



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria
de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco,
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. CARRANZA CHILMAZA WILMER RAMÓN

ASESOR:

Dr. HORNA CLAVO EDILBERTO

SECCIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS - EDUCACIÓN

PERÚ – 2019

PAGINA DEL JURADO



Mg.: José Manuel Cubas Vargas
Presidente



Mg.: Rolando Mendoza Giusti
Secretario



Dr. Soc.: Edilberto Horna Clavo
Vocal

DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme salud y guiarme al logro de mis objetivos.

A mis padres Ramón y Luisa, gracias a sus consejos, dedicación y amor.

A mis hermanos, por su constante apoyo.

A mi esposa e hijas, por ser la razón de mi superación:

AGRADECIMIENTO

A todo el personal directivo: directora, subdirectora, personal jerárquico, así como a mis colegas docentes del colegio “San Nicolás”, del nivel secundaria de la provincia Sánchez Carrión, distrito de Huamachuco por brindarme la información para concluir la investigación de estudio propuesta.

Asimismo, de manera muy especial a los Profesores: Horna Clavo, Edilberto; Mendoza Giusti, Rolando, por su perseverancia y capacidad de orientación en mi propuesta de trabajo, permitiéndome terminar con éxito la Maestría en Gestión Pública, también a mis compañeros de clase que con sus experiencias y aportes fortalecieron mis aprendizajes, haciendo realidad la culminación de mi investigación.

Finalmente, a mi familia por estar constantemente apoyándome y perseverando en el logro de mis anhelos.

EL AUTOR

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo, Wilmer Ramón Carranza Chilmaza, identificado con DNI N° 18224471, estudiante de maestría con código de estudiante N° 7000382956 de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo; mención en Gestión Pública, presento la tesis titulada: Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018.

Bajo juramento declaro que:

La tesis presentada es propia y de interés público.

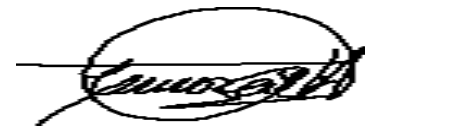
Se ha respetado las normas internacionales propuesta a citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis de estudio presentada, no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados como insumos para la investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por tanto los resultados obtenidos que se están presentando en la tesis, constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse faltas como: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 04 de enero del 2019



Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

DNI N° 18224471

PRESENTACIÓN

Señores Jurados:

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, presento a vuestra consideración la tesis titulada **Gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la institución educativas “San Nicolás” - Huamachuco, 2018**, la misma que ha sido elaborada con la finalidad de determinar la relación entre la gestión de los directivos en el desempeño de los docentes de las institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018; dos temas importantes de interés público ya que en la actualidad se viene evaluando la gestión de los directivos y el desempeño docente para definir la situación de la estabilidad laboral de los docentes.

El informe consta de seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, marco metodológico; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Estoy seguro que los aportes del presente trabajo de estudio ayuden a fortalecer el talento humano al servicio de la ciudadanía.

Espero cumplir con los requisitos necesarios para la aceptación y aprobación de la presente tesis.

Wilmer Carranza Chilmaza

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRATC	xi

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	34
1.5. Justificación del estudio.....	35
1.6. Hipótesis.....	36
1.7. Objetivos.....	37

II. MÉTODO..... 39

2.1. Diseño de Investigación.....	40
2.2. Variables y operacionalización.....	41
2.3. Población y muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
2.5. Métodos de análisis de datos.....	49

2.6. Aspectos éticos.....	49
III. RESULTADOS.....	50
IV. DISCUSIÓN.....	64
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
VIII. ANEXOS.....	73
Anexo 1: Instrumento utilizado para medir la variable Gestión del Directivo	
Anexo 2: Instrumento utilizado para medir la variable Desempeño Docente.	
Anexo 3: Escalas de valoración	
Anexo 4: Bases de datos de la variable Gestión del Directivo y desempeño docente.	
Anexo 5: Validez y confiabilidad del cuestionario de gestión de directivos y desempeño docente	
Anexo 6: Constancia de autorización para la aplicación del estudio en la Institución Educativa.	
Anexo 7: Análisis de la validación y confiabilidad del instrumento que evalúa la gestión de los directivos.	
Anexo 8: Análisis de la validación y confiabilidad del instrumento que evalúa la gestión de los directivos.	
Anexo 9: Constancia de la realización de la investigación en la institución educativa.	
Anexo 10: Matriz de consistencia	

RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018; tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión de los directivos y el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018. Desde la perspectiva de su implicancia práctica esta se justifica porque la realización de esta investigación contribuye a cerrar brechas en la problemática educativa buscando estrategias de solución que sirvan como modelo para otras instituciones educativas, ya que la gestión de los directivos guarda una relación directa con el desempeño docente, siendo esta un factor importante para elevar la calidad educativa.

El método aplicado en el presente trabajo de investigación es cuantitativo, no experimental, con un diseño correlacional transversal, orientada a la aplicación. Se aplicaron 2 cuestionarios los mismos que fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, la aplicación de los cuestionarios fue a por 61 personas entre directivos, docentes jerárquicos, docentes por horas, administrativos y auxiliares de la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018; no fue necesario realizar un muestreo, debido a que la población estuvo conformada por 61 integrantes de la institución educativa “San Nicolás”, la misma que se encontraba accesible al investigador. Así los resultados son más precisos en sus estimaciones.

Se realizó el análisis estadístico, obteniendo como resultados:

- ✓ La gestión de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018. Según el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.761$ (existiendo una relación directa, con correlación positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), aceptando la hipótesis de estudio.
- ✓ El nivel de gestión de los directivos de la Institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018 es de nivel regular con un 78.70% de aceptación.

- ✓ El nivel de desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018 es de nivel medio con un 63.90% de aceptación.
- ✓ Las dimensiones de la gestión de directivos se relacionan significativamente con las dimensiones de desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018. Según los valores del coeficiente de correlación de Spearman se encuentra desde 0.518 a 0.737 (existiendo una relación directa, positiva moderada a positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0,000$, siendo menor al 5% ($p < 0,05$), por lo que se confirma la hipótesis específica (H_1).
- ✓ Se ha determinado que la dimensión institucional de la variable gestión de los directivos tiene una mayor relación con la dimensión cultural de la variable gestión de directivos.

Estos resultados se proyectan a mejorar si recomendamos:

- ✓ A quienes realicen investigaciones relacionadas con el quehacer educativo y en base a sus resultados propongan planes de mejora para una buena gestión educativa y mejor desempeño docente.
- ✓ Que los resultados obtenidos deben darse a conocer a los directivos de la institución educativa, a fin de implementar políticas educativas que orienten a mejorar la gestión de los directivos y el desempeño docente. Estos resultados deben socializarse en las horas de trabajo colegiado implementadas en toda I.E.
- ✓ Implementar políticas de incentivo a la gestión del director y al desempeño docente en las instituciones educativas a fin de obtener mejores resultados en la calidad educativa, esto podría viabilizarse en convenio con las municipalidades y otras instituciones de la localidad.
- ✓ Participar en diferentes eventos programados por el MED a fin de evaluar el progreso en la mejora de los aprendizajes.

Palabras claves: Gestión de los directivos, desempeño docente.

ABSTRACT

This research entitled: Management of executives and teaching performance in secondary school of the educational institution "San Nicolas" - Huamachuco, 2018; Its main objective is to determine the relationship between the management of managers and the teaching performance in secondary school "San Nicolas" - Huamachuco, 2018. From the perspective of its practical implications this is justified because the conduct of this research it contributes to close gaps in the educational problem looking for solution strategies that serve as a model for other educational institutions, since the management of the directors has a direct relationship with the teaching performance, this being an important factor to raise the educational quality.

The method applied in the present research work is quantitative, not experimental, with a transversal correlational design, oriented to the application. Two questionnaires were applied, which were validated and subjected to the Cronbach's alpha reliability test, the application of the questionnaires was carried out by 61 people, including managers, hierarchical teachers, hourly teachers, administrators and assistants of the educational institution "San Nicolas" - Huamachuco, 2018; it was not necessary to carry out a sampling, because the population consisted of 61 members of the educational institution "San Nicolas", the same one that was accessible to the researcher. Thus the results are more accurate in their estimates.

The statistical analysis was performed, obtaining as results:

The management of the directors is significantly related to the teaching performance in secondary school of the educational institution "San Nicolas" of Huamachuco, 2018. According to the Spearman correlation coefficient is $r = 0.761$ (there being a direct relationship, with high positive correlation) with the level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$), accepting the study hypothesis.

The level of management of the directors of the educational institution "San Nicolas" of Huamachuco, 2018 is of a regular level with a 78.70% acceptance.

The educational performance level in secondary school of the "San Nicolas" educational institution of Huamachuco, 2018 is middle level with a 63.90% acceptance.

The dimensions of managerial management are significantly related to the dimensions of teaching performance in secondary school of the educational institution "San Nicolas" of Huamachuco, 2018. According to the values of Spearman's correlation coefficient is from 0.518 to 0.737 (there is a direct relationship, positive moderate to positive high) with the level of significance $p = 0.000$, being less than 5%, so the specific hypothesis (H1) is confirmed.

It has been determined that the institutional dimension of the managerial management variable has a greater relationship with the cultural dimension of the managerial management variable.

These results are projected to improve if we recommend:

Those who carry out research related to educational work and based on their results propose improvement plans for good educational management and better teaching performance.

That the results obtained should be made known to the directors of the educational institution, in order to implement educational policies that aim to improve the management of managers and the teaching performance. These results should be socialized in the collegiate work hours implemented throughout I.E.

Implement policies of incentive to the management of the director and to the educational performance in the educational institutions in order to obtain better results in the educational quality, this could be viable in agreement with the municipalities and other institutions of the locality.

Participate in different events programmed by the MED in order to evaluate progress in improving learning

Keywords: Management of the directors and teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

Lograr una educación de calidad es requerir un esfuerzo constante de todos los agentes educativos para hacerlo realidad, porque aún no se han alcanzado los estándares de desempeño que nos permitan hablar de calidad educativa, por lo que la educación todavía se considera un problema, el cual en parte es consecuencia del deficiente liderazgo que se refleja en el desempeño de los docentes, repercutiendo en las calificaciones que obtienen los estudiantes en general. Se cree que lograr puntajes altos en estas pruebas es equivalente a considerar que en toda la institución educativa se brinda una educación de calidad en la que se considera que el factor principal para lograrlo es el maestro.

Sobre la base de los resultados alcanzados, hemos intentado implementar reformas educativas que llevan a los maestros a evaluar el desempeño para alcanzar los objetivos planteados por el Ministerio de Educación que debe cumplir con los estándares que ofrecen las organizaciones mundiales.

De esta manera, según Vía y Sayres (2014) los maestros tienen el desafío de desarrollar habilidades en los estudiantes, permitiéndoles éstas, responder a las exigencias del mundo actual cada vez más globalizado y competitivo, apuntando al desarrollo sostenible y ejercitando sus derechos y deberes como ciudadanos, en relación con la diversidad de identidades sociales, culturales y ambientales. Este es el mayor anhelo de todos los maestros. Todos apostamos por una mejor calidad educativa, pero los logros son reflejados de acuerdo a los compromisos asumidos por parte de todos los agentes educativos, los que nos conducirán a alcanzar metas y objetivos trazados.

Para mejorar la calidad educativa de una institución según Claux (2014) se requiere una planificación estratégica adecuada que permita

la correcta implementación de la actividad planificada, con objetivos claros en los que cada uno de los agentes educativos cumpla con sus funciones.

El reconocer a una institución educativa que brinda calidad del servicio según Barrantes (2014) son el reflejo del liderazgo pedagógico. Desde esta perspectiva, el liderazgo y el director alientan al personal a trabajar de manera productiva. El director es un destacado líder administrativo, sobre todo, pedagógico; Determina el curso que debe seguir la institución y todos los agentes educativos. Él es quien brinda dirección e influye en su equipo porque puede conocer, comunicarse, persuadir, construir y ofrecer un destino común.

Está claro que el liderazgo del director según Maillo (2015) influye en el rendimiento escolar al desarrollar un aprendizaje significativo, donde los estudiantes son administradores de su aprendizaje en interacción con sus realidades naturales y sociales, haciendo uso de sus experiencias anteriores. Los estudiantes con un maestro mediador según Giussani, (2016) construyen su aprendizaje interactuando en su propio contexto, con sus compañeros y con diversos materiales educativos. Este es un proceso altamente activo en el que las intervenciones de maestros y maestras son oportunas, utilizando estrategias de instrucción. Según Skinner (2014) para estimular un aprendizaje que responda a las exigencias e intereses de los educandos, es necesario que los maestros asuman retos, compromisos y mantengan una motivación constante.

De lo anterior podemos concluir que la gestión realizada por el equipo directivo será uno de los componentes esenciales para brindar una educación de calidad.

Según Dussel y Gutiérrez (2014) al analizar los problemas educativos que enfrenta una escuela, observamos un deterioro en las relaciones humanas entre los maestros, el personal administrativo y la

administración por la falta constante de una comunicación entre ellos, así como el inapropiado liderazgo de los directivos que muestran diversas dificultades en el desarrollo de sus habilidades sociales; Esto afecta negativamente el progreso institucional y es una limitación para alcanzar un nivel satisfactorio de la calidad educativa en la institución.

Observar la problemática del progreso de los aprendizajes dentro de una institución, genera muchas interrogantes como, por ejemplo: ¿Por qué los estudiantes no logran aprendizajes significativos?, ¿Cuáles son los factores que limitan el progreso de los aprendizajes?, ¿La institución cuenta con un plan de mejora de los aprendizajes?, ¿Cuál es el nivel de gestión del director?, ¿Los directivos propician un clima favorable para el mejor desempeño docente?, ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente?, ¿Los directivos garantizan un buen desempeño de los docentes?, etc. La preocupación genera expectativas en identificar el problema para proponer alternativas de solución o algún plan de mejora.

La I.E. “San Nicolás”, se encuentra ubicado en el departamento de la Libertad, provincia de Sánchez Carrión, distrito de Huamachuco, es una institución educativa emblemática pública con trayectoria histórica por los grandes personajes que se formaron en sus aulas, entre los más destacados tenemos: César A. Vallejo Mendoza, Néstor Gastañuadi, Clodomiro Magno Guevara (Clomaggué), Abelardo Gamarra Rondo (El Tunante) creador de la “Marinera”, Juan Espejo Asturrizaga (creador de Himno al colegio “San Nicolás”), entre otros. Actualmente esta institución no es ajena a la realidad educativa que impera en nuestro país, pues los resultados de las pruebas estandarizadas por los organismos mundiales nos indican que deben mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes y así lograr mejores aprendizajes en los estudiantes. Un clima favorable, incide positivamente en las interacciones sociales, facilitando el trabajo

cooperativo y el compromiso para cristalizar los objetivos y metas propuestas, basadas en los compromisos de gestión escolar.

Una de las fortalezas clave para lograr los objetivos establecidos, según Chávez (2015), es el liderazgo del personal jerárquico, cuya gestión se basaría en una planificación transformadora, con calidad educativa y se convertiría en un recurso estratégico valioso para el progreso de cada organización. Por lo tanto, para poder lograr mejores resultados educativos, debe desarrollarse de manera efectiva la tarea que compete a los líderes pedagógicos: directores, jerárquicos y docentes, con los que cuenta una institución educativa. Según Bruner (2015) una relación directa con el logro de estándares de aprendizaje, y la autoridad y la responsabilidad permitirá promover el bienestar del establecimiento educativo. Según Cárdenas, Leguía, y otros (2017), gran parte del trabajo debe ser realizado por maestros con habilidades, y actitudes humanas, líderes comprometidos con el logro de los cinco compromisos que orientan año a año la gestión en toda institución escolar, lo que se convierte en un instrumento para garantizar el éxito de la administración de la institución educativa.

Los directivos de la institución educativa pública "San Nicolás" parecen tener debilidades en la gestión de la educación, ya que parece haber poca disposición en el cumplimiento de sus funciones, por lo que se cree que los docentes aún no logran un buen desempeño, a pesar de los compromisos asumidos al inicio de cada año escolar, los directivos en su labor administrativa evidencian escasa preparación para cumplir con los compromisos y desafíos de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, que alberga a una población estudiantil que sobrepasa los 1000 estudiantes en el nivel secundario.

Como describimos anteriormente se observa una realidad problemática que en parte fue generada por el cambio constante de los directivos y docentes contratados, quienes, al integrarse a la actividad laboral, muchos de ellos desconocen la visión y misión de la institución

educativa y es donde con las orientaciones del equipo directivo se debe realizar un trabajo cooperativo que integre a todos los agentes educativos, en un clima armonioso que garantice la ejecución de un buen trabajo.

En tal sentido el objetivo del presente estudio es conocer la relación que pueda existir entre la gestión de los directivos y el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018, trabajando bajo un diseño correlacional, cuyas conclusiones de las variables estudiadas se revelarán en el presente informe.

1.2. Trabajos previos:

Existen estudios relacionados directamente a la gestión institucional, pero específicamente gestión como talento humano son pocas, algunas se relacionan con ciertas características del talento humano como los líderes directivos, directivos y clima institucional, administración docente, desempeño docente, liderazgo y administración, las conclusiones de estos estudios permiten argumentar las conclusiones de la presente tesis. Entre los estudios internacionales tenemos los siguientes detalles:

Cruz (2015), Con la tesis: *La comunicación gerencial y el clima organizacional en colegios públicos de educación media, diversificada y profesional*, realizó un trabajo investigativo orientado a encontrar la relación existente entre una buena comunicación gerencial y el clima institucional que ofrece una institución educativa.

La información se recogió con encuestas elaboradas con 60 ítems cada una dirigidas una a directivos y docentes y la otra a administrativos y demás trabajadores de la escuela Vicente Lecuna, José Escolásticos y Rafael María Baralf.

La población se constituye de: 14 directivos, 294 profesores, 64 administrativos y 52 trabajadores.

Los instrumentos fueron validados y su confiabilidad se sustenta en la obtención del Alfa de Cronbach con la que se obtuvo el 0,86 en la variable de Comunicación Gerencial y 0,91 en el Clima Organizacional.

Ante esto, concluye que los diferentes tipos de comunicación que se practican en una determinada gestión, determina el clima institucional. Por lo tanto, se aprecia también que las condiciones de comunicación generan una posición positiva en el clima institucional y en el clima organizacional.

Las recomendaciones fue organizar y ejecutar espacios para sensibilizar a todo el recurso humano de la institución, sobre lo favorable de contar con un clima institucional armónico que favorezca el desempeño de cada trabajador.

Orbe (2016) Estudió la relación entre la *“propuesta de una evaluación para el mejor desenvolvimiento de los docentes en la escuela “San Pablo” – Quito – Ecuador”*.

Este estudio reconoce la necesidad de aplicar una evaluación para el desempeño docente, no siendo este lo único que debe hacerse.

Luego de aplicar tres encuestas: una a directivos, otra a docentes y una tercera a estudiantes con la finalidad de conocer las implicancias que tiene un buen desempeño de los docentes en la I.E. Otavalo – Quito – Ecuador; de lo cual se concluye: La aplicación de una evaluación de desempeño a los maestros es un instrumento válido para que en base a las debilidades encontradas se planifique actividades que permitan mejorar la práctica docente sirviendo de puente para fortalecer un mejor desempeño docente.

Los modelos de evaluación tienen diversas limitaciones en su naturaleza, en tal sentido ningún modelo en particular debe ser utilizado como herramienta única de evaluación en el desempeño

docente, por lo tanto son los maestros quienes deben asumir las mejoras en su desempeño, de acuerdo a su rol.

Rosado (2015), orientó sus estudios a la *“Dicotomía que existe entre el desarrollo del ambiente laboral y el desempeño docente en las escuelas de Valparaíso-Chile”*. Su estudio lo realizó entre 10 colegios, tomando como referente a 220 maestros. Luego del estudio se determinó que el clima laboral es pasivo, de conformismo y las relaciones interpersonales estaban en un bajo nivel de desarrollo propiciando conflictos y desafíos en el espacio escolar.

La variable, desempeño docente se orienta a un nivel medio regular ya que se muestran dificultades en la aplicación de los instrumentos evaluativos para determinar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

Monroy (2014) quien investigó *“La relación existente entre la práctica de un buen liderazgo directivo y el desarrollo que evidencian los docentes”*. , su población muestral de tipo censal lo conformaron 24 integrantes de la I.E. “Rafael Saturno Guerra”, aplicándose un cuestionario de respuestas cerradas y concluyendo que en la escuela de la referencia se práctica un liderazgo autoritario el cual permite que los docentes no actúen libremente, sino bajo presión, esto influye de manera negativa en el desarrollo de su labor.

Asimismo, Martínez (2014) su investigación elaborada apunta a analizar la influencia de un liderazgo directivo en el desempeño laboral de los maestros de la I.E. de primaria de Cupira – Miranda - Venezuela. El método de investigación empleado fue de tipo descriptiva y de campo, teniendo como muestra a 27 profesores, a los cuales se les aplicó un instrumento estructurado en un cuestionario a escala de tipo Likert. La conclusión arribada fue que el liderazgo que ejerce el directivo es factor determinante en el desempeño docente.

Entre los antecedentes nacionales tenemos:

Reyes (2016), efectuó el estudio relacionado a la influencia que tiene el liderazgo de un director con el trabajo que desempeñan los docentes de la I.E. de Ventanilla – Callao en el nivel secundario.

Esta tesis presenta un estudio correlacional descriptivo, su muestra lo conformó 40 docentes de secundaria. El dispositivo fue explicado en una escala de Likert, cuya confiabilidad fue verificada por el coeficiente alfa de Cronbach. La conclusión es que no existe una justificada relación determinante entre el liderazgo directivo y el desempeño que alcanzan los docentes de secundaria en la I.E. en mención.

El desempeño de la enseñanza en una institución de educación secundaria está ligado a muchos factores, tales: clima organizacional, la cultura de la escuela, el factor económico, el tiempo de servicio, así como también a la capacitación y actualización docente. Según el investigador el liderazgo practicado por el directivo en esta institución constituye un factor adicional al desempeño docente.

Condori (2017) investigó la influencia que tiene la gestión del directivo en el desempeño del docente, su investigación desarrollada fue no experimental, de tipo descriptivo, transversal, correlacional, su estudio lo aplicó a una muestra de 116 maestros de diversas escuelas, tanto de primaria como de secundarias perteneciente a la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima. En la contrastación de la hipótesis se determinó la relación directa, positiva alta entre sus variables con un $r = 0.795$. Concluyendo una relación sustantiva entre la gestión del director y el desempeño docente.

Morales (2017) efectuó estudios referentes a la manera como el liderazgo que ejercen los directivos de una I.E infieren en el nivel del desempeño de los docentes del nivel primario del distrito de Ventanilla.

Este estudio se basó en una muestra de 236 maestros y 525 estudiantes de cuatro colegios públicos del callao.

Realizar este estudio se logró conocer como objetivo central, la correlación existente entre las variables de estudio, concluyendo que hay una relación positiva entre ambas variables.

Torres (2014) en su investigación realizada, en las instituciones educativas de la ciudad de puno, para obtener el grado de doctor, tuvo como finalidad delimitar la relación existente entre la gestión educativa y la práctica docente, éste estudio fue descriptivo-correlacional, su población 158 docentes y después de aplicar la encuesta correspondiente, se determinó que existe una correlación directa ($r = 0.714$) entre la gestión educativa y la práctica docente.

Entre las investigaciones de nuestra región tenemos a los siguientes:

Padilla (2015) realizó un estudio sobre la percepción que tienen los docentes y alumnos en cuanto al liderazgo del director. Entre las ideas destacadas de Padilla tenemos que un liderazgo basado en una dirección estratégica que fomente la cohesión, la negociación implica que para un mejor actuar se deben reconocer y estimular las habilidades de los participantes en la educación.

También agrega a sus conclusiones que la población encuestada expresó total desacuerdo con las formas como los directivos plantean una estimación y motivación. También reconocen que el liderazgo autoritario que se ejerce genera incertidumbre y no plantea objetivos claros ni con las personas, ni con el servicio que se ofrece.

Gamboa (2016), en su estudio denominado “Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa”, distrito de Otuzco, su estudio de investigación es transversal con diseño transversal - causal, con un modelo de 42 docentes de las instituciones educativas de JEC.

La hipótesis principal es que la gestión educativa guarda estrecha relación con el trabajo que ejercen los maestros que prestan servicios en los colegios que brindan el modelo educativo de Jornada Escolar Completa del distrito de Otuzco. Estableciendo que el coeficiente correlacional de Pearson es $r = 0,821$ con un nivel relevante de $p = 0,000$, mediante lo cual se comprueba la relación sustancial existente entre las variables de estudio: Gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones con modelo JEC.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. En referencia a la función de dirección

La administración del director o los directores representativos, en otras palabras, según Cadenillas (2015) deben garantizar las condiciones convenientes de los procesos de administración institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, y garantizar las condiciones óptimas para los buenos estudios de los estudiantes y el buen desempeño de los maestros.

Hay diferentes formas de concebir la gestión directiva, en tal sentido nos centraremos en algunas contribuciones dadas:

Según Calero (2014) la administración se basa en direccionar estratégicamente la institución educativa, en un clima de gobernanza escolar, velando porque hayan relaciones armoniosas con el medio; sólo así, según MINEDU (2016a), el director y su equipo directivo son los agentes que deben desarrollar acciones pertinentes y son los que tienen la responsabilidad de evaluar periódicamente el buen funcionamiento de la institución educativa (pág. 7).

Alvarado (2014) sostiene que: La administración debe llevarse a cabo como una acción planificada para tomar realmente buenas

decisiones que permitan resolver problemas, respetando el nivel organizacional y funcional de la institución (pág. 41).

Para Lazo (2017) la administración sugiere que el ejercicio de la administración se basa principalmente en el problema de resolver problemas, lograr los objetivos planificados y alcanzar los objetivos que se dibujaron (p. 33).

El Director según el MINEDU (2016b) debe reconocer el difícil papel que debe desempeñar practicando un liderazgo transformacional y ejerciendo una adecuada administración en la escuela que dirige; reconociendo que su labor implica una gran responsabilidad para lograr que los estudiantes alcancen aprendizajes de calidad y para la vida (p. 19).

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que la labor de los directores en sus colegios es de suma importancia pues de él y de sus acciones depende la calidad educativa que brinda la institución, por ello se necesitan directivos con capacidad para dirigir y desarrollar acciones que permiten el logro de objetivos y metas planificadas.

Según la UNESCO (2016) las escuelas en todos sus niveles demandan de personas altamente competitivas en el campo gerencial, con capacidad de liderazgo para conducir y sacar a delante la institución que está bajo su responsabilidad. Como buen líder pedagógico debe ser gestor de cambio para convertir a su institución educativa en una organización abierta al cambio, que responda a las exigencias actuales, donde se aprecia una estrecha coordinación, una comunicación fluida y asertiva que genera cambios positivos que conducen a alcanzar objetivos educacionales enmarcados en el fortalecimiento de los aprendizajes.

Gestión directiva y Calidad de la Educación

Suárez, (2010) la gestión de la calidad en la educación y el papel de la gerencia se convierten en una prioridad porque es responsable de esta búsqueda dentro de su institución. Esto nos da a entender que ejercer la labor directiva implica estar enterado de todo lo que suceda en el contexto institucional, para tomar decisiones oportunas y pertinentes, considerando a los involucrados de acuerdo a sus competencias. Además, para Álvarez & Topete. (2004) suponiendo que la calidad sea significativa; Es el gerente quien necesita marcar la línea para mantener un registro de la calidad. (p.44).

Gestión basada en el liderazgo pedagógico

La gestión directiva basada en el aprendizaje se desarrolla mediante actividades enfocadas al logro de una mejora de la educación donde los docentes ejercen una labor mediadora en la educación que reciben los estudiantes. El líder pedagógico según Badillo& Rueda (2005) se basa en el trabajo transformador, cambiando los contextos existentes que conducen a mejorar el rendimiento de la enseñanza y por lo tanto, aumenta la calidad del aprendizaje que desarrollan los estudiantes.

Dimensiones de la gestión del director

Los representantes de la UNESCO en Perú consideran las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria:

Dimensión institucional

Reconocen como están organizados los integrantes de la institución, y su rol del desempeño en la buena marcha. En esta

dimensión se busca adquirir las competencias y desarrollar las capacidades en el plano individual y grupal, siempre apuntando al desarrollo de la institución educativa, para alcanzar niveles altos de competitividad y que permita a nuestros estudiantes en el campo del conocimiento formarse con los conocimientos, competencias y capacidades para activar de manera coherente ante los vertiginosos cambios que ofrece el mundo actual.

Para lograr este propósito, es necesario trabajar considerando los lineamientos de política educativas: nacionales, regionales, locales e institucionales; sin dejar de lado la visión y misión de los principios rectores que orientan las metas de toda institución educativa.

Dimensión administrativa

Esta dimensión según González (2016) incluye actividades y estrategias que se aplican en la administración de diversos recursos como en los recursos humanos, materiales y financieros, así como el cumplimiento de las normas y el control en la implementación de diversas funciones.

En otras palabras, la dimensión administrativa está dirigida a lograr los objetivos institucionales al tomar decisiones concretas, relevantes y oportunas.

Dimensión pedagógica

Se refiere fundamentalmente a la tarea educativa que los trabajadores de en una institución educativa, todos ellos involucrados en proceso educativo. Por consiguiente, el aspecto pedagógico involucra tener una visión clara del proceso enseñanza aprendizaje, contextualizando los conocimientos, considerando una diversificación curricular pertinente y las herramientas pedagógicas sistemáticas en el proyecto curricular institucional, así como las orientaciones didácticas propuestas

en las rutas de aprendizaje para las diferentes áreas curriculares.

En cuanto al proceso de evaluación de aprendizaje se debe velar por que se dan las evaluaciones formativas centrados en un enfoque por competencias tratando de emplear los recursos didácticos y tecnológicos con los que se cuenta.

La dimensión pedagógica según el MINEDU (2016b) incluye aspectos como: el desempeño docente, el manejo que tienen los diferentes enfoques pedagógicos, así como su aplicación en las sesiones de aprendizaje y el uso adecuado y pertinente de una variedad de estrategias didácticas para lograr aprendizajes significativos, también en lo pedagógico se debe considerar el trato cordial y respetuoso de los docentes hacia los estudiantes. Para lograr todo lo expuesto el docente debe fortalecer de manera permanente sus competencias.

Dimensión comunitaria

Se relaciona según el MINEDU (2016b) con la forma de relacionarse la institución con la comunidad en la cual se desarrolla reconociendo y valorando las necesidades que presta. También hace referencia a como la institución educativa se involucra y participa de las tradiciones y costumbres locales estableciendo alianzas estratégicas con otras instituciones u organizaciones de su entorno social.

Dominios del desempeño directivo:

Las áreas definidas en el buen desempeño directivo según el MINEDU (2016b) se entienden como actuantes; y se relacionan con las actuaciones esenciales que orientaran la gestión del directivo para una mejor función en la escuela.

La directiva del Buen Desempeño del Directivo MINEDU (2016b) propone dos dominios que orientan el trabajo del director los cuales son: Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (p.32).

Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes:

Aquí se da a conocer las diversas competencias que los directivos deben desarrollar para lograr implementar las reformas que orientan la escuela, a través de una adecuada y coherente planificación, mediante una gestión favorable para las mejoras y el buen desarrollo de los aprendizajes, buscando el involucramiento de los padres de familia y la comunidad en general, realizando evaluaciones periódicas y sistemáticas de la gestión desarrollada en la institución educativa.

El texto indica que es el director quien asume un rol transformador de la escuela al activar una serie de mecanismos destinados a desarrollar el aprendizaje dentro un clima favorable de armonía y de respeto por la inclusión.

Competencia 1.

Según el MINEDU (2016b) el director debe liderar la planificación del conocimiento con sus momentos y procesos pedagógicos, velar por un clima escolar favorable considerando las características de los y de su realidad, orientando sus acciones al logro de los objetivos de aprendizaje.

Desempeños

Determina la influencia del entorno institucional, social y familiar orientados al lograr los objetivos educativos.

Con la participación de los docentes elabora herramientas de gestión escolar considerando las particularidades del entorno social, institucional y familiar, para determinar los objetivos a alcanzar.

Competencia 2.

Para el MINEDU (2016b) se busca el apoyo, y el involucramiento de los diferentes actores educativos, incluye a la familia y a la comunidad. El proceso de aprendizaje es propiciado por un clima institucional con base en el respeto, el estímulo, la cooperación mutua, reconociendo y valorando la diversidad

Desempeños

Busca espacios y formas para que todos los agentes educativos se involucre en la toma de decisiones y acciones diseñadas en el cumplimiento de los objetivos para el aprendizaje.

Crea un clima donde haya respeto hacia la diversidad, donde la comunicación sea permanente y. permita desterrar las diferencias que puedan existir

Practicar estrategias que permitan resolver conflictos, buscando el dialogo y la negociación.

Busca que las familias de forma organizada contribuyan al logro de objetivos reconociendo y valorando su cultura..

Competencia 3.

Según el MINEDU (2016b) favorece las condiciones del marco operativo que garantizan un aprendizaje de calidad para todos los estudiantes, gestionan el personal, los materiales, el tiempo y los recursos financieros y evitan riesgos con eficiencia y eficacia.

Desempeños:

Administra el uso adecuado de la infraestructura disponible, el equipo y los materiales educativos a fin de brindar educación de calidad y que se pueda alcanzar los objetivos de aprendizajes propuestos.

Vela por el uso adecuado del tiempo, garantizando que este sea dedicado al trabajo educativo, garantizando el cumplimiento de la planificación, para alcanzar buenos resultados en beneficio de la población escolar.

Administra adecuadamente los recursos económicos para aprovechar los objetivos de aprendizaje de la institución educativa como parte de un enfoque basado en resultados.

Promueve estrategias de prevención ante diversas situaciones de riesgo que se presenten, garantizando la seguridad de todos los integrantes de la institución educativa.

Lidera el equipo tanto el administrativo como el de apoyo de la escuela, y dirige su accionar a alcanzar metas y objetivos propuestos.

Competencia 4.

Para el MINEDU (2016b) evalúa periódicamente la gestión institucional, realiza el balance de cuentas, todo esto buscando fortalecer puntos débiles para su mejora.

Desempeños:

Guía de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua que conducirán al logro de los objetivos de aprendizaje. (The Good Performance Framework of the Manager, 2015, pp. 40-47)

Es decir, administra la información que obtiene a través de las evaluaciones de su gestión, utilizándolas para tomar decisiones que redunden en la mejora de los aprendizajes, implementando estrategias y procesos que permitan mejorar la calidad educativa de la institución.

Dominio N° 02: El líder directivo debe orientar los procesos pedagógicos para lograr mejorar la calidad educativa, según el MBDD propuesto por el Ministerio de Educación (2014), incluye las acciones que debe realizar el director orientadas a desarrollar el profesionalismo docente mediante un acompañamiento sistemático que conlleve a elevar la calidad de los aprendizajes (p. 33).

Competencia 5.

Según el MINEDU (2016b) promover en la comunidad educativa una mutua colaboración, fomentando la autoevaluación y la formación permanente para mejorar de forma continua la práctica pedagógica y así garantizar los logros en el aprendizaje (p.33)

Desempeños:

Administra oportunidades de capacitación continua para que los maestros mejoren su desempeño de acuerdo con el logro de los objetivos de aprendizaje. Crea los espacios y diversos mecanismos para que los docentes realicen un trabajo cooperativo y que mediante la reflexión crítica se mejoren las prácticas pedagógicas y que el ambiente escolar sea un espacio agradable, que propicie nuevos aprendizajes para docentes y alumnos

Debe considerar y propiciar la innovación y la investigación pedagógica alentando su implementación y sistematización.

Competencia 6

Según el MINEDU (2016b) Los directivos deben realizar el acompañamiento a los docentes para identificar las debilidades y mediante un dialogo crítico reflexivo ver las deficiencias y asumir compromisos de mejora para lograr las metas propuestas.

Desempeños:

Considerando los lineamientos de política educativa nacional debe propiciar la actuación del equipo docente en la planificación curricular, considerando los ejes curriculares regionales.

Promueve una práctica de enseñanza centrada en el aprendizaje y la investigación en colaboración con el conocimiento sobre la diversidad que existe en el aula y lo que es relevante para usted.

El director debe monitorear y orientar el uso de estrategias y materiales adecuados en el desarrollo de las sesiones para llegar al logro de los aprendizajes. Así también debe orientar el manejo de las actividades diferenciadas en las aulas basadas en los ritmos de aprendizaje y en habilidades diferentes que presenten los estudiantes.

El director también es encargado de monitorear y orientar las evaluaciones de los aprendizajes la cual debe partir de criterios que sean claros y coherentes cuyos resultados deben ser comunicados de forma oportuna y en base a ellos tomar las medidas de mejora. (MINEDU, 2016b, pp. 50-51)

Por lo tanto, es el marco de buen desempeño del directivo un documento guía que reconoce el difícil papel que desempeña el directivo. Asumir este cargo implica compromisos que se centran en el desempeño de los participantes de actuar con liderazgo y en la escuela que dirige.

1.3.2. En referencia al desempeño docente

Según la RM N° 0547-2012-ED, el Marco de Buen Desempeño docente es producto de un acuerdo social y técnico entre el estado, los maestros y la sociedad sobre las competencias que deben dominar los todos los docentes del país a fin de que todos los estudiantes logren aprendizajes significativos.

Para Alvarado (2014): Es el comportamiento del trabajador es fundamental en la búsqueda y logro de los objetivos planteados. Depende de la actitud de cada persona y su involucramiento para alcanzar metas comunes.

Gómez & Macedo (2016) "consideran otro conjunto de rasgos individuales, como el de lograr cambios que influyen positivamente en las organizaciones, esto depende del despliegue de cualidades que produzcan comportamientos que orienten y contribuyan con la mejora de los resultados.

Evaluación de desempeño

Según MINEDU (2015) el desempeño es una evaluación sistemática que indica como una persona se desenvuelve en su trabajo y cuál es su potencial de desarrollo. Cada evaluación es un medio de verificación que debe servir para estimular, valorar y mejorar las cualidades de las personas. "Se observa que existen múltiples instrumentos y procedimientos que permiten evaluar el trabajo de las personas que laboran en una institución que, aunque asuman varios nombres como evaluación de

desempeño, informes de avance, evaluación de eficiencia, etc., su finalidad es la misma.

Dimensiones del desempeño docente

En el manual de orientación al Buen Desempeño Docente se consideran tres dimensiones: cultural, política y pedagógicamente.

a. Dimensión cultural

Se enfoca en la necesidad de lograr que los estudiantes adquieran conocimientos de su entorno, que sean capaces de enfrentar nuevos retos y desafíos en los diferentes aspectos políticos, económicos, sociales y culturales dentro de su contexto nacional, regional y local.

b. Dimensión política

El manual del desempeño docente MED (2015) hace referencia al compromiso que tiene en la formación integral de los estudiantes, apuntando a formarlos como ciudadanos capaces de desarrollar relaciones armónicas para una mejor convivencia en sociedad.

c. Dimensión pedagógica

Según Toribio y Guerrero (2017), es el núcleo del profesionalismo del docente. Se refiere a un conocimiento específico, conocimiento educativo acumulado mediante una reflexión teórico-práctica lo que permitirá apelar al conocimiento diverso para desarrollar su función. También hace referencia a una práctica de enseñanza que permita desarrollar en los estudiantes la predisposición, el interés y el compromiso para continuar aprendiendo y formándose (p.20).

Por consiguiente, el marco del buen desempeño docente se constituye como un documento pedagógico importante pues en

el se revelan los dominios y competencias necesarias para lograr una buena enseñanza encaminada a un mejor logro de aprendizaje.

Dominio 1: La preparación para el aprendizaje según el Ministerio de Educación (2015) en el marco del buen trabajo educativo implica planificar el trabajo educativo a través de los documentos técnicos pedagógicos de aprendizaje contextualizadas con un enfoque intercultural e inclusivo (p. 25)

Dominio 2: Lecciones aprendidas por los buenos maestros en el desempeño del Ministerio de Educación, el proceso de enseñanza debe desarrollarse considerando la inclusión y la diversidad en todas sus formas, el cual necesita de un clima favorable donde la gestión de los aprendizajes se dé a través de la motivación continua, la aplicación de estrategias y métodos acordes con el estilo y ritmo de aprendizaje, así como el uso de recursos didácticos trascendente y aplicando una evaluación formativa (p.15).

Dominio 3. La gestión de la escuela se articula a la comunidad, en el marco del buen logro educativo MINEDU (2015). Esta dimensión justifica que la escuela no es una entidad aislada, por lo contrario, necesita estar vinculada y mantener una comunicación efectiva con los diferentes actores de la comunidad educativa, esto contribuye al desarrollo de un clima institucional (p. 26).

Dominio 4: el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente como parte de un buen desempeño docente MINEDU (2015) incluye que el docente es un profesional, por ello se deben propiciar los trabajos en grupos para interactuar con otros maestros, compartir experiencias y mejorar la práctica

pedagógica, además se debe buscar la participación docente en numerosas actividades que faciliten el desarrollo profesional

El desempeño docente, por lo tanto, incluye todas acciones que el educador debe tener presente en términos de lograr los aprendizajes y desarrollar en los estudiantes capacidades para el logro de sus competencias.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018?

1.4.1. Problemas específicos

1. ¿Cuál el nivel de gestión de los directivos en el nivel secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018?
2. ¿Cuál el nivel de desempeño de los docentes en el nivel secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018?
3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de directivos con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018?
4. ¿Qué dimensión de la gestión de directivos tiene mayor relación con la dimensión del desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Hoy en día nos desenvolvemos en una sociedad, que experimenta vertiginosos cambios, los que nos obliga a enfrentar nuevos retos y desafíos, de allí que la escuela debe formar ciudadanos competentes y competitivos que respondan adecuadamente a las exigencias del

mundo moderno, pero hoy en día no se está logrando. De esto uno de los agentes involucrados es el maestro quien debe proporcionar los conocimientos y desarrollar las competencias que permitan a los estudiantes interactuar en este mundo de constantes cambios.

Ante la problemática detectada en el ámbito de los aprendizajes me he visto motivado por conocer algunos factores que influyen el bajo rendimiento de los aprendizajes en los estudiantes y considerando que uno de ellos y quizás el más relevante es la influencia que tiene la gestión directiva en el desempeño docente, el cual repercute de manera directa en el aprendizaje de los estudiantes, asimismo es necesario conocer el nivel de gestión que tienen los directivos, el nivel de desempeño del docente, así como la relación entre el directivo y docente para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

En tal sentido, la justificación de esta investigación está en base a los aspectos siguientes:

1.5.1. Justificación Teórica

Nuestra investigación en el aspecto teórico, se justifica que para su desarrollo se ha considerado los aportes de otros investigadores, así como los resultados obtenidos en investigación previas; esto permitirá obtener respuestas validadas y orientadoras, que contribuirán la gestión del director y el desempeño del docente en toda institución educativa.

La presente tesis, podrá ser considerada como una fuente de consulta e información para la elaboración de futuras investigación referidas al tema.

1.5.2. Justificación practica

Los resultados, conclusiones y recomendaciones a las que se arriben en la presente tesis, serán socializadas en la institución educativa con la finalidad de buscar estrategias que sirvan también como modelo

para otras instituciones educativas, fortaleciendo una educación de calidad.

1.5.3. Justificación metodológica

La metodología asumida en la presente investigación sigue las pautas establecidas en la investigación científica. La información procesada permitirá aplicar métodos similares en la investigación futura, que son necesarios para desarrollar medidas que permitan a la gestión de los directivos mejorar el desempeño de los maestros, y por ende lograr mejores aprendizajes.

Como docente gestor es necesario fortalecer positivamente algunas acciones que demande los resultados del presente estudio, así poder lograr mejores desempeños en nuestros docentes en beneficio de nuestros estudiantes.

Además, esta información ayudará a fortalecer el funcionamiento de la institución educativa "San Nicolás" en el distrito de Huamachuco, donde se desea proponer nuevas políticas educativas que proporcionen la necesidad de transformación para que la administración sea efectiva, así como el trabajo noble de la enseñanza a los estudiantes sea fructífera y productiva con una visión modelo que sea guía de buenos gestores y excelentes maestros que trabajen juntos en un ambiente agradable y confortable para la mejora de los aprendizajes..

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación directa entre las dimensiones de la gestión directivos y las dimensiones del desempeño docente de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de gestión de los directivos en el nivel secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018.
- Determinar el nivel de desempeño de los docentes en el nivel secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018.
- Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de directivos con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.
- Determinar que dimensión de la gestión de directivos tiene mayor relación con la dimensión del desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

CAPÍTULO II

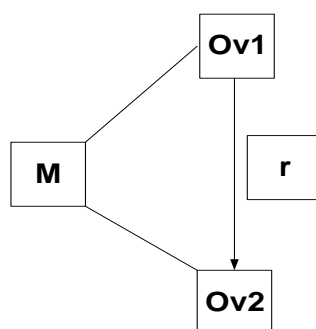
MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El método aplicado en el presente trabajo de investigación es el cuantitativo, no experimental por no manipular las variables, con un diseño de investigación correlacional debido a que luego de cuantificar las variables se analizarán el nivel y la relación entre sus dimensiones.

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra 61 participantes entre directivos, docentes jerarcas, docentes por horas, administrativos y auxiliares de la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018

Ov₁: Observación de la variable independiente: Gestión de directivos

Ov₂: Observación de la variable dependiente: Desempeño docente en secundaria

r: Relación entre las variables gestión de directivos y desempeño docente

El diseño describe la relación entre las dos variables, cuya información fue obtenida en el mes de octubre según la disponibilidad de tiempo del docente y directivo.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: Variable independiente: Gestión de directivos

“Habilidad para gestionar los recursos disponibles para lograr lo que se requiere.”. (MINEDU, 2016, p. 21).

De mi punto de vista, es el tipo de gestión y liderazgo que ejerce un directivo lo que garantiza que los objetivos y metas educativas se alcancen, teniendo que realizar actividades debidamente planificadas con un horizonte claro.

2.2.2. **Variable 2:** Variable dependiente: Desempeño docente

"Es un acuerdo técnico y social entre el estado, los maestros y la comunidad sobre las competencias que se espera que dominen los maestros y las maestras del país, en etapas posteriores de sus carreras, para alcanzar el aprendizaje de todos los estudiantes". (MINEDU 2015, p. 24).

Todos estos compromisos son los procedimientos educativos emprendidos por el docente para llevar a cabo su función educativa, sin dejar de lado la participación y el involucramiento en la gestión de los directivos. Estos compromisos muestran acciones observables que pueden ser medidas de acuerdo a la responsabilidad y al logro de metas establecidas.

2.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems/criterios	Escala de medición
Variable Independiente Gestión de directivos	"La capacidad de expresar los recursos disponibles para lograr lo que es deseable". (MINEDU, 2016, p. 21). "Generación y mantenimiento de recursos y procesos en la organización, para lo que se decida que suceda". (MINEDU, 2016, p. 21). "La capacidad de expresar la representación mental de los miembros de la Organización". (Maine Do, 2011, p. 21). "Es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción". (MINEDU, 2016, p. 21).	La gestión de los directivos se manifiesta en el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones. Las cuáles serán evaluados mediante un instrumento confiable y validado para una percepción real de cada una de las dimensiones de la gestión de los directivos: Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.	Gestión institucional	Liderazgo en la I.E.	Identifica las fortalezas y debilidades de los docentes para delegar funciones y/o fortalecer capacidades.	Escala Ordinal Deficiente Regular Buena
					Se realiza un diagnóstico situacional para determinar la problemática de la I.E	
					Se promueve la participación de los docentes en la toma de decisiones para mejorar la gestión en la I.E	
					Existe una coordinación con la comunidad educativa para la ejecución de las actividades propuestas en el PAT.	
					Realizan alianzas estratégicas con instituciones de la localidad para favorecer el logro de los objetivos institucionales.	
				Participación democrática de los actores educativos.	Los directivos involucran a los docentes en la toma de decisiones para solucionar problemas de la institución.	
					Promueve la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje.	
					Los directivos aceptan las críticas constructivas y/o sugerencias que conllevan a la mejora de la calidad educativa.	
				Relaciones interpersonales.	Los directivos respetan los acuerdos tomados en conjunto con los docentes.	
					La I.E. desarrolla acciones para preservar o mejorar la convivencia escolar.	
					Los directivos promueven las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los actores de la comunidad educativa.	

		Las escalas de medición serán:			La gestión de los directivos fomenta el logro de metas en beneficio de la I.E.	Escala Ordinal Deficiente Regular Buena
		Gestión Directivos Deficiente: [34– 67] Regular: [68 – 101] Buena: [102 – 136]	Gestión Administrativa	Instrumentos de gestión.	La I.E cuenta con instrumentos de gestión actualizados y aprobados mediante resolución directoral.	
					Los directivos le facilitan los instrumentos de gestión para la elaboración de sus documentos técnico pedagógicos.	
					Promueven su participación en la actualización y/o elaboración de los instrumentos de gestión.	
				Organización Administrativa	Las plazas jerárquicas y docentes se cobertura de acuerdo a la normatividad vigente.	
					La administración de los recursos directamente recaudados se distribuyen de acuerdo a las necesidades priorizadas en el PAT.	
					En la I.E. se realizan la rendición de cuentas de los recursos directamente recaudados.	
		Gestión Institucional: Deficiente: [12– 23] Regular: [24 – 35] Buena: [36 – 98]		La I.E. cuenta con un inventario de bienes y enseres actualizado.		
				Accede con facilidad al uso de los recursos y materiales educativos con los que cuenta la institución.		
				Los directivos velan por el mantenimiento de los recursos y materiales educativos.		
		Gestión Administrativa: Deficiente: [9 – 17] Regular: [18 – 26] Buena: [27 – 36]	Gestión pedagógica	Planificación Curricular.	Los directivos verifican la actualización de las programaciones curriculares para su visación.	
					Reciben orientaciones pedagógicas en la elaboración o actualización de la planificación curricular.	
				Monitoreo del trabajo docente en el aula.	Se ha elaborado y socializado el plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico de la I.E.	
					Se realiza el monitoreo y el acompañamiento pedagógico según lo planificado	

		<p>Gestión Pedagógica: Deficiente: [9 – 17] Regular: [18 – 26] Buena: [27 – 36]</p> <p>Gestión Comunitaria: Deficiente: [4 – 7] Regular: [8 – 11] Buena: [12 – 16]</p>		<p>Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente</p> <p>Seguimiento de los aprendizajes</p>	<p>Los docentes reciben asesoría pertinente para la aplicación de estrategias pedagógicas en las sesiones de aprendizaje.</p> <p>Promueven la participación de las GIAS para la elaboración de su planificación curricular.</p> <p>Promueven la participación en el trabajo colegiado para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.</p> <p>En la I.E. se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a los padres de familia.</p> <p>Se promueve la elaboración y aplicación de un plan de mejora de los aprendizajes</p>	
			Gestión comunitaria	<p>Gestiona la participación de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Criterios entre la gestión de los directivos y la participación de la comunidad.</p>	<p>Los directivos promueve la participación organizadas de las familias.</p> <p>Se realizan alianzas estratégicas para conformar las brigadas de autoprotección escolar (BAPES)</p> <p>En la I.E. se han conformado y reconocido a las organizaciones estudiantiles para proyectarse a la comunidad.</p> <p>La I.E. participa en diferentes eventos organizados por la comunidad.</p>	
Variable Dependiente Desempeño docente	Desempeño docente: “Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las	El desempeño docente se manifiesta en el nivel de dominio de las competencias dentro de cada una de las dimensiones: Dimensión	Dimensión cultural	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Formación profesional</p>	<p>El docente se interesa por su revalorización social y profesional.</p> <p>El docente se involucra en la mejora de los aprendizajes.</p> <p>El docente hacen uso efectivo de las horas pedagógicas.</p> <p>El docente muestra involucramiento para la mejora de su desempeño.</p> <p>El docente de la I.E. participan en eventos y/o estudios de actualización pedagógica..</p>	<p>Escala Ordinal</p> <p>Bajo Medio Alto</p>

<p>profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.” (Minedu, 2015, p. 24).</p>	<p>cultural, dimensión política, y dimensión pedagógica. Las cuáles serán evaluados mediante un instrumento confiable y validado para una percepción real. La escala de medición será:</p> <p>Desempeño Docente Bajo [20 – 39] Medio [40 – 59] Alto [60 – 80]</p> <p>Dimensión Cultural Bajo [5 – 9] Medio [10 – 14] Alto [15 – 20]</p> <p>Dimensión Política</p>	<p>Dimensión política</p>	<p>Identidad docente</p>	El docente participa en la elaboración de proyectos de innovación para mejorar del servicio educativo.	<p>Escala Ordinal</p> <p>Bajo Medio Alto</p>
				El docente participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto Educativo Institucional.	
				El docente comparte con sus padres, el avance y/o progreso de aprendizaje los estudiantes .	
			<p>Políticas de reconocimiento profesional.</p>	El docente se involucra para lograr la misión y visión de la I.E.	
				El docente participa de los compromisos asumidos por los directivos.	
		<p>Dimensión pedagógica</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	El docente aplica instrumentos que permitan diagnosticar el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	
				El docente conoce el ritmo de aprendizaje del estudiante.	
				El docente hace uso de recursos didácticos en las sesiones de aprendizaje.	
				El docente elabora o adecua sus unidades y sesiones de aprendizaje a las necesidades e intereses de los estudiantes.	
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	En las sesiones de aprendizaje se dan a conocer el propósito de la clase. y/o sentido de utilidad.	
				El docente propicia un clima adecuado para el logro de los aprendizajes.	
				El docente prevé las dificultades en el proceso de aprendizaje.	
				El docente aplica la evaluación diferencial en concordancia con los ritmos de aprendizaje.	
El docente informa de los resultados del progreso de aprendizaje a los directivos, estudiantes y padres familias.					

		Bajo [5 – 9] Medio [10 – 14] Alto [15 – 20]			El docente propone la aplicación de algún plan de mejora de los aprendizajes en beneficio de los estudiantes.	
		Dimensión Pedagógica Bajo [10 – 19] Medio [20 – 29] Alto [30 – 40]				

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de estudio está conformada por 61 integrantes entre directivos, docentes jerárquicos, docentes por horas, administrativos y auxiliares de la institución educativa “San Nicolás” del distrito de Huamachuco, nivel secundario, detallados como sigue:

Tabla 1

Integrantes de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco – Nivel secundaria, 2018

Categoría	N°
Personal directivo	2
Personal docente jerárquico	5
Personal administrativo	6
Persona auxiliar	2
Personal docente por horas - secundaria	46
Total	61

Fuente: Registro del personal de la IE “San Nicolás” de Huamachuco – Nivel secundaria, 2018

2.3.2. Muestra

No fue necesario realizar un muestreo, debido a que la población estuvo conformada por 61 integrantes de la institución educativa “San Nicolás”, la misma que se encontraba accesible al investigador. Así los resultados serán más precisos en sus estimaciones.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la obtención de la información para cada variable se consideró:

2.4.1. Técnica

La técnica para la obtención de la información en la presente investigación es la encuesta, permitiéndome obtener los datos de manera directa, medir las variables y dar respuesta a la medición, probar hipótesis y determinar las relaciones entre mis variables de estudio.

2.4.2. Instrumentos

Se elaboró dos cuestionarios, con preguntas cerradas, aplicadas a 61 integrantes de la población, para obtener información sobre la percepción de la gestión de los directivos de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco – Nivel secundaria, 2018.

El cuestionario elaborado referente al desempeño docente fue entregado a los directivos y jerárquicos para que evalúen a los docentes integrantes de la muestra de estudio.

La variable: Gestión de directivos está estructurada en un cuestionario con 34 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: La gestión institucional con doce ítems, gestión administrativa con nueve ítems, gestión pedagógica con nueve ítems y la gestión comunitaria con cuatro ítems. Las dimensiones se consideraron según lo establecido en el marco del buen desempeño directivo (2015).

La variable: Desempeño docente está estructurada en un cuestionario con 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Dimensión cultural con cinco ítems, dimensión política con cinco ítems, y dimensión pedagógica con diez ítems. Las dimensiones se consideraron según lo establecido en el marco del buen desempeño docente (2014).

Los ítems se han formulado teniendo como base las dimensiones específicas de la docencia, establecidas en el marco del buen desempeño docente (2014).

Cada ítem se evalúa teniendo en cuenta 4 categorías: Nunca (1), Pocas veces (2), Muchas veces (3) y siempre (4)

2.4.3. Validez

Para determinar la validez de los cuestionarios sobre: gestión de directivos y desempeño docente, se sometieron a la valoración los ítems por juicio de expertos.

El cuestionario fue validado por tres expertos:

1. Erlando Gamboa Burgos: Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad.
2. Fabian Estuardo Gutierrez Mozo: Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad
3. Carlos Enrique Valladares Gamarra: Doctor en Administración de la educación

Los mismos quienes dictaminaron la aplicabilidad de cada cuestionario.

Tabla N° 3

<i>Juicio de expertos</i>		
Opinión de aplicabilidad		
Especialista	Gestión del director	Desempeño docente
<i>Dr. Erlando Gamboa Burgos</i>	Aplicable	Aplicable
<i>Dr. Fabian Estuardo, Gutierrez Mozo</i>	Aplicable	Aplicable
<i>Dr. Carlos Enrique Valladares Gamarra</i>	Aplicable	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad del instrumento, se presentó previamente una prueba piloto con la participación de 20 integrantes de los docentes “Sannicolasinós” asignados al azar según su disponibilidad de tiempo.

Se elaboró una base de datos en Excel con los resultados obtenidos en la encuesta, para luego procesarlos estadísticamente y así encontrar su confiabilidad con alfa de Cronbach. Obteniendo un índice de confiabilidad de: $\alpha = 0,765$ para el instrumento: Gestión de los directivos y un índice de confiabilidad de $\alpha = 0,782$ para el instrumento que evalúa: El Desempeño docente.

Una vez válida y aceptada la confiabilidad del instrumento, éstos fueron aplicados a toda la población, previa autorización de la Institución educativa.

2.5. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se procedió de la siguiente forma:

Se aplicó:

2.5.1. Estadística descriptiva:

Recolectados los datos se elabora una base de datos en Excel para cada una de las variables de estudio.

Se elaboró la escala de valoración para cada variable de estudio.

Se determinaron las tablas de frecuencias y figuras estadísticas.

2.5.2. Inferencia Estadística

En nivel inferencial se toma como base el análisis correlacional de Rho - Spearman para determinar el nivel de relación entre las variables de estudio y entre sus dimensiones.

La hipótesis también fue sometida a la prueba: Chi - cuadrado

El procesamiento de la información y la prueba de hipótesis se realizó con el software SPSS versión 24.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se está tomando en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como la confiabilidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

Confidencialidad: Los datos obtenidos, así como los documentos e información recabada será utilizada exclusivamente para la presente investigación.

Consentimiento informado: Se ha solicitado la autorización de los directivos de la institución educativa, para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.

Libre participación: Los directivos y docentes participan voluntariamente motivados por la importancia de la investigación.

Anonimidad: La condición anónima se obtuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados se obtuvieron a través de un proceso estadístico orientado a dar respuesta a los objetivos propuestos, se ha utilizado el software del coeficiente de correlación de Spearman y la prueba Chi – Cuadrado, para la prueba de hipótesis, obteniendo como resultado la existencia correlacional entre la variable Gestión de los directivos y la variable desempeño docente en secundaria de la I.E. “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Los resultados obtenidos se muestran en las tablas y gráficos estadísticas adjuntas.

3.1.Descripción de los resultados de niveles de gestión de los directivos en la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018

Tabla N° 01

Nivel de gestión de directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

GESTIÓN DIRECTIVOS

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	4	6,6
	REGULAR	48	78,7
	BUENA	9	14,8
	Total	61	100,0



FUENTE: Tabla N° 01

Figura N° 1: Nivel de gestión de directivos de la Institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 01 se observa que el 78,70% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” afirman que la gestión de los directivos es regular, el 14,8% afirman que la gestión es buena, así como el 6.60% afirman que es deficiente.

Se determina que la gestión de los directivos es **REGULAR** mostrando un **78,70%** de aceptabilidad.

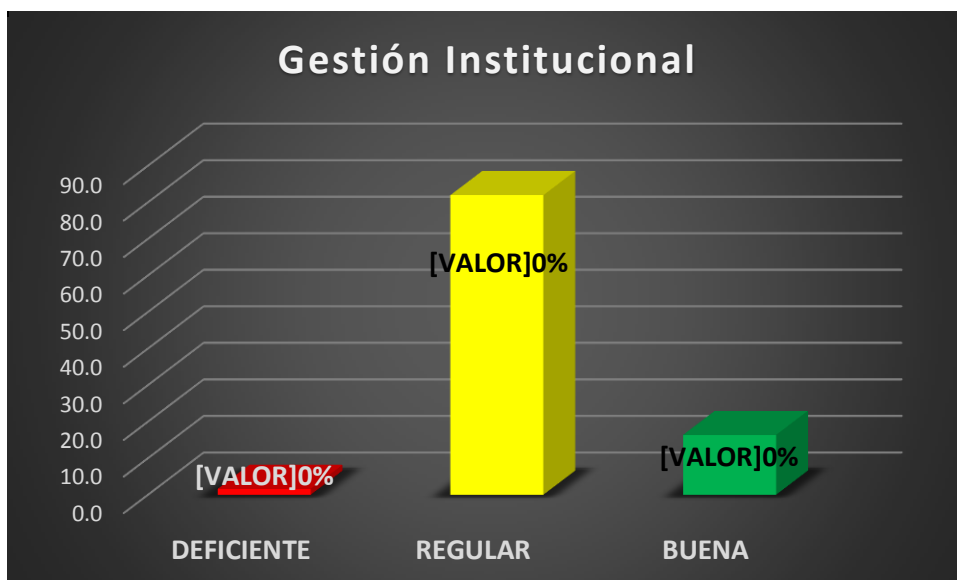
3.2. Descripción de los resultados de los niveles de las dimensiones de la gestión de los directivos en la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018

Tabla N° 02

Nivel de gestión institucional, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

GESTIÓN INSTITUCIONAL

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	1	1,6
	REGULAR	50	82,0
	BUENA	10	16,4
	Total	61	100,0



FUENTE: Tabla N° 02

Figura N° 2: Nivel de Gestión Institucional, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 02 se observa que el 82.00% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” afirman que la gestión institucional, en la gestión de los directivos es regular, el 16.40% afirman que la gestión institucional es buena y el 1,60% afirma que la gestión institucional de los directivos es deficiente.

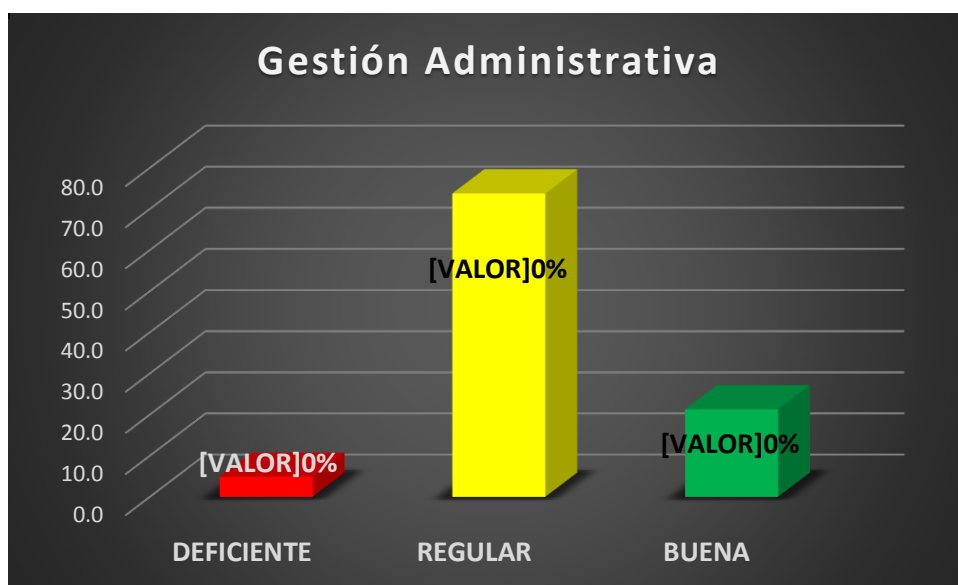
Se determina que la gestión institucional de los directivos es **REGULAR** mostrando un 82,00% de aceptabilidad.

Tabla N° 03

Nivel de gestión administrativa, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	3	4,9
	REGULAR	45	73,8
	BUENA	13	21,3
	Total	61	100,0



FUENTE: Tabla N° 03

Figura N° 3: Nivel de Gestión Administrativa, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 03 se observa que el 73.80% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” afirman que la gestión administrativa, en la

gestión de los directivos es regular, el 21.30% afirman que la gestión administrativa es buena y el 4.90% afirma que la gestión administrativa de los directivos es deficiente.

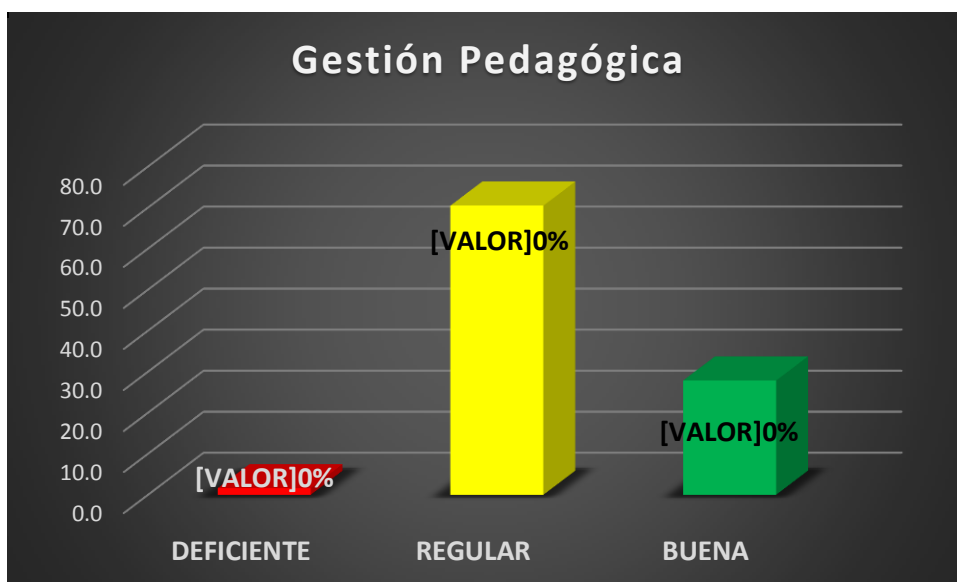
Se determina que la gestión administrativa de los directivos es **REGULAR** mostrando un 73.80% de aceptabilidad.

Tabla N° 04

Nivel de gestión pedagógica, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

GESTIÓN PEDAGÓGICA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	1	1,6
	REGULAR	43	70,5
	BUENA	17	27,9
	Total	61	100,0



FUENTE: Tabla N° 04

Figura N° 4: Nivel de Gestión Pedagógica, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 04 se observa que el 70.50% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” afirman que la gestión pedagógica, en la gestión de los directivos es regular, el 27.90% afirman que la gestión pedagógica es buena y el 1.60% afirma que la gestión pedagógica de los directivos es deficiente.

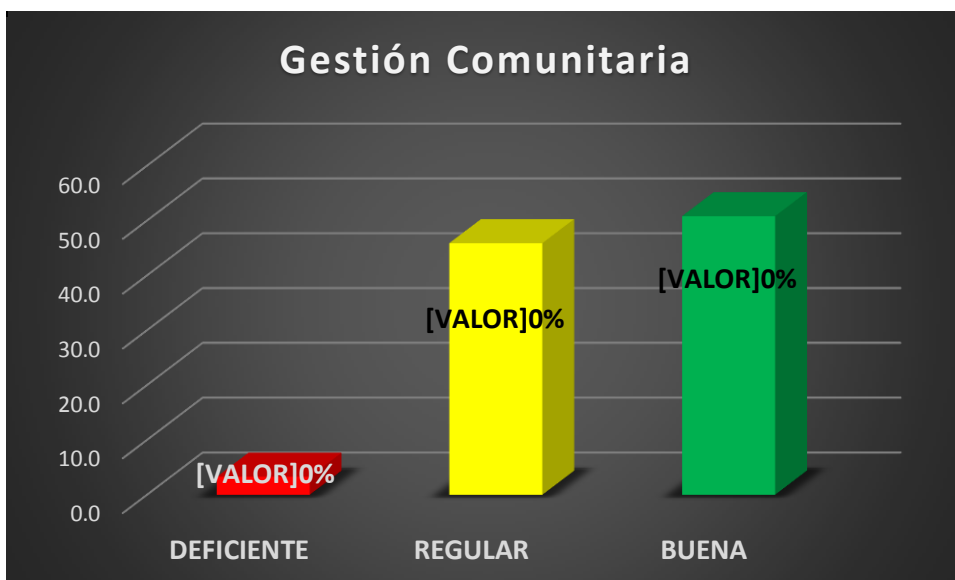
Se determina que la gestión pedagógica de los directivos es **REGULAR** mostrando un 70.50% de aceptabilidad.

Tabla N° 05

Nivel de gestión comunal, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

GESTIÓN COMUNITARIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DEFICIENTE	2	3,3
	REGULAR	28	45,9
	BUENA	31	50,8
	Total	61	100,0



FUENTE: Tabla N° 05

Figura N° 5: Nivel de Gestión Comunitaria, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 05 se observa que el 45.90% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” afirman que la gestión comunitaria, en la gestión de los directivos es regular, el 50.80% afirman que la gestión comunitaria es buena y el 3.30% afirma que la gestión comunitaria del directivo es deficiente. Se determina que la gestión comunitaria de los directivos es **REGULAR** mostrando un 45.90% de aceptabilidad.

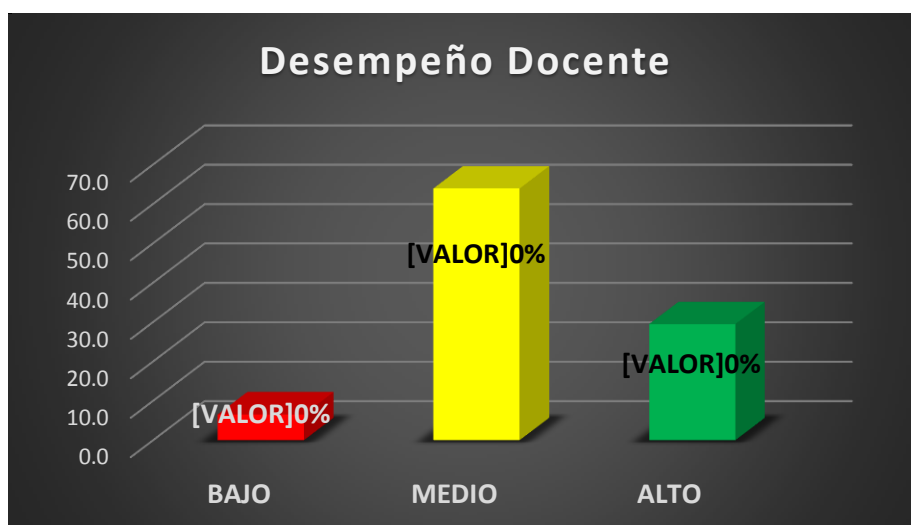
3.3 Descripción de los resultados de niveles de desempeño docente en la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018

Tabla N° 06

Nivel de desempeño docente, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

DESEMPEÑO DOCENTE

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	6,6
	MEDIO	39	63,9
	ALTO	18	29,5
	Total	61	100,0



Fuente: Tabla N° 06

Figura N° 6: Nivel de Desempeño Docente, en la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 06 se observa que el 63.90% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” tienen un desempeño medio, en la gestión de los directivos, el 29.50% de los docentes tienen un desempeño alto y el 6.60% según los directivos tienen un desempeño bajo.

Se determina que el desempeño docente es **MEDIO** mostrando un 63.90% de aceptabilidad.

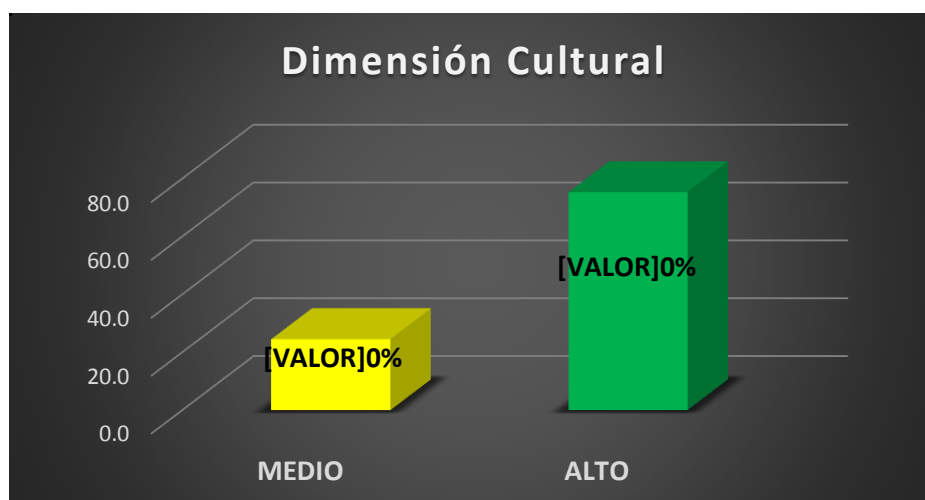
3.4. Descripción de los resultados de los niveles de las dimensiones de los desempeños docente en la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018

Tabla N° 07

Nivel de dimensión cultural, en el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

DIMENSIÓN CULTURAL

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MEDIO	15	24,6
	ALTO	46	75,4
	Total	61	100,0



Fuente: Tabla N°07

Figura N° 7: Nivel de Desempeño Docente en su dimensión cultural, dentro de la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N° 07 se observa que el 75.40% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” tienen un desempeño alto, en su dimensión cultural, el 24.60% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión cultural.

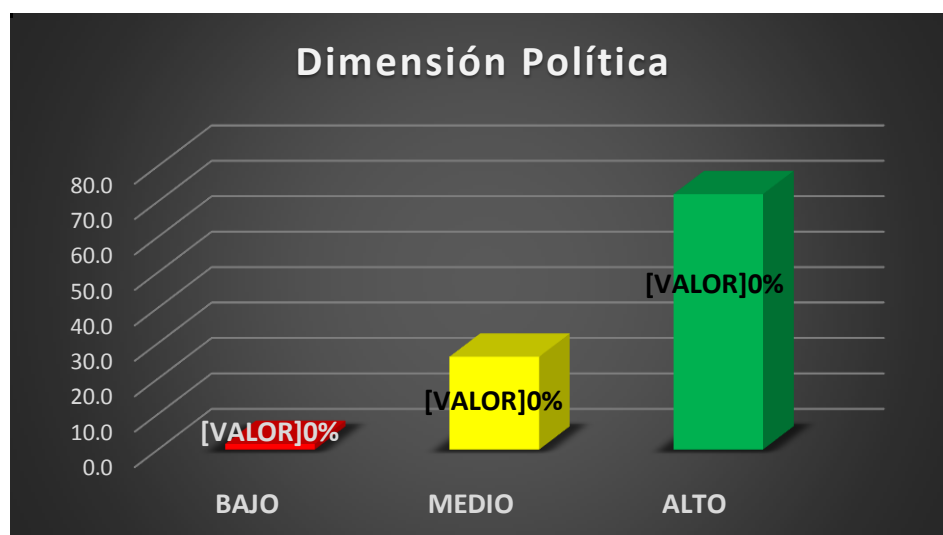
Se determina que el desempeño docente en su dimensión cultural es de nivel **ALTO** mostrando un 75.40% de aceptabilidad.

Tabla N° 08

Nivel de dimensión política, en el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

DIMENSIÓN POLÍTICA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	1,6
	MEDIO	16	26,2
	ALTO	44	72,1
	Total	61	100,0



Fuente: Tabla N° 08

Figura N° 8: Nivel de Desempeño Docente en su dimensión política, dentro de la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N°08 se observa que el 72.10% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” tienen un desempeño alto, en su dimensión política, el 26.20% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión cultural y el 1,60% de los docentes tienen un desempeño bajo en su dimensión política.

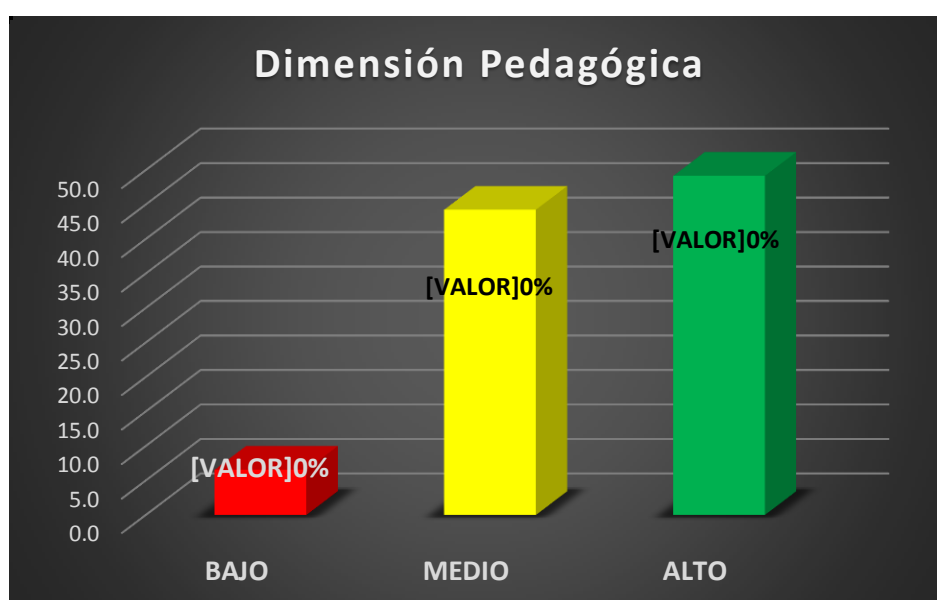
Se determina que el desempeño docente en su dimensión política es de nivel **ALTO** mostrando un 72.10% de aceptabilidad.

Tabla N° 09

Nivel de dimensión pedagógica, en el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	4	6,6
	MEDIO	27	44,3
	ALTO	30	49,2
	Total	61	100,0



Fuente: Tabla N°09

Figura N° 9: Nivel de Desempeño Docente en su dimensión pedagógica, dentro de la gestión de los directivos de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: En la tabla N°09 se observa que el 49.20% de los docentes de la institución educativa “San Nicolás” tienen un desempeño alto, en su dimensión pedagógica, el 44.30% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión pedagógica y el 6,60% de los docentes tienen un desempeño bajo en su dimensión pedagógica.

Se determina que el desempeño docente en su dimensión pedagógica es de nivel **ALTO** mostrando un 49.20% de aceptabilidad.

3.5. Descripción de los resultados entre los niveles de gestión de los directivos y los niveles del desempeño docente en la institución educativa “San Nicolás” – Huamachuco, 2018

Tabla N° 10

La gestión de directivos y su relación con el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

**TABLA CRUZADAS
GESTIÓN DIRECTIVOS – DESEMPEÑO DOCENTE**

Niveles		DESEMPEÑO DOCENTE			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
GESTIÓN DIRECTIVOS	DEFICIENTE	Recuento	2	2	0	4
		% dentro de DIRECT	3.3%	3.3%	0,0%	6.6%
	REGULAR	Recuento	2	37	9	48
		% dentro de DIRECT	3,3%	60.7%	14.7%	78.7%
	BUENA	Recuento	0	0	9	9
		% dentro de DIRECT	0,0%	0,0%	14.7%	14.7%
Total	Recuento	4	39	18	61	
	% dentro de DIRECT	6,6%	63.9%	29,5%	100,0%	

Fuente: Aplicación del cuestionario gestión directivos y desempeño docente en la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: Los resultados en la tabla bidimensional N°10, indican que la gestión de los directivos es **regular** con un 78.7% de aceptación, siendo 48 encuestados que lo confirma de igual modo el desempeño docente tiene un nivel medio con un 63.9% de aceptación, siendo 39 encuestados que lo confirma, asimismo 37 encuestados conformados por el mayor porcentaje de 60.7% perciben una regular gestión de los directivos con un nivel medio de desempeño. Por otro lado, 9 encuestados representados por el 14.7% de docentes considera que la gestión de los directivos es regular o buena con un desempeño alto en los docentes, asimismo 2 encuestados representados por el 3.3% considera que la gestión es deficiente con un nivel medio en el desempeño docente.

3.6. Resultados ligados a la hipótesis

3.6.1. Prueba de hipótesis correlacional de Spearman de la gestión de directivos y el desempeño docente de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Tabla N° 11

La gestión directivos y su relación con el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

			Gestión Directivos	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Directivos	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

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

Interpretación: En la tabla N° 11 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0,761$ (existiendo una relación directa, positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0,000$, siendo menor al 5% ($p < 0,05$) el cual nos indica

que la gestión directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

3.6.2. Relación entre las dimensiones de la gestión de los directivos y las dimensiones del desempeño docente.

Tabla N° 12

Dimensiones de la gestión directivos y su relación con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN		GESTIÓN DE DIRECTIVOS				
		GESTIÓN INSTITUCIONAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GESTIÓN PEDAGÓGICA	GESTIÓN COMUNITARIA	
DESEMPEÑO DOCENTE	CULTURAL	Coeficiente de correlación	,737**	,639**	,660**	,622**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	61	61	61	61
	POLÍTICA	Coeficiente de correlación	,627**	,586**	,518**	,560**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	61	61	61	61
	PEDAGO	Coeficiente de correlación	,676**	,678**	,654**	,579**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	61	61	61	61

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

Interpretación: En la tabla N° 12 se observa que los coeficientes de correlación de Spearman se encuentra desde 0.518 a 0.737 (existiendo una relación directa, positiva moderada a positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0,000$, siendo menor al 5% ($p < 0,05$) el cual nos indica que las dimensiones de la gestión directivos se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018; por lo que se confirma la hipótesis específica (H_1).

3.6.3. Contrastación de la hipótesis con Chi - Cuadrado

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Tabla N° 13

Prueba de hipótesis de la gestión de directivos y el desempeño docente de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	263,972 ^a	225	,038
Razón de verosimilitud	135,900	225	1,000
Asociación lineal por lineal	36,264	1	,000
N de casos válidos	61		

a. 260 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fuente: Aplicación del cuestionario gestión directivos y desempeño docente en la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018

Interpretación: Como el valor de significancia (Valor crítico observado) $0.038 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), es decir que la gestión de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente a un nivel del 95% de confiabilidad.

Conclusión: La gestión de directivos se relaciona significativamente por tener una correlación positiva alta con el desempeño docente de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La nueva reforma educativa sustentada con ley de reforma magisterial N° 29944, busca construir una educación de igualdad de oportunidades, que para lograrlo se debe realizar un esfuerzo sin precedentes.

En este modelo de igualdad es necesario que todos los agentes educativos se comprometan a buscar la mejora de la calidad educativa asumiendo y cumpliendo compromisos.

En este sentido, la reforma educativa implica fortalecer la gestión de los directivos y el desempeño de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes, es fundamental esta interrelación para el logro de metas establecidas dentro de su planificación.

Debido a estos planteamientos es que se ha realizado la investigación para determinar la relación de la gestión de los directivos y el desempeño docente, y a partir de los resultados obtenidos identificamos los niveles de progreso permitiendo evaluar las debilidades y fortalezas.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, la hipótesis principal se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018. Puesto que: Como el valor de significancia con Chi – Cuadrado (Valor crítico observado)

$0.038 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a), es decir que la gestión de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente a un nivel del 95% de confiabilidad.

Por otro lado, como puede apreciarse en la tabla N° 12, se observa que **los coeficientes de correlación de Spearman se encuentra desde 0.518 a 0.737** (existiendo una relación directa, positiva **moderada a positiva alta**) con el nivel de significancia $p = 0,000$, siendo menor al 5% ($p < 0,05$) el cual nos indica que **las dimensiones de la** gestión directivos se relaciona significativamente con **las dimensiones del** desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018; por lo **que se confirma la hipótesis específica (H_1)**. Lo cual significa la existencia de una relación directa entre las dimensiones de la gestión de directivos y las dimensiones del desempeño docente de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Con respecto a las dimensiones de la gestión de directivos y su relación con las dimensiones del desempeño docente , según la tabla N° 12 se observa que los valores del coeficiente de correlación de Spearman se encuentra desde 0,518 a 0,737; existiendo una relación directa con el nivel de significancia de $p=0.000$ menor al 5% ($p<0.05$) lo que muestra que las dimensiones de la gestión de directivos se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018.

Asimismo, se observa que la dimensión gestión cultural de la variable desempeño docente tiene una mayor relación positiva alta con la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión de directivos. (0.737) y las dimensiones que tienen una relación positiva moderada es la dimensión política de la variable desempeño docente con la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión de directivos (0.518).

Los resultados obtenidos en la tabla 11 y 12, obedecen a lo obtenido en la tabla 1 de la gestión de directivos cuyo nivel alcanzado es **regular** (

78,70%) seguido de un nivel bueno ,así mismo en la tabla N°6 se observa que el nivel de prioridad del desempeño docente es **medio** (63,90%). Es decir, como el nivel de gestión directivos tiene un nivel regular, entonces el nivel de desempeño docente en secundaria tiene un nivel medio.

Con estos resultados, se comprueba los hallazgos de otros investigadores tales como Martínez (2014) que en su tesis “Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral del maestro de la I.E. de primaria de Cupira – Miranda - Venezuela” comprueba que el liderazgo que ejerce el director es un factor determinante en el desempeño docente.

Por su parte Condori (2017) al investigar la influencia que tiene la gestión del director y el desempeño docente determinó que, entre estas variables su relación es alta y positiva, coincidiendo con los resultados obtenidos.

Así mismo Torres (2016) con su tesis: Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas de la ciudad de Puno, también lograron determinar la correlación directa existente entre la gestión directiva y la práctica docente.

Respecto a los resultados obtenidos por Reyes (2016), quien concluyó que no existe una relación determinante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de secundaria, se debe potenciar el liderazgo ya que es muy importante en toda gestión, y así lograr un trabajo cooperativo que influirá en el desempeño docente y por ende se obtendrá mejores resultados en la calidad educativa.

Teniendo en cuenta la ley de reforma educativa es importante saber que la buena gestión del directivo fortalece en sus docentes la motivación para lograr un buen desempeño laboral que beneficia en la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

Finalmente, la presente investigación es un aporte para evidenciar la importancia que tiene la gestión de los directivos en el desempeño docente fortaleciendo el logro de las metas propuestas en cada institución educativa referente a un buen resultado en los aprendizajes.

V. CONCLUSIONES

Como consecuencia del proceso de desarrollo de la presente tesis, se arribó a las siguientes conclusiones dando respuesta a nuestros objetivos:

1. La gestión de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018. Según el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.761$ (existiendo una relación directa, con correlación positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
2. El nivel de gestión de los directivos de la Institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018 es de nivel regular con un 78.70% de aceptación
3. El nivel de desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018 es de nivel medio con un 63.90% de aceptación.
4. Las dimensiones de la gestión de directivos se relacionan significativamente con las dimensiones de desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018. Según los valores del coeficiente de correlación de Spearman se

encuentra desde 0.518 a 0.737 (existiendo una relación directa, positiva moderada a positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0,000$, siendo menor al 5% ($p < 0,05$) el cual nos indica que las dimensiones de la gestión directivos se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa “San Nicolás” de Huamachuco, 2018; por lo que se confirma la hipótesis específica (H_1).

5. Se ha determinado que la dimensión institucional de la variable gestión de los directivos tiene una mayor relación con la dimensión cultural de la variable gestión de directivos (según la tabla N°12) es el mayor valor del coeficiente de Spearman, $\rho = 0.737$

VI. RECOMENDACIONES

Según se evidencian los resultados obtenidos en el presente objeto de estudio se recomienda:

1. A quienes realicen investigaciones relacionadas con el quehacer educativo y en base a sus resultados propongan planes de mejora para una buena gestión educativa y mejor desempeño docente.
2. Que los resultados obtenidos deben darse a conocer a los directivos de la institución educativa, a fin de implementar políticas educativas que orienten a mejorar la gestión de los directivos y el desempeño docente. Estos resultados deben socializarse en las horas de trabajo colegiado implementadas en toda I.E.
3. Implementar políticas de incentivo a la gestión del director y al desempeño docente en las instituciones educativas a fin de obtener mejores resultados en la calidad educativa, esto podría viabilizarse en convenio con las municipalidades y otras instituciones de la localidad.
4. Participar en diferentes eventos programados por el MED a fin de evaluar el progreso en la mejora de los aprendizajes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, O. (2014). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo.

Álvarez, I. & Topete, C. (2004). *Búsqueda de la calidad en la educación básica. Conceptos básicos, criterios de evaluación y estrategia de gestión* Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. 10.

Badillo, M. & Rueda, M. (2005). *El director como líder en la gestión educativa y el desafío para elevar la calidad de la educación básica*. En Congreso Nacional de Investigación Educativa. Memoria. México: COMIE.

Barrantes, E. (2014). *La enseñanza secundaria en el Perú y la educación nueva*. Lima: San Marcos.

Bruner, J. (2015). *El proceso de la educación*. México: Uteha.

Cadenillas, F. (2015). *El aprendizaje y la organización pedagógica de las instituciones educativas*. Lima: San Marcos.

Calero, M. (2014). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.

- Carrillo, S. (2015). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Claux, E. (2014). *Educación, convivencia y agresión escolar*. Lima: Santillana.
- Condori (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad privada Cesar Vallejo.
- Dussel, I. y Gutiérrez, D. (2014). *Educación la mirada. Políticas y pedagogías de la imagen*. Buenos Aires: Manantial.
- Gamboa (2016). *Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral docente de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Otuzco – 2016* (Tesis doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad). Trujillo: Universidad Privada “Cesar Vallejo”
- Giussani, L. (2016). *Educación es un riesgo*. Lima: PUCP
- Gómez, L. & Macedo, J. (2016). *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI*. En Revista Maestro. Vol.6.
- Hernández, R., Fernández- Collado, C. & Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación*. (6ª edición) México: McGraw Hill.
- Khot, M. (2016). *Estrategias para la gestión educativa*. Lima: Fondo de desarrollo editorial de la Universidad de Lima.
- La Cruz (2015). *La comunicación gerencial y el clima organizacional en colegios públicos de educación media, diversificada y profesional* (Tesis Maestría en Gerencia Educativa). Maracaibo, Venezuela: Universidad Privada “Rafael Urdaneta”.
- Lazo, J. (2017). *Pedagogía universitaria*. Lima: Universidad Alas Peruanas.

Maillo, A. (2015). *La educación en la confianza*. Madrid: Aguilar.

Martínez (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira – Miranda – Venezuela* (Tesis de maestría) Caracas: Universidad Nacional Abierta de Venezuela

MINEDU (2015). Marco del buen desempeño docente. Lima: Magisterio.

MINEDU (2016a). *Reforma de la educación Peruana*. Lima: Magisterio.

MINEDU (2016b). Marco del buen desempeño directivo. Lima: Magisterio.

Monroy (2014) *.Relación entre el Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Tesis maestría en Gestión educativa) Carabobo: Universidad de Carabobo, Venezuela.

Morales (2017). *El liderazgo en los directores y desempeño docente en instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ventanilla* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta.

Orbe (2016). *Relación entre la propuesta de una evaluación para el mejor desempeño docente en el colegio “San Pablo” de Otavalo* (Tesis Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa). Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador.

Padilla (2015). *Percepción de los docentes, administrativos y alumnos sobre liderazgo y cultura organizacional en la de Trujillo* (Tesis de Maestría) Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Peñalosa, W. (2016). *Los propósitos de la educación*. Lima: Pedagógico San Marcos.

Reyes (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría). Callao: Universidad San Ignacio de Loyola – Callao.

Rosado (2015) *Relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las escuelas de Valparaíso*. (Tesis Maestría en Gerencia Educativa) Valparaíso, Universidad de Playa Ancha- Chile.

Sánchez, C. (2014). *Estadística elemental aplicada a la pedagogía*. México: Teresiana

Skinner, C. (2014). *Psicología de la educación*. México: Hispanoamericana.

Suárez, T. (2014). *El problema educativo peruano*. Lima: Miranda.

Toribio, V y Guerrero, L. (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Ministerio de Educación.

Torres (2016). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno* (Tesis doctorado en educación). Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

UNESCO (2016). *Fundamentos de la educación*. Buenos aires: Eudeba.

Vía, A. y Sayres, W. (2014). *El maestro y el desarrollo del pueblo*. Estados Unidos: USAID

VIII.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento utilizado para medir la variable Gestión del Directivo

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Estimado docente los ítems que contiene el presente cuestionario, tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión de los directivos y el desempeño docente en su institución educativa.

Marca con un aspa (X) el cuadro que crea conveniente.

Gestión de Directivos

Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Siempre
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
Ítem	Dimensión 1: Gestión Institucional				
1.	Identifica las fortalezas y debilidades de los docentes para delegar funciones y/o fortalecer capacidades.				
2.	Se realiza un diagnóstico situacional para determinar la problemática de la I.E				
3.	Se promueve la participación de los docentes en la toma de decisiones para mejorar la gestión en la I.E				
4.	Existe una coordinación con la comunidad educativa para la ejecución de las actividades propuestas en el PAT.				
5.	Realizan alianzas estratégicas con instituciones de la localidad para favorecer el logro de los objetivos institucionales.				
6.	Los directivos involucran a los docentes en la toma de decisiones para solucionar problemas de la institución.				
7.	Promueve la participación organizada de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje.				
8.	Los directivos aceptan las críticas constructivas y/o sugerencias que				

	conlleven a la mejora de la calidad educativa.				
9.	Los directivos respetan los acuerdos tomados en conjunto con los docentes.				
10.	La I.E. desarrolla acciones para preservar o mejorar la convivencia escolar.				
11.	Los directivos promueven las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los actores de la comunidad educativa.				
12.	La gestión de los directivos fomenta el logro de metas en beneficio de la I.E.				
	Dimensión 2: Gestión Administrativa	1	2	3	4
13.	La I.E. cuenta con instrumentos de gestión actualizados y aprobados mediante resolución directoral.				
14.	Los directivos le facilitan los instrumentos de gestión para la elaboración de sus documentos técnico pedagógicos.				
15.	Promueven su participación en la actualización y/o elaboración de los instrumentos de gestión.				
16.	Las plazas jerárquicas y docentes se cubren de acuerdo a la normatividad vigente.				
17.	La administración de los recursos directamente recaudados se distribuyen de acuerdo a las necesidades priorizadas en el PAT.				
18.	En la I.E. se realiza la rendición de cuentas de los recursos directamente recaudados.				
19.	La I.E. cuenta con un inventario de bienes y enseres actualizado.				
20.	Accede con facilidad al uso de los recursos y materiales educativos con los que cuenta la institución.				
21.	Los directivos velan por el mantenimiento de los recursos y materiales educativos.				
	Dimensión 3: Gestión Pedagógica	1	2	3	4
22.	Los directivos verifican la actualización de las programaciones curriculares para su visación.				
23.	Reciben orientaciones pedagógicas en la elaboración o actualización de la planificación curricular.				
24.	Se ha elaborado y socializado el plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico de la I.E.				
25.	Se realiza el monitoreo y el acompañamiento pedagógico según lo planificado				
26.	Los docentes reciben asesoría pertinente para la aplicación de estrategias pedagógicas en las sesiones de aprendizaje.				
27.	Promueven la participación de las GIAS para la elaboración de su planificación curricular.				
28.	Promueven la participación en el trabajo colegiado para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.				
29.	En la I.E. se gestiona la entrega oportuna de los informes de aprendizaje a los padres de familia.				
30.	Se promueve la elaboración y aplicación de un plan de mejora de los aprendizajes				
	Dimensión 4: Gestión comunitaria	1	2	3	4
31.	Los directivos promueven la participación organizada de las familias.				
32.	Se realizan alianzas estratégicas para conformar las brigadas de autoprotección escolar (BAPES)				
33.	En la I.E. se han conformado y reconocido a las organizaciones estudiantiles para proyectarse a la comunidad.				
34.	La I.E. participa en diferentes eventos organizados por la comunidad.				

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 2: Instrumento utilizado para medir la variable Desempeño Docente.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Estimado director los ítems que contiene el presente cuestionario, tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión de los directivos y el desempeño docente en su institución educativa.

Marca con un aspa (X) el cuadro que crea conveniente.

Desempeño Docente			
Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Siempre
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
Ítem	Dimensión 1: Dimensión Cultural				
1.	El docente se interesa por su revalorización social y profesional.				
2.	El docente se involucra en la mejora de los aprendizajes.				
3.	El docente hacen uso efectivo de las horas pedagógicas.				
4.	El docente muestra involucramiento para la mejora de su desempeño.				
5.	El docente de la I.E. participan en eventos y/o estudios de actualización pedagógica..				
	Dimensión 2: Dimensión Política	1	2	3	4
6.	El docente participa en la elaboración de proyectos de innovación para mejorar del servicio educativo.				
7.	El docente participa en la elaboración y/o actualización del Proyecto Educativo Institucional.				
8.	El docente comparte con sus padres, el avance y/o progreso de aprendizaje los estudiantes .				

9.	El docente se involucra para lograr la misión y visión de la I.E.				
10.	El docente participa de los compromisos asumidos por los directivos.				
Dimensión 3: Dimensión Pedagógica		1	2	3	4
11.	El docente aplica instrumentos que permitan diagnosticar el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
12.	El docente conoce el ritmo de aprendizaje del estudiante.				
13.	El docente hace uso de recursos didácticos en las sesiones de aprendizaje.				
14.	El docente elabora o adecua sus unidades y sesiones de aprendizaje a las necesidades e intereses de los estudiantes.				
15.	En las sesiones de aprendizaje se dan a conocer el propósito de la clase. y/o sentido de utilidad.				
16.	El docente propicia un clima adecuado para el logro de los aprendizajes.				
17.	El docente prevé las dificultades en el proceso de aprendizaje.				
18.	El docente aplica la evaluación diferencial en concordancia con los ritmos de aprendizaje.				
19.	El docente informa de los resultados del progreso de aprendizaje a los directivos, estudiantes y padres familias.				
20.	El docente propone la aplicación de algún plan de mejora de los aprendizajes en beneficio de los estudiantes.				

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 3: Escalas de valoración

ESCALA	Variables	Dimensiones			
	Gestión Directivos	Gestión Institucional	Gestión administrativa	Gestión Pedagógica	Gestión Comunitaria
DEFICIENTE	34 - 67	12 - 23	9 - 17	9 - 17	4 - 7
REGULAR	68 - 101	24 - 35	18 - 26	18 - 26	8 - 11
BUENA	102 - 136	36 - 98	27 - 36	27 - 36	12 - 16

ESCALA	Variables	Dimensiones		
	Desempeño Docente	Dimensión Cultural	Dimensión Política	Dimensión Pedagógica
BAJO	20 - 39	5 - 9	5 - 9	10 - 19
MEDIO	40 - 59	10 - 14	10 - 14	20 - 29
ALTO	60 - 80	15 - 20	15 - 20	30 - 40

Anexo 04: Base de Datos

Variable: Gestión directivos

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL													GESTIÓN ADMINISTRATIVA										GESTIÓN PEDAGÓGICA										GESTIÓN COMUNITARIA						GESTIÓN DIRECTIVOS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Ptje	Nivel	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Ptje	Nivel	31	32	33	34	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
1	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	34	REGULAR	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27	BUENA	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	BUENA	3	3	3	3	12	BUENA	102	BUENA
2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	43	BUENA	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32	BUENA	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	BUENA	3	4	4	4	15	BUENA	124	BUENA
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	30	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	REGULAR	3	3	3	3	3	3	2	3	26	REGULAR	2	3	3	4	12	BUENA	94	REGULAR	
4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	35	REGULAR	2	4	3	4	3	3	2	3	3	27	BUENA	3	3	4	3	4	2	2	3	2	26	REGULAR	2	2	3	3	10	REGULAR	98	REGULAR
5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	31	REGULAR	3	1	2	2	2	2	3	2	3	20	REGULAR	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25	REGULAR	2	3	2	3	10	REGULAR	86	REGULAR
6	4	3	3	2	3	1	2	4	2	3	3	2	32	REGULAR	2	4	2	4	2	4	3	2	2	25	REGULAR	3	4	3	4	2	4	2	4	3	29	BUENA	4	2	3	3	12	BUENA	98	REGULAR
7	3	4	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	24	REGULAR	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	DEFICIENTE	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22	REGULAR	2	2	2	2	8	REGULAR	67	DEFICIENTE
8	3	3	4	2	2	2	3	2	1	1	2	3	28	REGULAR	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	REGULAR	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30	BUENA	3	3	3	3	12	BUENA	94	REGULAR
9	4	4	3	4	1	1	3	1	4	4	1	3	33	REGULAR	3	1	2	1	4	1	2	3	2	19	REGULAR	3	3	3	4	2	2	2	1	4	24	REGULAR	4	4	2	2	12	BUENA	88	REGULAR
10	4	4	4	1	1	2	4	2	2	4	1	1	30	REGULAR	2	4	3	1	1	3	2	2	2	20	REGULAR	2	4	3	2	2	3	2	1	3	22	REGULAR	2	3	3	3	11	REGULAR	83	REGULAR
11	2	1	3	4	1	4	1	2	2	1	2	3	26	REGULAR	4	2	4	3	4	1	4	2	2	26	REGULAR	3	2	4	4	3	3	2	4	1	26	REGULAR	2	4	2	3	11	REGULAR	89	REGULAR
12	4	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	38	BUENA	4	1	4	2	1	3	2	3	2	22	REGULAR	3	3	2	3	2	3	3	4	4	27	BUENA	2	2	3	4	11	REGULAR	98	REGULAR
13	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	39	BUENA	3	3	3	3	2	3	4	3	2	26	REGULAR	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	BUENA	3	3	3	4	13	BUENA	108	BUENA
14	4	3	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	24	REGULAR	4	1	4	1	1	4	3	3	2	23	REGULAR	3	4	4	3	2	4	3	3	1	27	BUENA	2	2	3	4	11	REGULAR	85	REGULAR
15	3	4	1	1	4	1	3	3	4	2	4	2	32	REGULAR	3	3	1	2	4	3	3	3	1	23	REGULAR	2	4	2	2	4	3	2	3	2	24	REGULAR	2	3	3	3	11	REGULAR	90	REGULAR
16	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	28	REGULAR	2	2	1	3	2	3	3	3	2	21	REGULAR	2	3	3	2	2	2	2	1	3	20	REGULAR	3	2	3	3	11	REGULAR	80	REGULAR
17	4	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	2	33	REGULAR	3	1	1	1	2	3	2	2	2	17	DEFICIENTE	3	3	3	3	2	2	3	4	3	26	REGULAR	3	2	3	4	12	BUENA	88	REGULAR
18	3	3	2	3	3	1	2	3	4	1	4	3	32	REGULAR	2	3	3	3	3	2	2	3	3	24	REGULAR	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24	REGULAR	2	3	2	3	10	REGULAR	90	REGULAR
19	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	40	BUENA	3	3	4	3	4	4	3	3	3	30	BUENA	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	BUENA	3	4	3	4	14	BUENA	112	BUENA
20	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	30	REGULAR	2	2	3	2	3	2	3	3	3	23	REGULAR	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	REGULAR	3	3	4	3	13	BUENA	90	REGULAR
21	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	35	REGULAR	4	3	3	4	3	2	2	2	3	26	REGULAR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	99	REGULAR
22	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	25	REGULAR	3	2	2	1	1	2	2	2	2	17	DEFICIENTE	2	2	2	1	2	2	2	2	2	17	DEFICIENTE	2	2	2	2	8	REGULAR	67	DEFICIENTE
23	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	31	REGULAR	4	3	2	3	3	3	2	3	4	27	BUENA	3	3	3	4	3	2	3	4	3	28	BUENA	2	3	4	3	12	BUENA	98	REGULAR

24	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	29	REGULAR	2	2	2	3	3	3	2	3	2	22	REGULAR	2	2	3	2	4	3	2	2	2	22	REGULAR	2	2	3	4	11	REGULAR	84	REGULAR
25	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	29	REGULAR	2	2	2	3	2	2	2	3	2	20	REGULAR	2	2	3	2	2	3	2	3	2	21	REGULAR	2	2	3	3	10	REGULAR	80	REGULAR
26	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	33	REGULAR	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	REGULAR	3	2	2	3	2	2	3	2	3	22	REGULAR	3	3	4	3	13	BUENA	91	REGULAR
27	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	28	REGULAR	3	3	2	2	3	2	3	2	3	23	REGULAR	2	2	3	2	3	3	2	3	2	22	REGULAR	3	2	3	3	11	REGULAR	84	REGULAR
28	4	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	36	BUENA	3	2	2	4	2	3	3	3	4	26	REGULAR	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	REGULAR	2	2	3	3	10	REGULAR	95	REGULAR
29	3	4	1	1	4	1	3	3	4	2	4	2	32	REGULAR	3	3	1	2	4	3	3	3	1	23	REGULAR	2	4	2	2	4	3	2	3	2	24	REGULAR	2	3	3	3	11	REGULAR	90	REGULAR
30	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	31	REGULAR	2	3	2	3	3	2	4	2	3	24	REGULAR	3	3	4	3	2	3	2	3	3	26	REGULAR	2	3	3	3	11	REGULAR	92	REGULAR
31	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	29	REGULAR	2	2	3	1	2	2	2	3	3	20	REGULAR	2	3	2	2	3	2	3	2	2	21	REGULAR	2	3	2	3	10	REGULAR	80	REGULAR
32	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	31	REGULAR	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21	REGULAR	3	2	2	3	3	2	3	3	2	23	REGULAR	3	2	2	2	9	REGULAR	84	REGULAR
33	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	28	REGULAR	2	3	2	1	2	1	3	2	3	19	REGULAR	2	3	2	2	2	3	3	2	2	21	REGULAR	3	2	3	3	11	REGULAR	79	REGULAR
34	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	36	BUENA	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30	BUENA	3	4	3	3	3	4	4	4	4	32	BUENA	4	3	4	3	14	BUENA	112	BUENA
35	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	32	REGULAR	4	3	3	4	3	1	2	2	3	25	REGULAR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	REGULAR	4	4	3	3	14	BUENA	97	REGULAR
36	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33	REGULAR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	BUENA	4	3	3	3	13	BUENA	99	REGULAR
37	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	31	REGULAR	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	BUENA	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	95	REGULAR
38	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	30	REGULAR	2	3	3	3	2	3	3	3	4	26	REGULAR	3	3	3	4	2	3	3	2	3	26	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	94	REGULAR
39	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	21	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	REGULAR	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	REGULAR	2	1	2	2	7	DEFICIENTE	67	DEFICIENTE
40	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	REGULAR	2	3	2	1	3	3	2	3	2	21	REGULAR	3	2	2	3	2	2	3	3	3	23	REGULAR	3	2	3	3	11	REGULAR	84	REGULAR
41	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	30	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	2	2	21	REGULAR	3	2	2	2	2	2	3	3	2	21	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	84	REGULAR
42	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	27	REGULAR	2	2	2	2	3	3	2	3	2	21	REGULAR	3	2	2	3	2	2	2	2	3	21	REGULAR	3	2	2	2	9	REGULAR	78	REGULAR
43	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	REGULAR	2	2	2	2	3	3	2	3	2	21	REGULAR	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	REGULAR	3	2	2	3	10	REGULAR	84	REGULAR
44	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	REGULAR	2	3	2	2	3	3	2	3	2	22	REGULAR	3	2	2	3	2	2	3	3	3	23	REGULAR	3	2	3	3	11	REGULAR	85	REGULAR
45	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	REGULAR	2	3	2	2	3	3	2	3	2	22	REGULAR	3	2	2	3	2	2	3	3	3	23	REGULAR	4	2	3	3	12	BUENA	86	REGULAR
46	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	30	REGULAR	2	3	2	3	3	2	2	2	3	22	REGULAR	2	3	2	3	3	2	2	3	2	22	REGULAR	2	2	3	3	10	REGULAR	84	REGULAR
47	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	30	REGULAR	2	3	2	3	3	2	2	2	3	22	REGULAR	2	3	2	3	3	2	2	3	2	22	REGULAR	2	2	3	3	10	REGULAR	84	REGULAR
48	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	32	REGULAR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	REGULAR	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	REGULAR	3	3	4	3	13	BUENA	97	REGULAR
49	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	32	REGULAR	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	REGULAR	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	94	REGULAR
50	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39	BUENA	4	3	3	3	3	4	4	2	3	29	BUENA	3	3	3	4	3	4	3	4	3	30	BUENA	3	4	3	4	14	BUENA	112	BUENA
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	33	REGULAR	3	3	2	3	3	3	2	3	3	25	REGULAR	2	3	2	4	3	3	2	2	2	23	REGULAR	3	3	2	3	11	REGULAR	92	REGULAR

52	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	31	REGULAR	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	BUENA	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	95	REGULAR
53	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	25	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	REGULAR	3	2	2	2	1	1	3	2	2	18	REGULAR	2	1	1	1	5	DEFICIENTE	67	DEFICIENTE
54	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	32	REGULAR	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	REGULAR	3	2	3	3	3	2	3	2	3	24	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	94	REGULAR	
55	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	32	REGULAR	2	3	3	2	3	2	2	3	2	22	REGULAR	3	2	3	2	3	2	2	3	3	23	REGULAR	2	3	3	3	11	REGULAR	88	REGULAR	
56	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	33	REGULAR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	BUENA	3	3	3	4	13	BUENA	99	REGULAR	
57	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	39	BUENA	4	3	3	3	4	3	3	4	3	30	BUENA	3	4	3	3	3	3	4	3	4	30	BUENA	3	4	4	4	15	BUENA	114	BUENA	
58	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	32	REGULAR	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	REGULAR	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24	REGULAR	3	3	3	3	12	BUENA	93	REGULAR	
59	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	33	REGULAR	3	4	3	3	3	2	4	3	3	28	BUENA	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	BUENA	3	3	3	3	12	BUENA	101	REGULAR	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	BUENA	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	BUENA	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28	BUENA	3	3	3	3	12	BUENA	104	BUENA	
61	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	39	BUENA	3	3	2	4	3	4	3	4	4	30	BUENA	2	3	2	3	4	3	3	3	4	27	BUENA	3	3	3	3	12	BUENA	108	BUENA	

Variable: Desempeño docente

N°	DIMENSIÓN CULTURAL								DIMENSIÓN POLÍTICA						DIMENSIÓN PEDAGÓGICA										DESEMPEÑO DOCENTE			
	1	2	3	4	5	Pje	Nivel	6	7	8	9	10	Pje	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Pje	Nivel	Pje	Nivel
1	3	4	3	4	3	17	ALTO	4	3	3	4	4	18	ALTO	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35	ALTO	70	ALTO
2	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	4	4	3	4	18	ALTO	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37	ALTO	74	ALTO
3	3	3	3	3	4	16	ALTO	3	3	3	4	3	16	ALTO	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	27	MEDIO	59	MEDIO
4	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	4	16	ALTO	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	28	MEDIO	59	MEDIO
5	2	3	4	3	4	16	ALTO	3	4	3	3	3	16	ALTO	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	27	MEDIO	59	MEDIO
6	3	3	3	4	3	16	ALTO	4	3	3	3	4	17	ALTO	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35	ALTO	68	ALTO
7	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	BAJO	38	BAJO
8	3	3	3	3	3	15	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
9	3	2	3	3	3	14	MEDIO	3	3	4	3	2	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
10	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
11	2	4	2	2	3	13	MEDIO	3	2	3	4	2	14	MEDIO	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	32	ALTO	59	MEDIO
12	4	3	3	3	4	17	ALTO	3	4	3	4	3	17	ALTO	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	34	ALTO	68	ALTO
13	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	4	3	4	4	18	ALTO	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37	ALTO	74	ALTO
14	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	30	ALTO	59	MEDIO
15	4	3	2	3	3	15	ALTO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
16	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	31	ALTO	59	MEDIO
17	3	3	3	3	3	15	ALTO	4	3	3	2	3	15	ALTO	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
18	4	1	3	3	4	15	ALTO	4	4	4	2	3	17	ALTO	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	33	ALTO	65	ALTO
19	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	3	4	3	3	16	ALTO	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37	ALTO	71	ALTO
20	4	3	3	3	3	16	ALTO	4	3	3	3	2	15	ALTO	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
21	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	ALTO	59	MEDIO
22	1	2	3	2	2	10	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	26	MEDIO	48	MEDIO
23	3	3	3	3	4	16	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO

24	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
25	3	4	3	3	4	17	ALTO	3	4	3	4	3	17	ALTO	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36	ALTO	70	ALTO
26	3	3	3	4	3	16	ALTO	3	4	3	4	3	17	ALTO	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	26	MEDIO	59	MEDIO
27	3	3	4	3	3	16	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
28	3	3	3	4	3	16	ALTO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
29	4	3	3	3	4	17	ALTO	3	3	2	3	4	15	ALTO	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27	MEDIO	59	MEDIO
30	2	3	3	2	4	14	MEDIO	3	4	3	3	2	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
3	2	3	3	2	4	14	MEDIO	3	4	3	3	2	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
32	4	2	3	3	3	15	ALTO	3	4	3	2	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
33	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	18	BAJO	38	BAJO
34	4	4	3	3	4	18	ALTO	3	4	2	3	3	15	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	ALTO	70	ALTO
35	3	3	3	2	3	14	MEDIO	4	3	2	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
36	4	3	3	2	3	15	ALTO	3	3	2	3	3	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
37	3	1	3	3	3	13	MEDIO	4	3	4	2	3	16	ALTO	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30	ALTO	59	MEDIO
38	4	4	3	3	2	16	ALTO	3	3	4	3	3	16	ALTO	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	ALTO	68	ALTO
39	2	1	3	2	2	10	MEDIO	2	3	2	2	1	10	MEDIO	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	18	BAJO	38	BAJO
40	4	3	3	3	3	16	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
41	3	4	3	3	3	16	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
42	3	3	2	2	3	13	MEDIO	2	2	1	1	2	8	BAJO	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	17	BAJO	38	BAJO
43	3	4	3	3	3	16	ALTO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
44	4	3	3	3	2	15	ALTO	3	4	2	3	4	16	ALTO	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
45	3	3	3	2	4	15	ALTO	4	3	2	3	4	16	ALTO	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
46	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	4	3	3	16	ALTO	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
47	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
48	4	3	4	3	4	18	ALTO	3	4	4	4	4	19	ALTO	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35	ALTO	72	ALTO
49	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
50	4	3	4	3	4	18	ALTO	3	4	3	3	4	17	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37	ALTO	72	ALTO
51	2	3	3	2	4	14	MEDIO	4	3	3	3	3	16	ALTO	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO

52	4	3	3	2	3	15	ALTO	4	3	4	3	3	17	ALTO	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33	ALTO	65	ALTO
53	3	2	3	3	3	14	MEDIO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	MEDIO	56	MEDIO
54	3	3	4	3	3	16	ALTO	4	3	3	3	3	16	ALTO	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	27	MEDIO	59	MEDIO
55	3	3	4	3	3	16	ALTO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29	MEDIO	59	MEDIO
56	4	3	3	3	4	17	ALTO	3	4	3	4	4	18	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	ALTO	72	ALTO
57	3	4	3	4	4	18	ALTO	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35	ALTO	72	ALTO
58	4	3	4	2	3	16	ALTO	3	3	3	3	3	15	ALTO	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28	MEDIO	59	MEDIO
59	4	3	4	3	4	18	ALTO	4	4	4	3	4	19	ALTO	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	ALTO	74	ALTO
60	3	4	3	4	4	18	ALTO	4	3	4	4	3	18	ALTO	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36	ALTO	72	ALTO
61	4	3	4	3	4	18	ALTO	3	3	4	3	4	17	ALTO	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	ALTO	74	ALTO

Anexo N°5 Validez

Validez y confiabilidad del cuestionario de Gestión del Directivo

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria - institución educativa "San Nicolás"- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Valladares Gamarra Carlos Enrique
 Título profesional : Licenciado en Educación
 Especialidad : Lengua y Literatura
 Grado académico : Doctor
 Mención : Administración de la Educación
 Cargo que desempeña : Profesor de asignatura
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir la gestión de directivos
 Autor del instrumento : Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.				X	
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SubTotal					20	25
TOTAL					45	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

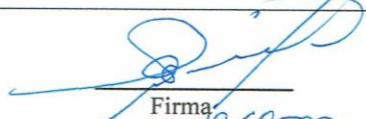
El instrumento es aplicable ya que la variable Gestión de directivos, guarda relación con sus dimensiones.

Puntuación:

De 10 a 20: No válida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 9692991

Trujillo, 26 Septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria - institución educativa
“San Nicolás”- Huamachuco, 2018


I. DATOS GENERALES
 Apellidos y Nombres del experto: Gamboa Burgos Erlando
 Título profesional: Licenciado en Educación
 Especialidad: Matemáticas
 Grado académico: Doctor
 Mención: Gestión Pública y Gobernabilidad
 Cargo que desempeña: Profesor de asignatura
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir la gestión de directivos
 Autor del instrumento : Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:
 Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.			X		
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.					X
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SubTotal				3	8	35
TOTAL				46		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
 El instrumento es aplicable ya que la variable Gestión de directivos, guarda relación con sus dimensiones.

Puntuación:
 De 10 a 20: No válida, reformula
 De 21 a 35: Válido, mejorar
 De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 18171489

Trujillo, 26 Septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria - institución educativa
“San Nicolás”- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Gutierrez Mozo Fabian Estuardo
 Título profesional: Licenciado en Educación
 Especialidad: Matemática y Física
 Grado académico: Doctor
 Mención: Gestión Pública y Gobernabilidad
 Cargo que desempeña: Director de la IE N° 80256 Cesar Vallejo
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir la gestión de directivos
 Autor del instrumento : Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

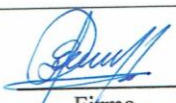
Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.					X
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SubTotal					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable ya que la variable Gestión de directivos, guarda relación con sus dimensiones.

Puntuación:

De 10 a 20: No válida, reformula
 De 21 a 35: Válido, mejorar
 De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 18185591

Trujillo, 26 de Septiembre del 2018

Validez y confiabilidad del cuestionario del desempeño docente

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria - institución educativa
"San Nicolás"- Huamachuco, 2018**

- I. DATOS GENERALES**
- Apellidos y Nombres del experto: Valladares Gamarra Carlos Enrique
- Título profesional: Licenciado en Educación
- Especialidad: Lengua y Literatura
- Grado académico: Doctor
- Mención: Administración de la Educación
- Cargo que desempeña: Profesor de asignatura
- Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir el desempeño docente
- Autor del instrumento : Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

- II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:**
Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.					X
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					12	35
TOTAL					47	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

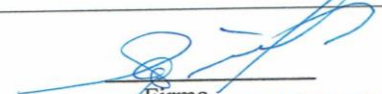
El instrumento es aplicable ya que la variable desempeño docente, guarda relación con sus dimensiones

Puntuación:

De 10 a 20: No valida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N°...19652991

Trujillo, 26...septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria - institución educativa "San Nicolás"- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Gamboa Burgos Erlando
 Título profesional : Licenciado en Educación
 Especialidad : Matemáticas
 Grado académico : Doctor
 Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Cargo que desempeña : Profesor de asignatura
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir el desempeño docente
 Autor del instrumento : Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.					X
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


El instrumento es aplicable ya que la variable desempeño docente, guarda relación con sus dimensiones

Puntuación:

De 10 a 20: No valida, reformula

De 21 a 35: Válido, mejorar

De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 18171439

Trujillo, 26..septiembre del 2018

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria - institución educativa
“San Nicolás”- Huamachuco, 2018

I. DATOS GENERALES
Apellidos y Nombres del experto: Gutiérrez Mozo Fabian Estuardo
Título profesional : Licenciado en Educación
Especialidad : Matemática y Física
Grado académico : Doctor
Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad
Cargo que desempeña : Director de la I.E. N° 80256 Cesar Vallejo
Instrumento de evaluación: : Cuestionario para medir el desempeño docente
Autor del instrumento : Wilmer Ramón Carranza Chilmaza

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:
Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Cráterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, sin ambigüedades.					X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal, inherente a la satisfacción del servidor público.				X	
Organización	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, pudiendo hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos.					X
Suficiencia	Los ítem presentan suficiencia en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Los ítem demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de la evidencia inherentes a la satisfacción del servidor público.					X
Consistencia	La información permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre las variables, dimensión e indicadores.					X
Metodología	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


El instrumento es aplicable ya que la variable desempeño docente, guarda relación con sus dimensiones

Puntuación:
 De 10 a 20: No valida, reformula
 De 21 a 35: Válido, mejorar
 De 36 a 50: Válido, aplicar


 Firma
 DNI N° 18185591

Trujillo, 26 de septiembre del 2018

Anexo 6: Constancia de la Institución Educativa


Ministerio de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN NICOLAS"
HUAMACHUCO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



**LA SUB DIRECTORA DE FORMACIÓN ACADÉMICA DEL COLEGIO
NACIONAL "SAN NICOLAS" – HUAMACHUCO**

HACE CONSTAR:

Que, profesor Wilmer Ramon Carranza Chilmaza, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" - Trujillo, con mención: Maestría en Gestión Pública ha presentado una solicitud para la aplicación de su proyecto de tesis en nuestra institución educativa denominado: GESTIÓN DE DIRECTIVOS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN NICOLÁS"- HUAMACHUCO, 2018, quedando autorizado desde la presente fecha para la realización de dicho proyecto de investigación en nuestra institución educativa. Quedando el compromiso de otorgarle todas las facilidades que lo requiera.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente

Huamachuco, 28 de Septiembre del 2018



Me Fabby B. Paredes Aguirre
SUB. DIRECTORA
GRAL-SEC.

Anexo 7: Análisis de la Validez y confiabilidad del Instrumento que evalúa la gestión de los directivos

N°	ÍTEMS																																		SUM	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	114
2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	85	
3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	1	3	1	4	2	4	3	4	101	
4	3	4	1	2	2	1	4	2	1	3	3	1	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	1	1	3	2	1	2	3	84	
5	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	3	1	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	1	105	
6	4	3	4	2	3	1	2	4	2	3	3	2	2	4	2	4	2	4	3	1	2	3	4	2	4	1	4	2	4	4	4	2	4	4	99	
7	3	4	3	2	4	1	2	2	2	3	3	1	1	1	2	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	1	2	2	1	1	2	2	4	4	84	
8	3	3	4	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	1	4	3	4	2	3	3	1	4	1	1	2	3	2	81	
9	4	4	3	4	1	1	3	1	4	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	4	1	4	2	3	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	85	
10	4	4	4	1	1	3	4	2	2	4	1	1	2	4	3	1	1	3	1	4	1	3	4	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	1	79	
11	2	1	3	4	1	4	1	2	2	1	2	3	4	2	4	3	4	1	4	1	2	3	2	4	1	3	3	2	4	1	1	4	1	1	81	
12	4	3	1	4	2	3	4	4	4	2	4	1	4	1	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	4	4	4	1	2	3	1	90	
13	3	4	1	1	2	1	1	1	4	4	2	4	1	3	1	1	2	3	4	4	1	4	4	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	75	
14	4	3	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	4	1	4	1	1	4	1	3	2	4	4	4	1	2	4	4	3	1	2	1	1	1	77	
15	3	4	1	1	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	1	2	4	4	4	4	1	1	4	2	2	4	3	1	4	1	2	4	4	3	94	
16	4	4	3	2	2	3	4	2	4	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	1	3	1	1	3	4	91	
17	4	4	1	3	4	3	4	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	4	3	1	1	1	4	79	
18	3	4	2	4	4	1	2	3	4	1	4	4	2	3	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	1	2	3	2	2	4	2	4	2	1	96	
19	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	122	
20	1	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	1	1	3	1	2	1	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	91	
Varian	0.7	0.8	1.3	1.2	1.4	1.4	0.9	0.9	1.4	1.3	1.0	1.4	1.1	1.4	1.2	1.5	1.4	1.0	1.4	1.0	1.2	0.9	0.8	1.2	0.9	1.3	0.8	1.1	1.7	1.5	1.0	1.4	1.4	1.5	157.5	

Fuente: Muestra Piloto

Suma de Varianzas =		40,5	
Preguntas	k	=	34
	k-1	=	33

Sumatorias	S2	=	40.5	0,257
	S2 T	=	157,5	

1 - 0,257	0,743
-----------	-------

La prueba de confiabilidad del instrumento que evalúa la gestión de los directivos por “ α ” de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad

S_i^2 = Varianza de cada ítem

K = Número de ítems

S_t^2 = Varianza del total de ítems

\sum = Sumatoria

Cálculo de datos:

K= 34

$$\sum_{i=1}^k S_i^2 = 40,5$$

$S_t^2 = 157,5$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{34}{34-1} \times \left(1 - \frac{40,5}{157,5} \right)$$

$$\alpha = 0,765 > 0,6 \Rightarrow \text{Confiable}$$

$$\alpha = 0,765$$

Anexo 8: Análisis de la Validez y confiabilidad del Instrumento que evalúa el desempeño docente

N°	ÍTEMS																				SUM
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	68
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	46
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	1	3	4	4	64
4	2	1	3	2	1	3	3	1	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	51
5	4	2	3	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	60
6	3	1	2	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	54
7	4	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	3	3	2	3	4	47
8	2	2	3	2	1	4	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	1	3	3	4	50
9	1	1	3	1	4	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	3	1	4	2	3	45
10	1	3	3	2	2	3	1	1	2	4	3	1	1	3	1	3	1	2	2	2	41
11	1	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	58
12	2	3	3	4	4	3	4	1	4	1	4	2	1	3	2	3	2	2	3	2	53
13	2	1	3	1	4	3	2	4	1	3	1	1	2	3	4	3	1	2	3	1	45
14	1	1	3	1	1	2	3	2	4	1	4	1	1	3	1	2	2	2	3	4	42
15	4	1	3	3	4	3	4	2	3	4	1	2	4	4	4	4	1	3	3	2	59
16	2	3	3	2	4	4	4	2	3	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	4	56
17	4	3	3	2	2	4	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	45
18	4	1	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	65
19	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	71
20	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	1	3	1	3	3	4	57
Varia	1.4	1.4	0.1	0.9	1.4	0.4	1.0	1.4	1.1	1.4	1.2	1.5	1.4	0.5	1.4	0.5	1.2	0.5	0.26	1.2	78.45

Fuente: Muestra Piloto

Suma de varianzas: 20,16

Preguntas	k	=	20	1,053
	k-1	=	19	

Sumatorias	S2	=	20,16	0,257
	S2 T	=	78.45	

1 - 0,257	0,743
------------------	-------

La prueba de confiabilidad del instrumento que evalúa la gestión de los directivos por "α" de Cronbach

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad

S_i^2 = Varianza de cada ítem

K = Número de ítems

S_t^2 = Varianza del total de ítems

\sum = Sumatoria

Cálculo de datos:

K= 20

$$\sum_{i=1}^k S_i^2 = 20,16 \quad S_t^2 = 78,45$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{20,16}{78,45} \right)$$

$$\alpha = 0,782$$

$$\alpha = 0,782 > 0,6 \Rightarrow \text{Confiable}$$

Anexo N° 9 Constancia emitida por la institución educativa que acredita la realización del estudio.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN NICOLAS"
HUAMACHUCO**

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"SAN NICOLAS" DE HUAMACHUCO

HACE CONSTAR:

Que, el profesor Wilmer Ramon Carranza Chilmaza, identificado con DNI N° 18224471, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública con código de estudiante N° 7000382956 de la escuela de Posgrado de la Universidad Privada "Cesar Vallejo" - Trujillo, ha realizado su estudio de investigación titulado: **Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria de la institución educativa "San Nicolás" - Huamachuco, 2018**, y en el mes de octubre del presente año ha aplicado dos instrumentos de recolección de datos, consistente en un cuestionario de Gestión de directivos y otro de desempeño docente, siendo aplicado a todo el personal jerárquico, docentes, auxiliares y administrativos.

Se expide la presente a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente

Huamachuco, 12 de diciembre del 2018



Agueda Silva Aguilar
DIRECTORA

Anexo N° 10 Matriz de consistencia

Título del estudio de investigación: Gestión de directivos y desempeño docente en secundaria de la institución educativa “San Nicolás” - Huamachuco, 2018

INTRODUCCIÓN	MARCO METODOLÓGICO				RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA				
<p>ANTECEDENTES</p> <p>Cruz (2015), llegó a las siguientes conclusiones: "Según la comunicación gerencial y el clima organizacional en colegios públicos de educación media, diversificada y profesional, se evidencia que los diferentes tipos de comunicación que se practican en una gestión, determina el clima institucional. Por lo tanto, se aprecia también que las condiciones de comunicación generan una posición positiva en el clima institucional y en el clima organizacional. Las recomendaciones fue organizar y ejecutar espacios para sensibilizar a todo el recurso humano de la institución, sobre lo favorable de contar con un clima institucional armónico que favorezca el desempeño de cada trabajador.</p> <p>Orbe (2016), en su estudio se concluye: La aplicación de una evaluación de desempeño a los maestros es un instrumento válido para que en base a las debilidades encontradas se asuman actividades de mejora de la práctica docente y sirvan de fuente generadora para desarrollar mejoras en el desempeño docente, afirma también que los modelos de evaluación tienen diversas limitaciones en su naturaleza, en tal sentido ningún modelo en particular debe ser utilizado como herramienta única de evaluación en el desempeño docente, por lo tanto son los maestros quienes deben asumir las mejoras en su desempeño, de acuerdo a su rol.</p> <p>Rosado (2015), en su estudio determinó que el clima laboral en la institución educativa es pasivo, de conformismo y las relaciones interpersonales estaban en un bajo nivel de desarrollo propiciando conflictos y desafíos en el espacio escolar.</p> <p>Monroy (2014), quien investigó "La relación existente entre la práctica de un buen liderazgo directivo y el desarrollo que evidencian los docentes" concluyó que en la escuela de la referencia se practica un liderazgo autoritario el cual permite que los docentes no actúen libremente, sino</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión de directivos</p> <p>Definición conceptual</p> <p>"Generación y mantenimiento de recursos y procesos en la organización, para lo que se decide que suceda". (MINEDU, 2016, p. 21).</p>	<p>GESTIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>Liderazgo en la Institución Educativa</p> <p>Participación democrática de los actores educativos</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>Instrumentos de gestión</p> <p>Organización administrativa</p> <p>GESTIÓN PEDAGÓGICA</p> <p>Planificación curricular</p> <p>Monitoreo del trabajo docente en el aula</p> <p>Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente</p> <p>Seguimiento de los aprendizajes</p>	<p>Liderazgo en la Institución Educativa</p> <p>Participación democrática de los actores educativos</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Instrumentos de gestión</p> <p>Organización administrativa</p> <p>Planificación curricular</p> <p>Monitoreo del trabajo docente en el aula</p> <p>Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente</p> <p>Seguimiento de los aprendizajes</p>	<p>METODOLOGÍA</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Es no experimental, transeccional o transversal.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El diseño es correlacional causal.</p> <p>Cuyo esquema es:</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población de estudio está conformada por 61 integrantes de la institución educativa "San Nicolás", distribuidos entre docentes, auxiliares,</p>	<p>Los resultados, fueron procesados en función a los objetivos utilizando el software del coeficiente de correlación de Spearman y la prueba Chi-cuadrado, esto permitirá determinar si existe una relación entre la variable Gestión de los directivos y la variable desempeño docente en secundaria de la I.E. "San Nicolás" de Huamachuco, 2018</p> <p>En la tabla N° 1 se observa que el 70,70% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" afirman que la gestión de los directivos es regular, el 14,8% afirman que la gestión es buena, así como el 6,60% afirman que es deficiente.</p> <p>Se determina que la gestión de los directivos es REGULAR mostrando un 78,70% de aceptabilidad.</p> <p>En la tabla N° 2 se observa que el 82,00% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" afirman que la gestión institucional, en la gestión de los directivos es regular, el 16,40% afirman que la gestión institucional es bueno y el 1,60% afirma que la gestión institucional de los directivos es deficiente.</p> <p>Se determina que la gestión institucional de los directivos es REGULAR mostrando un 82,00% de aceptabilidad.</p>	<p>La nueva reforma educativa sustentada con ley de reforma magisterial N° 29944, busca construir una educación de igualdad de oportunidades, que para lograrlo se debe realizar un esfuerzo sin precedentes.</p> <p>En este modelo de igualdad es necesario que todos los agentes educativos se comprometan a buscar la mejora de la calidad educativa asumiendo y cumpliendo compromisos.</p> <p>En este sentido, la reforma educativa implica fortalecer la gestión de los directivos y el desempeño de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes, es fundamental esta interrelación para el logro de metas establecidas dentro de su planificación.</p> <p>Debido a estos planteamientos es que se ha realizado la investigación para determinar la relación de la gestión de los directivos y el desempeño docente, y a partir de los resultados obtenidos identificamos los niveles de</p>	<p>Como consecuencia del proceso de desarrollo de la presente tesis, se arribó a las siguientes conclusiones dando respuesta a nuestros objetivos:</p> <p>1. La gestión de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018. Según el coeficiente de correlación de Spearman es $r=0.761$ (existiendo una relación directa, con correlación positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).</p> <p>2. El nivel de gestión de los directivos de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018 es de nivel regular con un 78,70% de aceptación</p> <p>3. El nivel de desempeño docente en secundaria de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018 es de nivel medio con un 63,90% de aceptación.</p>	<p>Según se evidencian los resultados obtenidos en el presente objeto de estudio se recomienda:</p> <p>1. A quienes realicen investigaciones relacionadas con el quehacer educativo y en base a sus resultados propongan planes de mejora para una buena gestión educativa y mejor desempeño docente.</p> <p>2. Que los resultados obtenidos deben darse a conocer a los directivos de la institución educativa, a fin de implementar políticas educativas que orienten a mejorar la gestión de los directivos y el desempeño docente. Estos resultados deben socializarse en las horas de trabajo colegiado</p> <p>Implementadas en toda I.E.</p>

<p>bajo presión, esto influye de manera negativa en el desarrollo de su labor.</p> <p>Martínez (2014), su investigación elaborada apunta a analizar la influencia del liderazgo del director en el desempeño laboral de los maestros de la I.E. Su conclusión arribada fue que el liderazgo que ejerce el directivo es factor determinante en el desempeño docente.</p>		<p>GESTION COMUNITARIA</p>	<p>Gestiona la participación de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>jerárquicos y administrativos</p> <p>MUESTRA: No fue necesario realizar un muestreo debido a que la población estuvo conformada por 61 integrantes y estuvo accesible al investigador.</p> <p>MUESTREO: Muestreo probabilístico</p>	<p>En la tabla N° 3 se observa que el 73.80% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" afirman que la gestión administrativa, en la gestión de los directivos es regular, el 21.30% afirman que la gestión administrativa es buena y el 4.90% afirma que la gestión administrativa de los directivos es deficiente. Se determina que la gestión administrativa de los directivos es REGULAR mostrando un 73.80% de aceptabilidad.</p> <p>En la tabla N° 4 se observa que el 70.50% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" afirman que la gestión pedagógica, en la gestión de los directivos es regular, el 27.90% afirman que la gestión pedagógica es bueno y el 1.60% afirma que la gestión pedagógica de los directivos es deficiente. Se determina que la gestión pedagógica de los directivos es REGULAR mostrando un 70.50% de aceptabilidad.</p> <p>En la tabla N° 5 se observa que el 45.90% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" afirman que la gestión comunitaria, en la gestión de los directivos es regular, el 50.80% afirman que la gestión comunitaria es bueno y el 3.30% afirma que la gestión comunitaria del directivo es deficiente. Se determina que la gestión comunitaria de los directivos es REGULAR mostrando un 45.90% de aceptabilidad.</p> <p>En la tabla N° 6 se observa que el 63.90% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" tienen un desempeño medio, en la gestión de los directivos, el 29.50% de los docentes tienen un desempeño alto y el 6.60%</p>	<p>progreso permitiendo evaluar las debilidades y fortalezas.</p> <p>Tomando en cuenta los resultados obtenidos, la hipótesis principal denominada, la gestión de directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente en secundaria de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2016. Puesto que: Como el valor de significancia con Chi – Cuadrado (Valor crítico observado) $0.038 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1), es decir que la gestión de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño docente a un nivel del 95% de confiabilidad.</p> <p>Por otro lado el coeficiente de correlación de Spearman es $r = 0.777$ (existiendo una relación directa, con correlación positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) como puede apreciarse en la tabla N° 12.</p> <p>Con respecto a las dimensiones de la gestión de directivos y su relación con el desempeño docente, según la tabla N° 11 se observa que los valores del coeficiente de correlación de Pearson se encuentran entre 0,516 y 0,737 (existiendo una relación directa) con el nivel de significancia entre $p = 0.000$ menores al 5% ($p < 0.05$) lo que muestra que la dimensiones de la gestión de directivos se relacionan significativamente con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la</p>	<p>4. Las dimensiones de la gestión de directivos se relacionan significativamente con las dimensiones de desempeño docente en secundaria de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2016. Según los valores del coeficiente de correlación de Spearman se encuentra desde 0.518 a 0.737 (existiendo una relación directa, positiva moderada a positiva alta) con el nivel de significancia $p = 0,000$, siendo menor al 5% ($p < 0,05$) el cual nos indica que las dimensiones de la gestión de directivos se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2016; por lo que se confirma la hipótesis específica (H_1).</p> <p>5. Se ha determinado que la dimensión institucional de la variable gestión de los directivos tiene una mayor relación con la dimensión cultural de la variable gestión de directivos (según la tabla N° 12 es el mayor valor del coeficiente de Spearman es 0.737</p>	<p>3. Implementar políticas de incentivo a la gestión del director y al desempeño docente en las instituciones educativas a fin de obtener mejores resultados en la calidad educativa, esto podría viabilizarse en convenio con las municipalidades y otras instituciones de la localidad.</p> <p>4. Participar en diferentes eventos programados por el MED a fin de evaluar el progreso en la mejora de los aprendizajes.</p>
<p>Reyes (2016), en su estudio relacionado a la influencia que tiene el liderazgo del director con el trabajo que desempeñan los docentes de la I.E. concluye que no existe una relación determinante entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de secundaria de la I.E. Sostiene que el desempeño de la enseñanza en una institución de educación secundaria está ligado a muchos factores, tales: clima organizacional, la cultura de la escuela, el factor económico, el tiempo de servicio, así como también a la capacitación y actualización docente y que el liderazgo practicado por el directivo en esta institución constituye un factor adicional al desempeño docente.</p> <p>Condori (2017) al investigar la influencia que tiene la gestión del director y el desempeño docente, concluye que la gestión del director se relaciona de manera sustantiva con el desempeño docente alcanzando una relación alta y positiva.</p> <p>Morales (2017) en su estudio tuvo como objetivo central determinar la correlación existente entre las variables de estudio concluyendo que hay una relación positiva entre ambas variables.</p> <p>Torres (2016), determinó que existe una correlación directa ($r = 0.714$) entre la gestión educativa y la práctica docente.</p> <p>Padilla (2015) nos aporta en su investigación que un liderazgo basado en una dirección estratégica que fomente la cohesión, la negociación implica que para un mejor actuar se deben reconocer y estimular las habilidades de los participantes en la educación. También reconocen que el liderazgo autoritario que se ejerce genera incertidumbre y no plantea objetivos claros ni con las personas, ni con el servicio que se ofrece.</p>	<p>Definición operacional La gestión de los directivos se manifiesta en el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones. Las cuáles serán evaluados mediante un instrumento confiable y validado para una percepción real de cada una de las dimensiones de la gestión de los directivos: Gestión institucional, gestión administrativa,</p>	<p>Criterios entre la gestión de los directivos y la participación de la comunidad</p>	<p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencia</p>	<p>TECNICAS: La encuesta</p> <p>INSTRUMENTO El cuestionario</p> <p>METODOS DE ANALISIS DE DATOS</p>				

<p>Gamboa (2016), comprobó la existencia de una relación sustancial existente entre las variables de estudio: Gestión educativa y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones con modelo JEC</p>	<p>gestión pedagógica y gestión comunitaria. Las escalas de medición serán: Deficiente, Regular y Bueno.</p>				<p>según los directivos tienen un desempeño bajo. Se determina que el desempeño docente es MEDIO mostrando un 63.90% de aceptabilidad. En la tabla N° 7 se observa que el 75.40% de los docentes de la institución</p>	<p>institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018. Asimismo, se observa que la dimensión gestión cultural de la variable desempeño docente tiene una mayor relación con la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión de directivos. (0.737) y las dimensiones que tiene menor relación de significancia es la dimensión política de la variable desempeño docente con la dimensión gestión pedagógica de la variable gestión de directivos (0.518). Los resultados obtenidos en la tabla 10 y 11, obedecen a lo obtenido en la tabla 1 de la gestión de directivos cuyo nivel alcanzado es regular (78,70%) seguido de un nivel bueno ,así mismo en la tabla N°6 se observa que el nivel de prioridad del desempeño docente es medio (63,90%). Es decir, como el nivel de gestión directivos tiene un nivel regular, entonces el nivel de desempeño docente en secundaria tiene un nivel medio. Con estos resultados, se comprueba los hallazgos de otros investigadores tales como Martínez (2014) que en su tesis "Influencia del liderazgo directivo en el</p>	
<p>TEORIAS QUE FUNDAMENTAN LAS VARIABLES</p> <p>Esta investigación debe ser sustentada teóricamente en los conceptos y teorías de las variables de estudio; según Cadenillas (2015) deben garantizar las condiciones convenientes de los procesos de administración institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, y garantizar las condiciones óptimas para los buenos estudios de los estudiantes y el buen desempeño de los maestros.</p> <p>Hay diferentes formas de concebir la gestión directiva, en tal sentido nos centraremos en algunas contribuciones dadas:</p> <p>Según Cañero (2014) la administración se basa en direccionar estratégicamente la institución educativa, en un clima de gobernanza escolar, velando porque hayan relaciones armoniosas con el medio; sólo así, según MINEDU (2016a) es posible que el director y su equipo directivo desarrollen acciones pertinentes y evalúen periódicamente el buen funcionamiento de la institución educativa (pág. 7).</p> <p>Alvarado (2014) sostiene que: La administración debe llevarse a cabo como una acción planificada para tomar realmente buenas decisiones que</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Definición Conceptual</p> <p>"Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes." (Minedu, 2015, p. 24).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>El desempeño docente se manifiesta en el nivel de dominio de</p>	<p>DIMENSION CULTURAL</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Formación profesional</p> <p>DIMENSION POLÍTICA</p> <p>Identidad docente</p> <p>Políticas de reconocimiento profesional</p> <p>DIMENSION PEDAGÓGICA</p> <p>Preparación para el trabajo de los estudiantes</p>			<p>Se determina que el desempeño docente en su dimensión cultural es de nivel ALTO mostrando un 75.40% de aceptabilidad. En la tabla N°8 se observa que el 72.10% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" tienen un desempeño alto, en su dimensión política, el 26.20% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión cultural y el 1,60% de los docentes tienen un desempeño bajo en su dimensión política. Se determina que el desempeño docente en su dimensión política es de nivel ALTO mostrando un 72.10% de aceptabilidad. En la tabla N°9 se observa que el 49.20% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" tienen un desempeño alto, en su dimensión pedagógica, el 44.30% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión pedagógica y el 6,60% de los docentes tienen un desempeño bajo en su dimensión pedagógica. Se determina que el desempeño docente en su dimensión pedagógica es de nivel ALTO mostrando un 49.20% de aceptabilidad.</p>	<p>educativa "San Nicolás" tienen un desempeño alto, en su dimensión cultural, el 24.60% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión cultural. Se determina que el desempeño docente en su dimensión cultural es de nivel ALTO mostrando un 75.40% de aceptabilidad. En la tabla N°8 se observa que el 72.10% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" tienen un desempeño alto, en su dimensión política, el 26.20% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión cultural y el 1,60% de los docentes tienen un desempeño bajo en su dimensión política. Se determina que el desempeño docente en su dimensión política es de nivel ALTO mostrando un 72.10% de aceptabilidad. En la tabla N°9 se observa que el 49.20% de los docentes de la institución educativa "San Nicolás" tienen un desempeño alto, en su dimensión pedagógica, el 44.30% de los docentes tienen un desempeño medio en su dimensión pedagógica y el 6,60% de los docentes tienen un desempeño bajo en su dimensión pedagógica. Se determina que el desempeño docente en su dimensión pedagógica es de nivel ALTO mostrando un 49.20% de aceptabilidad.</p>	

<p>permitan resolver problemas, respetando el nivel organizacional y funcional de la Institución (pág. 41).</p> <p>Para Lazo (2017) la administración sugiere que el ejercicio de la administración se basa principalmente en el problema de resolver</p>	<p>las competencias dentro de cada una de las dimensiones: Cultural, política y pedagógica. Las cuales serán evaluados mediante un instrumento confiable y valido</p>		<p>Enseñanza para el trabajo de los estudiantes</p>			<p>desempeño laboral del maestro de la I.E. de primaria de Cupira – Miranda - Venezuela" comprueba que el liderazgo que ejerce el director es un factor determinante en el desempeño docente.</p>		
---	---	--	---	--	--	---	--	--

<p>problemas, lograr los objetivos planificados y alcanzar los objetivos que se dibujaron (p. 33).</p> <p>El Director según el MINEDU (2016b) debe reconocer el difícil papel que debe desempeñar practicando un liderazgo transformacional y ejerciendo una adecuada administración en la escuela que dirige; reconociendo que su labor implica una gran responsabilidad para lograr que los estudiantes alcancen aprendizajes de calidad y para la vida (p. 19).</p> <p>De acuerdo con lo anterior, se puede decir que la labor de los directores en sus colegios es de suma importancia pues de él y de sus acciones depende la calidad educativa que brinda la institución, por ello se necesitan directivos con capacidad para dirigir y desarrollar acciones que permiten el logro de objetivos y metas planificadas.</p> <p>Según la UNESCO (2016) las escuelas en todos sus niveles demandan de personas altamente competitivas en el campo gerencial, con capacidad de liderazgo para conducir y sacar a delante la institución que está bajo su responsabilidad. Como buen líder pedagógico debe ser gestor de cambio para convertir a su institución educativa en una organización abierta al cambio, que responda a las exigencias actuales, donde se aprecia una estrecha coordinación, una comunicación fluida y asertiva que genera cambios positivos que conducen a alcanzar objetivos educacionales enmarcados en la mejora de la calidad educativa.</p> <p>Gestión directiva y Calidad de la Educación</p>	<p>para una percepción real.</p> <p>La escala de medición:</p> <p>Bajo, Medio y Alto.</p>					<p>Por su parte Condori (2017) al investigar la influencia que tiene la gestión del director y el desempeño docente determinó que, entre estas variables su relación es alta y positiva, coincidiendo con los resultados obtenidos.</p> <p>Así mismo Torres (2016) con su tesis: Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas de la ciudad de Puno, también lograron determinar la correlación directa existente entre la gestión directiva y la práctica docente.</p> <p>Los resultados obtenidos por Reyes (2016), quien concluyó que no existe una relación determinante entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de secundaria, se debe potenciar el liderazgo ya que es muy importante en toda gestión y así lograr un trabajo cooperativo que influirá en el desempeño docente.</p> <p>Teniendo en cuenta la ley de reforma educativa es importante saber que la buena gestión del directivo fortalece en sus docentes la motivación</p>		
---	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>Suárez, (2010) la gestión de la calidad en la educación y el papel de la gerencia se convierten en una prioridad porque es responsable de esta búsqueda dentro de su institución. Esto nos da a entender que ejercer la labor directiva implica estar enterado de todo lo que suceda en el contexto institucional, para tomar decisiones oportunas y pertinentes, considerando a los involucrados de acuerdo a sus competencias. Además, para Álvarez & Topete. (2004) suponiendo que la calidad sea significativa; Es el gerente quien necesita marcar la línea para mantener un registro de la calidad. (p.44).</p> <p>Gestión basada en el liderazgo pedagógico La gestión directiva basada en el aprendizaje se desarrolla mediante actividades enfocadas al logro de una mejora de la educación donde los docentes ejercen una labor mediadora en la educación que reciben los estudiantes. El líder pedagógico según Badillo & Rueda (2000) se basa en el trabajo transformador, cambiando los contextos existentes que conducen a mejorar el rendimiento de la enseñanza y por lo tanto, aumenta la calidad del aprendizaje que desarrollan los estudiantes.</p> <p>Dimensiones de la gestión del director Los representantes de la UNESCO en Perú consideran las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria:</p> <p>Dimensión Institucional Reconocen como están organizados los integrantes de la institución, y su rol del desempeño en la buena marcha. En esta dimensión se busca adquirir las competencias y desarrollar las capacidades en el</p>						<p>por lograr un buen desempeño laboral que beneficia mejorar los aprendizajes en los estudiantes. Finalmente, la presente investigación es un aporte para evidenciar la importancia que tiene la gestión de los directivos en el desempeño docente fortaleciendo el logro de las metas propuestas en cada institución educativa referente a un buen resultado en los aprendizajes.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>piano individual y grupal, siempre apuntando al desarrollo de la institución educativa, para alcanzar niveles altos de competitividad y que permita a nuestros estudiantes en el campo del conocimiento formarse con los conocimientos, competencias y capacidades para activar de manera coherente ante los vertiginosos cambios que ofrece el mundo actual.</p> <p>Para lograr este propósito, es necesario trabajar considerando los lineamientos de política educativas: nacionales, regionales, locales e institucionales; sin dejar de lado la visión y misión de los principios rectores que orientan las metas de toda institución educativa.</p> <p>Dimensión administrativa</p> <p>Esta dimensión según González (2016) incluye actividades y estrategias para la administración de los recursos ya sean humanos, materiales, financieros, así como el cumplimiento de las normas y el control en la implementación de diversas funciones.</p> <p>En otras palabras, la dimensión administrativa está dirigida a lograr los objetivos institucionales al tomar decisiones concretas, relevantes y oportunas.</p> <p>Dimensión pedagógica</p> <p>Se refiere fundamentalmente a la tarea educativa que los trabajadores de en una institución educativa, todos ellos involucrados en proceso educativo. Por consiguiente, el aspecto pedagógico involucra tener una visión clara del proceso enseñanza aprendizaje, contextualizando los conocimientos, considerando una diversificación curricular pertinente y las herramientas pedagógicas sistemáticas en el proyecto curricular institucional, así como las orientaciones didácticas propuestas en las rutas de aprendizaje para las diferentes áreas curriculares.</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En cuanto al proceso de evaluación de aprendizaje se debe velar por que se dan las evaluaciones formativas centrados en un enfoque por competencias tratando de emplear los recursos didácticos y tecnológicos con los que se cuenta.</p> <p>La dimensión pedagógica según el MINEDU (2016b) incluye aspectos como: el desempeño docente, el manejo que tienen los diferentes enfoques pedagógicos, así como su aplicación en las sesiones de aprendizaje y el uso adecuado y pertinente de una variedad de estrategias didácticas para lograr aprendizajes significativos, también en lo pedagógico se debe considerar el trato cordial y respetuoso de los docentes hacia los estudiantes. Para lograr todo lo expuesto el docente debe fortalecer de manera permanente sus competencias.</p> <p>Dimensión comunitaria</p> <p>Se relaciona según el MINEDU (2016b) con la forma de relacionarse la Institución con la comunidad en la cual se desarrolla reconociendo y valorando las necesidades que presta. También hace referencia a como la institución educativa se involucra y participa de las tradiciones y costumbres locales estableciendo alianzas estratégicas con otras instituciones u organizaciones de su entorno social en miras de mejorar la calidad del servicio educativo que brinda la institución.</p> <p>Dominios del desempeño directivo:</p> <p>Las áreas definidas en el buen desempeño directivo según el MINEDU (2016b) se entienden como actuantes; y se relacionan con las actuaciones esenciales que orientaran la gestión del directivo para una mejor función en la escuela.</p> <p>La directiva del Buen Desempeño del Directivo MINEDU (2016b) propone dos dominios que orientan el trabajo del director los cuales son:</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes (p.32).</p> <p>Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes:</p> <p>Aquí se da a conocer las diversas competencias que los directivos deben desarrollar para lograr implementar las reformas que orientan la escuela, a través de una adecuada y coherente planificación, mediante una gestión favorable para las mejoras y el buen desarrollo de los aprendizajes, buscando el involucramiento de los padres de familia y la comunidad en general, realizando evaluaciones periódicas y sistemáticas de la gestión desarrollada en la institución educativa.</p> <p>El texto indica que el director asume un nuevo rol, es el que transformará la escuela al lanzar una serie de mecanismos destinados a desarrollar el aprendizaje en un clima favorable de armonía, respeto por la inclusión.</p> <p>Competencia 1. Según el MINEDU (2016b) el director debe liderar la planificación del conocimiento con sus momentos y procesos pedagógicos, velar por un clima escolar favorable considerando las características de los y de su realidad, orientando sus acciones al logro de los objetivos de aprendizaje.</p> <p>Desempeños Determina la influencia del entorno institucional, social y familiar en el logro de los objetivos educativos.</p> <p>Con la participación de los docentes elabora herramientas de gestión escolar considerando las</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>particularidades del entorno social, institucional y familiar, para determinar los objetivos a alcanzar.</p> <p>Competencia 2. Para el MINEDU (2016b) se busca el apoyo, y el involucramiento de los diferentes actores educativos, incluyendo la familia y la comunidad. El proceso de aprendizaje es propiciado por un clima institucional con base en el respeto, el estímulo, la cooperación mutua, reconociendo y valorando la diversidad</p> <p>Desempeños Busca espacios y formas para que toda la comunidad educativa se involucre en la toma de decisiones y acciones diseñadas en el cumplimiento de los objetivos para el aprendizaje.</p> <p>Crea un clima donde haya respeto hacia la diversidad, donde la comunicación sea permanente y, permita desterrar las diferencias que puedan existir</p> <p>Practicar estrategias que permitan resolver conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.</p> <p>Busca que las familias de forma organizada contribuyan al logro de objetivos reconociendo y valorando su cultura..</p> <p>Competencia 3. Según el MINEDU (2016b) favorece las condiciones del marco operativo que garantizan un aprendizaje de calidad para todos los estudiantes, gestionan el personal, los materiales, el tiempo y los recursos financieros y evitan riesgos con eficiencia y eficacia.</p> <p>Desempeños:</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Administra el uso adecuado de la infraestructura disponible, el equipo y los materiales educativos a fin de brindar educación de calidad y que se pueda alcanzar los objetivos de aprendizajes propuestos.</p> <p>Vela por el uso adecuado del tiempo, garantizando que este sea dedicado al trabajo educativo, garantizando el cumplimiento de la planificación, para alcanzar buenos resultados en beneficio de la población escolar.</p> <p>Administra adecuadamente los recursos económicos para aprovechar los objetivos de aprendizaje de la institución educativa como parte de un enfoque basado en resultados.</p> <p>Promueve estrategias de prevención ante situaciones de riesgo que garanticen la seguridad de todos los integrantes de la institución educativa.</p> <p>Lidera el equipo administrativo y / o de apoyo de la escuela, y dirige su accionar a alcanzar metas y objetivos propuestos.</p> <p>Competencia 4. Para el MINEDU (2016b) evalúa periódicamente la gestión institucional, realiza el balance de cuentas, todo esto buscando fortalecer puntos débiles para su mejora.</p> <p>Desempeños: Guía de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua que conducirán al logro de los objetivos de aprendizaje. (The Good Performance Framework of the Manager, 2015, pp. 40-47)</p> <p>Es decir, administra la información que obtiene a través de las evaluaciones de su gestión,</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>utilizándolas para tomar decisiones que redunden en la mejora de los aprendizajes, implementando estrategias y procesos que permitan mejorar la calidad educativa de la institución.</p> <p>Dominio N° 02: El director debe ser orientador de los procesos pedagógicos para lograr mejorar la calidad educativa, según el marco del buen desempeño directivo del Ministerio de Educación (2014), Incluye las acciones que debe realizar el director orientadas a desarrollar el profesionalismo docente mediante un acompañamiento sistemático que conlleve a elevar la calidad de los aprendizajes (p. 33).</p> <p>Competencia 5. Según el MINEDU (2016b) promover en la comunidad educativa una mutua colaboración, fomentando la autoevaluación y la formación permanente para mejorar de forma continua la práctica pedagógica y así garantizar los logros en el aprendizaje (p.33)</p> <p>Desempeños: Administra oportunidades de capacitación continua para que los maestros mejoren su desempeño de acuerdo con el logro de los objetivos de aprendizaje. Crea espacios y mecanismos para que entre docentes se realice un trabajo cooperativo y que mediante la reflexión crítica se mejoren las prácticas pedagógicas y que el ambiente escolar sea un espacio agradable, que propicie nuevos aprendizajes para docentes y alumnos</p> <p>Debe considerar y propiciar la innovación y la investigación pedagógica alentando su implementación y sistematización.</p> <p>Competencia 6</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Según el MINEDU (2016b) Los directivos deben realizar el acompañamiento a los docentes para identificar las debilidades y mediante un dialogo crítico reflexivo ver las deficiencias y asumir compromisos de mejora para lograr las metas propuestas.</p> <p>Desempeños:</p> <p>Considerando los lineamientos de política educativa nacional debe propiciar la actuación del equipo docente en la planificación curricular, considerando los ejes curriculares regionales.</p> <p>Promueve una práctica de enseñanza centrada en el aprendizaje y la investigación en colaboración con el conocimiento sobre la diversidad que existe en el aula y lo que es relevante para usted.</p> <p>El director debe monitorear y orientar el uso de estrategias y materiales adecuados en el desarrollo de las sesiones para llegar al logro de los aprendizajes. Así también debe orientar el manejo de las actividades diferenciadas en las aulas basadas en los ritmos de aprendizaje y en habilidades diferentes que presenten los estudiantes.</p> <p>El director también es encargado de monitorear y orientar las evaluaciones de los aprendizajes la cual debe partir de criterios que sean claros y coherentes cuyos resultados deben ser comunicados de forma oportuna y en base a ellos tomar las medidas de mejora. (MINEDU, 2016b, pp. 50-51)</p> <p>Por lo tanto, es el marco de buen desempeño del directivo un documento guía que reconoce el difícil papel que desempeña el directivo. Asumir este cargo implica compromisos que se centran en el</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desempeño de los participantes de actuar con liderazgo y en la escuela que dirige.</p> <p>1.3.2. En referencia al desempeño docente</p> <p>Según la RM N° 0547-2012-ED, el Marco de Buen Desempeño docente es producto de un acuerdo social y técnico entre el estado, los maestros y la sociedad sobre las competencias que deben dominar los todos los docentes del país a fin de que todos los estudiantes logren aprendizajes significativos.</p> <p>Para Alvarado (2014): Es el comportamiento del trabajador es fundamental en la búsqueda y logro de los objetivos planteados. Depende de la actitud de cada persona y su involucramiento para alcanzar metas comunes.</p> <p>Gomez & Macedo (2016) "consideran otro conjunto de rasgos individuales, como el de lograr cambios que influyen positivamente en las organizaciones, esto depende del despliegue de cualidades que produzcan comportamientos que orienten y contribuyan con la mejora de los resultados.</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Según MINEDU (2015) el desempeño es una evaluación sistemática que indica como una persona se desenvuelve en su trabajo y cuál es su potencial de desarrollo. Cada evaluación es un medio de verificación que debe servir para estimular, valorar y mejorar las cualidades de las personas. "Se observa que existen múltiples instrumentos y procedimientos que permiten evaluar el trabajo de las personas que laboran en una institución que, aunque asuman varios nombres como evaluación de desempeño, informes de avance, evaluación de eficiencia, etc., su finalidad es la misma.</p> <p>Dimensiones del desempeño docente</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En el manual de orientación al Buen Desempeño Docente se consideran tres dimensiones: cultural, política y pedagógicamente.</p> <p>a. Dimensión cultural Se enfoca en la necesidad de lograr que los estudiantes adquieran conocimientos de su entorno, que sean capaces de enfrentar nuevos retos y desafíos en los diferentes aspectos políticos, económicos, sociales y culturales dentro de su contexto nacional, regional y local.</p> <p>b. Dimensión política El manual del desempeño docente MED (2015) hace referencia al compromiso que tiene en la formación integral de los estudiantes, apuntando a formarlos como ciudadanos capaces de desarrollar relaciones armónicas para una mejor convivencia en sociedad.</p> <p>c. Dimensión pedagógica Según Toribio y Guerrero (2017), es el núcleo del profesionalismo del docente. Se refiere a un conocimiento específico, conocimiento educativo acumulado mediante una reflexión teórico-práctica lo que permitirá apelar al conocimiento diverso para desarrollar su función. También hace referencia a una práctica de enseñanza que permita desarrollar en los estudiantes la predisposición, el interés y el compromiso para continuar aprendiendo y formándose (p.20).</p> <p>Por consiguiente, el marco del buen desempeño docente se constituye como un documento pedagógico importante pues en él se revelan los dominios y competencias necesarias para lograr una buena enseñanza encaminada a un mejor logro de aprendizaje.</p> <p>Dominio 1: La preparación para el aprendizaje del Ministerio de Educación (2015) en el marco del</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>buen trabajo educativo implica planificar el trabajo educativo a través de la programación anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje contextualizadas con un enfoque intercultural e inclusivo (p. 25)</p> <p>Dominio 2: Lecciones aprendidas por los buenos maestros en el desempeño del Ministerio de Educación, el proceso de enseñanza debe desarrollarse considerando la inclusión y la diversidad en todas sus formas, el cual necesita de un clima favorable donde la gestión de los aprendizajes se dé a través de la motivación continua, la aplicación de estrategias y métodos acordes con el estilo y ritmo de aprendizaje, así como el uso de recursos didácticos trascendente y aplicando una evaluación formativa (p.15).</p> <p>Dominio 3. La participación en la gestión de la escuela se articula a la comunidad, en el marco del buen logro educativo MINEDU (2015). Esta dimensión justifica que la escuela no es una entidad aislada, por lo contrario necesita estar vinculada y mantener una comunicación efectiva con los diferentes actores de la comunidad educativa, esto contribuye al desarrollo de un clima institucional (p. 26).</p> <p>Dominio 4: el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente como parte de un buen desempeño docente MINEDU (2015) incluye que el docente es un profesional, por ello se deben propiciar los trabajos en grupos para interactuar con otros maestros, compartir experiencias y mejorar la practica pedagógica, además se debe buscar la participación docente en numerosas actividades que faciliten el desarrollo profesional</p> <p>El desempeño docente, por lo tanto, incluye todas acciones que el educador debe tener presente en términos de lograr los aprendizajes y desarrollar en</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

los estudiantes capacidades para el logro de sus competencias.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1.4. Formulación del problema</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2010?</p> <p>1.5. Justificación del estudio</p> <p>Hoy en día nos desenvolvemos en una sociedad, que experimenta vertiginosos cambios, los que nos obliga a enfrentar nuevos retos y desafíos, de allí que la escuela debe formar ciudadanos competentes y competitivos que respondan adecuadamente a las exigencias del mundo moderno. De esto es responsable el maestro quien debe proporcionar los conocimientos y desarrollar las competencias que permitan a los estudiantes interactuar en este mundo de constantes cambios.</p> <p>Ante la problemática detectada en el ámbito de los aprendizajes me he visto motivado por conocer los factores que influyen el bajo rendimiento de los aprendizajes en los estudiantes y considerando que uno de ellos y quizás el más relevante es la influencia de que tiene la gestión directiva en el desempeño docente el cual repercute de manera directa en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>La justificación del estudio permite obtener respuestas validadas y orientadoras que influirán en las decisiones positivas de toda gestión directiva.</p> <p>Fomentar el estudio por el presenta tema sirve como un referente sobre la labor pedagógica,</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la autoevaluación y orienta las metas de desarrollo personal.</p> <p>Determinar el nivel de influencia de la gestión directiva relacionadas con las competencias en la práctica pedagógica.</p> <p>La metodología asumida permitirá aplicar métodos similares en la investigación futura, que son necesarios para desarrollar medidas que permitan a la gestión de los directivos mejorar el desempeño de los maestros, y por ende lograr mejores aprendizajes.</p> <p>Como docente gestor es necesario fortalecer positivamente algunas acciones que demande los resultados el presente estudio, así poder lograr mejores desempeños en nuestros docentes en beneficio de nuestros estudiantes.</p> <p>Además, esta información ayudará a fortalecer el funcionamiento de la institución educativa "San Nicolás" en el distrito de Huamachuco, donde se desea proponer nuevas políticas educativas que proporcionen la necesidad de transformación para que la administración sea efectiva, así como el trabajo noble de la enseñanza a los estudiantes sea fructífera y productiva con una visión modelo que sea guía de buenos gestores y excelentes maestros que trabajen juntos en un ambiente agradable y confortable para la mejora de los aprendizajes..</p> <p>1.6. Hipótesis</p> <p>1.6.1. Hipótesis general</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución Educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018.</p> <p>1.6.2. Hipótesis específicas H₁: Existe una relación directa entre las dimensiones de la gestión directivos y las dimensiones del desempeño docente de la Institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2018.</p> <p>1.7. Objetivos</p> <p>1.7.1. Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la gestión de directivos y el desempeño docente en secundaria de la Institución educativa "San Nicolás" - Huamachuco, 2018.</p> <p>1.7.2. Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de gestión de los directivos en el nivel secundaria de la Institución educativa "San Nicolás" - Huamachuco, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño de los docentes en el nivel secundaria de</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la Institución educativa "San Nicolás" - Huamachuco, 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de directivos con las dimensiones del desempeño docente en secundaria de la institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2015. • Determinar que dimensión de la gestión de directivos tiene mayor relación con la dimensión del desempeño docente en secundaria de la Institución educativa "San Nicolás" de Huamachuco, 2015. 								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

