importantes en el desempeño docente. PODIUM*, (41), 41–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.3>
- López, E., García, L. y Martínez J. (2019). *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Malca, A. (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44792/Malca_HA-SD.pdf?sequence=4
- Marconi J. (2016). *Gestión educativa: Dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. Revista Revoluciones*, 4(9), 102-134. [Gestion_educativa_dimensiones_factores_y_desafios_.pdf](#)
- Mendoza, J. (2023). *Desempeño Docente y sus Contradicciones en Instituciones de Educación Media en el Ecuador. Revista Docentes 2.0*, 16(1), 57-66. <https://doi.org/10.37843/rted.v18i1.346>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Mora, C. (2024). *La gestión educativa en el buen desempeño docente en la Institución Educativa N° 20392 Juan Pascual Pringles de Chancay, Lima – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9098/TESIS%20CESAR%20MORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno, A. (2022). *Gestión directiva y condiciones para el desempeño docente en la institución educativa N° 88049 de Chimbote, Áncash, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107076/Moreno_VA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Munck, G. y Verkuilen, J. (2005). *Research designs. Encyclopedia of social Measurement. University of Southern California*, 3(1), 385-395.

<https://ssrn.com/abstract=2480797>

OCDE, (2016). *Organización para la Cooperación y Desarrollo Académico. Pisa 2015. Resultados Clave*. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>

Ordoñez, C., Castillo, D. Ordoñez A. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1), 1-12.

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>

Orbegoso, V. (2022). El éxito de una institución educativa depende de la formación de una gestión educativa de sus directivos. *Sciéndo*, 25(1), 89-94.

<https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.012>

Oyola, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93.

<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>

Palacios, A. (2021). *Gestión Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73311/Palacios_AEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, C. (2024). *Los indicadores de gestión. Visión administrativa*

<https://www.visionadministrativa.info/biblioteca/control/indicadores/losindicadoresdegestion.pdf>

- Ramírez, G. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%
%adrez_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50815/Ram%c3%adrez_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, M. (2021). Gestión educativa del siglo XXI y su influencia de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje. <https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/170>
- Reyna, A. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de Latinoamérica. *Desafíos*, 13(1); e367. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Rivera, L. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en una institución educativa, Lima-2022* [Tesis de maestría, Univeridad César Vallejo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106718/Rivera_
CLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106718/Rivera_CLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Romero G. (2018). *Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje*. <https://www.redalyc.org/journal/2431/243158173006/html/>
- Taylor, F. (1985). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. <https://www.aacademica.org/000-097/214.pdf>
- Tamayo, M. (1999). *Tipos de investigación*. [https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_in
vestigacion.pdf](https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf)

- Tamayo, M. (1999). *La investigación* (3rd ed.). ARFO EDITORES LTDA.
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>
- Townsend, J. (2021). De lo abstracto a lo concreto en la construcción de una matriz de operacionalización. *Revista Conrado*, 17(3), 522–531.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2202>
- UNESCO y Minedu (2011). *Manual de gestión de directores de instituciones educativas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/2896>
- Vásquez, S., Vásquez A., Vásquez L., Carranza M. Vásquez C. y Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178–194.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Vega L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Yépez, R. (2021). Gestión educativa y desempeño. Estudio correlacional en la provincia de Recuay, Perú. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*.
<https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.21473>
- Yin, R. (2018) *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6nd ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/case-study-research-and-applications/book250150>

			Participación en la escuela integrada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela Relaciones con la comunidad educativa	30-31-32 33-34-35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional Ejercicio de la profesión desde la ética	36-37-38 39-40		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 72 docentes Muestra: No hay	Técnicas: Cuestionario Instrumentos: Encuesta		Descriptiva: Se elaboró tablas y gráficos estadísticos Inferencial: Se aplicó el ensayo de hipótesis mediante la prueba de normalidad, y esta puede ser Pearson y Spearman.		

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión directiva	La gestión directiva, según el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas del MINEDU (2011), consiste en aplicar los principios generales de la gestión al ámbito educativo. A diferencia de ser una disciplina teórica, es una disciplina práctica que se aplica en la vida diaria. Además, el manual establece que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y su representante legal.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos Institucionales Manual de organización y funciones 	1 - 2 3 - 5	Ordinal tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre	Buena: 42 - 60 Regular: 21 - 41 Inadecuado: 0 - 20
		Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Recursos asignados Supervisión del potencial humano 	6 - 7 8 - 10		
		Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas Material didáctico 	11 - 12 13 - 15		
		Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Aliados estratégicos Iniciativa de desarrollo 	16 - 18 19 - 20		
Desempeño docente	El Marco del Buen Desempeño Docente, según el MINEDU (2016), es establecido por una entidad gubernamental para definir las dimensiones, competencias y niveles de desempeño necesarios para todos los docentes en instituciones educativas a nivel nacional. Este marco representa un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los docentes y la sociedad en cuanto a las habilidades que los profesores deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional, con el propósito de asegurar el éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes.	Planificación de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> Característica de los estudiantes Planificación de la enseñanza 	1-3 4-7-8-9-10	Ordinal tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre	Buena: 82 - 120 Regular: 41 - 81 Inadecuado: 0 - 40
		Enseñanza para la enseñanza de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Clima para el aprendizaje 	11-12-13-14-15-16-17 18-19-20		
		Participación en la escuela integrada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de enseñanza Evaluación del aprendizaje 	21-22-23-24 25-26-27-28-29		
			<ul style="list-style-type: none"> Participación en la gestión de la escuela Relaciones con la comunidad educativa 	30-31-32 33-34-35		
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional Ejercicio de la profesión desde la ética 	36-37-38 39-40		

Anexo 3. Ficha del instrumento

Nombre de la prueba	Cuestionario: Gestión Directiva
Autor	Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas del MINEDU
Adaptado por:	Espinoza Choquecahuana, Eberth
Procedencia	Ate - Lima
Administración	Directa.
Tiempo de aplicación	40 minutos.
Ámbito de la aplicación	Cetpro "Víctor Raúl Haya de la Torre"
Significación	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la gestión directiva en dicha Institución.

Nombre de la prueba	Cuestionario: Desempeño docente
Autor	Minedu
Adaptado por:	Espinoza Choquecahuana, Eberth
Procedencia	Ate - Lima
Administración	Directa.
Tiempo de aplicación	60 minutos.
Ámbito de la aplicación	Cetpro "Víctor Raúl Haya de la Torre"
Significación	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra el desempeño docente en dicha Institución.

Anexo 4. Validez de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Definición de la variable: MINEDU (2011), en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas consiste en aplicar los principios generales de la gestión al ámbito educativo. A diferencia de ser una disciplina teórica, es una disciplina práctica que se aplica en la vida diaria. Además, el manual establece que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y su representante legal. Por lo tanto, el director es responsable de la gestión docente, procurando crear las condiciones óptimas para que los docentes y la comunidad educativa puedan desempeñarse profesionalmente de manera adecuada.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Institucional	Proyectos institucionales	1. El director participa en el diseño de documentos de gestión.	1	1	1	1	
		2. El director contribuye en la elaboración de proyectos institucionales con el fin de la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
	Manual de organizaciones y funciones	3. El director tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones.	1	1	1	1	
		4. El director promueve la organización de comisiones de trabajo en función de criterios y la disposición de los maestros.	1	1	1	1	
		5. El director mantiene una comunicación en forma horizontal con	1	1	1	1	
Administrativa	Recursos asignados	6. El director administra de manera efectiva la asignación de recursos económicos para satisfacer las necesidades más importantes de la institución en beneficio de los estudiantes.	1	1	1	1	
		7. El director supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los equipos y recursos.	1	1	1	1	
	Supervisión del material humano	8. El director administra de manera adecuada el talento humano asignándoles responsabilidades, roles y tareas para garantizar el desarrollo eficiente y efectivo de la institución.	1	1	1	1	
		9. El director realiza revisiones periódicas para asegurar que todo el personal de la institución cumpla con sus responsabilidades de acuerdo con el reglamento interno y/o el manual de funciones.	1	1	1	1	
Pedagógica	Resolución de problemas	10. El director supervisa en forma periódica la metodología de la enseñanza utilizada por los profesores.	1	1	1	1	
		11. El director emplea un enfoque orientado a la resolución de problemas en todas las actividades y planificaciones de las sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Material didáctico	12. El director considera las teorías constructivistas al diseñar sus sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. El director impulsa junto con los docentes un buen entorno cálido, afectuoso y seguro.	1	1	1	1	
		14. El director dispone de los recursos requeridos para llevar a cabo sus responsabilidades pedagógicas de manera apropiada.	1	1	1	1	
		15. El director realiza evaluaciones continuas de los materiales educativos utilizados por los docentes, proporcionando orientación sobre el uso adecuado de diferentes técnicas e instrumentos de evaluación.	1	1	1	1	
Aliados estratégicos	16. El director coordina con los docentes, estudiantes y toda la comunidad quienes son considerados aliados estratégicos.	1	1	1	1		
Comunitaria		17. El director colabora estrechamente con los docentes, estudiantes y la comunidad en general, considerándolos aliados estratégicos.	1	1	1	1	
		18. El director comunica los beneficios derivados de las colaboraciones con otras instituciones a la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Iniciativa de desarrollo	19. El director promueve la colaboración con las familias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		20. El director incorpora la diversidad cultural en las metodologías de enseñanza como una forma de promover la inclusión y la diversidad.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión directiva
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión directiva en relación de las dimensiones de institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Jaime Cárdenas
Documento de identidad	06263073
Años de experiencia en el área	25 años de experiencia en el Área
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNMSM
Cargo	Docente
Número telefónico	920325310
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: MINEDU (2016) en el Marco del Buen Desempeño Docente, define que es establecido por una entidad gubernamental para definir las dimensiones, competencias y niveles de desempeño necesarios para todos los docentes en instituciones educativas a nivel nacional. Este marco representa un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los docentes y la sociedad en cuanto a las habilidades que los profesores deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional, con el propósito de asegurar el éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Característica de los estudiantes.	1. Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	

Planificación de la enseñanza		4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	

		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1		
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1		
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1		
		17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1		
	Proceso de enseñanza	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1		
		19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1		
		20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1		
		21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1		
		22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	1	1	1	1		
		23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la	1	1	1	1		
		24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1		
	Evaluación del aprendizaje	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1		
		26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1		
		27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1		
		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1		
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1		
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1		
		32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1		

	Relaciones con la comunidad educativa	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	
		38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Ejercicio de la profesión desde la ética	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Desempeño docente en relación de las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Luis Jaime Cárdenas
Documento de identidad	06263073
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNMSM
Cargo	Docente
Número telefónico	920325310
Firma	
Fecha	31 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Administrativa	Recursos asignados	6. El director administra de manera efectiva la asignación de recursos económicos para satisfacer las necesidades más importantes de la institución en beneficio de los estudiantes.	X	X	X	X	
		7. El director supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los equipos y recursos.	X	X	X	X	
	Supervisión del material humano	8. El director administra de manera adecuada el talento humano asignándoles responsabilidades, roles y tareas para garantizar el desarrollo eficiente y efectivo de la institución.	X	X	X	X	
		9. El director realiza revisiones periódicas para asegurar que todo el personal de la institución cumpla con sus responsabilidades de acuerdo con el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X	X	X	X	
		10. El director supervisa en forma periódica la metodología de la enseñanza utilizada por los profesores.	X	X	X	X	
Pedagógica	Resolución de problemas	11. El director emplea un enfoque orientado a la resolución de problemas en todas las actividades y planificaciones de las sesiones de aprendizaje.	X	X	X	X	
		12. El director considera las teorías constructivistas al diseñar sus sesiones de aprendizaje.	X	X	X	X	
	Material didáctico	13. El director impulsa junto con los docentes un buen entorno cálido, afectuoso y seguro.	X	X	X	X	
		14. El director dispone de los recursos requeridos para llevar a cabo sus responsabilidades pedagógicas de manera apropiada.	X	X	X	X	
		15. El director realiza evaluaciones continuas de los materiales educativos utilizados por los docentes, proporcionando orientación sobre el uso adecuado de diferentes técnicas e instrumentos de evaluación.	X	X	X	X	
Comunitaria	Aliados estratégicos	16. El director coordina con los docentes, estudiantes y toda la comunidad quienes son considerados aliados estratégicos.	X	X	X	X	
		17. El director colabora estrechamente con los docentes, estudiantes y la comunidad en general, considerándolos aliados estratégicos.	X	X	X	X	
		18. El director comunica los beneficios derivados de las colaboraciones con otras instituciones a la comunidad educativa.	X	X	X	X	
	Iniciativa de desarrollo	19. El director promueve la colaboración con las familias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.	X	X	X	X	
		20. El director incorpora la diversidad cultural en las metodologías de enseñanza como una forma de promover la inclusión y la diversidad.	X	X	X	X	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión directiva
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión directiva en relación de las dimensiones de institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y desempeño docente de los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: MINEDU (2016) en el Marco del Buen Desempeño Docente, define que es establecido por una entidad gubernamental para definir las dimensiones, competencias y niveles de desempeño necesarios para todos los docentes en instituciones educativas a nivel nacional. Este marco representa un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los docentes y la sociedad en cuanto a las habilidades que los profesores deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional, con el propósito de asegurar el éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Característica de los estudiantes.	1. Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X	X	X	X	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X	X	X	X	
		3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X	X	X	X	
Planificación de la enseñanza		4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X	X	X	X	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X	X	X	X	
		6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X	X	X	X	
		7. Los docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X	X	X	X	
		8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X	X	X	X	
		9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X	X	X	X	
		10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	X	X	X	X	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X	X	X	X	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X	X	X	X	
		13. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X	X	X	X	

		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X	X	X	X	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X	X	X	X	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X	X	X	X	
		17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X	X	X	X	
	Proceso de enseñanza	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X	X	X	X	
		19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X	X	X	X	
		20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X	X	X	X	
		21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X	X	X	X	
		22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	X	X	X	X	
		23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, el tiempo requerido en función del propósito de la	X	X	X	X	
		24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X	X	X	X	
	Evaluación del aprendizaje	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X	X	X	X	
		26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X	X	X	X	
		27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X	X	X	X	
		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X	X	X	X	
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X	X	X	X	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X	X	X	X	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto	X	X	X	X	
	Relaciones con la comunidad educativa	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X	X	X	X	
		34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X	X	X	X	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X	X	X	X	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X	X	X	X	
		37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X	X	X	X	
		38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X	X	X	X	
	Ejercicio de la profesión desde la ética	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	X	X	X	X	
		40. Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X	X	X	X	

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable Desempeño docente en relación de las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Nombres y apellidos del experto	ADOLFO SILVA NARVASTE
Documento de identidad	10041560
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN TECNOLOGIA EDUCATIVA
Nacionalidad	PRERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	901620962
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Definición de la variable: MINEDU (2011), en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas consiste en aplicar los principios generales de la gestión al ámbito educativo. A diferencia de ser una disciplina teórica, es una disciplina práctica que se aplica en la vida diaria. Además, el manual establece que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y su representante legal. Por lo tanto, el director es responsable de la gestión docente, procurando crear las condiciones óptimas para que los docentes y la comunidad educativa puedan desempeñarse profesionalmente de manera adecuada.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Su f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Institucional	Proyectos institucionales	1. El director participa en el diseño de documentos de gestión.	1	1	1	1	
		2. El director contribuye en la elaboración de proyectos institucionales con el fin de la mejora de la calidad educativa.	1	1	1	1	
	Manual de organizaciones y funciones	3. El director tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones.	1	1	1	1	
		4. El director promueve la organización de comisiones de trabajo en función de criterios y la disposición de los maestros.	1	1	1	1	
		5. El director mantiene una comunicación en forma horizontal con todo el personal docente.	1	1	1	1	
Administrativa	Recursos asignados	6. El director administra de manera efectiva la asignación de recursos económicos para satisfacer las necesidades más importantes de la institución en beneficio de los estudiantes.	1	1	1	1	
		7. El director supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los equipos y recursos.	1	1	1	1	
	Supervisión del material humano	8. El director administra de manera adecuada el talento humano asignándoles responsabilidades, roles y tareas para garantizar el desarrollo eficiente y efectivo de la institución.	1	1	1	1	
		9. El director realiza revisiones periódicas para asegurar que todo el personal de la institución cumpla con sus responsabilidades de acuerdo con el reglamento interno y/o el manual de funciones.	1	1	1	1	
		10. El director supervisa en forma periódica la metodología de la enseñanza utilizada por los profesores.	1	1	1	1	
Pedagógica	Resolución de problemas	11. El director emplea un enfoque orientado a la resolución de problemas en todas las actividades.]	1	1	1	1	
		12. El director considera las teorías constructivistas al diseñar sus sesiones de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Material didáctico	13. El director impulsa junto con los docentes un buen entorno cálido, afectuoso y seguro.	1	1	1	1	
		14. El director dispone de los recursos requeridos para llevar a cabo sus responsabilidades pedagógicas de manera apropiada.	1	1	1	1	
		15. El director realiza evaluaciones continuas de los materiales educativos utilizados por los docentes, proporcionando orientación sobre el uso adecuado de diferentes técnicas e instrumentos de evaluación.	1	1	1	1	
Aliados estratégicos	16. El director coordina con los docentes, estudiantes y toda la comunidad quienes son considerados aliados estratégicos.	1	1	1	1		
Comunitaria		17. El director colabora estrechamente con los docentes, estudiantes y la comunidad en general, considerándolos aliados estratégicos.	1	1	1	1	
		18. El director comunica los beneficios derivados de las colaboraciones con otras instituciones a la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Iniciativa de desarrollo	19. El director promueve la colaboración con las familias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		20. El director incorpora la diversidad cultural en las metodologías de enseñanza como una forma de promover la inclusión y la diversidad.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión directiva
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión directiva en relación de las dimensiones de institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Roberto Chinchay Huarcaya
Documento de identidad	07687947
Años de experiencia en el área	26
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E Mariscal Ramón Castilla
Cargo	Subdirector
Número telefónico	950174166
Firma	
Fecha	30 de mayo del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima - Ate 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición de la variable: MINEDU (2016) en el Marco del Buen Desempeño Docente, define que es establecido por una entidad gubernamental para definir las dimensiones, competencias y niveles de desempeño necesarios para todos los docentes en instituciones educativas a nivel nacional. Este marco representa un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los docentes y la sociedad en cuanto a las habilidades que los profesores deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional, con el propósito de asegurar el éxito en el aprendizaje de todos los estudiantes.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Característica de los estudiantes.	1. Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características, intereses, necesidades individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	1	1	1	1	
		2. Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	1	1	1	1	
		3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	1	1	1	1	
Planificación de la enseñanza		4. Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características intereses, necesidades de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
		5. Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
		7. Los docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, necesidades nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
		9. Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
		10. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	
		11. Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
		12. Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		13. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje						

		14. Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
		15. Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
		16. Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	
		17. Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
	Proceso de enseñanza	18. Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	1	1	1	1	
		19. Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	1	1	1	
		20. Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
		21. Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
		22. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	1	1	1	1	
		23. Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	1	1	1	1	
		24. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
	Evaluación del aprendizaje	25. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
		26. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
		27. Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	
		28. Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	1	1	1	1	
		29. Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en la gestión de la escuela	30. Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
		31. Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	1	1	1	1	
		32. Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	1	1	1	1	

	Relaciones con la comunidad educativa	33. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
		34. Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	1	1	1	
		35. Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	1	1	1	1	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre la práctica y experiencia institucional	36. Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	1	1	1	1	
		37. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	1	1	1	
		38. Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Ejercicio de la profesión desde la ética	39. Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	1	1	1	
		40. Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	1	1	1	

Anexo 5. Instrumentos de recolección de información

Cuestionario sobre Gestión directiva

Estimado director, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, gestión directiva el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

Si acepto No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	INSTRUMENTO			
		Cuestionario con escala: 1. Nunca, 2. Casi nunca 3. Casi siempre, 4. Siempre			
		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Institucional					
Indicador: Proyectos institucionales					
1	El director participa en el diseño de documentos de gestión.				
2	El director contribuye en la elaboración de proyectos institucionales con el fin de la mejora de la calidad educativa.				
Indicador: Manuel de organización y funciones					
3	El director tiene conocimiento sobre manual de organizaciones y funciones.				
4	El director promueve la organización de comisiones de trabajo en función de criterios y la disposición de los maestros.				
5	El director mantiene una comunicación en forma horizontal con todo el personal docente.				

DIMENSIÓN: Administrativa		VALORACIÓN			
Indicador: Recursos asignados					
6	El director administra de manera efectiva la asignación de recursos económicos para satisfacer las necesidades más importantes de la institución en beneficio de los estudiantes.				
7	El director supervisa el cumplimiento de la utilización adecuada de los equipos y recursos.				
Indicador: Supervisión del potencial humano					
8	El director administra de manera adecuada el talento humano asignándoles responsabilidades, roles y tareas para garantizar el desarrollo eficiente y efectivo de la institución				
9	El director realiza revisiones periódicas para asegurar que todo el personal de la institución cumpla con sus responsabilidades de acuerdo con el reglamento interno y/o el manual de funciones.				
10	El director supervisa en forma periódica la metodología de la enseñanza utilizada por los profesores.				
DIMENSIÓN: Pedagógica		VALORACIÓN			
Indicador: Resolución de problemas					
11	El director emplea un enfoque orientado a la resolución de problemas en todas las actividades y planificaciones de las sesiones de aprendizaje.				
12	El director considera las teorías constructivistas al diseñar sus sesiones de aprendizaje.				
Indicador: Material didáctico					
13	El director impulsa junto con los docentes un buen entorno cálido, afectuoso y seguro.				
14	El director dispone de los recursos requeridos para llevar a cabo sus responsabilidades pedagógicas de manera apropiada.				

15	El director realiza evaluaciones continuas de los materiales educativos utilizados por los docentes, proporcionando orientación sobre el uso adecuado de diferentes técnicas e instrumentos de evaluación.				
DIMENSIÓN: Comunitaria		VALORACIÓN			
Indicador: Aliados estratégicos					
16	El director coordina con los docentes, estudiantes y toda la comunidad quienes son considerados aliados estratégicos.				
17	El director colabora estrechamente con los docentes, estudiantes y la comunidad en general, considerándolos aliados estratégicos.				
18	El director comunica los beneficios derivados de las colaboraciones con otras instituciones a la comunidad educativa.				
Indicador: Iniciativa de desarrollo					
19	El director promueve la colaboración con las familias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes.				
20	El director incorpora la diversidad cultural en las metodologías de enseñanza como una forma de promover la inclusión y la diversidad.				

Cuestionario sobre Desempeño docente

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, Clima Organizacional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

Brindo mi consentimiento informado para realizar el presente cuestionario:

() Si acepto () No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje					
Indicador: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Los docentes demuestran conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				

3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
Indicador: Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.					
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Los docentes Contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				

9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.				
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		VALORACIÓN			
Indicador: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.					
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				

16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
Indicador: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que				

	promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.				
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
Indicador: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				

DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.		VALORACIÓN			
Indicador: Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
Indicador: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la				

	comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
DIMENSIÓN: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		VALORACIÓN			
Indicador: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Indicador: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.					
39	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
40	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Anexo 6. Prueba piloto para la confiabilidad

Variable Gestión directiva

Base de datos

GESTION DIRECTIVA																			
GD1	GD2	GD3	GD4	GD5	GD6	GD7	GD8	GD9	GD10	GD11	GD12	GD13	GD14	GD15	GD16	GD17	GD18	GD19	GD20
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	3	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
3	1	2	3	4	1	2	3	2	2	1	2	4	1	2	3	1	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	1	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

The screenshot shows the SPSS interface. The top menu bar includes Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Insertar, Formato, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, and Ayuda. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', and 'Escala: ALL VARI...'. The main window displays the following syntax:

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Below the syntax, the 'Fiabilidad' (Reliability) section is active, showing the command [ConjuntoDatos0].

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

Variable Desempeño docente

Base de datos

DESEMPEÑO DOCENTE																																									
DD1	DD2	DD3	DD4	DD5	DD6	DD7	DD8	DD9	DD10	DD11	DD12	DD13	DD14	DD15	DD16	DD17	DD18	DD19	DD20	DD21	DD22	DD23	DD24	DD25	DD26	DD27	DD28	DD29	DD30	DD31	DD32	DD33	DD34	DD35	DD36	DD37	DD38	DD39	DD40		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		

The screenshot shows the SPSS 'Fiabilidad' (Reliability) analysis window. The left sidebar shows the project structure with 'Fiabilidad' selected. The main window displays the following information:

- Variables:** VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040.
- Scale:** /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
- Model:** /MODEL=ALPHA
- Summary:** /SUMMARY=TOTAL.

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	40

Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

RANGOS	MAGNITUD
0,81 A 1,00	Muy Alta
0,61 A 0,80	Alta
0,41 A 0,60	Moderada
0,21 A 0,40	Baja
0,01 A 0,20	Muy Baja

Importante: se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,81

FUENTE: RUIZ BOLIVAR, Carlos (2002).

Confiabilidad de Gestión directiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

Confiabilidad de Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	40

Anexo 8. Base de datos

N°	Institucional					TOTAL	Administrativa					TOTAL	Pedagógica					TOTAL	Comunitaria					TOTAL	V1
	GD1	GD2	GD3	GD4	GD5		GD6	GD7	GD8	GD9	GD10		GD11	GD12	GD13	GD14	GD15		GD16	GD17	GD18	GD19	GD20		
1	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	16	70	
2	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	11	58	
3	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	18	3	3	3	4	3	16	71	
4	3	3	4	3	4	17	1	3	3	4	3	14	4	4	3	4	19	3	1	4	3	4	15	65	
5	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	18	70	
6	3	1	2	3	4	13	1	2	3	2	2	10	1	2	4	1	10	3	1	2	2	2	10	43	
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	78	
8	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	17	4	4	3	3	3	17	68	
9	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	17	3	3	1	4	4	15	69	
10	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	4	2	15	3	4	3	3	3	16	68	
11	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	72	
12	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	58	
13	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	61	
14	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	58	
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	1	1	11	3	3	3	1	13	3	3	3	1	3	13	53	
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60	
18	4	3	3	1	3	14	3	3	1	3	4	14	3	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	65	
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	15	1	1	3	3	3	11	54	
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
21	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	65	
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	78	
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	63	
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
25	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16	66	
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	78	
28	3	3	3	3	4	16	2	2	3	3	2	12	3	3	2	2	12	3	3	3	3	4	16	56	
29	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	17	66	
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
31	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	62	
32	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	1	3	3	11	3	1	1	1	3	9	52	
33	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	18	3	3	1	3	3	13	66	
34	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	13	3	2	3	3	3	14	54	
35	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	13	62	
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	68	
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
38	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	2	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60	
39	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	73	
40	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	63	
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
42	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59	
43	2	1	1	3	3	10	3	1	3	1	1	9	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	29	
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	78	
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
47	3	1	3	4	4	15	4	3	3	4	1	15	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	63	
48	4	4	3	1	4	16	3	1	3	3	2	12	3	1	3	1	10	3	3	2	2	2	12	50	
49	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	16	3	4	1	3	3	14	64	
50	2	3	3	2	2	12	2	1	1	1	2	7	2	2	2	1	9	2	2	1	2	1	8	36	
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
53	3	3	3	3	1	13	3	3	1	3	3	13	3	3	3	1	13	4	3	3	1	3	14	53	
54	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	53	
55	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60	
56	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	16	63	
57	3	3	3	2	3	14	2	3	4	3	2	14	3	2	2	3	13	2	2	3	4	2	13	54	
58	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	19	3	3	4	3	4	17	72	
59	3	1	1	1	3	9	1	3	1	3	1	9	2	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15	39	
60	1	4	1	1	2	9	1	2	2	3	1	9	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	29	
61	4	2	1	2	3	12	3	1	3	2	2	11	1	1	1	3	1	7	1	1	3	3	11	41	
62	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	3	16	4	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	68	
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	2	15	3	2	3	1	1	10	64	
64	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	1	13	3	3	1	1	9	1	1	1	1	1	5	43	
65	4	4	4	3	3	18	1	1	1	3	1	7	2	1	4	3	13	1	3	4	1	3	12	50	
66	3	3	3	1	1	11	3	4	4	4	3	18	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	60	
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
68	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60	
69	4	3	4	4	4	19	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	18	69	
70	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18	71	
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	77	
72	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	61	

Anexo 9. Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

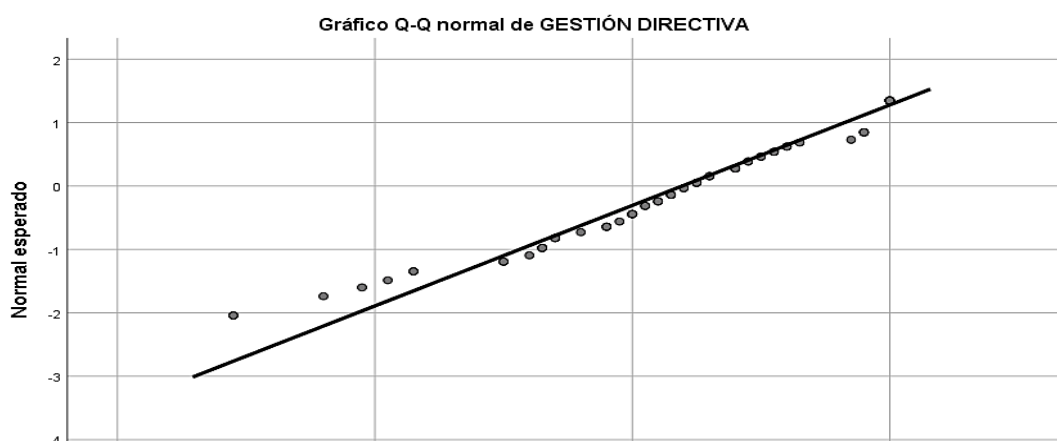
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
GESTIÓN DIRECTIVA	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%
DESEMPEÑO DOCENTE	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DIRECTIVA	,101	72	,068	,932	72	,001
DESEMPEÑO DOCENTE	,113	72	,023	,915	72	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

GESTIÓN DIRECTIVA



Anexo 10. Niveles y rangos de correlación

Coefficiente de correlación - niveles

Rangos del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de Metodología de la investigación de Hernández et al., 2014.

Anexo 11. Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs. 26 Hipótesis general

NONPAR CORR
 /VARIABLES=DES_DOC V1_D1
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 1

NONPAR CORR
 /VARIABLES=GEST_DIR DES_DOC
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			GESTIÓN DIRECTIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	GESTIÓN DIRECTIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 2

CORRELACION V2-V1_D2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=DES_DOC V1_D2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	ADMINISTRA TIVA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 3

CORRELACION V2-V1_D3.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=DES_DOC V1_D3
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	PEDAGÓGIC A
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis específica 4

CORRELACION V2-V1_D4.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
Registro
Correlaciones no para
Título
Notas
Correlaciones

NONPAR CORR
/VARIABLES=DES_DOC V1_D4
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	COMUNITARI A
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	COMUNITARIA	Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 12. Carta del consentimiento

Cuestionario sobre Gestión directiva

B *I* U ↺ ↻

Estimado director y docente, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información sobre Gestión directiva y desempeño docente, el cual se realizará con el propósito de culminar un trabajo de investigación, las informaciones recogidas son de carácter anónimo y confidencial. Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en el estudio según las condiciones establecidas. *

SI

NO

The screenshot shows a Google Forms interface for a questionnaire titled "Cuestionario sobre Gestión directiva". The top navigation bar includes the title, a star icon, a notification "Se han guardado todos los cambios en Drive", and icons for help, preview, and share. Below the navigation bar are tabs for "Preguntas", "Respuestas" (with a count of 73), and "Configuración". The main content area features a decorative header image of a desk with a notepad, pens, and a coffee cup. The questionnaire text is identical to the one shown in the first image. Below the text, a question is displayed: "1. En el Centro de Educación Técnica Productiva, el director participa en la elaboración de documentos de gestión." followed by a list of response options: "Opción 1", "Casi nunca", "Casi siempre", and "Siempre". A vertical toolbar on the right side of the form contains icons for adding, deleting, and editing questions, as well as a table icon.

Anexo 13. Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación



32 años

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 01 de junio del 2024

Señor (a):

Mg. Loida Florencia Roque Navarro
CETPRO “NICOLÁS DE PIÉROLA”

Nº de Carta : 0044 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ESPINOZA CHOQUECAHUANA, EBERTH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima- Ate 2024

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Teléfono: 986 326 023

www.ucv.edu.pe





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 01 de junio del 2024

Señor (a):

Dra. Gladys Ramos Cruz
CETPRO "HUAYCAN"

Nº de Carta : 0045 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ESPINOZA CHOQUECAHUANA, EBERTH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima- Ate 2024

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 01 de junio del 2024

Señor (a):

Lic. Rolando Walter Talaverano Soto
CETPRO "VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"

Nº de Carta : 0046 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 01 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ESPINOZA CHOQUECAHUANA, EBERTH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima- Ate 2024**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



Anexo 14. Carta de aceptación institucional



CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO - PRODUCTIVA

"VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE"

RM. N° 0194 - 1975- ED - RM. N° 0285-2005-ED

CAPACITACIÓN PARA LA VIDA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Sr. Espinoza Choquecahuana, Eberth

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación UCV-Ate

Presente

Asunto: **Autorización para la realización del proyecto de investigación**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que en calidad de director del Cetpro "Víctor Raúl Haya de la Torre", autorizo la ejecución del proyecto de investigación al estudiante Eberth Espinoza Choquecahuana, cuyo título del proyecto de investigación es: Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la UGEL 06, Lima-Ate 2024.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por su gran preocupación para poder solucionar problemas de la población.

Atentamente,



Rolando Walter Talaverano Soto
DIRECTOR

Anexo 15. Reporte del turnitin

feedback studio EBERTH ESPINOZA CHOQUECAHUANA | TESIS TURNINTIN_EBERTH ESPINOZA CHOQUECAHUANA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

² ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión directiva y desempeño docente en los CETPROS de la
UGEL 06, Lima - Ate 2024**

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

² AUTOR:

19