



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en
instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestra en Educación con Mención en
Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Fernandez Vasquez, Carmen del Milagro (orcid.org/0009-0005-1462-9154)

ASESORAS:

Dr. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, asesora de la tesis, titulada: “Gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, 2024” de la autora Fernandez Vásquez, Carmen Del Milagro, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% 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.

Lugar y fecha, Lima 15 de Julio de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor: Rodríguez Rojas Milagritos Leonor	
DNI 21069112	Firma 
ORCID 0000-0002-8873-1785	

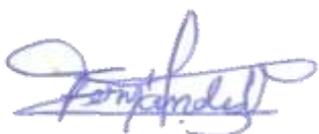
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Fernández Vásquez Carmen del Milagro, egresada de la Escuela de posgrado y Programa académico de maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo Lima – Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al artículo de revisión de la tesis titulada: “Gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Iquitos, 2024”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el artículo de revisión de la tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Iquitos, 07 de julio del 2024

Fernández Vásquez Carmen del Milagro	
DNI: 06670652	Firma 
ORCID: orcid.org/0009-0005-1462-9154	

Dedicatoria

A Dios, porque siempre está junto a mí, permitiendo lograr cada sueño, meta y nuevo objetivo. A mi hija por apoyarme y entenderme deseando que alcance mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

A mi asesora de tesis Doctora Milagritos Rodríguez, quien ha sido enseñanza, luz y guía en todo el proceso de investigación.

A quienes de alguna manera me han acompañado en este nuevo logro hecho realidad.

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
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II METODOLOGÍA	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variables y operacionalización	17
2.3. Población	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Procedimientos	21
2.6. Método de análisis de datos.....	22
2.7. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	24
IV.DISCUSIÓN	3
V.CONCLUSIONES	38
VI.RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la gestión directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.	22
Tabla 2. Relación descriptiva entre la gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.	22
Tabla 3. Relación descriptiva entre la gestión directiva y la capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.	23
.	
Tabla 4. Relación descriptiva entre la gestión directiva y la identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.	23
Tabla 5. Relación descriptiva entre la gestión directiva y la capacidad académico pedagógico docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.	24
Tabla 6. . Resultados de normalidad de las variables gestión directiva y autoevaluación del desempeño docente	25
.	
Tabla 7. Correlación entre la variable gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024	26
.	
Tabla 8. Correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024	27
.	
Tabla 9. Correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024	28
.	
Tabla 10. Correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión capacidad académico-pedagógica docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.	29
.	

RESUMEN

El objetivo del estudio correspondió a determinar la presencia de relación entre gestión directiva y autoevaluación del desempeño de los docentes en Instituciones Educativas Públicas en Iquitos 2024. La metodología correspondió a un enfoque de corte cuantitativo, nivel básico, diseño no experimental, además de correlacional, que se basó en aplica una encuesta como herramienta para recoger los datos a fin de comprobar hipótesis y recoger los resultados que permitieron en análisis estadístico. La población correspondió a 273 docentes y tras aplicar la fórmula, la muestra se redujo a 95 participantes. En los resultados se determinó el 48.4% de los docentes califican como regular la Gestión Directiva ejercida en las IEP del distrito de Iquitos, el 44.2% perciben una buena gestión directiva, mientras que el 7.4% consideran que es mala. Se determina que existe un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud alta r 0.711, y estadísticamente significativo p 0.000, conllevando a la aceptación de la hipótesis general. Se concluye que si existe relación directa y significativa entre gestión directiva y autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Palabras clave: gestión, autoevaluación, desempeño, docente, metodología, responsabilidad, investigación, liderazgo.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the presence of a relationship between management management and self-assessment of teachers' performance in Public Educational Institutions in Iquitos 2024. The methodology corresponded to a quantitative approach, basic level, non-experimental design, as well as correlational. which was based on applying a survey as a tool to collect data in order to test hypotheses and collect the results that allowed for statistical analysis. The population corresponded to 273 teachers and after applying the formula, the sample was reduced to 95 participants. The results determined that 48.4% of teachers rate the Directive Management exercised in the IEPs of the Iquitos district as regular, 44.2% perceive good directive management, while 7.4% consider it to be bad. It is determined that there is a positive correlation coefficient of Spearman's rho of high magnitude $r 0.711$, and statistically significant $p 0.000$, leading to the acceptance of the general hypothesis. It is concluded that there is a direct and significant relationship between management management and self-evaluation of teaching performance in IEP of the Iquitos 2024 district.

Keywords: management, self-evaluation, performance, teaching, methodology, responsibility, research, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Globalmente, reconoce la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023), los establecimientos en el nivel educativo, incluidas las escuelas, hacen frente a inmensos desafíos para lograr educación de calidad. Entonces, el desempeño de docentes se considera como factor importante que exige mucha atención, ya que desempeñan roles importantes y valiosos en la formación educativa de los jóvenes en una sociedad, siempre en coordinación con la gestión en la institución procurando alcanzar desarrollo sostenible. Los maestros también son responsables de impartir conocimientos a los estudiantes durante los años de formación y desarrollo, y tienen una influencia extraordinaria en la formación de las mentes de los futuros miembros adultos de la sociedad, pero alcanzar todos estos indicadores hacen necesario que se ejecute un efectivo proceso de gestión ya que se percibe relación con el desempeño del personal.

Mientras que, para OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) los docentes muestran una calidad variable respecto a los escolares, que influye en el rendimiento de los mismos, tomando en cuenta los nuevos modelos de formación (OCDE, 2019, p. 32). La profesión del docente resulta importante; por lo que los programas de desarrollo educativo deben ser diseñados a fin de que los docentes logren trabajar cómodos, ejerciendo respeto, logrando la autoridad y respetando la libertad. Uno de los factores más cruciales en pro de la mejorar el desempeño de los docentes es un sistema de gestión eficaz, ya que este sistema permite se ejerza influencia en la manera de comportarse de los docentes y lograr la mejora en el desempeño de los escolares. A fin de optimizar la calidad educativa y sean los docentes quienes alcancen a mejorar su potencial (UNESCO, 2018).

En el Perú, la gestión directiva se ha visto limitada por las escasas políticas educativas, MINEDU (2022) en su "Guía de Autonomía en la Gestión Escolar", explica que la autonomía escolar viene a ser la capacidad de todos los integrantes de instituciones educativas y que gestionan desde sus propios recursos, esto en concordancia con el marco normativo vigente, que se orienta a la consecución de metas internas y sistemas de rendición de cuentas. Asimismo, describen que el sistema peruano dentro de sus mecanismos de contrato, sanciones o

recompensas, están plenamente definidos por ley, y podría generar cierta sensación de que no es posible que exista autonomía y propiciar una capacidad de generar confianza en el entorno y sus miembros.

En la Región de Loreto, la provincia de Maynas, cuya capital es Iquitos, esta tiene una superficie de 73,931 Km², dicha provincia representa el 20.04% de todo el departamento. Iquitos abarca un total 358.15 Km², con una densidad poblacional de 160,497 personas. Cabe destacar, en el distrito de Iquitos, se encuentran 272 Instituciones Educativas, y el 92.9% son de gestión pública, es decir, 261 I.E (MINEDU, 2023; MUNIMAYNAS, 2023).

En Iquitos, se ha podido observar un conjunto de problemas en la gestión directiva vinculados a la planificación, seguimiento y ejecución de las distintas acciones que se lleva a cabo; esto permite indicar que no existen metas claramente definidas dentro de las políticas o documentos de gestión directiva que muestren cual es la orientación a seguir en cada año lectivo, permitiendo que la enseñanza/aprendizaje camine en congruencia con la finalidad buscada.

Tomando en cuenta lo anteriormente descrito, se propone como principal problema despejar: ¿Cómo se relaciona la Gestión Directiva con la Autoevaluación del Desempeño Docente en IEP del Distrito de Iquitos 2024? De modo específico se propone despejar: a) ¿Cómo se relaciona la gestión directiva con la dimensión capacidad social en IEP del distrito de Iquitos 2024?; b) ¿Cómo se relaciona la gestión directiva con la dimensión identidad institucional en IEP del distrito de Iquitos 2024? y c) ¿Cómo se relaciona la gestión directiva con la dimensión capacidad académico – pedagógica en IEP del distrito de Iquitos 2024?

El estudio soporta su justificación, desde el enfoque teórico debido al soporte científico que muestra, ya que se procura en todo momento sostener información reciente y relevante revisada desde portales científicos avalados por su calidad y gran aporte, información que a futuro puede ser mostrada para posteriores investigaciones. Desde el enfoque práctico, a partir de resultados la investigación muestra los niveles de relación y significancia entre las variables, además de analizar las dimensiones de modo que puedan ser analizadas de manera precisa a fin de mejorar el proceso de autoevaluación del desempeño docente. Desde el enfoque metodológico, la investigación se basó en un estudio cuantitativo, el mismo

que despejará la relación entre las variables de manera numérica, creando nuevos instrumentos que sirvan para medir las mismas variables en otra realidad, desde el enfoque social se encargará de aportar soluciones ante la demanda de una sociedad que busca mejorar las capacidades del personal que se desarrolla en el medio educativo y aportar en la mejora de la educación.

El estudio busca alcanzar como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024. De modo específico se propone alcanzar a: a) Determinar la relación entre la gestión directiva y la dimensión capacidad social en IEP del distrito de Iquitos 2024; b) Determinar la relación entre la gestión directiva y la dimensión identidad institucional en IEP del distrito de Iquitos 2024 y c) Determinar la relación entre la gestión directiva y la dimensión capacidad académico – pedagógica en IEP del distrito de Iquitos 2024.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes, con respecto a los antecedentes internacionales, en Argentina, Medina (2023) en su tesis doctoral cuyo objetivo fue indagar sobre la cuales son las características de la gestión directiva en I.E., de nivel inclusivo de la Provincia de Córdoba, en los periodos entre el 2019 y 2020. La metodología fue basada en estudios de campo con diseño descriptivo - transversal, con carácter cualitativo y método hipotético-deductivo. La población muestral la conformaron tres instituciones educativas y sus equipos directivos. Los resultados arrojan porcentajes que indican que 1.5% de todos los estudiantes se acompañan por equipos profesionales externos de apoyo, 80% de las escuelas aprovechan el tiempo que pasan los estudiantes en la institución, 70% de los estudiantes asisten a escuelas en su zona, 1% de estudiantes vienen de localidades aledañas y 21% de los docentes son asignados desde otras zonas. Concluyó que los miembros de cada comunidad educativa seleccionada dan valor significativo a la coordinación del equipo directivo; así como a la organización de los recursos, comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y en red, y también a los dispositivos que componen los aspectos relacionados a la accesibilidad de las I.E., para el absoluto bienestar de todos.

En Colombia, Grajales et al. (2023) se enfocaron en presentar una propuesta de gestión directiva a fin que mejore la gestión sobre el capital humano en relación a la responsabilidad asignada dentro de una institución de educación. El análisis metodológico fue de tipo documental bibliográfico con diseño descriptivo. Los resultados reconocen que implementar un modelo de gestión educativa permite que se muestre los procesos que se ejecutan dentro de las instituciones de educación en pro de la calidad, administración, dinámica, potenciación y maximización de todos los recursos con los que se cuenta. Concluyen que el modelo de gestión por procesos dentro de una I.E., debe estar basada en la idea de que la gestión en educación debe ser visualizada como el grupo de procesos relacionados y enfocados en lograr los objetivos de la institución. Además, deberá estar conformada por los principios (Orientada a lograr resultados, Enfoque basado en procesos, Mejora continua), sus objetivos deberán ser (Optimizar los procesos educativos, mejorar la eficiencia y efectividad, la adaptabilidad y flexibilidad, y en mejorar la satisfacción de todos los actores educativos), en relación a los elementos

que la conforman (Mapeo e identificación de todos los procesos en la institución, definir indicadores de gestión, asignación de las responsabilidades, diseñar y mejorar los procesos, mejorar la comunicación y la colaboración). Evaluación y seguimiento (Monitoreo de los indicadores, evaluar los resultados, retroalimentación y mejora continua, revisar y actualizar los procesos).

En Ecuador, Viscaino (2022) en su tesis de maestría cuyo propósito consistió en diseñar un sistema de autoevaluación de desempeño de los docentes, que se basó en las competencias desarrolladas en una I.E. En la metodología, la investigación presentó una cualitativo, no experimental descriptivo, que consideró como muestra 35 docentes a quienes se aplicó encuestas. A partir de los resultados de validación del instrumento según Kappa de Fleiss (K) indicaron 0.93 como nivel de concordancia excelente y para validar el sistema de evaluación del desempeño docente por competencias se logró un valor K de 1.00. Esto permitió la elaboración fundamentada para describir el cargo del docente, así como proponer un diccionario de competencias cardinales e instrumentos para la medición de desempeño. Concluyó que la fundamentación teórica respecto a la evaluación del desempeño docente, hizo posible el aporte para desarrollar un sistema que se pudiera acoplar a la I.E., objeto de estudio, y el respectivo manual de implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño basado en Competencias.

España, Pérez (2021) en su investigación doctoral persiguió reconocer la relación de gestión directiva hacia el docente y su desempeño didáctico. El estudio metodológicamente correspondió a un estudio cuantitativo y correlacional, no experimental - descriptivo y basado en un corte transversal, compuso su muestra con 251 docentes. Los resultados indicaron que gran parte de los componentes de calidad de vida laboral y gestión de formación se correlacionan positivamente, correlación significativa entre el apoyo directivo y la motivación intrínseca ($r = 0,748$), mostrando además correlación moderada para apoyo directivo y evaluación de los equipos directivos ($r = 0,553$). Los valores de Cronbach para Apoyo Directivo ($,907$) para Carga de trabajo ($,865$), para motivación ($,821$). Se concluyó que en cada componente donde se evaluaron los directivos y las evaluaciones de parte de los estudiantes a los docentes, se evidencia la necesidad de realizar mejoras y estas deben llevarse a cabo por parte de la gestión directiva.

En Ecuador, Huacón (2021) en su estudio busco evaluar cuál es la incidencia de la variable Gestión Directiva dentro del trabajo desarrollado en equipo en la I.E., José Rodríguez Labandera en el Cantón Quevedo, en 2021. En la parte metodológica, la investigación corresponde a una aplicada, que se enfocó en un diseño no experimental, descriptivo y método inductivo-deductivo. La población muestral la conformaron 38 personas. Los resultados indican sobre la correlación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional, que 82% de la muestra considera que se realiza una planeación estratégica efectiva en la institución, 57% reconoce que se planifica el trabajo en equipo (directivos – docentes); sobre trabajo en equipo y ejecución de actividades, 68% reconoce que existe planeación estratégica pero no se involucra a todos, 32% afirma si ser tomados en cuenta; acerca del efecto de la gestión directiva, 84% afirman se debe capacitar al personal. Concluye que tanto las habilidades blandas y duras son concluyentes en el éxito del capital laboral en el ámbito educativo, considerando que el entorno laboral moderno concede una prioridad alta al trabajo en equipo y comunicación. En ese sentido, los docentes tienden a crearse una idea de cómo integrar sus habilidades sociales en su proceso de instrucción partiendo de diversos recursos. No obstante, siempre existirán algunos principios generales que se deben seguir. Los docentes deben buscar crear o adaptar las actividades pedagógicas que se proponen haciendo énfasis en el logro de trabajo en grupos, desarrollo de investigación independiente, ejecución de procesos de comunicación entre estudiantes, administración del tiempo y la presentación. Sin embargo, los docentes no siempre dispondrán del debido tiempo para diseñar actividades que puedan integrar adecuadamente las habilidades blandas y duras.

Y del entorno nacional, Reyes (2023), su propósito era reconocer la relación del clima directivo e institucional, en el análisis metodológico, el estudio correspondió a uno de enfoque cuantitativo de correlación con un diseño descriptivo no experimental de secciones transversales, la población y muestras estuvo conformada por 15 maestros. A partir de sus resultados se indica que el nivel de clima institucional según gestión institucional 14% lo considera regular y 86% lo considera satisfactorio, sobre competencia directiva 7% indican que es regular y 93% satisfactorio, sobre nivel de liderazgo 7% indican insatisfactorio, 40% regular y 53% satisfactorio, sobre lenguaje y comunicación 33% regular y 67% satisfactorio,

finalmente sobre trabajo en equipo 53% indican es regular y 47% satisfactorio; acerca de la gestión directiva 6.7% la reconocen como regular y 93.3% la consideran de alta presencia. Pearson reconoce relación de significancia entre las variables ($r = 0.843$). Se concluyó que existe relación positiva y significativa de gestión de la directiva y clima institucional dentro de una IE. en Ayabaca, Piura.

Olaya (2022) buscó reconocer la gestión directiva dentro del trabajo colegiado del profesional docente en una I.E. Pública de nivel primaria en Lince. El enfoque metodológico, cualitativo con referencia de un diseño investigación/acción, la muestra quedó conformada por seis docentes y un directivo. Los resultados fueron agrupados en 4 fases: I. Diagnóstico, creando un árbol de problemas, II. Elaboración del plan de acción en 10 talleres, III. Ejecución del plan y IV. Evaluación del plan de acción. Las conclusiones indicaron que el fortalecimiento del profesional docente es posible lograrlo mediante la gestión directiva del trabajo colegiado dentro de las instituciones de educación, en las que se evidenció que los docentes participan, así como la reflexión y colaboración del trabajo colegiado lo cual permitió generar saberes pedagógicos, toma de decisiones muy oportunas, formándose de esa forma una comunidad de aprendizajes.

Soria et al. (2022) buscaron determinar de qué manera la Gestión Directiva puede influir sobre el desempeño laboral del entorno directivo de una I.E en Aymaraes en 2022. En la metodología, la investigación representa una cuantitativa correlacional de diseño descriptivo, la población muestral la conformaron 150 directores. Los resultados indicaron confiabilidad de ,833 según Alfa de Cronbach para la gestión educativa y ,835 en desempeño laboral. Los porcentajes de Gestión Educativa el 34.7% muestran un nivel bajo, 46.7% de nivel medio, y el 18.7% de nivel alto nivel y para el desempeño laboral 25% reconocen como bajo, 46% medio y 29% alto. Concluyeron que, para lograr mejoras en la gestión educativa, aquellos directores responsables de la gestión de las I.E., se requiere de un mejor y mayor despliegue de liderazgo y de conocimientos estratégicos para así crear un mejor clima institucional en todas las áreas de la institución, orientando los objetivos hacia resultados.

Ramírez (2021) buscó demostrar relación entre gestión directiva y autoevaluación en los docentes en la I.E. Villa María del Triunfo en 2021. En la

parte metodológica, el estudio representa uno cuantitativo - correlacional, basado en un diseño no experimental descriptivo y transversal, que tomó en cuenta como población a 35 docentes. Los resultados indicaron un valor de relación entre capacidad social e identidad institucional de 0.80, identidad institucional y nivel académico de 0.79 y capacidad social y nivel académico 0.81. Según Alpha de Cronbach se indica un valor de .942 para la gestión directiva y ,880 para autoevaluación docente. Se determinó que si existe correlación de nivel moderado de 86% y una significancia de bilateralidad de 0,000; 83% de relación entre las condiciones de mejora y la autoevaluación docente con un nivel de significancia según Spearman de .000; y relación de 78% para los procesos pedagógicos y autoevaluación con una significancia de.000. Se concluyó la significativa relación entre Gestión Directiva y autoevaluación docente en dicha I.E., reconociéndose que la gestión de los directivos corresponde a una función medular para lograr concretar todas las actividades dentro de la planificación y las estrategias.

Chávez (2021) en su tesis buscó reconocer cómo se relacionan autoevaluación docente y calidad de gestión directiva en el distrito San Ramón, Chanchamayo. El análisis metodológico fue mediante un análisis cuantitativo, correlacional con diseño de tipo no experimental descriptivo - transversal, c consideró una muestra de 124 docentes. Los resultados indican que 67.7% afirma que en las instituciones educativas no se logra evidenciar ni cumplir con estándares de calidad, 41.7% la consideran buena, 53.1% afirman que es regular y solo 5.2% afirman que la calidad de la gestión directiva es percibida como mala; acerca de la correlación según Pearson ($r = 0,973$) que reconocen relación fuerte y positiva entre las variables autoevaluación institucional y calidad de gestión, para gestión estratégica y calidad de gestión ($r = 0,938$) muy positiva y fuerte, para formación integral y calidad de gestión ($r = 0,957$) muy fuerte, para autoevaluación del soporte y calidad de gestión ($r = 0,911$) muy positiva y fuerte, para autoevaluación de resultados y calidad de gestión ($r = 0,833$) positiva considerable. Se concluye reconocer relación significativa acerca de la percepción de los docentes respecto al nivel de logro de la autoevaluación y calidad de la gestión de la dirección en las organizaciones educativas que llevan a cabo jornadas escolares completas en dicho distrito.

Acerca de las bases teóricas, la palabra gestión debe ser puesta en contexto, en este sentido gestión puede definirse como el proceso de alcanzar los objetivos organizacionales mediante la planificación, organización, dirección y liderazgo del capital humano, financieros, materiales y de información (Ropa & Alma, 2022). En este sentido, Villasana et al. (2021) sostienen que el liderazgo es el arte de aumentar la efectividad como proceso social, una forma de hacer las cosas a través de otros, un plan de acción y el movimiento de un grupo colaborativo hacia un objetivo común, uso eficaz de los recursos de que se dispone para alcanzar los mismos objetivos de gestión.

En relación a la definición de Gestión Directiva, según Portocarrero (2022) sostiene que corresponde a la conducción en una institución de nivel educativo por parte de la directiva que implica todas las actividades educativas, desde esa perspectiva, se puede conceptualizar como aquel proceso integrado de tipo multidisciplinario, que incluye las prácticas administrativas, políticas, sociales y pedagógicas a fin de lograr la optimización de la calidad educativa, sobre la gestión directiva se entiende que es similar a la gestión en educación. Lima et al. (2021) reconocen al liderazgo directivo como la implementación de principios de liderazgo en educación. Según estos autores, queda claro que la administración y gestión educativa son áreas de investigación aplicada. La dirección ejecutiva es un campo aplicado de la gestión. Se puede observar que la gestión hace referencia a cómo aplicar teoría y práctica de la gestión en el aspecto educativo o en la institución educativa como tal. La gestión educativa representa el proceso de obtención y redistribución de los recursos para lograr objetivos educativos predeterminados. En resumen, se conoce a la gestión como la ciencia o proceso de utilización de recursos para lograr objetivos educativos productivos basados en una planificación eficiente y eficaz.

En la gestión (administración educativa), esta se considera un sustantivo porque la institución cuenta con gerentes que son designados como directores o jefes de departamento que tienen como tarea gestionar las diversas actividades en las instituciones. Las instituciones educativas se lleva a cabo diversas actividades planificadas y organizadas, por lo que también podemos pensar en la gestión como proceso. Las organizaciones deben funcionar de manera efectiva, siempre que los

gerentes posean amplios conocimientos de gestión y conocimiento de recursos humanos, infraestructura y recursos financieros (López et al., 2019).

En la gestión directiva, las habilidades gerenciales son fundamentales porque las habilidades son la capacidad adquirida y aprendida para traducir el conocimiento en desempeño. Las habilidades de una persona hacen que su desempeño sea aún mejor. Todos los directivos deben tener las habilidades necesarias para realizar su trabajo con éxito. Un gerente eficaz debe poseer ciertas habilidades en las áreas de planificación, organización, dirección, liderazgo, y toma de decisiones para poder procesar las actividades que se le presentan de vez en cuando, en ese sentido, Moscol et al. (2024) reconocen que la gestión directiva representa una herramienta efectiva que permite abordar cambios sumado a las habilidades efectivas que debe poseer los directivos en pro del éxito de las instituciones, y destacan las siguientes dimensiones:

Sobre las dimensiones en las que se descompone la variable gestión directiva, la primera es la planificación que cumple la función administrativa básica. La planificación ayuda a determinar el curso de acción a seguir para alcanzar metas, visión y misión de una organización (González et al., 2020). Es una decisión que se toma de antemano: qué hacer, cuándo hacerlo, cómo hacerlo, quién hará una determinada tarea. La planificación es un proceso que implica pensar antes de actuar (es decir, diagnosticar). La planificación involucra el estado psicológico del directivo (Peralta et al., 2023). Por tanto, la planificación se considera una función pensante, no una función ejecutiva, es una estrategia. Después de la planificación, ocurren funciones de gestión: poder planificar, ideas y organizar, proponer la dirección y finalmente ejecutar el control (Moreno & Soto, 2019). Es un proceso continuo que ocurre en todos los niveles de gestión (Peralta et al., 2023). Desde la perspectiva de Flores (2021), la planificación incluye la selección de metas organizacionales y el desarrollo de políticas, procedimientos, planes, presupuestos y estrategias. Por lo tanto, inicialmente se preparan planes detallados, pero la ejecución real se revisa y los cambios apropiados a los planes se realizan sólo durante la ejecución real. Para Moscol et al. (2024) la planificación se encarga de identificar el modo en el que se desarrolle la alineación estratégica y el

fortalecimiento del sistema de las organizaciones, en el campo educativo proponiendo la creación de talleres para explotar las habilidades de los docentes.

La segunda dimensión corresponde a la dirección que implica acción y proporcionar al equipo capacidades de simulación. Después de planificar, organizar y dotar de personal, los líderes deben dirigir y monitorear cómo influyen en el comportamiento de sus subordinados (Domingo, 2019). Es la acción final del gerente que permite que actúen otros tras haber completado los preparativos, se habla entonces de motivación (Oseda et al., 2020). La dirección representa la función continua y se ejecuta en todos los niveles de gestión, basada en una efectiva comunicación (Peralta et al., 2023). De acuerdo con Moscol et al. (2024) la dirección es un órgano dentro de la entidad, cuya función es direccionar los esfuerzos de los colaboradores, así como distribuir adecuadamente los recursos, para que se posible llevar a cabo sus actividades eficientemente logrando mejores resultados en educación, con base en las decisiones.

La tercera dimensión comprende la organización que según González et al. (2020) esta se encuentra direccionada hacia todas aquellas actividades que el director delega al personal del área administrativa y luego que han sido establecidas las respectivas responsabilidades, estos la puedan ejecutar de forma eficaz, con el propósito firme de contribuir a las mejoras educativas de la unidad donde se desempeñan. Al respecto Moscol et al. (2024) sostiene que la organización es la manera de lograr establecer las articulaciones de la institución educativa, el nivel de participación, así como las responsabilidades a todos los distintos actores educativos (culturales, religiosos, deportivos y sociales). Por otro lado, también implica las necesarias determinaciones realizadas por el Consejo Directivo de la institución, relacionado con la organización de los padres y representantes dentro de la escuela. Desde la óptica de Verdugo (2022), la organización implica la interrelación de todos los elementos y factores, donde se incluyen especialmente los humanos, estableciendo normas que permitan armonizar los ambientes, materiales, instrumentos y personal capacitado y congruente con el propósito de orientar pedagógica y didácticamente, teniendo en cuenta eficiencia y eficacia docente.

La cuarta y última dimensión pertenece al liderazgo los líderes deben dar órdenes e instrucciones a sus subordinados. Deben dirigir el trabajo de sus subordinados para mejorar su desempeño y alcanzar las metas comerciales (Flores, 2021). Según Domingo (2019), el liderazgo representa el trabajo de un ejecutivo que dirige e influye de manera imaginativa en el trabajo de otros para elegir y alcanzar metas específicas a través del liderazgo participativo, mediando entre los individuos y la organización. De esta forma ambas partes conseguirán la máxima satisfacción. Es la capacidad de tener entusiasmo y lograr la confianza del equipo de trabajo y crear en ellos el impulso de convertirse en mentor (Cantos et al., 2022). Para ser un líder exitoso, según Flores (2021), un líder debe poseer las cualidades de visión, confianza, iniciativa, autoconocimiento e integridad personal. Diferentes situaciones requieren diferentes tipos de liderazgo: autocrático, democrático y de rienda suelta o liberal. Para Moscol et al. (2024) corresponde al efectivo manejo de los conflictos, adecuada comunicación y el logro del trabajo en equipo ante situaciones de incertidumbre.

En términos de perspectivas teóricas, se eligieron dos teorías para los propósitos de este estudio para explorar su aplicabilidad en el liderazgo gerencial: teoría de establecer metas y la de las expectativas.

La teoría del establecimiento de metas propuesta por Latham y Locke en 1979 indica que el efecto de establecer metas en el desempeño de los empleados ha sido ampliamente estudiado y considerado útil porque afecta positivamente el desempeño de los empleados en diversas situaciones laborales (Locke et al., 1984). Locke y Latham (2002) encontraron que la dificultad y la especificidad de las metas influyen fuertemente en el desempeño de los empleados, ya que las metas difíciles y específicas pueden optimizar el desempeño de los colaboradores en comparación con las metas difíciles y arcanas. El establecimiento de metas analiza algunos mecanismos que vinculan metas específicas y complejas con el desempeño de los empleados (docentes). Los objetivos se centran en las prioridades y motivan los esfuerzos del personal. Los complejos y específicos objetivos mantienen a los empleados concentrados. Estos objetivos llevan a las personas a utilizar sus conocimientos y talentos para aumentar sus posibilidades de éxito (Locke & Latham, 2015; Lazarides et al., 2020).

De otro lado, la teoría de expectativas, es la primera teoría de motivación o resultados que se soporta en el pensamiento de Victor Vroom en 1964. Si tienen ciertas expectativas, pueden motivar. Esta teoría se ocupa de la selección y de explicar el proceso mediante el cual los agentes individuales toman decisiones. Según Vroom, la motivación debe corresponder a la cantidad de esfuerzo invertido en una situación de tarea particular. La selección se basa en expectativas de dos etapas (el esfuerzo conduce al desempeño y el desempeño conduce a resultados o recompensas específicas). Primero, la motivación está influenciada por las expectativas y esfuerzos de las personas para alcanzar los objetivos de acción deseados. La motivación también está influenciada por las oportunidades percibidas por los empleados para lograr diferentes resultados mediante el logro de objetivos operativos. Los individuos se sienten motivados cuando valoran los resultados (es decir, las recompensas) que reciben (Villarreal & Llanos, 2019)

En relación a la segunda variable, que es la autoevaluación del desempeño docente, la autoevaluación es especialmente importante para mejorar el modo en que aprenden los estudiantes, ya sean estudiantes de educación primaria, secundaria o universitarios, así como también de profesores en proceso de formación. Kambourova (2020) define la autoevaluación como la evaluación o juicio del valor del propio desempeño y identificar las propias fortalezas y debilidades con miras a que se mejoren los propios resultados del aprendizaje. Según Vasileiadou & Karadimitriou (2021) esta definición enfatiza el potencial de mejora de la autoevaluación. Aunque la autoevaluación puede mostrar a los estudiantes evaluando su propio trabajo con poca orientación explicativa, es más probable que se produzcan beneficios si se cumplen tres condiciones: profesores y estudiantes acuerdan criterios para la autoevaluación, diálogo profesor-alumno basado en evidencia y autoevaluación, a partir de juicios. El término autoevaluación también se utiliza en la literatura sobre metacognición para referirse al juicio de un individuo basado en el autoconocimiento (Azorín, 2018).

Masuwai et al. (2021) hace referencia a que la autoevaluación del trabajo pedagógico es una idea omnipresente en la educación. Es la capacidad de evaluar conocimientos, aprendizaje, desempeño y habilidades lo que permite a una persona convertirse en un estudiante independiente. La autoevaluación involucra a

docentes en la evaluación docente, les responsabiliza el proceso de evaluación y les hace conscientes de sus debilidades que necesitan mejorar (Karaman, 2021). Flores y Hoyos (2020) sostienen que la autoevaluación se convierte en una cuestión de conciencia cuando se utiliza sabiamente como herramienta para evaluar la efectividad del aprendizaje. Sin embargo, su valor real no es sólo una oportunidad para que los docentes se den cuenta de su propia percepción sobre la eficacia de la enseñanza, sino también un enfoque reflexivo hacia la mejora personal. La autoevaluación les permite tomarse el tiempo para reflexionar, registrar y sintetizar lo que han aprendido y utilizar este conocimiento para lograr un cambio real (Simonson et al. 2022).

Por lo tanto, los profesores deben prestar atención no solo a las características y el comportamiento de los estudiantes, sino también a cómo diseñar el aula y el entorno de aprendizajes que mejoran la motivación y participación entre los estudiantes (Albu & Lindmeier, 2023). Murillo & Martínez (2018) sostienen que los logros académicos de muchos docentes están controlados por factores fuera de clase; para superar esto, señalan que los profesores deben centrarse en las características de sus lecciones en sus propias aulas y evaluarse a sí mismos y a sus entornos de aula para que puedan aplicar intervenciones para mejorar sus debilidades. Para Aguayo (2018) la autoevaluación se define como aquel aprendizaje necesario en el proceso de autorregulación, que tiene carácter pedagógico de valoración como elemento esencial de autorregulación del aprendizaje continuo, especialmente en la adquisición de habilidades esenciales para el liderazgo como: identidad institucional y el desarrollo social y académico del individuo; la autoevaluación es un proceso reflexivo o introspectivo que requiere una demostración objetiva de la efectividad del aprendizaje explicada a través de la supervisión del estudiante. El autor considera determinante las dimensiones siguientes:

La primera dimensión corresponde a la capacidad social referida a la preparación que tiene el docente como agente de cambio, asimismo ser el soporte en la preparación de estudiantes en ciencias sociales y matemáticas, además, del necesario autocontrol y dominio emocional para lograr que en los estudiantes se alcance un mejor aprovechamiento de nuevas y modernas tecnologías generando

cambios esperados (Demir, 2021). De acuerdo con Hopkins et al. (2019), el docente cuenta con diversas herramientas teórico / prácticas en la disciplina que estudió, asimismo de un conjunto de características psicológicas y sociales que permitan se disponga de una perspectiva social y responsable de su persona. Para Aguayo (2018) se define como el compromiso social desde una institución educativa, en el que se dé valor a su trabajo docente, y que permita alcanzar experiencias de éxito con los estudiantes.

La segunda dimensión es Identidad institucional que vendría a ser la identidad que refleja la institución en el usuario, si este ha sido destinado al servicio, el cual debe ser un servicio de calidad, a través del cual se va a satisfacer de manera oportuna y esmerada a los usuarios, permitiéndoles obtener continuamente una atención mejorada (Craig, 2020). Al respecto Donaghue (2020) sostiene que la identidad institucional tiende a promover en el público un sentido de identidad para con la organización, inclusive, estos tienen claro quiénes son, cuáles son sus objetivos y su funcionamiento. Aguayo (2018) la reconoce como el efecto de representar experiencias positivas en condiciones adecuadas de calidad para la enseñanza, representa un valor formativo e intrínseco.

La tercera y última dimensión es capacidad académico pedagógico, según Samosa (2021) está conformada por nuevas estrategias, enfocadas en la atención, por la forma y uso de las didácticas de la enseñanza y aprendizaje de cada curso que se les dicta en las instituciones educativas, considerando que esta es una de las principales fortalezas que permiten la mejora continua en los procesos de enseñanza y la procura de mejorar la calidad profesional. Al respecto Haleem et al. (2022) reconocen que estas incluyen herramientas estratégicas enfocadas en el fortalecimiento de destrezas de los indicadores de desarrollo con el propósito de mejorar tanto la capacidad didáctica como la pedagógica de los estudiantes. Aguayo (2018) para quien corresponde a las habilidades y fortalezas que caracterizan la enseñanza de los docentes, teniendo a la ética como eje principal de su desempeño.

En relación a las teorías que sostienen la variable, se tiene la Teoría del cambio individual docente, la cual es un modelo fuertemente influenciado por la teoría de la cognición social de Bandura de 1997, la cual se relaciona con el

presente estudio sobre la autoevaluación de docentes. Propone que el cambio docente se produce a través de la reflexión sobre la experiencia y que las creencias de autoeficacia median la influencia de la autoevaluación respecto de las prácticas docentes (Yan et al., 2022).

Las autoevaluaciones contribuyen a las creencias de los docentes sobre su capacidad para lograr que los estudiantes aprendan; es decir, la eficacia docente, una forma de autoeficacia profesional. La eficacia docente se particulariza en la enseñanza de contenidos específicos, a estudiantes particulares, en contextos de instrucción específicos. La eficacia docente es una expectativa sobre el desempeño futuro que se basa en experiencias pasadas. Los profesores que perciben que han tenido éxito, independientemente de la exactitud de su juicio, esperan tener éxito en el futuro. De las fuentes de información sobre la eficacia docente identificadas por Bandura (1997), la más poderosa es la experiencia de dominio: tener éxito en el aula. Los maestros adquieren confianza en su desempeño futuro cuando creen que a través de sus propias acciones han ayudado a los niños a aprender (Nieminen et al., 2023).

De todo lo formulado anteriormente se presenta como hipótesis general que la gestión directiva se relaciona de manera significativa en la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024. Y las hipótesis específicas se propone como: a) La gestión directiva se relaciona de manera significativa sobre la dimensión capacidad social en IEP del distrito de Iquitos 2024; b) La gestión directiva se relaciona de manera significativa sobre la dimensión identidad institucional en IEP del distrito de Iquitos 2024 y c) La gestión directiva se relaciona de manera significativa sobre la dimensión capacidad académico – pedagógica en IEP del distrito de Iquitos 2024.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, basado en el uso de herramientas para recoger los datos (encuestas) y el uso de datos previos para lograr la construcción de modelos teóricos y de comportamiento. El objetivo de estos estudios es probar hipótesis y compilar los resultados para que se puedan realizar análisis de tipo estadístico a fin de comprobar las teorías y el desarrollo de los modelos de comportamiento (Ríos, 2017).

El tipo en la investigación representa una investigación básica o se denomina investigación teórica o pura, cuya peculiaridad es inicialmente basarse en un marco teórico y su objetivo es la creación de nuevas teorías, buscando reforzar o modificar en una realidad, las ya existentes (Arias y Covinos, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Este diseño responde a un estudio no experimental, que se caracteriza por realizarse sin que se manipule deliberadamente variables y analizando variables relevantes tras ser observados en su medio natural, como lo indica Manterola et al. (2013).

El nivel está relacionado con el nivel responsable de la evaluación y el análisis de los pasivos variables elegidos en el estudio, sin considerar otras variables inquebrantables. Esto significa dos o más variables interconectadas (Cohen Andgómez (2019).

Es de corte transversal, ya que la información de datos, se recopila en un momento y vez específica. Una característica clave de la investigación de alcance horizontal es que se lleva a cabo en un evento y no en un momento específico sin ninguna acción adicional, según lo reconoce Arias y Covinos (2021).

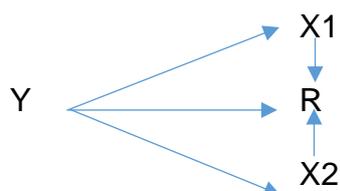
3.2. Variables y operacionalización

Las variables a analizar y de las que se busca la relación son:

Variable X1 Gestión directiva

Variable X2 Autoevaluación del desempeño

Que se representa así:



Leyenda:

Y : Muestra (para aplicar encuesta)

X1 y X2 : Variables elegidas para el estudio

R : Punto de relación de las dos variables

Sobre las variables, para definir conceptualmente la Gestión directiva, es decir que se refiere al proceso de lograr objetivos organizacionales a través de la planificación, organización, dirección y liderazgo entre los recursos humanos, físicos, financieros e incluso los de información (Ropa & Alma, 2022). La definición operacional de Gestión directiva se contempla como una herramienta de medición de procesos que llevan al logro de un objetivo, se compone de planificación, organización, dirección y liderazgo.

Acerca de definir conceptualmente la Autoevaluación del desempeño en los docentes, según Vasileiadou & Karadimitriou (2021) enfatiza el potencial de mejora de la autoevaluación, aunque que éste puede indicar que los estudiantes evalúan su trabajo con poca orientación interpretativa, es más probable que sus beneficios se produzcan cuando se cumplen tres condiciones: profesor y estudiantes negocian los criterios de autoevaluación, el diálogo profesor-alumno se centra en la evidencia para los juicios y las autoevaluaciones contribuye a una calificación (realizada por los estudiantes solos o en colaboración con los profesores). Para definirla operacionalmente, se considera tres dimensiones con el fin de ser medida: la

capacidad social, la identidad institucional y la capacidad académica y pedagógica (Anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Hablar de población, corresponde a elementos o personas porque tienen características o estándares similares que deben ser tomados en cuenta al momento de realizar un estudio de corte científico (Manterola et al., 2019). El total de población que se toma en cuenta corresponde a 273 docentes en IEP del Distrito de Iquitos.

Se debe tener en cuenta el criterio de inclusión, que el personal que se seleccione sea docente que ejerza en IEP del distrito de Iquitos, que se encuentren ejerciendo en la actualidad, que participen de manera voluntaria en el estudio, no se toma en cuenta sexo o edad. Los criterios de exclusión solo consideran que no gusten formar parte del estudio de modo voluntario, y no resuelvan la encuesta del estudio.

3.3.1. Muestra

La muestra según Condori (2020) se define como aquellos elementos que representan de modo específico a población que fue elegida y que responda a las particularidades similares como conjunto.

3.3.3. Muestreo

Entonces, la muestra corresponde al cálculo tras la aplicación de la fórmula, siguiente, teniendo en cuenta la técnica de muestreo por estratos cuya fórmula es:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Donde:

- n (Muestra tomada en cuenta)
- Z (Confianza 95%)
- N (Total de población)
- Q (Error de éxito)
- d (Error de estimación)

n = 95

3.3.4 Unidad de análisis

Ante la aplicación de la fórmula el total de docentes en estas instituciones, tomados en cuenta para la muestra corresponde a:

IEP 1	42
IEP 2	31
IEP 3	24
IEP 4	37

A lo que resulta:

IEP 1	$42 / 134 = 0.313432 * 93 = 30$
IEP 2	$31 / 134 = 0.231343 * 93 = 22$
IEP 3	$24 / 134 = 0.179104 * 93 = 17$
IEP 4	$37 / 134 = 0.276119 * 93 = 26$

La muestra corresponde a **95 elementos**.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Técnica es una encuesta se trata de estudios cuantitativos, los investigadores deben expresar de manera numérica los datos recogidos para ser parte de los resultados. Entonces, cada variable requiere de ejecutar la recolección de datos y hacer uso de métodos para lograr un efectivo proceso de recolección, representados en una encuesta, que según Arias y Covinos (2021) se define como el instrumento de cuestionario diseñado para individuos específicos.

Para obtener información, percepciones y opiniones sobre su comportamiento, las encuestas suelen proporcionar resultados cuantitativos. Las encuestas tienen diversas ventajas como facilitar la comunicación y hacerla directa, permite que se aclare dudas logrando una información más completa (Monje, 2019).

Como herramienta se considera la aplicación de un cuestionario, según Arias y Covinos (2021), corresponde al conjunto de preguntas enumeradas y que se presentan en forma tabular, así como las opciones de respuesta que tiene que elegir la muestra para expresar su opinión sobre un tema mediante preguntas dadas, respecto a sus actitudes y/o creencias realistas, entonces se plantean como preguntas de investigación. De otro lado, Hinojosa (2022) lo identifica como una herramienta que permite lograr información primaria y que permite se recoja datos homogéneos en los estudios.

Los cuestionarios se crean tomando en cuenta preguntas con diversas alternativas de respuesta, a esto se llama respuestas cerradas y se dividen del siguiente modo:

El primer instrumento corresponde a la escala para medir la Gestión Directiva, que comprende 24 ítems que miden cada una de las dimensiones: planificación (ítems 1 a 8), organización (ítems 9 a 12), dirección (ítems 13 a 19), y liderazgo (ítems 20 a 24) y de otro lado, la Escala para medir la autoevaluación del desempeño docente que mide las dimensiones: capacidad social (ítems 1 a 3), identidad institucional (ítems 4 a 19) y capacidad académico pedagógica (ítems 20 a 29). En las encuestas se hizo uso de la Escala de Likert para ambos instrumentos, que numéricamente se representa así: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

La herramienta recopilará las respuestas que los encuestados perciban de las variables, así como de cada uno de los indicadores que miden las dimensiones relevantes que son el resultado de las dos variables.

3.5. Procedimientos

Inicialmente se realizó la validación de estos instrumentos, que, si bien han sido adaptados tomando en cuenta estudios anteriores, requirieron evaluación experta por parte de docentes expertos con título de maestría o doctorado.

Reconocer la claridad, suficiencia, relevancia y coherencia de las preguntas formuladas para poder responder e identificar las variables, sus dimensiones de

variables e indicadores relevantes que cumplan con los siguientes criterios: 1. No cumple con el objetivo, 2. Bajo nivel, 3. Moderado nivel y 4. Alto nivel.

Los expertos que se toman en cuenta para la validación del instrumento son: a) Especialista 1: Selva Rosa Lozano Reátegui, b) Especialista 2: Ruthy Flor Ivanna Tello y c) Especialista 3: María del Pilar Robalino Trauco.

La confiabilidad del instrumento corresponde a un valor superior a $Kr = 0.95$, y se aplicará Alpha de Cronbach por ser un estudio cuantitativo que refleje valores superiores a 0.95 para ser considerado como confiable (,972 para el Cuestionario que mide la Gestión Directiva y ,981 para el Cuestionario que midió la Autoevaluación del Desempeño Docente)

El procedimiento de recopilación de datos, se llevó a cabo primero recopilando el permiso para utilizar la investigación en la organización seleccionada y el permiso para garantizar que se proporcione los datos de los docentes especialistas a quienes se pueda aplicar el instrumento, se les invita a completar la encuesta para que puedan responder y administrar los datos y lograr resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se recolectan los datos y se analiza desde dos aspectos: inicialmente, la estadística descriptiva y en un segundo momento con estadística de tipo inferencial.

Las estadísticas descriptivas representan datos de nivel obtenidos midiendo variables y sus indicadores correspondientes.

Para analizar los resultados del estudio se usó una prueba de tipo no paramétrico (Rho de Spearman) que determinó la relación entre las variables que forman parte del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Los Aspectos éticos a tener en cuenta, los estándares éticos en la investigación, los aspectos formales que se debe respetar en el proceso de desarrollar las investigaciones, se utiliza la norma APA en su 7^ma edición como

indicador de citas y referencias a los trabajos de autores individuales y siempre se tienen en cuenta las fuentes utilizadas.

Respecto a la muestra, se respetó los niveles de confidencialidad de las respuestas recogidas, su contenido y la descripción de las respuestas al final de cada encuesta, por una gestión ética de los encuestados.

También se recomienda prestar una atención adecuada en el manejo de los datos y los resultados, la información solo fue usada con fines investigativos, por lo que no se solicitará datos personales en el momento de la aplicación del instrumento, lo que si se pedirá es el consentimiento para recoger la evidencia fotográfica que se anexará en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Descripción de la gestión directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	7,4
Regular	46	48,4
Buena	42	44,2
Total	95	100,0

La tabla 1 muestra cómo se determinó que el 48.4% de los docentes califican en un nivel regular de la Gestión Directiva ejercida en las IEP del distrito de Iquitos, el 44.2% perciben una buena gestión directiva, mientras que el 7.4% consideran que es mala.

Tabla2

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

			Gestión Directiva			
			Mala	Regular	Buena	Total
Autoevaluación del Desempeño Docente	Mala	f	5	1	0	6
		%	5,3%	1,1%	0,0%	6,3%
	Regular	f	2	35	6	43
		%	2,1%	36,8%	6,3%	45,3%
	Buena	f	0	10	36	46
		%	0,0%	10,5%	37,9%	48,4%
Total	f	7	46	42	95	
	%	7,4%	48,4%	44,2%	100,0%	

En la tabla 2, en mayor medida se determinó que el 37.9% de los encuestados perciben que una buena gestión directiva se relaciona con un buen nivel de autoevaluación de desempeño docente, por su parte, el 36.8% perciben que una regular gestión directiva se asocia con una regular autoevaluación del desempeño, mientras que el 5.3% perciben que una mala gestión está vinculada a una mala autoevaluación.

Tabla 3.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

			Gestión Directiva			Total
			Mala	Regular	Buena	
Capacidad Social	Mala	f	5	3	1	9
		%	5,3%	3,2%	1,1%	9,5%
	Regular	f	2	35	9	46
		%	2,1%	36,8%	9,5%	48,4%
	Buena	f	0	8	32	40
		%	0,0%	8,4%	33,7%	42,1%
Total	f	7	46	42	95	
	%	7,4%	48,4%	44,2%	100,0%	

En la tabla 3, en mayor medida se determinó que el 36.8% de los encuestados perciben que una regular gestión directiva se relaciona con un nivel regular de capacidad social docente, por su parte, el 33.7% perciben que una buena gestión directiva se asocia con una buena capacidad social, mientras que el 5.3% perciben que una mala gestión está vinculada a una mala capacidad social.

Tabla 4.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

			Gestión Directiva			Total
			Mala	Regular	Buena	
Identidad Institucional	Mala	f	4	1	0	5
		%	4,2%	1,1%	0,0%	5,3%
	Regular	f	2	31	7	40
		%	2,1%	32,6%	7,4%	42,1%
	Buena	f	1	14	35	50
		%	1,1%	14,7%	36,8%	52,6%
Total	f	7	46	42	95	
	%	7,4%	48,4%	44,2%	100,0%	

En la tabla 4, en mayor medida se determinó que el 36.8% de los encuestados perciben que una buena gestión directiva se relaciona con un buen nivel de identidad institucional docente, por su parte, el 32.6% perciben que una regular gestión directiva se asocia con una regular identidad institucional, mientras que el 4.2% perciben que una mala gestión está vinculada a una mala identidad.

Tabla 5.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la capacidad académico pedagógica docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

		Gestión Directiva			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Capacidad académico pedagógica	Mala	f	3	2	0	5
		%	3,2%	2,1%	0,0%	5,3%
	Regular	f	4	38	11	53
		%	4,2%	40,0%	11,6%	55,8%
	Buena	f	0	6	31	37
		%	0,0%	6,3%	32,6%	38,9%
Total	f	7	46	42	95	
	%	7,4%	48,4%	44,2%	100,0%	

En la tabla 5, en mayor medida se determinó que el 40.0% de los encuestados perciben que una regular gestión directiva se relaciona con una regular capacidad académico - pedagógica docente, por su parte, el 32.6% perciben que una buena gestión directiva se asocia con un buen nivel de capacidad académico - pedagógica, mientras que el 3.2% perciben que una mala gestión está vinculada a una mala capacidad académica. El análisis inferencial inicia con la evaluación de normalidad de los datos recolectados por cada una de las variables, a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov por tratar una muestra de estudio mayor a 50 docentes (n 95).

Resultados inferenciales

El análisis inferencial inicia con la evaluación de normalidad de los datos recolectados por cada una de las variables, a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov por tratar una muestra de estudio mayor a 50 docentes (n 95).

Tabla 6.

Resultados de normalidad de las variables gestión directiva y autoevaluación del desempeño docente.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VX. Gestión Directiva	,288	95	,000
DX1. Planificación	,294	95	,000
DX2. Organización	,319	95	,000
DX3. Dirección	,294	95	,000
DX4. Liderazgo	,303	95	,000
VY. Autoevaluación de Desempeño Docente	,312	95	,000
DY1. Capacidad Social	,274	95	,000
DY2. Identidad Institucional	,337	95	,000
DY3. Capacidad académico pedagógica	,331	95	,000

Nota. a. Corrección de significación según Lilliefors

En los resultados de la tabla 6, se muestra que las variables gestión directiva y autoevaluación del desempeño docente, así como sus respectivas dimensiones, no presentan una distribución normal en sus datos, dado que el valor de significancia obtenido en el estadístico Kolmogorov-Smirnov es menor al valor crítico establecido ($p < 0.05$). En este sentido, para el análisis correlacional entre las variables se empleó la prueba de Rho de Spearman, ya que no se cumple con el supuesto de normalidad y las variables se presentan bajo una categoría ordinal.

Prueba de hipótesis general:

H0: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Hi: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Tabla 7.

Correlación entre la variable gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

			Gestión Directiva	Autoevaluación de Desempeño Docente
R. Spearman	Gestión Directiva	Coef. correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
Autoevaluación de Desempeño Docente	Autoevaluación de Desempeño Docente	Coef. correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Considerando los resultados de la tabla 7, se muestra que la gestión directiva tiene una influencia directa y significativa sobre la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos, dado que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud alta $r = 0.711$, y un valor de significancia menor al margen de error establecido ($p < 0.05$), por cuanto, se decidió rechazar la H0 y aceptar la Hi, concluyendo que a medida que se aplique una buena gestión directiva se espera una buena autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos.

Prueba de la primera hipótesis específica:

H0: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la dimensión capacidad social en IEP del distrito de Iquitos 2024.

H1: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la dimensión capacidad social en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Tabla 8.

Correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

			Gestión Directiva	Capacidad Social
R. Spearman	Gestión Directiva	Coef. correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Capacidad Social	Coef. correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Considerando los resultados de la tabla 8, se muestra que la gestión directiva tiene una influencia directa y significativa sobre la capacidad social del docente en IEP del distrito de Iquitos, dado que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud moderada $r = 0.647$, y un valor de significancia menor al margen de error establecido ($p < 0.05$), por cuanto, se decidió rechazar la H0 y aceptar la H1, concluyendo que a medida que se aplique una buena gestión directiva se espera una buena capacidad social por parte del docente en IEP del distrito de Iquitos.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

H0: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la dimensión identidad institucional en IEP del distrito de Iquitos 2024.

H2: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la dimensión identidad institucional en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Tabla 9.

Correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

		Gestión Directiva	Identidad Institucional
R. Spearman	Gestión Directiva	Coef. correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95
Identidad Institucional	Identidad Institucional	Coef. correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

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

Considerando los resultados de la tabla 9, se muestra que la gestión directiva tiene una influencia directa y significativa sobre la identidad institucional del docente en IEP del distrito de Iquitos, dado que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud moderada $r = 0.587$, y un valor de significancia menor al margen de error establecido ($p < 0.05$), por cuanto, se decidió rechazar la H0 y aceptar la H2, concluyendo que a medida que se aplique una buena gestión directiva se espera un buen desarrollo de la identidad institucional del docente en IEP del distrito de Iquitos.

Prueba de la tercera hipótesis específica:

H0: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la dimensión capacidad académico – pedagógica en IEP del distrito de Iquitos 2024.

H3: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la dimensión capacidad académico – pedagógica en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Tabla 10.

Correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión capacidad académico-pedagógica docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

			Gestión Directiva	Capacidad Académico - Pedagógica
R. Spearman	Gestión Directiva	Coef. correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
Capacidad Académico - Pedagógica	Capacidad Académico - Pedagógica	Coef. correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Considerando los resultados de la tabla 10, se muestra que la gestión directiva tiene una influencia directa y significativa sobre la capacidad académico - pedagógica del docente en IEP del distrito de Iquitos, dado que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud moderada $r = 0.663$, y un valor de significancia menor al margen de error establecido ($p < 0.05$), por cuanto, se decidió rechazar la H0 y aceptar la H3, concluyendo que a medida que se aplique una buena gestión directiva se espera una buena capacidad académico – pedagógica por parte del docente en IEP del distrito de Iquitos.

V. DISCUSIÓN

En el análisis de los hallazgos referentes al objetivo general planteado en el estudio, se determinó que la gestión directiva tiene una relación directa y significativa con la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, dado que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud alta $r = 0.711$, y estadísticamente significativo $p = 0.000$, conllevando a la aceptación de la hipótesis general, lo cual concuerda con el estudio de Ramírez (2021) quien encontró una significativa relación (0.87) entre la Gestión Directiva y la autoevaluación docente, reconociendo que la gestión de los directivos corresponde a una función medular para lograr concretar todas las actividades dentro de la planificación y las estrategias, basado en sus resultados que indican correlación en niveles modelados de 86% y bilateralidad en significancia de 0,000 y reconociéndose en el estudio que la gestión de directivos representa una función medular que permite se concrete actividades de planificación y aplicación de efectivas estrategias en el entorno educativo.

En esta perspectiva, las evidencias demuestran que mientras los directivos de las IEP del distrito de Iquitos apliquen una buena gestión directiva, enmarcada en planes efectivos, con metas y actividades claras, con propuestas participativas y actividades de seguimiento y control de las metas, se contribuye a que los docentes mantengan una buena autoevaluación del desempeño pedagógico ejercido, al comprometerse, colaborar, y promover una enseñanza de calidad, siendo esto avalado en la investigación de Soria et al. (2022) quienes encontraron que para lograr mejoras en la gestión educativa, aquellos directores responsables de la gestión de las I.E., requieren de un mayor y mejor despliegue de liderazgo y de conocimientos estratégicos para así crear un mejor clima institucional en todas las áreas de la institución, orientando los objetivos hacia resultados, ya que percibieron que 34.7% reconocen nivel bajo de gestión educativa, 46.7% un nivel medio y solo 18.7% un alto nivel de gestión. En este orden, Chávez (2021) basado en resultados que identifican que en 67.7% no se logra evidenciar estándares de calidad, 53.1% consideran como regular, 41.7% la consideran buena y solo 5.2% afirman que es mala, entonces se encontró que existe una relación significativa entre la calidad de la gestión directiva de las organizaciones educativas y la

percepción que tienen los docentes en relación al nivel de logro sobre la autoevaluación.

Estos hechos muestran la importancia que tienen los gerentes educativos sobre la transformación de la educación en el país, al impulsar cambios en los procesos pedagógicos desde la autoevaluación docente, ya que este proceso le permite al profesorado reajustar y mejorar sus capacidades para poder atender las necesidades que demanda la población estudiantil, de tal manera, los directores institucionales tienen una responsabilidad con la sociedad, por ello, se afianza lo planteado por López et al. (2019) quienes indican que el funcionamiento efectivo de una organización, exige a los gerentes bastos conocimientos administrativos, de manejo del talento humano, de infraestructura y recursos financieros. En ese sentido, Moscol et al. (2024) reconocen que la gestión directiva representa una herramienta efectiva que permite abordar cambios sumado a las habilidades efectivas que debe poseer los directivos en pro del éxito de las instituciones, que permite además direccionar los esfuerzos de los colaboradores y distribuir efectivamente los recursos logrando actividades que mejoran los resultados de la educación, sostiene además que la organización es la manera de lograr establecer las articulaciones de la institución educativa, el nivel de participación, así como las responsabilidades a todos los distintos actores educativos (culturales, religiosos, deportivos y sociales).

Las evidencias relacionadas al primer objetivo específico planteado en el estudio, muestran que la gestión directiva se relaciona directa y significativamente con la dimensión capacidad social de los docentes en IEP del distrito de Iquitos 2024, ya que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud moderada $r = 0.647$, y estadísticamente significativo $p = 0.000$, aceptando así la primera hipótesis específica, lo cual se ratifica en una I.E. Pública de Lince donde Olaya (2022) en su estudio, identificó que el fortalecimiento del profesional docente es posible lograrlo mediante la gestión directiva del trabajo colegiado dentro de las instituciones educativas, al evidenciar que el docente participa, reflexiona y colabora con el trabajo colegiado lo cual permitió generar saberes pedagógicos, toma de decisiones muy oportunas, formándose de esa forma una comunidad de aprendizajes.

Por tanto, los resultados expuestos demuestran que una buena gestión, con proyectos gremiales y enfocada en políticas y decisiones asertivas por parte de los directivos de las IEP del distrito de Iquitos, genera en los docentes buenas capacidades sociales y el crecimiento educativo profesional, al estimular la participación formativa del colegiado, lo cual consiente lo encontrado por Viscaino (2022) en su estudio realizado en Ecuador, donde fundamentó la descripción del cargo docente, y propuso un diccionario de competencias cardinales e instrumentos para la medición de desempeño, haciendo posible el aporte para el desarrollo de un sistema que se pudiera acoplar a la I.E., y el respectivo manual de implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño basado en Competencias, confirmando así lo sostenido por Hopkins et al. (2019) quien indica que el docente debe contar con diversas herramientas teórico/prácticas de la disciplina que ha estudiado, asimismo de un conjunto de características psicosociales que le permitan disponer de una perspectiva social y responsable de su persona, mientras Aguayo (2018) afirma que el compromiso social desde una institución educativa, da valor al trabajo docente, permite se alcance experiencias de éxito con los estudiantes.

Bajo estos argumentos se entiende que una buena gestión directiva es de vital importancia para impulsar procesos sociales de formación gremial, lo cual demanda gerentes con capacidades de líder, afianzando de esta manera el planteamiento de Villasana et al. (2021) quienes refieren que el liderazgo es el arte de aumentar la efectividad como proceso social, una forma de hacer las cosas a través de otros, un plan de acción y el movimiento de un grupo colaborativo hacia un objetivo común, el uso eficaz de los recursos disponibles para lograr los mismos objetivos en la gestión.

Los resultados encontrados sobre el segundo objetivo específico planteado en el estudio, develan que la gestión directiva se relaciona directa y significativamente con la dimensión identidad institucional del docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, ya que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud moderada $r = 0.587$, y estadísticamente significativo $p = 0.000$, lo cual permitió aceptar la segunda hipótesis específica. Estas evidencias coinciden con lo encontrado por Medina (2023) quien develó en Córdoba, Argentina

que los miembros de cada comunidad educativa otorgan un valor significativo a la coordinación del equipo directivo; a la organización de los recursos, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo y en red, y también a los dispositivos que componen los aspectos relacionados a la accesibilidad de las I.E., para el absoluto bienestar de todos, siendo que el 80% de las entidades escolares logran aprovechar el tiempo que los estudiantes se encuentran en la institución, afirmando además que los miembros de todas las comunidades educativas dan valor significativo a la coordinación del equipo directivo; así como a la organización de los recursos, comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y en red, y también a los dispositivos que componen los aspectos relacionados a la accesibilidad de las I.E., para lograr el bienestar de todos.

En tal sentido, estos resultados develan que mientras los directivos de las IEP del distrito de Iquitos ejerzan una buena gestión, basado en el reconocimiento, motivación y liderazgo educativo, se generaría un efecto favorable en los docentes, al promover la identidad institucional, el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos académicos establecidos, concordando así con el estudio de Reyes (2023) quien luego de determinar que el 86% de los docentes se encuentran satisfechos con el clima laboral y que el 93% muestran un nivel satisfactorio con las competencias directivas, encontró mediante la prueba de Pearson un coeficiente de correlación positivo alto 0.843 que muestra la existencia de una relación directa significativa entre la gestión de la directiva y el clima institucional dentro de una I.E. en el distrito de Ayabaca de Piura. Por lo cual, Grajales et al. (2023) en estudio realizado en Colombia afirman que la aplicación de un modelo de gestión por procesos dentro de una I.E., debe estar basada en la idea de que la gestión educativa tiene que ser visualizada como un conjunto de procesos relacionados y enfocados en lograr los objetivos institucionales y conformada por los principios de orientación al logro de resultados, enfoque basado en procesos y mejora continua, en pro de lograr objetivos deberán que permitan optimizar los procesos educativos, mejorar la eficiencia y efectividad, la adaptabilidad y flexibilidad, y en mejorar la satisfacción de todos los actores educativos, teniendo en cuenta elementos por los que están conformados como el mapeo e identificación de todos los procesos en la

institución, definir indicadores de gestión, asignación de las responsabilidades, diseñar y mejorar los procesos, mejorar la comunicación y la colaboración.

De tal manera, estos resultados demuestran la importancia que tiene para la entidad educativa promover la identidad institucional, toda vez, que a través de esta, se crea una imagen de reconocimiento en la comunidad, y se establece un compromiso educativo y de apoyo para la sociedad, ratificando así el argumento de Donaghue (2020) quien sostiene que la identidad institucional tiende a promover en el público un sentido de identidad para con la organización, inclusive, estos tienen claro quiénes son, cuáles son sus objetivos y su funcionamiento.

En cuanto a los hallazgos determinados en el tercer objetivo específico planteado en el estudio, se contrastó que la gestión directiva se relaciona directa y significativamente con la dimensión capacidad académico – pedagógica del docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, ya que se obtuvo un coeficiente correlacional de rho de Spearman positivo de magnitud moderada $r = 0.663$, y estadísticamente significativo $p = 0.000$, aceptando así la tercera hipótesis específica. Hallazgos que avalan lo encontrado por Pérez (2021) en España, quien evidenció en su estudio la necesidad de que la gestión directiva debe realizar mejoras sobre las competencias docentes, al contrastar que la mayor parte de los factores de calidad de vida laboral y de la gestión de formación se correlacionan positivamente, donde el apoyo ofrecido por la dirección educativa mostró significancia correlacional positiva alta 0.748 con la motivación intrínseca, y positiva moderada 0.553 con la evaluación de los miembros directivos.

En efecto, los resultados encontrados muestran que, a medida que los gerentes educativos de IEP del distrito de Iquitos implementen una buena administración de los recursos asignados, con propuestas escolares ajustadas a la sociedad y la disposición de herramientas de enseñanza – aprendizaje, se contribuye con un buen servicio educativo, al impulsar y garantizar que los docentes puedan aplicar todas sus capacidades y talentos en las actividades académico – pedagógicas impartidas a los alumnos, lo cual coincide con el estudio de Huacón (2021) quien contrastó en Ecuador que tanto las habilidades blandas y duras son determinantes en el éxito de la fuerza laboral en el ámbito educativo, considerando

que el entorno laboral moderno concede una prioridad alta al trabajo en equipo y comunicación siendo que el 57% de los encuestados reconocieron una buena planificación del trabajo en equipo (directivos – docentes), el 68% percibieron buen manejo estratégico aunque no se involucran a todos los miembros, 32% consideran que son tomados en cuenta, mientras que el 84% afirman que es necesario capacitar al personal. Es así, que los docentes deben buscar crear o adaptar las actividades pedagógicas que se proponen haciendo énfasis en el logro de trabajo en grupos, desarrollo de investigación independiente, ejecución de procesos de comunicación entre estudiantes, administración del tiempo y la presentación. Sin embargo, los docentes no siempre dispondrán del debido tiempo para diseñar actividades que puedan integrar adecuadamente las habilidades blandas y duras.

Por lo tanto, la importancia de estos hallazgos se basa en que los docentes deben autoevaluarse constantemente para mejorar sus capacidades y talentos en pro de ofrecer una educación de calidad, con la aplicación de nuevas estrategias pedagógicas enmarcadas a la realidad de los alumnos, lo cual avala el planteamiento de Albu & Lindmeier (2023) quienes señalan que los profesores deben prestar atención no solo a las características y el comportamiento de los estudiantes, sino también a cómo diseñar el aula y el entorno de aprendizaje para mejorar la motivación y la participación de los estudiantes. Al respecto, Murillo & Martínez (2018) sostienen que los logros académicos de muchos docentes están controlados por factores fuera de clase; para superar esto, señalan que los profesores deben centrarse en las características de sus lecciones en sus propias aulas y evaluarse a sí mismos y a sus entornos de aula para que puedan aplicar intervenciones para mejorar sus debilidades. Es importante reconocer desde el enfoque de Aguayo (2018) que el aprendizaje necesario en el proceso de autorregulación, tiene carácter pedagógico de valoración como elemento esencial de autorregulación del aprendizaje continuo, especialmente en la adquisición de habilidades esenciales para el liderazgo como: identidad institucional y el desarrollo social y académico del individuo; la autoevaluación es un proceso reflexivo o introspectivo que requiere una demostración objetiva de la efectividad del aprendizaje explicada a través de la supervisión del estudiante.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó la relación directa significativa entre la gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, habiéndose obtenido un coeficiente de Rho de Spearman positivo alto 0.711 con significancia estadística de 0.000, aceptándose la hipótesis de estudio.

Segunda. Se determinó la relación directa significativa entre la gestión directiva y la dimensión capacidad social del docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, habiéndose obtenido un coeficiente de Rho de Spearman positivo moderado 0.647 con significancia estadística de 0.000, aceptándose la primera hipótesis específica.

Tercera. Se determinó la relación directa significativa entre la gestión directiva y la dimensión identidad institucional del docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, habiéndose obtenido un coeficiente de Rho de Spearman positivo moderado 0.587 con significancia estadística de 0.000, aceptándose la segunda hipótesis específica.

Cuarta. Se determinó la relación directa significativa entre la gestión directiva y la dimensión capacidad académico - pedagógica del docente en IEP del distrito de Iquitos 2024, habiéndose obtenido un coeficiente de Rho de Spearman positivo moderado 0.663 con significancia estadística de 0.000, aceptándose la tercera hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Las evidencias sugieren que los directivos de las IEP del distrito de Iquitos deben evaluar los procesos de gestión aplicados, para lograr mejoras efectivas, mediante el establecimiento de comisiones de trabajo integrada por la comunidad escolar, a razón de crear planes educativos participativos, con actividades y roles bien definidos, haciendo buen uso de los recursos disponibles para la enseñanza de los estudiantes.

Segunda. Es indispensable que desde la dirección educativa se promuevan medidas estratégicas para impulsar la integración profesional como gremio, creando canales informativos que les permita a los docentes enterarse rápidamente de las oportunidades formativas e innovadoras ofrecidas por el colegio de educación, así como de las reformas y concursos de ascenso planteadas por el magisterio.

Tercera. Los gerentes educativos en el ejercicio de sus funciones administrativas deben velar por la ejecución efectiva de los planes escolares, siendo oportuno reconocer, motivar y apoyar constantemente el esfuerzo realizado por el docente, concientizando el compromiso que la comunidad educativa tiene de impulsar una educación bajo estándares éticos y morales.

Cuarta. En la administración de los recursos educativos en instituciones públicas el subdirector administrativo debe garantizar una escolarización de calidad y comprometida con las necesidades sociales, por cuanto, es fundamental potenciar las capacidades de los docentes mediante programas de formación tecnológica profesional y enlaces con escuelas educativas de posgrados universitarios.

REFERENCIAS

- Albu, C., Lindmeier, A. (2023). Performance assessment in teacher education research—A scoping review of characteristics of assessment instruments in the DACH region. *Z Erziehungswiss* 26, 751–778. WoS.
<https://doi.org/10.1007/s11618-023-01167-7>
- Arias J. y Covinos, M. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. 6ta Edición. Editorial Enfoques Consulting EIRL
- Azorín, C. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles educativos*, 40(161), 181-194. Scielo – México.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000300181&lng=es&tlng=es.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Cantos, M., Mendoza, A., & Bermello, A. (2022). El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 418-429. Scielo - Ecuador.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383390>.
- Castro, C. (2020). *Acompañar la tarea del equipo docente, las familias y las y los estudiantes en casa*. Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF.5-9. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69625>.
- Chancay, C., Chávez, M., & Mendoza, K. (2021). Autoevaluación de la calidad profesional docente de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa de Informática Portoviejo. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(3), e7. Epub 01 de julio de 2021. Scielo – Cuba.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300007&lng=es&tlng=es.
- Chávez, P. (2021). *Autoevaluación institucional y calidad de gestión directiva en instituciones con jornada escolar completa del distrito de San Ramón-Chanchamayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7420>
- Cohen, N. Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Argentina: Editorial Teseo.

- http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Craig, C. (2020). "Data is [G]od": The influence of cumulative policy reforms on teachers' knowledge in an urban middle school in the United States. *Teaching and Teacher Education*, 93, 103027. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103027>
- Demir, E. (2021). The role of social capital for teacher professional learning and student achievement: A systematic literature review. *Educational research review*, 33, 100391. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100391>
- Domingo, J. (2019). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(82), 897-911. Epub 20 de febrero de 2020. Scielo – México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300897&lng=es&tlng=es.
- Donaghue, H. (2020). Teachers and supervisors negotiating identities of experience and power in feedback talk. *The Modern Language Journal*, 104(2), 401-417. WoS. <https://doi.org/10.1111/modl.12633>
- Flores, E., & Hoyos, A. (2020). Una mirada cualitativa sobre la autoevaluación institucional desde la praxis universitaria. *Revista científica*, (37), 78-89. Scielo – Chile. <https://doi.org/10.22235/pe.v15i1.2638>
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00008. Epub 03 de noviembre de 2021. Scielo – México. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Freire, S., & Miranda, A. (2018). El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade)*, 4(2), 11-14. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-56545-7>.
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad

- de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Scielo – Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Grajales, A., Restrepo, A., Salamanca, J., & Vallecilla, M. (2023). Propuesta de gestión directiva para mejorar la gestión de talento humano y las responsabilidades en la institución educativa. [Tesis de maestría, Universidad Politécnico Gran Colombiano, Bogotá, Colombia]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6989>
- Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M. A., & Suman, R. (2022). Understanding the role of digital technologies in education: A review. *Sustainable Operations and Computers*, 3, 275-285. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.susoc.2022.05.004>
- Hopkins, M., Bjorklund Jr, P., & Spillane, J. (2019). The social side of teacher turnover: Closeness and trust among general and special education teachers in the United States. *International Journal of Educational Research*, 98, 292-302. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.020>
- Huacón, C. M. (2021). *Gestión directiva y su incidencia en el trabajo en equipo de la unidad educativa José Rodríguez la bandera, año 2021. manual de estrategias de habilidades blandas y duras* [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6357>
- Kambourova, M. (2020). ¿Qué falta por comprender sobre el concepto autoevaluación (del aprendizaje) en educación superior? Una mirada diferente desde su historia. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior* (Campinas), 25, 640-658. Scielo – Brasil. <https://www.scielo.br/j/aval/a/q3mGMw64qqzpKyVKtCDktFR/?format=pdf&lang=es>
- Karaman, P. (2021). The impact of self-assessment on academic performance: A metaanalysis study. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 7(4), 1151-1166. WoS. <https://doi.org/10.46328/ijres.2344>
- Lazarides, R., Watt, H., & Richardson, P. (2020). Teachers' classroom management self-efficacy, perceived classroom management and teaching contexts from beginning until mid-career. *Learning and Instruction*, 69, 101346. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101346>

- Lima, Y., Hernández, V., Torres, M., & Martínez, C. (2021). Preparación a los directores de centros educativos para el trabajo en red y el desarrollo local. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00023. Epub 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2848>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal-setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.241>
- Locke, E., & Latham, G. (2015). Goal-setting theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 159-183). *Revista Routledge*. WoS <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2015.05.001>
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019) La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ.* [revista en la Internet]. Jun 9(18): 792-812. Scielo – México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lng=es. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>.
- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación*. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36 - 49.
- Masuwai, A., Zulkifli, H., & Tamuri, A. H. (2021). Systematic Literature Review on Self-Assessment Inventory for Quality Teaching among Islamic Education Teachers. *Sustainability*, 14(1), 203. WoS. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/203>
- Max, A., Lukas, S., & Weitzel, H. (2022). The relationship between self-assessment and performance in learning TPACK: Are self-assessments a good way to support preservice teachers' learning?. *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(4), 1160-1172. WoS. <https://doi.org/10.1111/jcal.12674>
- Medina, K. (2020). *La gestión directiva en instituciones educativas inclusivas de la Provincia de Córdoba, localidades de las Sierras Chicas 2019-2020*.

- [Tesis doctoral, Universidad Católica de Córdoba, Argentina].
https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3807/1/TD_Medina.pdf
- MINEDU (202). *Plan de Desarrollo Local Concertado, Distrito De San Juan Bautista, Provincia De Maynas, Región Loreto*.
https://www.munisanjuan.gob.pe/publicaciones/PDLC/2023/PDLC_2023_MDSJB.pdf
- MINEDU (2022). *Guía de Autonomía en la Gestión Escolar*. [Ministerio de Educación]. <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/01/Gu%C3%ADa-de-autonom%C3%ADa-en-la-gesti%C3%B3n-escolar-vf-07.01.2022.pdf>
- Moreno, M., & Soto, J. (2019). Planeación de estrategias de enseñanza y sus procesos cognitivos subyacentes en un grupo de docentes de básica primaria. *Revista Educación*, 43(1), 522-545. Epub June 01, 2019. Scielo – Colombia. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29798>
- Moscol, L., Mondragón, G., Gonzales, V. (2024). Desarrollo de las habilidades directiva en las instituciones educativas. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 438-448. Scielo – Bolivia. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v8n32/a35-438-448.pdf>
- MUNIMAYNAS (2023). *Informe de Evaluación de Implementación Anual*. 301422 Municipalidad Provincial de Maynas.
https://munimaynas.gob.pe/DOCUMENTOS_VARIOS/informe_de_Evaluaci%C3%B3n_de_Implementaci%C3%B3n_Anual.pdf
- Murillo, J., & Martínez, C. (2018). Factores de aula asociados al desarrollo integral de los estudiantes: Un estudio observacional. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 181-205. Scielo – Chile. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100181>
- Nieminen, J., Bearman, M., & Tai, J. (2023). How is theory used in assessment and feedback research? A critical review. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 48(1), 77-94. WoS.
<https://doi.org/10.1080/02602938.2022.2047154>
- Olaya, L. (2022). *La Gestión Directiva del trabajo colegiado en la profesionalidad docente de una Institución Educativa del nivel primaria del Distrito de Lince*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].

- https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion_OlayaSaldarriagadeDioses_Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ONU (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 4: Educación de Calidad. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Organización de las Naciones Unidas.*
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2005). *Los docentes importan: atraer, desarrollar y retener docentes eficaces.* Aprendizaje Thomson.
- Oседа, D., Mendivel, G., & Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 207-236. Scielo – Perú.
- <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Peck, C., Young, M., & Zhang, W. (2021). *Using teaching performance assessments for program evaluation and improvement in teacher education. National Academy of Education Committee on Evaluating and Improving Teacher Preparation Programs. National Academy of Education.*
- <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED619001.pdf>
- Peralta, M., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. Scielo – Perú. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Pérez, L. (2021). *Gestión directiva hacia el profesorado y efectividad del desempeño didáctico: análisis en la universidad nacional de Chimborazo* [Tesis Doctoral, Universidad de Jaén, España].
- <https://ruja.ujaen.es/handle/10953/1185>
- Pinto, E., & Palacios, J. (2022). Aprendizaje autorregulado en estudiantes de educación básica alternativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 60-69. Epub 02 de junio de 2022. Scielo – Perú.
- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300060&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300060&lng=es&tlng=es)

- Ramírez, R. (2021). *Gestión directiva y autoevaluación docente en una Institución Educativa de Villa María del Triunfo en el año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70299>.
- Reyes, A. (2023). *Gestión directiva y clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca–Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106489>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera edición ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
- Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. Epub April 00, 2022. Scielo – Perú. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Samosa, R. (2021). Cultivating research culture: capacity building program toward initiatives to improve teachers self-efficacy, research anxiety and research attitude. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 9(05), 160-184. Scopus. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED618259.pdf>
- Simonson, S., Earl, B., & Frary, M. (2022). Establishing a framework for assessing teaching effectiveness. *College Teaching*, 70(2), 164-180. WoS. DOI: 10.1080/87567555.2021.1909528
- Soria, O., Soria, K., Ancco, C., & Vera, R. (2022). Gestión educativa y desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 578-599. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2246>
- Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373. Epub 06 de abril de 2023. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Tardi, C. (2022). *Performance Management: Definition, How It Works, and Examples of Programs*.
<https://www.investopedia.com/terms/p/performance-management.asp>
- UNESCO (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?*
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la

- Cultura. <https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>
- Valencia, M. (2020). Diseño de tareas para promover aprendizaje autorregulado en la universidad. *Educación y Educadores*, 23(2), 267-290. Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/834/83466582006/html/>
- Vasileiadou, D., & Karadimitriou, K. (2021). Examining the impact of self-assessment with the use of rubrics on primary school students' performance. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100031. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100031>
- Verdugo, G. (2022). *Gestión Directiva: caracterización del líder educativo como factor de eficacia en el logro de innovaciones*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/2867>
- Villarreal, M., & Llanos, L. (2019). Confianza, Autoeficacia y Percepción de Liderazgo. *Dimensión Empresarial*, 17(3), 19-36. Scielo – México. <https://doi.org/10.15665/dem.v17i3.1641>
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. Epub 22 de noviembre de 2021. Scielo – México. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Viscaino, A. (2022). *Diseño de un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal docente de la unidad educativa Leonardo Murialdo*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3576>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley
- Yan, Z., Lao, H., Panadero, E., Fernández-Castilla, B., Yang, L., & Yang, M. (2022). Effects of self-assessment and peer-assessment interventions on academic performance: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 37, 100484. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100484>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión directiva	La gestión se puede definir como el proceso de lograr objetivos organizacionales a través de la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, físicos, financieros y de información (Ropa & Alma, 2022).	Es la herramienta de medición de procesos que llevan al logro de un objetivo, se compone de planificación, organización, dirección y liderazgo.	Planificación	Objetivo, misión y visión Participación Herramientas Estrategia Diagnósticos	Escala de Likert
			Organización	Comisión y recursos Designación de roles Designación de actividades Toma de decisiones	
			Dirección	Motivación Comunicación Liderazgo participativo	
			Liderazgo	Liderazgo transformacional Actitud autoritaria Innovación	
Autoevaluación del desempeño docente	Según Vasileiadou & Karadimitriou (2021) esta definición enfatiza el potencial de mejora de la autoevaluación. Aunque la autoevaluación puede indicar que los estudiantes evalúan su trabajo con poca orientación interpretativa, es más probable que sus beneficios se produzcan cuando se cumplen tres condiciones: profesor y estudiantes negocian los criterios de autoevaluación, el diálogo profesor-alumno se centra en la evidencia para los juicios y las autoevaluaciones contribuye a una calificación (realizada por los estudiantes solos o en colaboración con los profesores).	Considera tres dimensiones con el fin de ser medida: capacidad social, identidad institucional y capacidad académico – pedagógica.	Capacidad social	Participación	
			Identidad institucional	Liderazgo Compromiso Responsabilidad institucional Nivel académico	
			Capacidad académico – pedagógica	Habilidades pedagógicas	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la Gestión Directiva

Estimados docentes, como parte del proceso de investigación de un estudio cuantitativo – correlacional que considera como variable la Gestión Directiva, solicito pueda proporcionarnos información acerca del tema. Esperamos que con su participación se logre alcanzar el objetivo y se agradece amablemente su ayuda.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

SI

NO

Solo se le solicita marque la alternativa que considere la más cercana a su percepción, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

N°	Ítem	Escala / Valor				
		1	2	3	4	5
1.	Los objetivos, visión y misión expresan la identidad de la institución en la que labora.					
2.	Se participa en la elaboración de los Proyectos Educativos Institucionales como miembro de la comunidad educativa.					
3.	Se toma en cuenta el FODA como herramienta que permite la planificación de actividades en la institución.					
4.	Se usa estrategias que permiten el logro de los objetivos de la institución educativa de la que forma parte.					
5.	La Dirección de la organización elabora anualmente Proyectos de Trabajo después de realizar el diagnóstico.					
6.	El presupuesto anual para la institución es ejecutado.					

7.	Se realiza procesos de planificación mediante comisiones de trabajo en la Institución Educativa.					
8.	Se planifica tomando en cuenta los recursos requeridos para efectuar las actividades que se planea anualmente.					
Dimensión 2: Organización						
9.	Se designa efectiva y eficazmente los roles de cada uno de los integrantes de la institución educativa.					
10.	Se colabora en las actividades propuestas por la institución en que trabaja, para la integración de la comunidad educativa.					
11.	Las actividades asignadas por la institución educativa se desarrollan responsablemente.					
12.	Se desarrolla las actividades asignadas por la institución cumpliendo prioridad y orden.					
Dimensión 3: Dirección						
13.	La toma decisiones de parte de la Dirección es asertiva y pertinente respecto a la institución.					
14.	Se toma en cuenta a la comunidad educativa en la toma de decisiones y se someten al común acuerdo.					
15.	Se reconoce a los docentes por las labores realizadas.					
16.	El liderazgo educativo se manifiesta en el director de la institución.					
17.	Se realiza el proceso de comunicación haciendo uso de los instrumentos de gestión que brinda la institución.					
18.	La comunicación promueve los círculos de trabajo en las horas colegiadas.					
19.	El director comunica efectivamente las responsabilidades asignadas dentro de la institución educativa.					
Dimensión 4: Liderazgo						
20.	La Dirección del Centro educativo toma decisiones respecto al desarrollo de la institución, tomando en cuenta las sugerencias de los docentes.					
21.	Se ejecuta proyectos innovadores teniendo como líder a las cabezas de la institución.					
22.	El director actúa de modo autoritario, frente cualquier situación dentro de la institución.					

23.	El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para mejorar el proceso de enseñanza.					
24.	Los directivos imponen su decisión respecto a alguna situación que se presente.					

Cuestionario para medir la Autoevaluación del Desempeño Docente

Estimados docentes, como parte del proceso de investigación de un estudio cuantitativo – correlacional que considera como variable la Autoevaluación del Desempeño Docente, solicito pueda proporcionarnos información acerca del tema. Esperamos que con su participación se logre alcanzar el objetivo y se agradece amablemente su ayuda.

finés académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

SI

NO

Solo se le solicita marque la alternativa que considere la más cercana a su percepción, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

N°	Ítem	Escala / Valor				
		1	2	3	4	5
1.	Asiste a las capacitaciones internas que se promueve dentro de la institución educativa.					
2.	Asiste de manera frecuente a las capacitaciones externas que promueve la institución educativa.					
3.	Participa frecuentemente en las reuniones colegiadas.					
4.	Fomenta la disciplina y la atención dentro del aula.					
5.	Muestra disposición para escuchar a sus colegas educadores y a estudiantes.					
6.	Muestra cordialidad y respeto frente a los sentimientos de sus estudiantes.					
7.	Motiva la participación de los estudiantes en actividades de aprendizaje.					
8.	Demuestra la capacidad de liderazgo en su labor.					
9.	Mantiene buenas relaciones entre el personal y con todos los miembros que conforman la institución educativa.					
10.	Demuestra una buena presentación e imagen personal.					

11.	Es autocrítico con su desempeño laboral.					
12.	Maneja las estrategias para la resolución de los conflictos en el aula.					
Dimensión 2: Identidad Institucional						
13.	Participa activamente en las comisiones laborales y/o educativas que le encargue la institución.					
14.	Promueve el cuidado y el correcto uso de los medios y materiales de la institución educativa.					
15.	Refleja identidad institucional a través de sus actitudes.					
16.	Asiste a las jornadas laborales respetando horarios y siendo puntual.					
17.	Planifica sus actividades laborales con antelación.					
18.	Presenta de manera oportuna los documentos técnico – pedagógicos.					
Dimensión 3: Nivel académico						
19.	Demuestra dominio y actualización acerca de los temas que se trabaja con los estudiantes.					
20.	Demuestra claridad y seguridad al momento de expresar ideas y conocimiento.					
21.	Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.					
22.	Promueve la creatividad e incentiva la iniciativa entre sus estudiantes.					
23.	Identifica los intereses, ritmos estilos de aprendizaje entre sus estudiantes.					
24.	Promueve un ambiente agradable y de confianza docente – estudiantes.					
25.	Promueve el respeto por valores y actitudes de convivencia entre los estudiantes.					
26.	Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.					
27.	Controla el progreso académico de sus estudiantes a través de las evaluaciones.					
28.	El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.					
29.	El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.					

Anexo 3. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Cuestionario para medir la Gestión Directiva

Estimados docentes, como parte del proceso de investigación de un estudio cuantitativo – correlacional que considera como variable la Gestión Directiva, solicito pueda proporcionarnos información acerca del tema. Esperamos que con su participación se logre alcanzar el objetivo y se agradece amablemente su ayuda.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

SI

NO

Cuestionario para medir la Autoevaluación del Desempeño Docente

Estimados docentes, como parte del proceso de investigación de un estudio cuantitativo – correlacional que considera como variable la Autoevaluación del Desempeño Docente, solicito pueda proporcionarnos información acerca del tema. Esperamos que con su participación se logre alcanzar el objetivo y se agradece amablemente su ayuda.

fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

SI

NO

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01 04 2024
---	--	---

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión Directiva y la Autoevaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos, 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/la ítem / pregunta pertenece a La dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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).

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

**Matriz de validación del cuestionario de la
Variable Gestión Directiva**

Definición conceptual

La gestión se puede definir como el proceso de lograr objetivos organizacionales a través de la planificación, organización, dirección y liderazgo de los recursos humanos, físicos, financieros y de información (Ropa & Alma, 2022).

Definición operacional

Es la herramienta de medición de procesos que llevan al logro de un objetivo, se compone de planificación, organización, dirección y liderazgo.



Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Objetivo, misión y visión	1. Los objetivos, visión y misión expresan la identidad de la institución en la que labora.	1	1	1	1	
	Participación	2. Se participa en la elaboración de los Proyectos Educativos Institucionales como miembro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Herramientas	3. Se toma en cuenta el FODA como herramienta que permite la planificación de actividades en la institución.	1	1	1	1	
	Estrategia	4. Se usa estrategias que permiten el logro de los objetivos de la institución educativa de la que forma parte.	1	1	1	1	
	Diagnósticos	5. La Dirección de la organización elabora anualmente Proyectos de Trabajo después de realizar el diagnóstico.	1	1	1	1	
		6. El presupuesto anual para la institución es ejecutado.	1	1	1	1	
	Comisión y recursos	7. Se realiza procesos de planificación mediante comisiones de trabajo en la Institución Educativa.	1	1	1	1	
		8. Se planifica tomando en cuenta los recursos requeridos para efectuar las actividades que se planea anualmente.	1	1	1	1	
Organización	Designación de roles	9. Se designa efectiva y eficazmente los roles de cada uno de los integrantes de la institución educativa.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

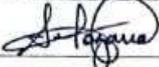
Designación de actividades	10. Se colabora en las actividades propuestas por la institución en que trabaja, para la integración de la comunidad educativa.	1	1	1	1		
	11. Las actividades asignadas por la institución educativa se desarrollan responsablemente.	1	1	1	1		
	12. Se desarrolla las actividades asignadas por la institución cumpliendo prioridad y orden.	1	1	1	1		
Dirección	Toma de decisiones	13. La toma de decisiones de parte de la Dirección es asertiva y pertinente respecto a la institución.	1	1	1	1	
	Motivación	14. Se toma en cuenta a la comunidad educativa en la toma de decisiones y se someten al común acuerdo.	1	1	1	1	
		15. Se reconoce a los docentes por las labores realizadas.	1	1	1	1	
		16. El liderazgo educativo se manifiesta en el director de la institución.	1	1	1	1	
	Comunicación	17. Se realiza el proceso de comunicación haciendo uso de los instrumentos de gestión que brinda la institución.	1	1	1	1	
		18. La comunicación promueve los círculos de trabajo en las horas colegiadas.	1	1	1	1	
		19. El director comunica efectivamente las responsabilidades asignadas dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Liderazgo participativo	20. La Dirección del Centro educativo toma decisiones respecto al desarrollo de la institución, tomando en cuenta las sugerencias de los docentes.	1	1	1	1
			21. Se ejecuta proyectos innovadores teniendo como líder a las cabezas de la institución.	1	1	1	1
Liderazgo transformacional		22. El director actúa de modo autoritario, frente cualquier situación dentro de la institución.	1	1	1	1	
Actitud autoritaria		23. El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para mejorar el proceso de enseñanza.	1	1	1	1	
Innovación		24. Los directivos imponen su decisión respecto a alguna situación que se presente.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 05 Fecha : 01.04.2024
--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Gestión Directiva
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de gestión directiva
Nombres y apellidos del experto	Selva Rosa Lozano Reátegui
Documento de identidad	05391867
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Master en Dirección Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Colegio Nacional Iquitos
Cargo	Coordinadora del Taller de Investigación
Número telefónico	996295245
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	17 de mayo del 2024



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

**Matriz de validación del cuestionario de la
Variable Autoevaluación de Desempeño Docente**

Definición conceptual

Según Vasileiadou & Karadimitriou (2021) esta definición enfatiza el potencial de mejora de la autoevaluación. Aunque la autoevaluación puede indicar que los estudiantes evalúan su trabajo con poca orientación interpretativa, es más probable que sus beneficios se produzcan cuando se cumplen tres condiciones: profesor y estudiantes negocian los criterios de autoevaluación, el diálogo profesor-alumno se centra en la evidencia para los juicios y las autoevaluaciones contribuye a una calificación (realizada por los estudiantes solos o en colaboración con los profesores).

Definición operacional

Considera tres dimensiones con el fin de ser medida: capacidad social, identidad institucional y capacidad académico – pedagógica.



Dimensión	Indicador	Item	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad social	Participación	1. Asiste a las capacitaciones internas que se promueve dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		2. Asiste de manera frecuente a las capacitaciones externas que promueve la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Participa frecuentemente en las reuniones colegiadas.	1	1	1	1	
Identidad institucional	Liderazgo	4. Fomenta la disciplina y la atención dentro del aula.	1	1	1	1	
		5. Muestra disposición para escuchar a sus colegas educadores y a estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Muestra cordialidad y respeto frente a los sentimientos de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		7. Motiva la participación de los estudiantes en actividades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		8. Demuestra la capacidad de liderazgo en su labor.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

		9. Mantiene buenas relaciones entre el personal y con todos los miembros que conforman la institución educativa.	1	1	1	1	
		10. Demuestra una buena presentación e imagen personal.	1	1	1	1	
		11. Es autocrítico con su desempeño laboral.	1	1	1	1	
		12. Maneja las estrategias para la resolución de los conflictos en el aula.	1	1	1	1	
	Compromiso	13. Participa activamente en las comisiones laborales y educativas que le encargue la institución.	1	1	1	1	
		14. Promueve el cuidado y el correcto uso de los medios y materiales de la institución educativa.	1	1	1	1	
		15. Refleja identidad institucional a través de sus actitudes.	1	1	1	1	
		16. Asiste a las jornadas laborales respetando horarios y siendo puntual.	1	1	1	1	
	Responsabilidad institucional	17. Planifica sus actividades laborales con antelación.	1	1	1	1	
		18. Presenta de manera oportuna los documentos técnico - pedagógicos.	1	1	1	1	
	Capacidad académico pedagógica	Nivel académico	19. Demuestra dominio y actualización acerca de los temas que se trabaja con los estudiantes.	1	1	1	1
			20. Demuestra claridad y seguridad al momento de expresar ideas y conocimiento.	1	1	1	1
			21. Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.	1	1	1	1
			22. Promueve la creatividad e incentiva la iniciativa entre sus estudiantes.	1	1	1	1
			23. Identifica los intereses, ritmos estilos de aprendizaje entre sus estudiantes.	1	1	1	1
		Habilidades pedagógicas	24. Promueve un ambiente agradable y de confianza docente - estudiantes.	1	1	1	1
25. Promueve el respeto por valores y actitudes de convivencia entre los estudiantes.			1	1	1	1	
26. Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.			1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerada como COPIA NO CONTROLADA

		27. Controla el progreso académico de sus estudiantes a través de las evaluaciones.	1	1	1	1	
		28. El desempeño laboral satisface sus expectativas personales	1	1	1	1	
		29. El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	1	1	1	1	

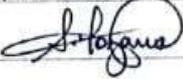


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024
--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la autoevaluación del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de autoevaluación del desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Selva Rosa Lozano Reátegui
Documento de identidad	05391867
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Master en Dirección Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. Colegio Nacional Iquitas
Cargo	Coordinadora del Taller de Investigación
Número telefónico	996295245
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	17 de mayo del 2024.



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión Directiva y la Autoevaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos, 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/la ítem / pregunta pertenece a La dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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).

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

**Matriz de validación del cuestionario de la
Variable Gestión Directiva**

Definición conceptual

La gestión se puede definir como el proceso de lograr objetivos organizacionales a través de la planificación, organización, dirección y liderazgo de los recursos humanos, físicos, financieros y de información (Ropa & Alma, 2022).

Definición operacional

Es la herramienta de medición de procesos que llevan al logro de un objetivo, se compone de planificación, organización, dirección y liderazgo.



Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Objetivo, misión y visión	1. Los objetivos, visión y misión expresan la identidad de la institución en la que labora.	1	1	1	1	
	Participación	2. Se participa en la elaboración de los Proyectos Educativos Institucionales como miembro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Herramientas	3. Se toma en cuenta el FODA como herramienta que permite la planificación de actividades en la institución.	1	1	1	1	
	Estrategia	4. Se usa estrategias que permiten el logro de los objetivos de la institución educativa de la que forma parte.	1	1	1	1	
	Diagnósticos	5. La Dirección de la organización elabora anualmente Proyectos de Trabajo después de realizar el diagnóstico.	1	1	1	1	
		6. El presupuesto anual para la institución es ejecutado.	1	1	1	1	
	Comisión y recursos	7. Se realiza procesos de planificación mediante comisiones de trabajo en la Institución Educativa.	1	1	1	1	
		8. Se planifica tomando en cuenta los recursos requeridos para efectuar las actividades que se planea anualmente.	1	1	1	1	
	Organización	Designación de roles	9. Se designa efectiva y eficazmente los roles de cada uno de los integrantes de la institución educativa.	1	1	1	1

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Designación de actividades	10. Se colabora en las actividades propuestas por la institución en que trabaja, para la integración de la comunidad educativa.	1	1	1	1		
	11. Las actividades asignadas por la institución educativa se desarrollan responsablemente.	1	1	1	1		
	12. Se desarrolla las actividades asignadas por la institución cumpliendo prioridad y orden.	1	1	1	1		
Dirección	Toma de decisiones	13. La toma de decisiones de parte de la Dirección es asertiva y pertinente respecto a la institución.	1	1	1	1	
	Motivación	14. Se toma en cuenta a la comunidad educativa en la toma de decisiones y se someten al común acuerdo.	1	1	1	1	
		15. Se reconoce a los docentes por las labores realizadas.	1	1	1	1	
		16. El liderazgo educativo se manifiesta en el director de la institución.	1	1	1	1	
	Comunicación	17. Se realiza el proceso de comunicación haciendo uso de los instrumentos de gestión que brinda la institución.	1	1	1	1	
		18. La comunicación promueve los círculos de trabajo en las horas colegiadas.	1	1	1	1	
		19. El director comunica efectivamente las responsabilidades asignadas dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Liderazgo participativo	20. La Dirección del Centro educativo toma decisiones respecto al desarrollo de la institución, tomando en cuenta las sugerencias de los docentes.	1	1	1	1
			21. Se ejecuta proyectos innovadores teniendo como líder a las cabezas de la institución.	1	1	1	1
Liderazgo transformacional		22. El director actúa de modo autoritario, frente cualquier situación dentro de la institución.	1	1	1	1	
Actitud autoritaria		23. El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para mejorar el proceso de enseñanza.	1	1	1	1	
Innovación		24. Los directivos imponen su decisión respecto a alguna situación que se presente.	1	1	1	1	



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024
--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Gestión Directiva
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de gestión directiva
Nombres y apellidos del experto	Ruthy Flor Ynoma Teller
Documento de identidad	40062657
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	maestría
Nacionalidad	peruana
Institución	I.E. 60993 "R.C.H"
Cargo	Sub-director
Número telefónico	965 933 827
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	08/05/2024



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Tlco serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

**Matriz de validación del cuestionario de la
Variable Autoevaluación de Desempeño Docente**

Definición conceptual

Según Vasileiadou & Karadimitriou (2021) esta definición enfatiza el potencial de mejora de la autoevaluación. Aunque la autoevaluación puede indicar que los estudiantes evalúan su trabajo con poca orientación interpretativa, es más probable que sus beneficios se produzcan cuando se cumplen tres condiciones: profesor y estudiantes negocian los criterios de autoevaluación, el diálogo profesor-alumno se centra en la evidencia para los juicios y las autoevaluaciones contribuye a una calificación (realizada por los estudiantes solos o en colaboración con los profesores).

Definición operacional

Considera tres dimensiones con el fin de ser medida: capacidad social, identidad institucional y capacidad académico – pedagógica.



Dimensión	Indicador	Item	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad social	Participación	1. Asiste a las capacitaciones internas que se promueve dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		2. Asiste de manera frecuente a las capacitaciones externas que promueve la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Participa frecuentemente en las reuniones colegiadas.	1	1	1	1	
Identidad institucional	Liderazgo	4. Fomenta la disciplina y la atención dentro del aula.	1	1	1	1	
		5. Muestra disposición para escuchar a sus colegas educadores y a estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Muestra cordialidad y respeto frente a los sentimientos de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		7. Motiva la participación de los estudiantes en actividades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		8. Demuestra la capacidad de liderazgo en su labor.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA



Capacidad académico pedagógica	Compromiso	9. Mantiene buenas relaciones entre el personal y con todos los miembros que conforman la institución educativa.	1	1	1	1		
		10. Demuestra una buena presentación e imagen personal.	1	1	1	1		
		11. Es autocrítico con su desempeño laboral.	1	1	1	1		
		12. Maneja las estrategias para la resolución de los conflictos en el aula.	1	1	1	1		
	Responsabilidad institucional	13. Participa activamente en las comisiones laborales y educativas que le encargue la institución.	1	1	1	1		
		14. Promueve el cuidado y el correcto uso de los medios y materiales de la institución educativa.	1	1	1	1		
		15. Refleja identidad institucional a través de sus actitudes.	1	1	1	1		
		16. Asiste a las jornadas laborales respetando horarios y siendo puntual.	1	1	1	1		
	Nivel académico	Habilidades pedagógicas	17. Planifica sus actividades laborales con antelación.	1	1	1	1	
			18. Presenta de manera oportuna los documentos técnico - pedagógicos.	1	1	1	1	
			19. Demuestra dominio y actualización acerca de los temas que se trabaja con los estudiantes.	1	1	1	1	
			20. Demuestra claridad y seguridad al momento de expresar ideas y conocimiento.	1	1	1	1	
		Habilidades pedagógicas	21. Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.	1	1	1	1	
			22. Promueve la creatividad e incentiva la iniciativa entre sus estudiantes.	1	1	1	1	
			23. Identifica los intereses, ritmos estilos de aprendizaje entre sus estudiantes.	1	1	1	1	
			24. Promueve un ambiente agradable y de confianza docente - estudiantes.	1	1	1	1	
Habilidades pedagógicas	25. Promueve el respeto por valores y actitudes de convivencia entre los estudiantes.	1	1	1	1			
	26. Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.	1	1	1	1			

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02 02 Versión : 00 Fecha : 01.03.2014
---	--	---

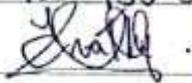
		27. Controla el progreso académico de sus estudiantes a través de las evaluaciones.	/	/	/	/	
		28. El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	/	/	/	/	
		29. El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	/	/	/	/	



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la autoevaluación del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de autoevaluación del desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Ruthy Flor Yvana Tello
Documento de identidad	40062657
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 60993 "R.C.H"
Cargo	Sub-directora
Número telefónico	965 933 827
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	08/05/2024



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión Directiva y la Autoevaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos, 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/la ítem / pregunta pertenece a La dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta 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 de la
Variable Gestión Directiva**

Definición conceptual

La gestión se puede definir como el proceso de lograr objetivos organizacionales a través de la planificación, organización, dirección y liderazgo de los recursos humanos, físicos, financieros y de información (Ropa & Alma, 2022).

Definición operacional

Es la herramienta de medición de procesos que llevan al logro de un objetivo, se compone de planificación, organización, dirección y liderazgo.



Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Objetivo, misión y visión	1. Los objetivos, visión y misión expresan la identidad de la institución en la que labora.	1	1	1	1	
	Participación	2. Se participa en la elaboración de los Proyectos Educativos Institucionales como miembro de la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Herramientas	3. Se toma en cuenta el FODA como herramienta que permite la planificación de actividades en la institución.	1	1	1	1	
	Estrategia	4. Se usa estrategias que permiten el logro de los objetivos de la institución educativa de la que forma parte.	1	1	1	1	
	Diagnósticos	5. La Dirección de la organización elabora anualmente Proyectos de Trabajo después de realizar el diagnóstico.	1	1	1	1	
		6. El presupuesto anual para la institución es ejecutado.	1	1	1	1	
	Comisión y recursos	7. Se realiza procesos de planificación mediante comisiones de trabajo en la Institución Educativa.	1	1	1	1	
		8. Se planifica tomando en cuenta los recursos requeridos para efectuar las actividades que se planea anualmente.	1	1	1	1	
Organización	Designación de roles	9. Se designa efectiva y eficazmente los roles de cada uno de los integrantes de la institución educativa.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Designación de actividades	10. Se colabora en las actividades propuestas por la institución en que trabaja, para la integración de la comunidad educativa.	1	1	1	1		
	11. Las actividades asignadas por la institución educativa se desarrollan responsablemente.	1	1	1	1		
	12. Se desarrolla las actividades asignadas por la institución cumpliendo prioridad y orden.	1	1	1	1		
Dirección	Toma de decisiones	13. La toma de decisiones de parte de la Dirección es asertiva y pertinente respecto a la institución.	1	1	1	1	
	Motivación	14. Se toma en cuenta a la comunidad educativa en la toma de decisiones y se someten al común acuerdo.	1	1	1	1	
		15. Se reconoce a los docentes por las labores realizadas.	1	1	1	1	
		16. El liderazgo educativo se manifiesta en el director de la institución.	1	1	1	1	
	Comunicación	17. Se realiza el proceso de comunicación haciendo uso de los instrumentos de gestión que brinda la institución.	1	1	1	1	
		18. La comunicación promueve los círculos de trabajo en las horas colegiadas.	1	1	1	1	
		19. El director comunica efectivamente las responsabilidades asignadas dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
	Liderazgo	Liderazgo participativo	20. La Dirección del Centro educativo toma decisiones respecto al desarrollo de la institución, tomando en cuenta las sugerencias de los docentes.	1	1	1	1
			21. Se ejecuta proyectos innovadores teniendo como líder a las cabezas de la institución.	1	1	1	1
Liderazgo transformacional		22. El director actúa de modo autoritario, frente cualquier situación dentro de la institución.	1	1	1	1	
Actitud autoritaria		23. El equipo directivo propone ideas innovadoras a los docentes para mejorar el proceso de enseñanza.	1	1	1	1	
Innovación		24. Los directivos imponen su decisión respecto a alguna situación que se presente.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Gestión Directiva
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de gestión directiva
Nombres y apellidos del experto	Maria del Pilar Robalino Trauco
Documento de identidad	05359942
Años de experiencia en el área	24
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ramón Castilla y Marquesado
Cargo	Subdirectora
Número telefónico	935443910
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	09 mayo 2024



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02
		Versión : 06
		Fecha : 01 04 2024

Matriz de validación del cuestionario de la Variable Autoevaluación de Desempeño Docente

Definición conceptual

Según Vasileiadou & Karadimitriou (2021) esta definición enfatiza el potencial de mejora de la autoevaluación. Aunque la autoevaluación puede indicar que los estudiantes evalúan su trabajo con poca orientación interpretativa, es más probable que sus beneficios se produzcan cuando se cumplen tres condiciones: profesor y estudiantes negocian los criterios de autoevaluación, el diálogo profesor-alumno se centra en la evidencia para los juicios y las autoevaluaciones contribuye a una calificación (realizada por los estudiantes solos o en colaboración con los profesores).

Definición operacional

Considera tres dimensiones con el fin de ser medida: capacidad social, identidad institucional y capacidad académico – pedagógica.



Dimensión	Indicador	Item	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Capacidad social	Participación	1. Asiste a las capacitaciones internas que se promueve dentro de la institución educativa.	1	1	1	1	
		2. Asiste de manera frecuente a las capacitaciones externas que promueve la institución educativa.	1	1	1	1	
		3. Participa frecuentemente en las reuniones colegiadas.	1	1	1	1	
Identidad institucional	Liderazgo	4. Fomenta la disciplina y la atención dentro del aula.	1	1	1	1	
		5. Muestra disposición para escuchar a sus colegas educadores y a estudiantes.	1	1	1	1	
		6. Muestra cordialidad y respeto frente a los sentimientos de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		7. Motiva la participación de los estudiantes en actividades de aprendizaje.	1	1	1	1	
		8. Demuestra la capacidad de liderazgo en su labor.	1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA



Capacidad pedagógica	Compromiso	9. Mantiene buenas relaciones entre el personal y con todos los miembros que conforman la institución educativa.	1	1	1	1		
		10. Demuestra una buena presentación e imagen personal.	1	1	1	1		
		11. Es autocrítico con su desempeño laboral.	1	1	1	1		
		12. Maneja las estrategias para la resolución de los conflictos en el aula.	1	1	1	1		
	Responsabilidad institucional	13. Participa activamente en las comisiones laborales y educativas que le encargue la institución.	1	1	1	1		
		14. Promueve el cuidado y el correcto uso de los medios y materiales de la institución educativa.	1	1	1	1		
		15. Refleja identidad institucional a través de sus actitudes.	1	1	1	1		
		16. Asiste a las jornadas laborales respetando horarios y siendo puntual.	1	1	1	1		
	Capacidad pedagógica	Nivel académico	17. Planifica sus actividades laborales con antelación.	1	1	1	1	
			18. Presenta de manera oportuna los documentos técnico – pedagógicos.	1	1	1	1	
		Habilidades pedagógicas	19. Demuestra dominio y actualización acerca de los temas que se trabaja con los estudiantes.	1	1	1	1	
			20. Demuestra claridad y seguridad al momento de expresar ideas y conocimiento.	1	1	1	1	
			21. Promueve el pensamiento crítico y reflexivo entre sus estudiantes.	1	1	1	1	
			22. Promueve la creatividad e incentiva la iniciativa entre sus estudiantes.	1	1	1	1	
			23. Identifica los intereses, ritmos y estilos de aprendizaje entre sus estudiantes.	1	1	1	1	
		Habilidades pedagógicas	24. Promueve un ambiente agradable y de confianza docente – estudiantes.	1	1	1	1	
25. Promueve el respeto por valores y actitudes de convivencia entre los estudiantes.	1		1	1	1			
26. Realiza sus clases haciendo uso de materiales didácticos.	1		1	1	1			

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

		27. Controla el progreso académico de sus estudiantes a través de las evaluaciones.	1	1	1	1	
		28. El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	1	1	1	1	
		29. El desempeño laboral satisface sus expectativas personales.	1	1	1	1	

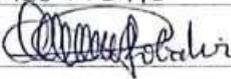


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán

considerados como **COPIA NO CONTROLADA**

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 05 Fecha : 01.04.2024
--	--	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la autoevaluación del desempeño docente
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de autoevaluación del desempeño docente
Nombres y apellidos del experto	Maria del Pilar Robalino Trauco
Documento de identidad	05359942
Años de experiencia en el área	24
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ramón Castilla y Marquesado
Cargo	Subdirectora
Número telefónico	935443910
Firma	
Fecha DD/MM/AAAA	09 mayo 2024



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán

considerados como COPIA NO CONTROLADA

Anexo 6. Resultados del análisis de consistencia interna

GESTIÓN DIRECTIVA Y LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE IQUITOS, 2024																																																						
	Gestión Directiva																								Autoevaluación del desempeño docente																													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28		
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	4	5	1	5	5	1	4	1	1	5	1	5	5	5	1	5		
E2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
E3	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
E5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E6	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E7	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
E8	5	1	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	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
E10	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Nivel	Gestión Directiva	Planificación	Organización	Dirección	Liderazgo	Nivel	Autoevaluación de Desempeño Docente	Capacidad Social	Identidad Institucional	Capacidad académico
Mala (1)	24 - 56	8 - 18	4 - 9	7 - 16	5 - 11	Mala (1)	29 - 67	3 - 7	16 - 37	10 - 23
Regular (2)	57 - 88	19 - 29	10 - 15	17 - 26	12 - 18	Regular (2)	68 - 106	8 - 11	38 - 59	24 - 37
Buena (3)	89 - 120	30 - 40	16 - 20	27 - 35	19 - 25	Buena (3)	107 - 145	12 - 15	60 - 80	38 - 50



	Encuesta	PX1	PX2	PX3	PX4	PX5	PX6	PX7	PX8	PX9	PX10	PX11	PX12	PX13	PX14	F
1	1	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi
2	2	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A
3	3	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A
4	4	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si
5	5	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Si				
6	6	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Si
7	7	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A
8	8	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi si											
9	9	Siempre	Si													
10	10	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi si				
11	11	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Si
12	12	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi si
13	13	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A
14	14	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Si
15	15	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A
16	16	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi					
17	17	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A
18	18	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Si
19	19	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Si						
20	20	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi si								
21	21	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A
22	22	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi si



	DX3	SumaDX4	SumaVX	SumaDY 1	SumaDY 2	SumaDY 3	SumaVY	GestiónDirectiva	Planificación	Organización	Dirección	Liderazgo	Autoevaluación de desempeño	Capacidad Social	Identidad Institucional	Capacidad académica pedagógica
1	18	17	69	10	49	32	91	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
2	24	21	87	11	75	41	127	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena
3	17	14	65	8	64	28	100	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular
4	32	25	106	12	69	39	120	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
5	29	21	93	12	71	38	121	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
6	29	19	98	14	71	40	125	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
7	26	18	87	9	57	35	101	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
8	24	16	84	11	52	31	94	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
9	35	25	120	11	70	42	123	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena
10	27	19	88	11	52	29	92	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular
11	25	17	84	11	56	36	103	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
12	33	25	111	13	59	38	110	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena
13	26	17	85	14	55	31	100	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular
14	33	23	110	10	56	31	97	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular
15	24	16	81	8	58	36	102	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
16	16	11	52	6	39	21	66	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala
17	26	24	98	14	74	42	130	Buena	Buena	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
18	25	22	92	14	70	38	122	Buena	Buena	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
19	24	16	79	10	61	33	104	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular
20	27	21	95	14	69	40	123	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena
21	25	8	74	9	66	30	105	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Buena	Regular
22	20	10	104	12	62	20	111	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena

Base de Datos GD&ADD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

36 : Encuesta 36 Visible: 72 de 72 variables

	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	PY9	PY10	PY11	PY12	PY13	PY14	PY15	
1	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi
2	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	
3	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi
4	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	
5	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	
6	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	
7	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi
8	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi
9	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	
10	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi
11	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi				
12	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi
13	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces					
14	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi
15	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi
16	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Ca
17	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi
18	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi
19	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	
20	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	
21	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	
22	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi
23	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX20	PX21	PX22	PX23	PX24	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5
1	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces					
2	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre				
3	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
4	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
5	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
6	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre				
7	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre				
8	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces				
9	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre									
10	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	A veces
11	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces
12	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces
13	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces
14	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
15	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces					
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces
17	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
18	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre				
19	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre				
21	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces
22	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre

Anexo 7. autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



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

Lima, 15 de mayo de 2024
Carta P. 0124-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
Wagner Gaviria García
Director
I.E. 60946 Mariscal Oscar R. Benavides



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Fernandez Vásquez, Carmen del milagro; identificada con DNI N° 06670652 y con código de matrícula N° 6000014461; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión Directiva en la Autoevaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos, 2024

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

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo, solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

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

Atentamente,



Helga R. Majo Marrúfo
Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe

Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA
"Mariscal Oscar R. Benavides"
Resolución de Creación R.M. N° 119
Dirección: Av. Mariscal Cáceres N° 1459 Teléfono: 065-231381
Correo Electrónico: iemorb.iqitos2023@gmail.com Facebook: IE Morb Iqitos



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

Iqitos, 03 de Junio del 2024

CARTA N° 050-2024-D-IEPIPS "MORB".

Señora:

MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Postgrado Semipresenciales

Universidad Cesar Vallejo

Ciudad.

Ref. : Carta P. 0124-2024-UCV-EPG-F01/J

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y en mérito al documento de la referencia, manifestarle que aceptamos que *Fernández Vásquez Carmen del Milagro*, estudiante del programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad Cesar Vallejo, desarrolle en el nivel secundaria de esta Institución Educativa, el Trabajo de investigación titulado: "Gestión Directiva en la autoevaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Publicas del Distrito de Iqitos, 2024", en los turnos de mañana y tarde.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


E.c. Wagner Galina García Mg
Directa IEE y C. "MORB"

C.c.: Archivo.

DIEIPS/WGG
sec./mgat.



GREL
SISTEMAS REGIONALES DE
EDUCACIÓN DE LOMOS



Calle 15 Ma. "U" Lote 16 - Pueblo Joven Bagazán Iquitos - Belén

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE
LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"**

Belén, 21 de mayo de 2024.

CARTA N° 004-2024-IEIPSM-757/60014 "SCB"-D

Señora:
CARMEN DEL MILAGRO FERNANDEZ VÁSQUEZ
Presente.

Asunto: Autorización.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que, de acuerdo a la solicitud presentada por usted el lunes 20 de mayo, le informo que la Institución Educativa le **autoriza** realizar el trabajo de investigación "Gestión Directiva en la Autoevaluación del Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos, 2024".

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



IEIPSM N° 757/60014 "Santa Cristo de Bagazán"
Lic. Pepe Moisés Baltazar Vásquez
Director

Dir./PMBV
Sec./MEOV
Cc. archivo

Anexo 8. Análisis complementarios

Figura 1.

Descripción de la gestión directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

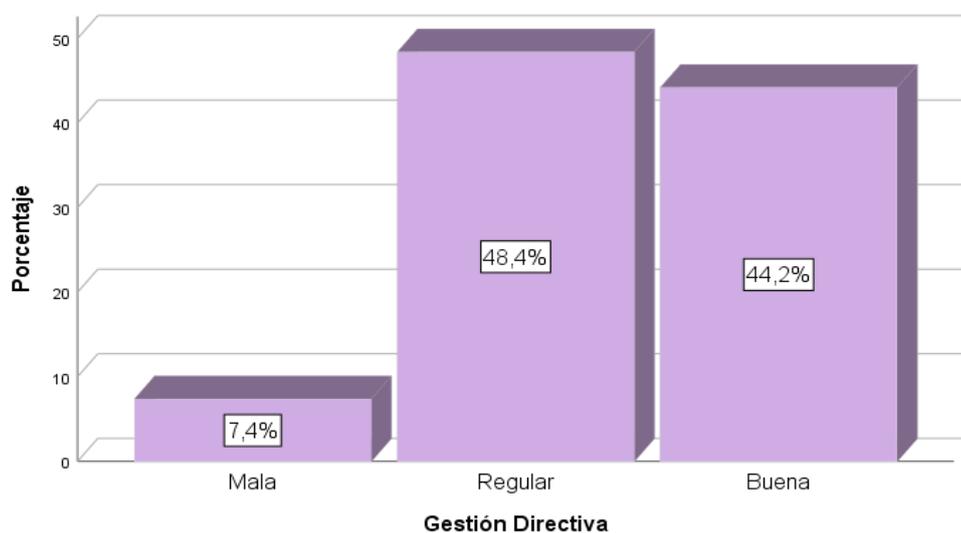


Figura 2.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la autoevaluación del desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

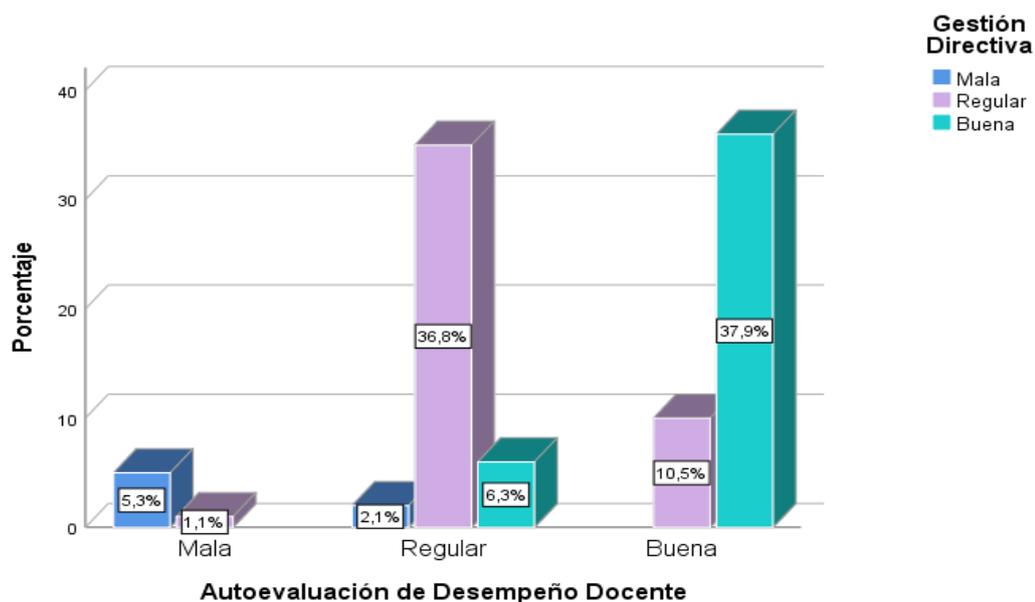


Figura 3.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

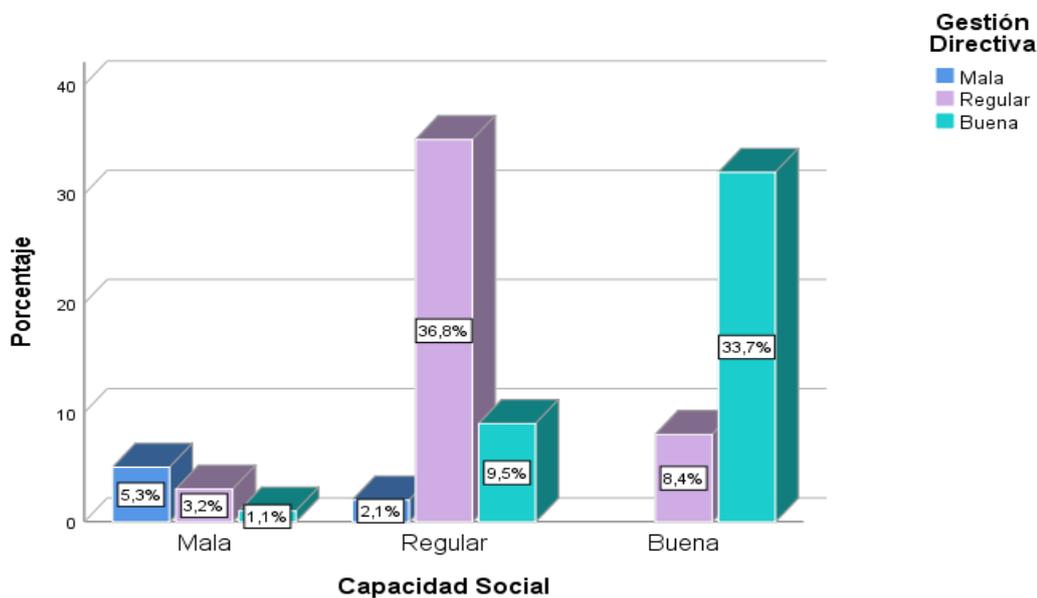


Figura 4.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024

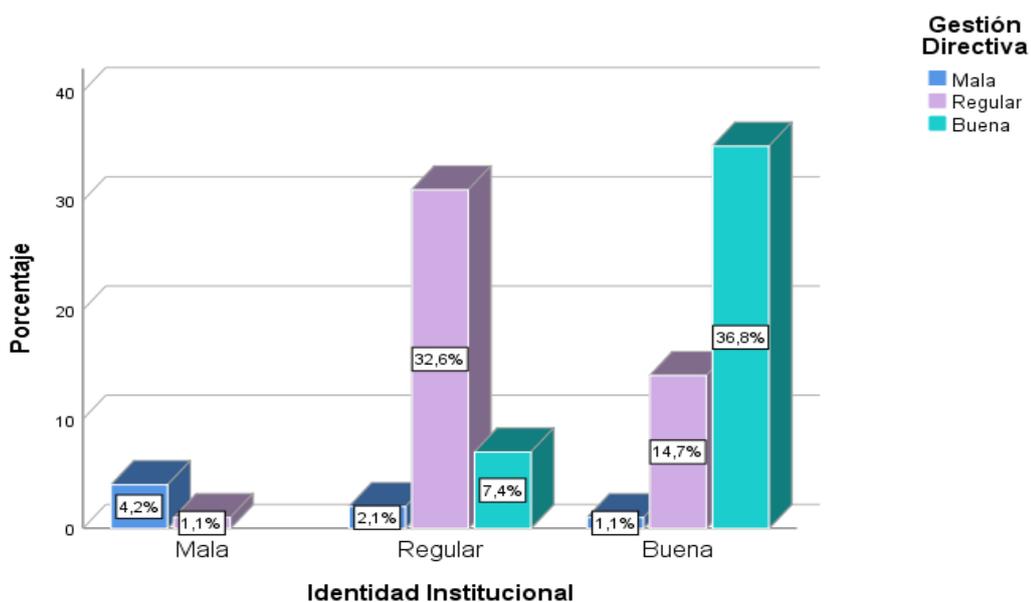


Figura 5.

Relación descriptiva entre la gestión directiva y la capacidad académico pedagógica docente en IEP del distrito de Iquitos 2024

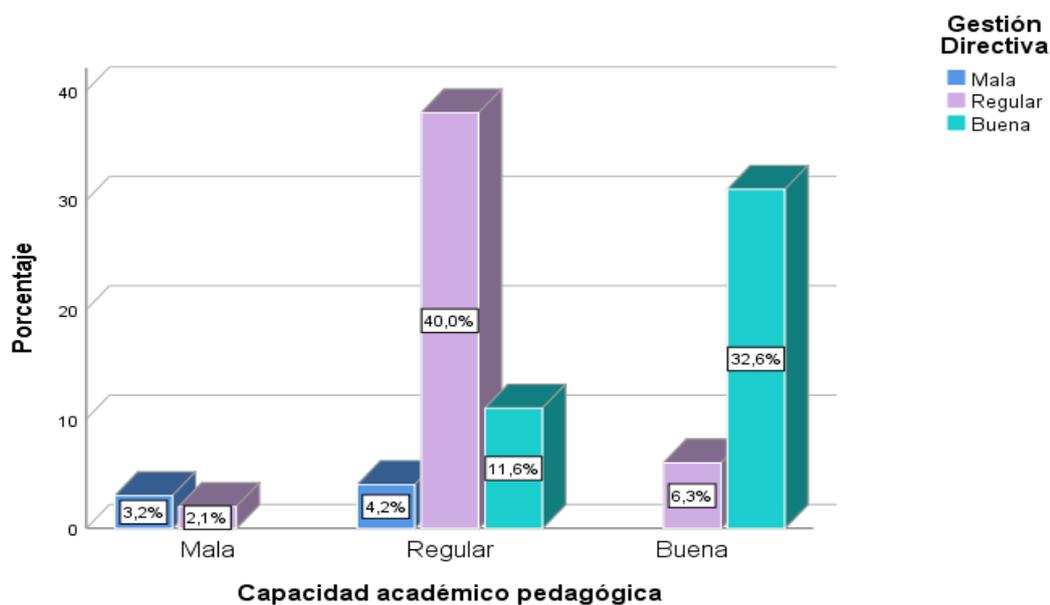


Tabla 6.

Descripción de la dimensión planificación directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	8,4
Regular	49	51,6
Buena	38	40,0
Total	95	100,0

La tabla 2, muestra cómo se determinó que 51.6% de los docentes califican en un nivel regular la Planificación ejercida en las IEP del distrito de Iquitos, el 40.0% perciben una buena planificación, mientras que el 8.4% consideran que es mala.

Figura 6.

Descripción de la dimensión planificación directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

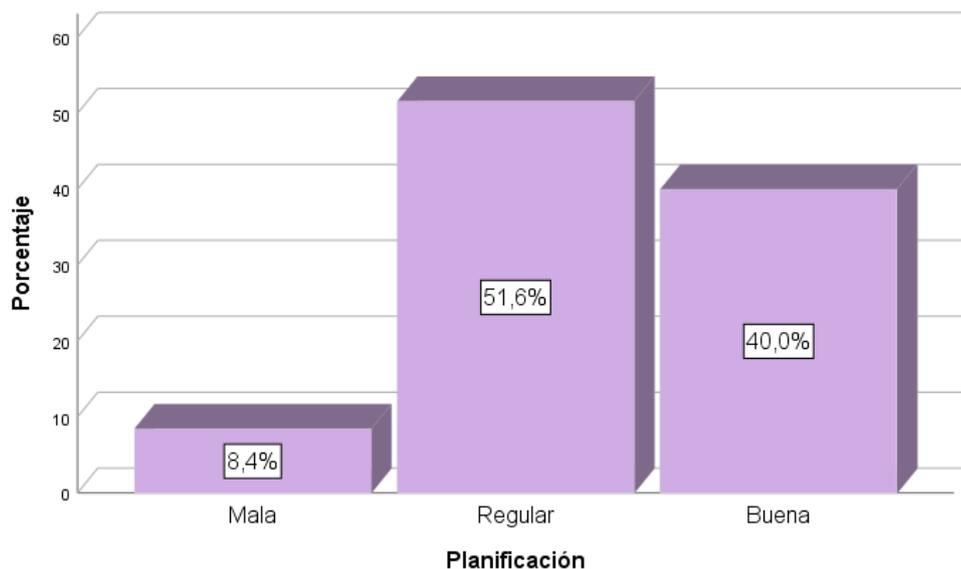


Tabla 7.

Descripción de la dimensión organización directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	11,6
Regular	56	58,9
Buena	28	29,5
Total	95	100,0

En la tabla 3, se determinó que el 58.9% de los docentes califican en un nivel regular la Organización ejercida en las IEP del distrito de Iquitos, el 29.5% perciben una buena organización, mientras que el 11.6% consideran que es mala

Figura 7.

Descripción de la dimensión organización directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

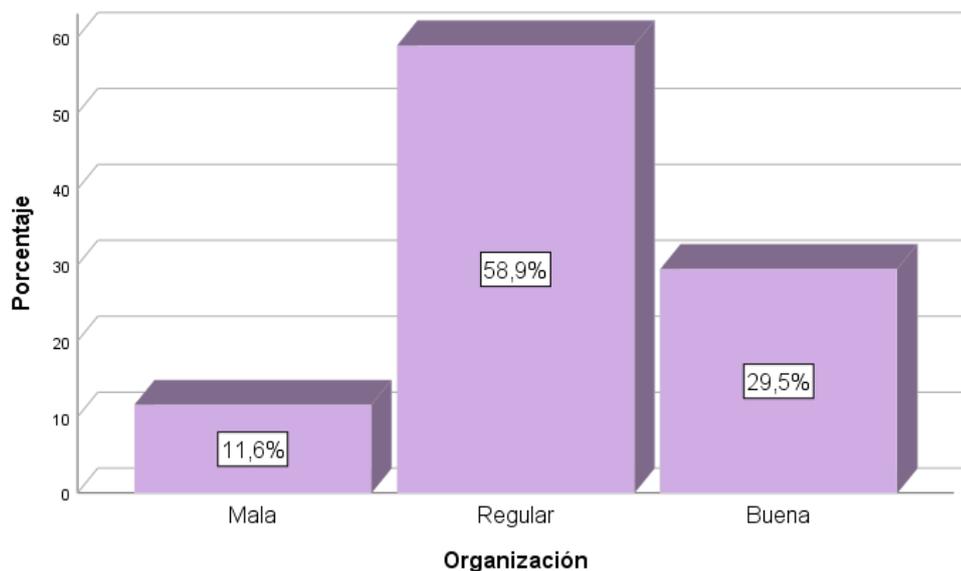


Tabla 8.

Descripción de la dimensión dirección directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	7,4
Regular	45	47,4
Buena	43	45,3
Total	95	100,0

En la tabla 4, se determinó que el 47.4% de los docentes califican en un nivel regular la Dirección ejercida en las IEP del distrito de Iquitos, el 45.3% perciben una buena dirección, mientras que el 7.4% consideran que es malo.

Figura 8.

Descripción de la dimensión dirección directiva en IEP del distrito de Iquitos 2024.

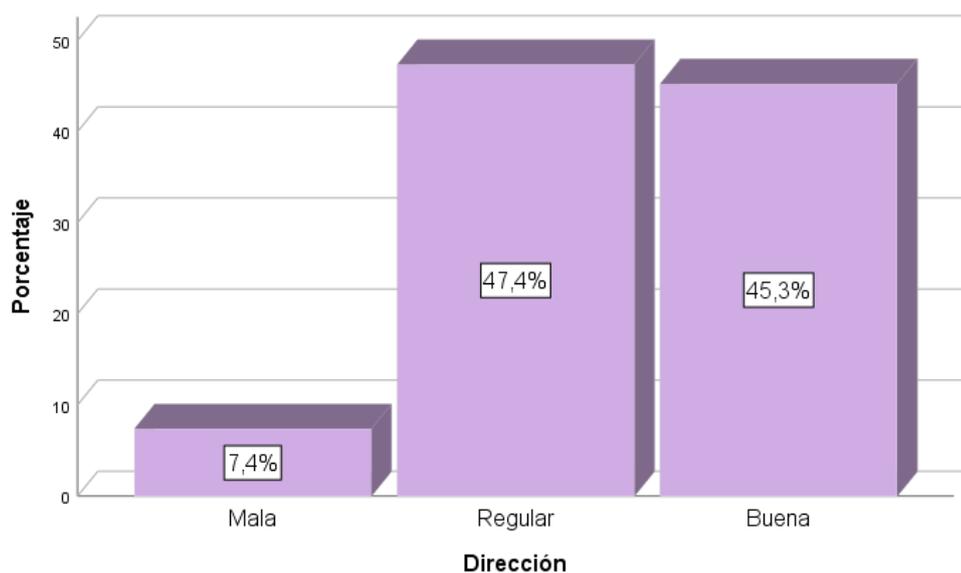


Tabla 9.

Descripción de la dimensión liderazgo directivo en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	8,4
Regular	42	44,2
Buena	45	47,4
Total	95	100,0

En la tabla 5, se determinó que el 47.4% de los docentes califican en un nivel bueno el Liderazgo directivo ejercido en las IEP del distrito de Iquitos, el 44.2% perciben un liderazgo regular, mientras que el 8.4% consideran que es malo.

Figura 9.

Descripción de la dimensión liderazgo directivo en IEP del distrito de Iquitos 2024.

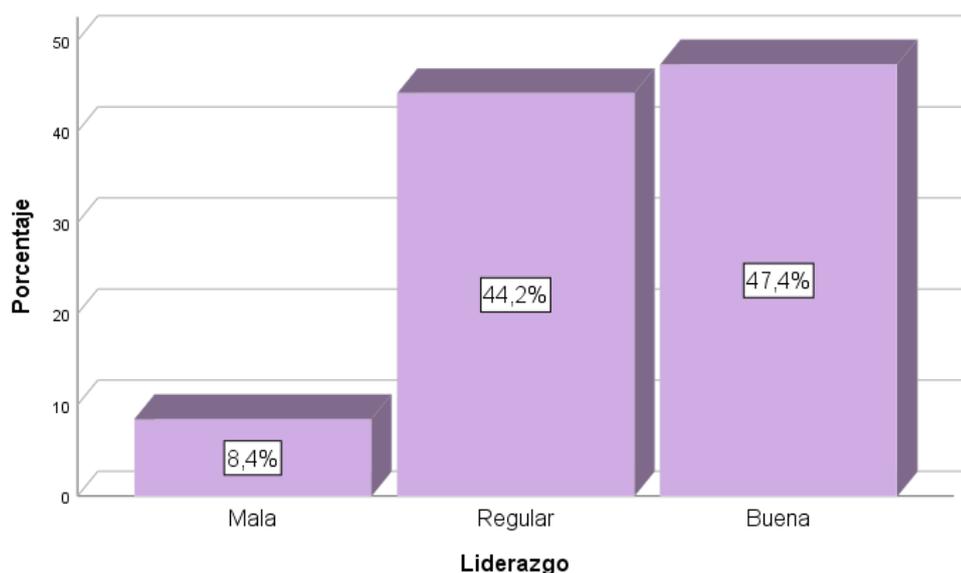


Tabla 10.

Descripción de la autoevaluación de desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	6,3
Regular	43	45,3
Buena	46	48,4
Total	95	100,0

En la tabla 6, se determinó que el 48.4% de los encuestados califican en un nivel bueno la Autoevaluación del Desempeño Docente ejercida en las IEP del distrito de Iquitos, el 45.3% perciben una autoevaluación del desempeño en nivel regular, mientras que el 6.3% consideran que es mala.

Figura 10.

Descripción de la autoevaluación de desempeño docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

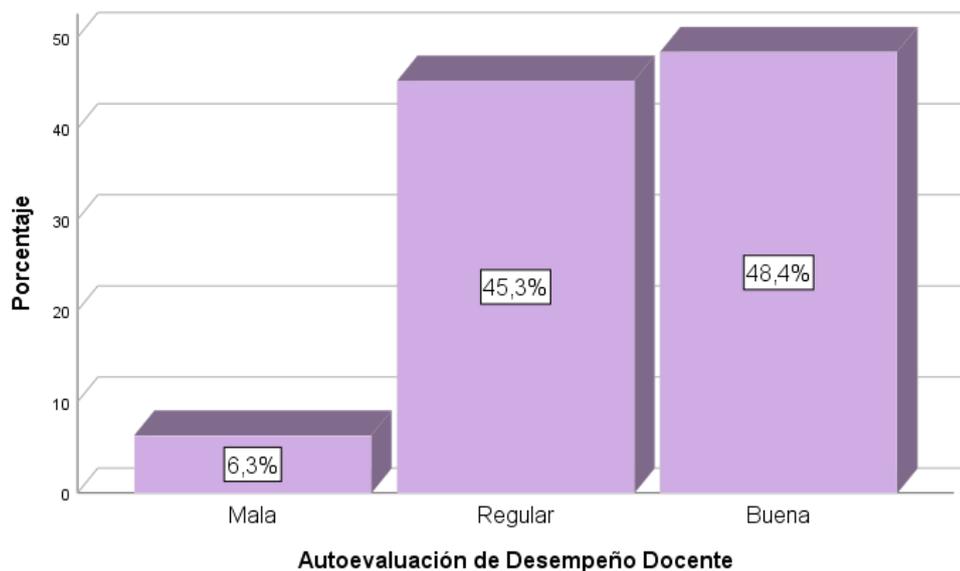


Tabla 11.

Descripción de la dimensión capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	9,5
Regular	46	48,4
Buena	40	42,1
Total	95	100,0

En la tabla 7, se determinó que el 48.4% de los encuestados califican en un nivel regular la Capacidad Social de los docentes en las IEP del distrito de Iquitos, el 42.1% perciben una buena capacidad social, mientras que el 9.5% consideran que es mala.

Figura 11.

Descripción de la dimensión capacidad social docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

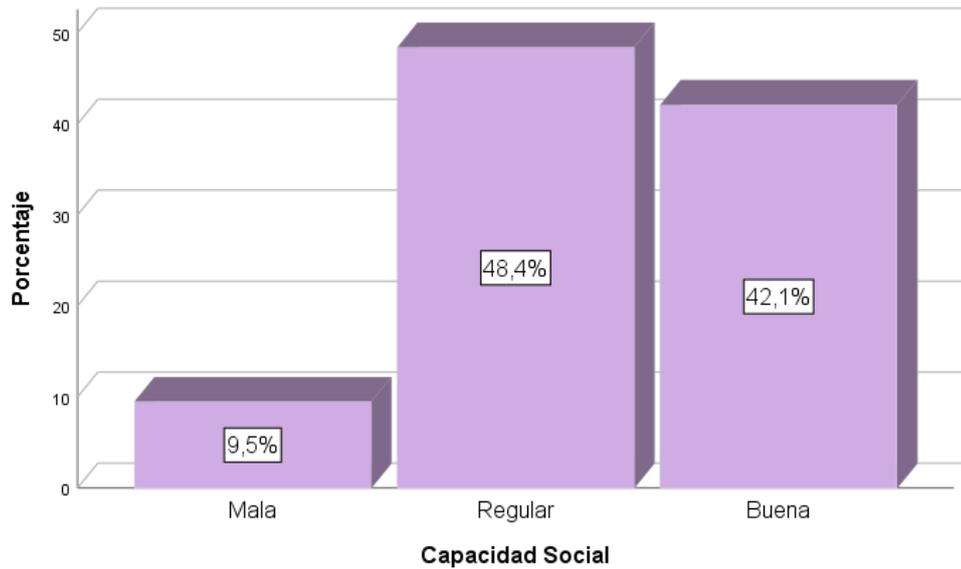


Tabla 12.

Descripción de la dimensión identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	5,3
Regular	40	42,1
Buena	50	52,6
Total	95	100,0

En la tabla 8, se determinó que el 52.6% de los encuestados califican en un nivel bueno la Identidad Institucional de los docentes en las IEP del distrito de Iquitos, el 42.1% perciben una identidad institucional en nivel regular, mientras que el 5.3% consideran que es mala.

Figura 12.

Descripción de la dimensión identidad institucional docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

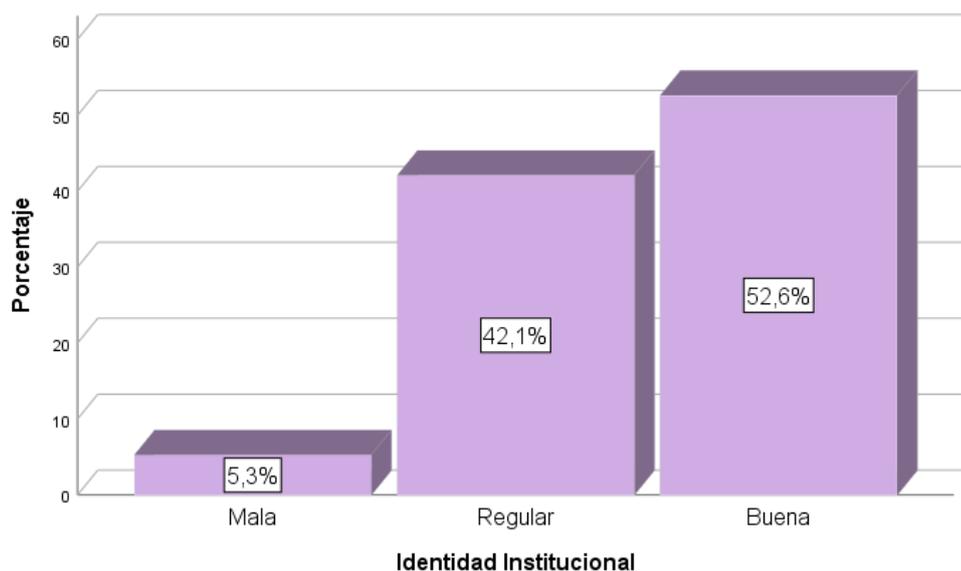


Tabla 13.

Descripción de la dimensión capacidad académico pedagógica docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	5,3
Regular	53	55,8
Buena	37	38,9
Total	95	100,0

En la tabla 9, se determinó que el 55.8% de los encuestados califican en un nivel regular la Capacidad Académico – Pedagógica ejercida por los docentes en las IEP del distrito de Iquitos, el 38.9% perciben una buena capacidad académico - pedagógica, mientras que el 5.3% consideran que es mala.

Figura 13.

Descripción de la dimensión capacidad académico pedagógica docente en IEP del distrito de Iquitos 2024.

