



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones
educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Yamely Yazmin Arias Alarcón (ORCID: 0000-0001-7883-0010)

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

Se dedica este preciado trabajo a mis tres hijas , quienes fueron la motivación para todo lo que hago, a mis familiares que con tanto amor y comprensión me han apoyado , en esta larga tarea llena de satisfacciones.

Agradecimiento

Se agradece al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad César Vallejo, por permitirnos continuar nuestros estudios.

A mi asesora Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): YAMELY YAZMIN ARIAS ALARCÓN

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 19 UGEL 04 COMAS, 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alberto Alarcon Diaz

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Firma: 

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por Maximidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Yamely Arias Alarcón, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019", presentada, en 76 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de Agosto del 2019



Yamely Arias Alarcón
DNI N°44582606

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
I.Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2, Operacionalización de la variable	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	21
III. Resultados	21
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	31
IV. Recomendaciones	33
V. Referencias	35
Anexos	
Anexo 1 : Matriz de Consistencia	
Anexo 2 : Matriz Operacional de la Variable 1 y 2	
Anexo 3: Confiabilidad	

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Gráficos Dimensión Gestión del Director

Anexo 7: Gráficos Dimensión Desempeño Laboral

Anexo 8: Prueba Piloto

Anexo 9: Prueba piloto

Anexo 10: Cuestionario

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Estadísticos de Confiabilidad del Instrumento de Gestión del director	18
Tabla 2: Estadísticos de Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral	19
Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentajes de la primera variable	21
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentajes de la segunda variable	22
Tabla 5: Distribución de frecuencia según nivel de las dimensiones de Gestión del director	23
Tabla 6: Distribución de frecuencia según nivel de las dimensiones de Desempeño Laboral	24
Tabla 7: Prueba de hipótesis – correlación V1-V2	26
Tabla 8: Correlación Rho de Spearman entre dimensiones de Gestión del Director	27
Tabla 9: Correlación Rho de Spearman entre la variable y dimensiones de Desempeño	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráficos de barra de la variable Gestión del director	21
Figura 2: Gráficos de barra de la variable Desempeño Laboral	22
Figura 3: Gráfica de barras de la dimensión Gestión Pedagógica	41
Figura 4: Gráfica de barras de la dimensión Gestión Institucional	41
Figura 5: Gráfica de barras de la dimensión Gestión Comunitaria	42
Figura 6: Gráfica de barras de la dimensión Gestión Administrativa	42
Figura 7: Gráfica de barras de la dimensión Pedagógica	43
Figura 8: Grafico de barras de la dimensión Cultural	43
Figura 9: Gráfica de barras de la dimensión Política	45

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del director y desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019. Tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la Gestión del director y desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables Gestión del director y desempeño laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 100 docentes de las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, alta ($Rho = 0,852$, con p valor $0,000 < 0,05$) y directamente proporcional, entre la gestión del director y desempeño laboral en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019.

Palabras claves: Gestión, director, desempeño laboral.

Abstract

The present research entitled: Management of the director and work performance in the Educational Institutions of the NETWORK 19 UGEL 04 Comas, The overall objective of 2019 was to determine the relationship between Director Management and job performance in the Educational Institutions of the Network 19 UGEL 04 Comas, 2019. The tools used were Likert scale questionnaires for Director Management and job performance variables. These instruments were subjected to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, of c correlational level, of quantitative approach; of nonexperimental transverse design. The population consisted of 100 teachers from the Educational Institutions of the NETWORK 19 UGEL 04 Comas, 2019 and sampling was probabilistic. The technique used to collect information was survey and the data collection tools were questionnaires that were duly validated through expert judgements and their reliability through the statistical reliability Cronbach's Alpha.

The results show a statistically significant, high ratio ($R_s = 0,852$, con p valor $0,000$, < 0.05) and directly proportional between the management of the director and work performance in the Educational Institutions of the Network 19 UGEL 04 Comas, 2019.

Keywords: Management, director, job performance.

I. Introducción

El método pedagógico es valorado como un principal pilar de progreso en cualquier lugar del mundo, Para alcanzar una gestión efectiva escolar del director se tiene que realizar dos técnicas fundamentales: El director es el jefe del lugar de enseñanza y presenta como labores primordiales planear, estructurar, conducir, gestionar, manipular, examinar y dar persecución, del mismo modo informar a la comunidad educativa. En este sentido, según Donayre (2009), menciona que la administración del director y un buen cumplimiento laboral se enfocan adecuadamente en las relaciones entre trabajadores de una misma institución; por lo que, el grado de afectividad, entre sí, logrará el buen desempeño laboral dentro de una Institución. También esta Hameed, Ahmed, & Cacheiro (2018). han notado que "el desempeño laboral se refiere a las percepciones de los empleados sobre su trabajo ambiente, relaciones con colegas, objetivos y estrategias de la institución y criterios de éxito" (p. 132). A la vez, Según Ibrahim, & Mazin, (2017). La gestión se superpone con otros términos similares, liderazgo y administración. La administración es famosa y se usa, por ejemplo, en Gran Bretaña, Europa así como África, por otro lado, el término administración se prefiere en los Estados Unidos, Canadá y Australia. (p.326). A la vez, nos indica Judge, Llies, & Zhang, (2012). En este estudio se investiga la influencia mediada de las autoevaluaciones centrales (CSE) en la salud de los empleados problemas a través de la satisfacción laboral y el estrés laboral. (p. 208).

Lo mismo sucede en el ámbito educativo de Latinoamérica y a nivel mundial. Se tiende a informar sobre aquellas naciones que ocupan los primeros puestos son países en cuyas instituciones educativas gozan de una excelente gestión del Director. Si se analiza las causas para tener estos óptimos resultados en países europeos como Singapur, Finlandia, entre otros, ellos priorizan altos porcentajes de inversión pública para el sector educación.

En cuanto a Latinoamérica, Chile, el hermano país del sur es quien ocupa el primer lugar, puesto que existe presupuesto alto para el sector educación. Por otro lado, los indicadores de desarrollo social se basan en educación, salud y alimentación; cuando estos tres son óptimos podríamos estar hablando de un país desarrollado.

En Chile, a principios de los años 90's, se ha pretendido insistir la lista primordial en las escuelas educativas, teniendo un ambiente nuevo que abandona antes un sistema centralizado modelado a principios del Gobierno, aun cuando los fuertes incrementos de desembolso y codiciosas pretensiones de cambio”, el efecto no ha llegado a ser el esperado (Barber y Moushed, 2008, p. 6). En este enlace menciona, Todo educador debe tener preciso que la persona o individuo en desarrollo de formación y la capacidad del método siempre es del aprendiz, los nuevos acontecimientos fomentados en la transformación educativa de segunda generación buscan asegurar progresos comenzando en el mismo centro educativo, colocando la entonación en modernos métodos y técnicas de estructura y administración del director; dicho esto evidentemente alcanzan el antiguo método administrativo, reflexionando en la distribución y la inteligencia de coger dictámenes de los líderes. La distribución se manifiesta en un conglomerado de instrumentos de la institución, como escuela independiente, origina y administra conformidad en el ámbito regulatorio constitucional. De acuerdo con esto, el reto hacia la dirección del director es percibir el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), entorno de la ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP).

Conforme a la Revista Virtual, Universidad del Norte (2016) Gestión del director y aprendizaje mediante diversas referencias de la capacitación y su dominio en la gestión de la organizaciones. Analiza la formación a partir de las perspectivas de algunas referencias con el propósito de aclarar la influencia que puede tener la gestión en los trabajadores en el mejoramiento de su desempeño y competencias global de la empresa. Se indica que el orientación real de la aprendizaje se caracteriza por el progreso de competencias y, al final, se concluye cómo debe orientarse la aprendizaje desde los modelos de realización centrados en las personas, de carácter que los trabajadores mejoren su desempeño en el lugar de trabajo. (p. 80). Acorde a lo planteado en el Artículo Científico, redalyc (2014) Las atenciones que tienen dentro de una capacitación y al tener un desarrollo del personal de las Instituciones, en la organización se busca incrementar índices de mejora en capacitación personal y sostenerse en el tiempo Manifiesta que México es considerada uno de los países que tiene mayor trascendencia planteada en éxito de la organizaciones con altas medidas el desarrollo en una área, una región e incluso de todo el país. Solamente las enormes entidades presentan

planteamientos consolidados, evidentemente sostenidos en opiniones globales los cuales se señala que una entidad que invierte en capacitación y políticas de igualdad laboral entre hombres y mujeres. (p. 11) Conforme a lo planteado en el Artículo Científico, Católica del Norte (2013), “influencia en la gestión directivo en instituciones, Colombia, existen individuos las cuales no entran al perfil que se requiere y sea necesario para desempeñar en un puesto que sea a su beneficio, puesto que no hay presencia de manuales de estudio y descripción de puestos que hayan sido empleados hacia los procesos de enganche y clasificación del individuo, ha encaminado completamente su ahínco a la capacitación de profesionales de la docencia con disposición tecnológica y científica que avale un sistema educativo eficaz”. (p. 39).

En la actualidad las Instituciones dentro del sector Público están implementando un mayor dinamismo en los proyectos de formación, es decir en gestión de la formación entre los cuales mencionamos: conocimientos, habilidades y programas de evaluación que admitan comprender el nivel del progreso del usuario.

Se considera de manera fundamental que el encargado de la institución tiene que cooperar con el grupo encargado de la formación educativa, lo cual debe ser apto para cumplir con victoria aquellas funciones que dirige. El Director en su turno está obligado a proporcionar la alineación de un pensamiento progresista mediante ejercicios democráticos que perforan tanto como el método de educación-formación, del mismo modo docente-aprendiz, el sistema de intervención y la persistente cogida de determinaciones que conforman piezas de la subsistencia habitual de dichos centros de estudio.

Es de resaltar que en nuestro país tenemos dos tipos de educación: la pública y privada; teniendo así a las instituciones privadas que cuentan con sus propios reglamentos internos a fin de administrar las actividades que se ejecutaran con el trabajo colaborativo y cooperativo del total de los individuos de la asociación formativa, pero a nivel público, el ente rector de los lineamientos educativos están regidos y monitoreados por el Ministerio de Educación (MINEDU), si el director no hace cumplir con la normas, pasarían a un proceso administrativo y eso es lo que no desean los directores. Según manifiestan docentes de la costa, sierra y Amazonía que sus climas organizacionales se ven afectados por discrepancias

ideológicas, políticas, religión, etnias, entre otras; hecho por el cual, originan una serie de problemas entre el personal.

El cumplimiento laboral o desempeño profesional es la preocupación de establecimientos educativos en el Perú, según Fishman en su artículo para el diario El Comercio, indico a través de una investigación que un 50% de personas indican que su evaluación de desempeño profesional no es justa, y un 28% de los docentes encuestados tienen una idea errónea, indicando que sub directores y docentes llenan los formularios de evaluación solo por obligación. Sin embargo, el beneficio que brinda una evaluación de feedback, es que el factor humano de la institución educativa sea Directores o docentes, puedan encontrar sus debilidades y convertirlas en oportunidades de mejora, tanto para beneficio del factor humano, como para la institución educativa.

A nivel institucional, se analiza en los Centros Pedagógicos de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019, presenta deficiencias en la dirección del Director y es notorio como el personal no desarrolla cabalmente el hecho educativo, por falta de una planificación apropiada para hacer de dichos encuentros algunos espacios creativos a esto se le suma la falta de compromiso y empeño de prepararse constantemente, porque el docente en el aula se convierte en un ejemplo a seguir. Además se observa la falta de comunicación entre docentes de las aulas, no se observa un compromiso permanente ni la responsabilidad al entregar las carpetas pedagógicas ni documentos solicitados, todo esto y más ocurre por causa de la carencia de coordinación y autoridad por el lado del director de las Instituciones, y todo ello repercuten en la ejecución de los educadores.

La actual indagación plantea responder lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 19 – Ugel 04.?

En relación a las investigaciones revisadas se tiene como indagación a los siguientes antecedentes de estudio, tal es el caso de, Arbeláez y Mendoza (2017), Polanco (2015) quienes investigaron sobre la Gestión del Director, realizaron un estudio de diseño transversal, la

muestra fueron los docentes y personal administrativo, ellos concluyeron que la gestión realizada del Director es relevante para lograr las funciones adecuadas de cada integrante dentro de la Institución. Así mismo Zans (2017), Chiang y San Martín (2015) quienes realizaron sus investigaciones en América del sur, y su variante en común fue el Desempeño profesional laboral docente, con un estudio no experimental y una muestra que conformaron 100 docentes dentro de cada Institución, teniendo como deducción que hay un vínculo directo mediante la gestión y el desempeño profesional de los educadores. También se tiene a Orellana (2016) con la Dirección Instructiva y su nexos con el cumplimiento profesional laboral hacia los educadores de aula en escuela bolivariana estado Lara. Tuvo como enfoque cuantitativo y descriptivo, su población fue de 36 docentes en funciones de los salones y fue censo al tomar la población total, se empleó un método de recopilación de averiguación de una serie de veinte evaluados de acuerdo al patrón de Likert. Flores (2016) El estilo del liderazgo directivo y contribución en la ejecución del educador del centro educativo Inicial Bolivariana media jornada, Municipio Iribarren, Estado Lara. La indagación es de modelo representativo, diseño no experimental – transeccional y correlacional, la muestra del proyecto se realizó por todo el conjunto ejecutivo y maestros (7 directores y subdirectores y 92 maestros) del centro educativo Inicial Bolivariana media jornada, Municipio Iribarren, Estado Lara; la población estuvo constituida por todo el conjunto ejecutivo y maestros de la I.E. ; se utilizó el cuestionario mediante el patrón de Likert, llegó a inferir que se determinó un grado eficaz por el lado del director a un buen manejo de autoridad de personal, una perspectiva participada y una educación en conjunto dentro del centro educativo. Gonzales (2015) en su proyecto de indagación: *Liderazgo del director para el desempeño profesional laboral de los docentes en la UEE. José Tadeo Monagas*. Con su diseño Transversal de tipo descriptiva, su población tomada en cuenta fue por 23 maestros y 2 líderes de la UEE, la muestra estudiada fue la totalidad de la población y tuvo como material de recopilación para poder inferir en la aplicación del Alfa de Crombach. La indagación concluyó una concurrencia única que el diseño preponderante conduce al tronco ejecutivo y la institución es de modelo transaccional presentan principios terminales que observan los contratiempos de sistemas de índole de variación. Por consiguiente tenemos a Quiñonez (2016) En su indagación en base al *desempeño laboral de los docentes de los colegios e instituciones adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur y del Norte*, Su objetivo principal es analizar el cumplimiento de los

educadores de las instituciones ecuatorianas del Norte y Sur, su estudio fue correlacionar con un estudio transversal, tuvo una cantidad de 157 docentes en población y siendo finita de 167 de 8 instituciones adventistas del Sur y Norte Ecuatorianas, se desarrolló ambos instrumentos para recopilar datos y como resultado se obtuvo un correlación de 254** y su significancia bilateral de 0.001. Po último tenemos a Zuta y Castro (2018) en su indagación como tema de *motivación profesional del director y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Educativo International School Andalucia, en el año 2018*, la indagación planteó como propósito identificar la incidencia que tiene como motivación en el desempeño pedagógico, para lo cual se llegó a emplear un diseño descriptivo correlacional comparativo y transversal, se llevó a cabo la indagación a un grupo de 28 docentes para analizar el grado que tienen de incidencia en alcanzar el desempeño teniendo una mayor motivación dentro de la institución profesional.

En el ámbito nacional se tiene investigaciones que sustentan las variables de estudio, tal es el caso de Alfaro y Mendoza (2018) en su estudio de investigación: *el vínculo mediante la administración institucional y el carácter del servicio educativo en la Institución Educativa N° 80014 “Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo*. De modelo representativo y correlacional de corte transeccional con una población de 67 apoderados, Como resultado el 43.3% de los encuestados se encuentran insatisfechos con la Administración Institucional, y sólo el 56.7% se encuentran satisfechos. También tenemos a Zenaida (2017) Con su tema de indagación *La autoridad del director y el desenvolvimiento profesional formativo en los CEBAS de la Ugel 07 – 2015*. Tema de indagación es correlacional y de corte transaccional y con una población de 35 educadores del centro educativo, como resultado se obtuvo 48.2% fue favorable y otro porcentaje es salió muy favorable 51.8%. También tenemos a Medina (2017) y Arizaca (2016) realizaron sus estudios de investigación sobre desempeño profesional laboral docente en dos instituciones respectivamente. Emplearon el tipo de investigación representativa básica con una perspectiva cuantitativa y de diseño no experimental transversal concluyendo que el desempeño profesional laboral es deficiente con bajo nivel dentro de las mismas. La Serna (2015) en su proyecto de indagación, nombrado: “Diseño de Administración de Director para el progreso del liderazgo y desempeño profesional laboral en la gerencia educativa de la Institución Educativa 1124 “Nuestra Sra. de la Paz” de la Urbanización las Brisas de Chiclayo,

modelo de indagación cuantitativa-cualitativa, internamente es de tipo descriptivo propositivo, el conjunto de personas que se empleó estuvo conformado por los trabajadores que están encargados en la parte administrativa y directores y por otro lado los educadores de la institución educativa inicial, primaria y secundaria “Las brisas“ de la ciudad de Chiclayo, con un grupo de 50 educadores y 2 directivos, tuvo como propósito elaborar y proyectar un diseño de conjunto directivo con la finalidad de tener un buen crecimiento en la dirección institucional; la herramienta que se ha utilizado es una base de preguntas que fue diseñada con evaluados claves y con opciones de forma de abanico a fin de comprender el voto y valor de los educadores, así emplear una relación de evaluados de manera organizada a los individuos. Por otro lado, Asencios (2016) y Arana (2014), trabajaron sus investigaciones dentro del territorio peruano, cuya variable fue Desempeño Laboral y de una visión cuantitativa con diseño no representativo, llegando concluir que hay vínculo directo de la gestión directiva con el desempeño profesional de los educadores, siendo esta muy deficiente debido a una mala gestión. Según López (2011) la Gestión que realiza un director involucra una aptitud importante para guiar a cada colaborador, a cada actor de la escuela que está dentro de la misma, que a su vez se gana la aprobación de todos, para ello se tiene que juntar ciertos atributos vinculados con su temperamento y además con aptitudes éticas (p.36).

Irazabal (2009) menciona que la Dirección Directiva se da fundamentalmente a manera de proyectar los recursos determinados de una institución educativa, teniendo un objetivo que es solucionar las diferentes situaciones presentadas dentro de la misma, en este sentido es una dirección que constituye la actividad principal de la gestión y también funciona de intermedio mediante el proyecto con el fin de querer alcanzar una acción (p.33)

Las teorías que sustentan el estudio de indagación: Según El Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), la infinidad de teorías que hoy en día presenta el análisis de la gestión del director se debe a la gran divergencia en su manera de aproximarse al argumento; viendo desde otra perspectiva, la máxima ascendencia y el delegado autorizado de la misma es el director. De acuerdo con esto, es el encargado de las técnicas de dirección formativa, instructiva y funcionaria, queriendo alcanzar condiciones factibles hacia el

apropiado cumplimiento capacitado de los educadores, con la finalidad de que el escolar alcance los enfrentamientos primordiales. (p.36)

Según Salazar (2016), evalúa su disposición de contribuir por encima de un público que le presta atención; manifestando seguridad, fidelidad, deslumbramiento y consideración de la máxima autoridad encargada, son elementos básicos en el fomento de la transformación; También influye en gestionar a las personas como apoderados que requieren indicaciones patentes acerca de cómo poder formar a sus descendientes, maestros que exigen planteamientos concretos y autoridad con el fin de poder ofrecer lo mejor de sí mismos a sus estudiantes e infantes quienes se debe apoyar con el aprendizaje y evolucionar como sujetos con independencia, con amor propio, con virtudes éticas. (p.85); Desde otra perspectiva, Zagalas (2005), manifiesta la autoridad sublimada "independencia y confianza del líder, jefe de la institución, en el que es considerable predominar que si las personas piensan que presentan una observación, acerca de su dirección, continuaran en sus labores y llegaran a ser personas de éxito" (p. 258), dicho esto, se deduce que el liderazgo transformacional del director en base al predominio idealizado, le accede presentar una diplomacia educativa que constituya con las personas del círculo formativo. Dicho esto, el director orienta, organiza, promueve, anima y autoriza a que los colaboradores de cualquier institución se relacione con el aprendizaje, a fin de que desempeñe planteamientos teóricos, el inspección de ingeniosidad del instrucción es superior y pedagogía crecidamente factible, luego la autoridad despierta compañerismo en la coyuntura de lograr propósitos planteados y las finalidades que y él contribuyen, de dicho carácter, exploración la eficacia y existencia colectivo, con diversos métodos de aproximación con lo que toma implicado, lo cual el labor es importante, en aquel momento, enrumba el desempeño profesional pedagógico.

De acuerdo al Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), La gestión del director está emparejado y sigue en forma regular ,la parte administrativa ,pedagógica, institucional y comunitaria, desempeñando así las funciones designadas y oportunas en los centros que laboran para una mejor educación de cada uno de los estudiantes, en este sentido se define las dimensiones; Gestión Administrativa indica que es la ayuda que se plantea para tener otras perspectivas considerando las dificultades antiguas, es insistir en

las acciones de comprensión, conocimiento, entendimiento y resolver los inconvenientes, se frecuente que los jefes del centro educativo a través de acciones y estrategias hacia cada uno de los docentes les expresan y plantean las nuevas técnicas y mejoras que se aplican para las dificultades que se presentan. De la misma forma, el carácter como el establecimiento formativo está permanentemente situado y dirigido. Las operaciones se concentran en la dirección trascendental, la gestión, la educación institucional, el ambiente y la gobernación escolar, y los vínculos con el mismo entorno. Si en caso se toma en cuenta lo primero que se puede establecer, propagar y justipreciar la actividad frecuente del establecimiento a través de la gestión del director y de su grupo de trabajo, con el principal fin de cooperar los planteamientos de aprendizaje-formación. (p.36) Además, tenemos la dimensión Gestión Pedagógica Es el proceso primordial que se realiza en la institución y las personas que constituye: el aprendizaje-formación. La procreación incorpora el ámbito del planteamiento aprendizaje-formación indicando que autoridades, actúan de modo que estimulan y aspiran a sus alrededores para darle una razón y un punto de vista diferente a sus labores. Son capaces de estimular ánimo y esfuerzos de grupo, transfieren emoción y seguridad, el jefe origina una percepción de futuro atrayente para sus seguidores, en este caso los docentes, que se encuentran comprometidos con la institución. Es decir que puede aparecer significados simbólicos y rituales institucionales y a la vez la cultura que podrían ser empleados por el jefe con la finalidad de promover a sus simpatizantes a manifestar sus intereses propios por la comodidad de la institución sin mostrar comportamientos carismáticos. Por consiguiente, evalúa que los jefes no pretenden ser alegres para ser inspiradores. A la dimensión Gestión institucional es la que promueve y valora el progreso de las aptitudes y concentraciones personales y en equipo, da a entender que los superiores se centralicen en analizar las obligaciones y habilidades de los cooperantes de la entidad estudiantil, con el fin de atender personalizadamente. De la misma manera asignan, practican y proveen siempre el feedback o retroalimentación hacia la utilización del perfeccionamiento representativo, de la misma forma, hace insinuación en su manual y se refiere a la institución interna del colegio educativo, la guía de bienes económicos, productos, planteamientos técnicos, de periodo, de salubridad, control y manejo de la indagación y el acatamiento de la ley basada en normativas y supervisión de cada una de las funciones. Por último esta la dimensión Gestión Comunitaria toma en cuenta la forma en que la entidad pública presente un vínculo con la comunidad,

conociendo y a la vez comprendiendo sus necesidades, demandas y por ultimo sus condiciones, es el resistente entre jefes que tienen un enfoque y presentan una misión transparente; que se ganan el acatamiento, familiaridad y certidumbre; además captan una identidad inconfundible resistente de sus simpatizantes. Desde el inicio de ese punto de vista, el director maneja, coordina, orienta, estimula y motiva al personal y cada uno de los miembros del establecimiento que interactúe con el entendimiento, para que ejerza procesos intelectuales, manifiesta que argumenta a las necesidades relacionadas del instituto y la realidad, de apoderados de familia, de las entidades del territorio estudiantil y de las redes de soporte, con los diferentes mecanismos de aproximación con la que se siente implicado, en el que el compromiso es significativo, en aquel momento, enrumba el desempeño profesional con mejores resultados dentro y fuera de las aulas.

Para esta indagación se realizó el análisis del desempeño laboral o profesional según Ministerio de Educación, en el contexto de buen Desempeño Laboral del docente, Los índices, las habilidades hacia un objetivo y los progresos que se particulariza de una óptima enseñanza y que son reclamadas a todo pedagógico de Enseñanza Básica Regularizada de la nación. Constituye un ajuste competente y mutuo mediante el Estado, los maestros y la colectividad en torno a las competencias que dominan las profesoras y los profesores de la nación, en sucesivas etapas de su trayectoria profesional, con el designio de alcanzar el buen resultado de los estudiantes. Se trata de un buen instrumento y además de una estrategia que se realiza para tener un buen progreso pedagógico en cada aula (p. 8). También se realizó el estudio de desempeño profesional sustentado por Chiavenato (2001), quien indica que el desempeño profesional laboral es la etapa humanitaria del colaborador o trabajador que indaga los objetivos específicos, precisamente constituye la cualidad inconfundible para obtener el Íntegro objetivo concerniente a planteamientos de los cargos con cada ocupación y su desempeño profesional en las capacidades, habilidades que tiene cada individuo o participante.(p. 32); así también Palaci, (2005), manifestó que: “El desempeño laboral ofrece comportamientos de un individuo en la organización en diferentes fases del procedimiento contraproducente en un decidido instante”(p.155); también Mondy y Noé (2005) afirman que “el desempeño profesional laboral se refiere a cada uno de los procesos de la institución u organización que determinan el paralelismo o nivel de particularidad y de calidad con el que

los empleados o trabajadores y los equipos desempeñan sus funciones” (p. 175). Por su parte, Pernalet (2005) de la misma manera informa que la evaluación del desempeño profesional pedagógico beneficiara el progreso de los educadores y debería admitirse mediante una iniciativa con el fin de reconcentrarse estrictamente encima del ejercicio maestro cotidiano y plantear una sucesión de proyectos personales de perfeccionamiento dependiendo del ambiente en que se presente algunas dificultades (p.50).

De acuerdo a lo planteado al marco teórico, las dimensiones de la variante desempeño profesional docente planteado por el Marco del Buen desempeño Docente (2012) que se mencionan: pedagógica, cultural y política. Con la determinación de contribuir al perfeccionamiento de la formación mediante un orientador con el fin de ser más objetivos en el lugar de estudio, meditación acerca de su praxis educativa, examinar el desempeño profesional de igual forma elevar el progreso profesional. Y se sostiene que el desempeño profesional laboral es la etapa humanitaria del colaborador o trabajador que indaga los objetivos específicos, precisamente constituye la cualidad inconfundible para obtener el Íntegro objetivo concerniente a planteamientos de los cargos con cada ocupación y su desempeño profesional en las capacidades, habilidades que tiene cada individuo o participante.(p. 32); así también Koontz, y Weihrich. (2016), manifestó que: “El desempeño laboral ofrece diversos y diferentes comportamientos de un individuo en la organización en diferentes fases del procedimiento contraproducente en un decidido instante”(p.155); también Klingner y Nalbandian (2016), menciona que “el desempeño profesional laboral conceptualiza a cada uno de los planteamientos de la organización que identifican el grado de particularidad y de calidad con el que los individuos laborales y de los grupos que se desempeñan sus funciones” (p. 175). Carrera (2000) afirman que el vínculo al desempeño profesional docente se debe reflexionar en consecuencia de los enfrentamientos profesionales inculpa un ejercicio de volver a definir palabras y aptitudes de labor docente, dicho esto, enmarcar el tema con buena calidad y aptitud hacia la formación perfecta (p. 3). Dimensión Pedagógica, las guías de esta dimensión según el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación (2012) menciona tanto a la coacción del ambiente que desarrolla el educador como a las disputas pedagógicas esenciales con el fin de proyectar el planteamiento de formación con la perspectiva de implicar a los alumnos con sus amaestramientos en el ámbito en que dicho

proceso realiza. Tenemos la dimensión Cultura, en el Marco de Buen Desempeño Docente por el Ministerio de Educación (2012) Relata a la exigencia y variedad de entendimientos extensos de su ambiente a fin de encarar las competencias económicas, políticas, culturales y sociales, así como también los de la historia y el contexto local, regional, internacionalmente y a la vez nacionalmente en que surgen. (p.30). Seguimos con la dimensión Política, De acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente (2012) menciona al deber de cada educador con el adiestramiento que tiene por cada alumno, vale decir orientarlos como personas a futuro, un buen ciudadano que conduce la alteración de las relaciones sociales desde un ámbito de justicia social y equidad, (p.23).

De la misma manera, se menciona la correspondencia de los apoderados en los alcances de formación según el Marco de Buen Desempeño Pedagógico (2012), el pedagógico “labora compromiso con los apoderados, con el fin de indeterminar objetivos mutuos y razonamiento inmodificable con el Íntegro de mantener al estudiante en su alineación y perfeccionamiento de capacidades” (p.40), es señalar, el pedagógico debe verse en persistente de algo con los apoderados de los alumnos e instituir ciertas normas a permanecer unido con el fin de que los alumnos evolucionen las competencias del grado. El pedagógico investiga la facultad en la totalidad de todo que la ley convoca a favor de los niños, a adoptar una instrucción de particularidad y como consecuencia de ello, admite la sumisión de cuentas como una habilidad del día a día puesto que adicionan maneras de dar a tratar los resultados educativos alcanzados por el conjunto y por cada alumno. Sin embargo, De acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente por Minedu (2012) el desempeño laboral del docente no solo está predispuesto de ver cada proceso que se desarrollan en el salón o aula de clases sino que a la vez, incorpora en su conjunto al entorno institucional. (p. 33) Nos enfocamos con Marti (2017) Se conoce que el desempeño laboral ha sido un factor de análisis ya que es el principal elemento de estudio para conocer la superación y crecimiento del personal, por ello se rige teorías tales como el desarrollo personal es un desarrollo, composición por una serie de fases de maduración y experiencias en el tiempo de vida profesional, con el fin de que el personal pueda interactuar e impartir y compartir conocimiento y experiencias, de manera que se puedan desarrollar el ambiente laboral e incrementar la productividad. El desarrollo del personal implica ayuda a mantener un mejor escenario interno donde se puede tener mejores

oportunidades de adquirir competencias a través de la relación positiva entre el empleado y empleador, con el fin de llegar a la meta planeada. (p. 268). Según Wayne (2014), propuso que el desarrollo del personal es el conjunto de experiencias vividas en el ambiente de trabajo en el que las personas pueden actualizar sus potenciales intelectuales con el fin de cumplir con metas personales, el reconocimiento de los propios talentos y formular objetivos con un sistema de valores. Por ello el autor aportó técnicas hacia el mejor progreso del colaborador con el fin que se puedan realizar los proyectos o funciones de acuerdo a la norma interna y externa de la organización. (p. 165). Estos sistemas también son dimensiones planteadas a continuación: Instrucción práctica - Subvención de retribuciones - Coaching - Capacitación externa. Según Jiménez (2016), planteó que el desarrollo del colaborador es una técnica sistemática y continúa con el fin de poder mantener y promover el potencial de aprendizaje de todos los integrantes o colaboradores de la organización y que puedan alcanzar el crecimiento profesional, adquiriendo oportunidades como la identificación del talento, el plan de sucesión y el desarrollo profesional. (p.172). De acuerdo a lo sostenido por el autor, el desarrollo del personal comprende la unión inmediata con el comportamiento y la utilidad con el fin de emplear un labor lo cual se pone a verificación el desenvolvimiento, donde se destaca el dominio de los intelectos diversos a fin de comprender que amplitudes son sostenibles sosteniendo la condicionalidad del intelecto humanitario y su grado eficaz en la consecución de propósitos organizacionales. Por este motivo el investigador muestra dimensiones: Autoconocimiento - Calidad de vida – Características. El resultado acumulado de las interacciones percibidas diariamente en la labor, donde están involucrados el directivo y el supervisor. Es un desarrollo continuo que se ejecuta mientras hay un período largo de tiempo. Se solicita paciencia y un punto de vista amplio de parte del encargado. (p.151). Según Kligner y Nabaldian (2016) el desempeño de un pedagogo es un desarrollo metódico de elaboración de datos fiables y acertados, con el propósito de evidenciar y calcular el resultado pedagógico que realiza en los aprendices y observar la evolución de sus habilidades pedagógicas, su cognitivo emocional, compromiso profesional y la naturalidad de sus relaciones interpersonales con estudiantes, apoderados, personal directivo, colegas y encargados de las entidades de la comunidad.

Demuestra la actual averiguación y la importancia, este trabajo es que nos permitirá

examinar los inconvenientes sobre la gestión del Director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019 recurriendo a investigaciones anteriores de diferentes autores, observando la importancia que tiene el personal dentro de las instituciones y el manejo de su desarrollo, tratando de dar solución a los problemas actuales así como también a los posteriores para poder crear un beneficio común dentro de cada colegio.

Formulación del problema: Se presenta deficiencias en la dirección del Director y es notorio como el personal no desarrolla cabalmente el hecho educativo, por falta de una planificación apropiada para hacer de dichos encuentros algunos espacios creativos a esto se le suma la falta de compromiso y empeño de prepararse constantemente, por parte del docente. Además se observa la falta de comunicación entre docentes de las aulas, no se observa un compromiso permanente ni la responsabilidad al entregar las carpetas pedagógicas ni documentos solicitados, todo esto y más ocurre por causa de la carencia de coordinación y autoridad por el lado del director de las Instituciones.

Presentando así un problema general: ¿Qué relación existe entre gestión del Director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019? Y sus problemas Específicos son: Qué relación existe entre las dimensiones de Gestión del director (administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria) y el desempeño laboral docente en las instituciones de la red arriba mencionadas.

La presente investigación se basa en una justificación práctica y va relacionado al campo de las ciencias administrativas y económicas, porque analizan y a la vez describen un problema planteando estrategias que ayudan a solucionar problemas reales. En las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019, estudiar la gestión del director y la relación que existe para realizar a cabo un adecuado desempeño laboral, para describir y determinar si se están realizando adecuadamente las funciones en la gestión del director. Este estudio beneficiará a los docentes que interviene en cualquiera de sus 4 dimensiones de la gestión del director. Por último los resultados permitirán mejorar los procesos dentro de la Red y que

pueda ser útil para las escuelas. Así mismo, se tiene la justificación teórica, esta investigación se realizó con la intención de aplicar las teorías a través de las variables en estudio, puesto que en la presente indagación se empleó fuentes significativas a investigadores como es Según El Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), en la variable Gestión del director y el Ministerio de Educación (2012) en la segunda variable, con el uso de dimensiones en ambas variables, y a la vez, analizara las diferentes etapas de la gestión del director, En cuanto a la justificación Social, La gestión administrativa es una parte fundamental que se relaciona con la planificación y el orden. Al desarrollar una adecuada programación de esta gestión, garantiza un adecuado resultado en el desempeño laboral. Por último la justificación Metodológica, se podrá conocer los resultados que se obtuvieron al desarrollar el cuestionario aplicado a los docentes y con dichos resultados y las recomendaciones del caso se podrá tener las mejoras pertinentes para las instituciones educativas dentro de la red.

El objetivo general es determinar la relación existente entre la gestión del director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019; así también los objetivos específicos buscan determinar la relación que existe entre las dimensiones de la Gestión del Director (Gestión administrativa, Gestión pedagógica, Gestión institucional y Gestión comunitaria) y el Desempeño laboral Docente en las Instituciones educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019.

La hipótesis general plantea que existe relación entre la gestión del director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019. Así mismo se presentan las hipótesis específicas: La dimensión administrativa, pedagógica, Gestión institucional y comunitaria se vincula significativamente con el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019.

II.Método

2.1Tipo y diseño de investigación

El enfoque empleado fue el cuantitativo, Según (Sánchez, H y Reyes, C, 2015) éste proceso toma unas informaciones basadas en particularidades caracterizadas en hipótesis y demuestra las mismas , siendo vinculado de otras técnicas, soluciones que se confirman con los hechos (p.59) , Según Sampieri (2012) El método cuantitativo está basado en los números para indagar, determinar y corroborar la investigación y datos, la presente es de tipo Básica, Según Quezada (2014), se determina porque se origina de un marco teórico y persiste en él; Es de diseño No experimental, puesto que las variantes no se manipularon y los objetos de estudio se les observo en su ambiente natural. Asi mismo es Transversal, porque según (Hernández, 2003) se destina a recoger información en un periodo comprendido. Es decir que las variables son descritas para ver si existe correlación entre las variantes en un periodo establecido., tiende a contribuir rastros mediante las probables fuentes de una anomalidad.,

2.2 Operacionalización de la variable

Gestión del Director

Según El Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), la infinidad de teorías que hoy en día presenta el análisis de la gestión del director se debe a la gran divergencia en su manera de aproximarse al argumento; viendo desde otra perspectiva, la máxima ascendencia y el delegado autorizado de la misma es el director. De acuerdo con esto, es el encargado de las técnicas de dirección formativa, instructiva y funcionaria, queriendo alcanzar condiciones factibles hacia el apropiado cumplimiento capacitado de los educadores, con la finalidad de que el escolar alcance los enfrentamientos primordiales. (p.36)

Las dimensiones que se presentaron de la variable Gestión el Director fueron medidos con una serie de preguntas. Dicha herramienta se realizó basado en los indicadores y con veintiuno ítems que fueron obtenidos de las dimensiones: Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Gestión Comunitaria , (ver anexo 1).

Desempeño Laboral

Ministerio de Educación (2012) Con la determinación de contribuir al perfeccionamiento de la formación mediante un informe con el fin de ser precisos en el lugar de estudio, meditación sobre su praxis educativa, examinar el desempeño profesional de la misma manera incrementar el progreso profesional. Y se sostiene que el desempeño profesional laboral es la etapa humanitaria del colaborador o trabajador que indaga los objetivos específicos, precisamente constituye la cualidad inconfundible para obtener el Íntegro objetivo concerniente a planteamientos de los cargos con cada ocupación y su desempeño profesional en las capacidades, habilidades que tiene cada individuo o participante.(p. 32).

La práctica y desempeño laboral de los educadores fue medido mediante una serie de preguntas en base a sus indicadores que con veinte ítems se obtuvo de las dimensiones: Pedagogía , Cultural y por último la Política .(ver anexo 2)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Peñuelas (2010), “La población debe localizar transparentemente en el entorno a la especialidad de contexto, periodo y lugar, debido a que es el conjunto de individuos u cosas con particularidades frecuentes y comunes, y simboliza el total del fenómeno mencionado en la investigación” (p.108).

Vale destacar que la población es también denominada como conjunto, por ello en la actual indagación se presenta compuesta por 100 docentes, que trabajan en las instituciones educativas (I.E. 887 - I.E. 2047 –I.E. Cristo Hijo de Dios –I.E.I. Virgen María – I.E. 2060 – I.E. 2007 – I.E.I. José Galvito –I.E.I. Luis Enrique) .de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019, siendo los docentes de nivel primaria e inicial.

Poblacion Censal

Según Sabino (2007), conceptualizó la población censal, que es aquella investigación la cual presenta una cantidad general de personas, en un lugar indicado de estudio, puesto que no se puede dividir ni mucho menos subdividir la población investigada (p.96).

De acuerdo al autor el censo es una ejecución estadística, establecido por la totalidad de la población. En efecto no se procede al trabajo con un muestrario tan solo con el cálculo de la cantidad de personas establecidas estadísticamente. La presente indagación trabajo con toda la población ,quiere decir que la totalidad de educadores que conforman las Instituciones Educativas de la Red 19 , en este caso los 100 docentes.

Criterios de exclusión

Para la presente investigación se tuvo a personas que están excluidas de la aplicación del instrumento como los auxiliares, estudiantes y personal de limpieza en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019, no se les empleará ese día la encuesta.

De esta manera la población se determina, según Hernández, (2010), Es el grupo de la totalidad , en este caso los docentes de todas las instituciones arriba mencionadas son los designados a participar de dicha encuesta. (p.235).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad

Técnica: La encuesta

Con la finalidad de recopilar los datos de la actual investigación se manejó el sistema: del sondeo de opiniones a través de una serie de evaluaciones, de lo cual se dirigieron a la población que fueron los docentes , se les dio 2 temarios con series de preguntas distintas con escala de medición tipo Likert.

Instrumentos de recolección de datos

Esta tesis presentada utilizó como herramienta de recopilación de información el cuestionario.

Instrumento:

Se usó el cuestionario basado con una serie de preguntas para cada variable presentada

Cuestionario: Herramienta que facilita la recopilación de datos necesarios para poder obtener la información que se busca, en este sentido según: (Gordillo, 2012)La noción es la organización de las incógnitas que dispongan el mayor nivel de confiabilidad y seguridad en la investigación (p.98)

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2002) El valor de una serie de interrogantes, es la habilidad de la herramienta con el fin de evaluar las eventualidades que procuren calcular. Con la ayuda de la corroboración se insinúa analizar si verdaderamente la serie de interrogantes miden eso que fue establecido. (p.25)en este sentido se obtuvo la validez mediante los tres expertos quienes luego de revisar el instrumento lo aprobaron. (ver anexo 11)

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández,(2010), la confiabilidad de una herramienta de comprobación “valor en el cual un instrumental establece aquellos productos firmes y lógicos”. (p. 200).

Aquí se manejó una prueba piloto y con los productos obtenidos se procedió a edificar una base de datos y hacia la autodeterminación de la confiabilidad de dichos datos se aplicó el factor del Alfa de crombach, cuyo resultado demostró ser confiable dicho instrumento.(ver anexo 8)

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad del Instrumento de Gestión del director

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	21

Después de aplicada la encuesta sobre Gestión del director de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019”, se obtuvo como resultado un valor de 0, 852, demostrando de esta manera que la herramienta tiene Buena confiabilidad.

Tabla 2

Estadísticos de Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral del docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	20

Después de aplicada la encuesta sobre Desempeño Laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019”, se obtuvo como resultado un valor de 0, 884, demostrando de esta manera que la herramienta tiene Buena confiabilidad.

2.5 Procedimiento

En este actual trabajo de indagación con las variantes Gestión del director y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa en el presente año, se midió a través de una serie de preguntas utilizando la escala de Likert para la recopilación de datos teniendo como población una cantidad de 100 docentes, se utilizó el Excel para la base de datos de los encuestados y subiendo la información al programa estadístico spss versión 25 procediendo a demostrar la vinculo que existe entre Gestión del director y desempeño laboral, considerando cada una de las dimensiones de la Gestión del director y empleando hacia ello el coeficiente de correlación No Paramétrico de Spearman.

2.6 Métodos de análisis de datos

Según Hernández . (2014), se refiere a los métodos de observación cuantitativos o estadísticos son varios, en el que cada procedimiento tiene su conocimiento de ser y una intención específica, por ello, no deben hacerse crecidamente investigaciones de los necesarios. La estadística no es un fin en sí misma, sino un instrumento para justipreciar los datos”. (p. 220).

Según Hevia, (2001) señaló que la acción radica en recoger los datos según los planteamientos. En consecuencia se labora la descripción como un instrumento. Este período

existe subsiguiente a la colocación de mecanismo y por etapa final la recopilación de los datos con el fin de proporcionar soluciones a los evaluados de la indagación. (p. 46).

La contrastación de la suposición se debe ejecutar teniendo en presupuesta los siguientes criterios, (a) Formulación de las suposición nulas o de trabajo y las suposición alternas o de indagación. (b) Verificación del categoría de significancia o falta que el analista está preparado a alcanzar, (c) Escogimiento del estadístico de investigación, (d) Evaluación de p-valor, y (e) Toma de providencia, en ocupación de los resultados obtenidos, para ver si rechaza la suposiciones nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en asunto los siguientes aspectos. (a) Objetivo de la indagación, (b) Diseño de la indagación, (c) Variable de la indagación y (d) Escala de comprobación.

2.7 Aspectos éticos

La indagación sobresale, debido a que va a presentar amparo con la afinidad e igualdad de los colaboradores evaluados , en este caso todos los docentes de las Instituciones Educativas de la Red , para lo cual la intención de la indagación es no dejar de lado la especialidad culta del proyecto de indagación previo será representado en las citas que se mencionan teniendo en cuenta a los autores y sus investigaciones. Por último, para comprobar la singularidad de la actual investigación, este será plasmado por el programa anti plagio llamado “Turnitin” y se notara que no presenta plagio de otras investigaciones.

III. Resultados

Análisis descriptivo de resultados

A continuación se demuestran los siguientes resultados obtenidos de las 100 docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019 en donde los datos serán procesados tomando en consideración la siguiente calificación en la escala de Likert para su respectiva descripción:

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según nivel de la variable Gestión del director

Gestion del Director					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	11,0	11,0	11,0
	Regular	65	65,0	65,0	76,0
	Bueno	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25.

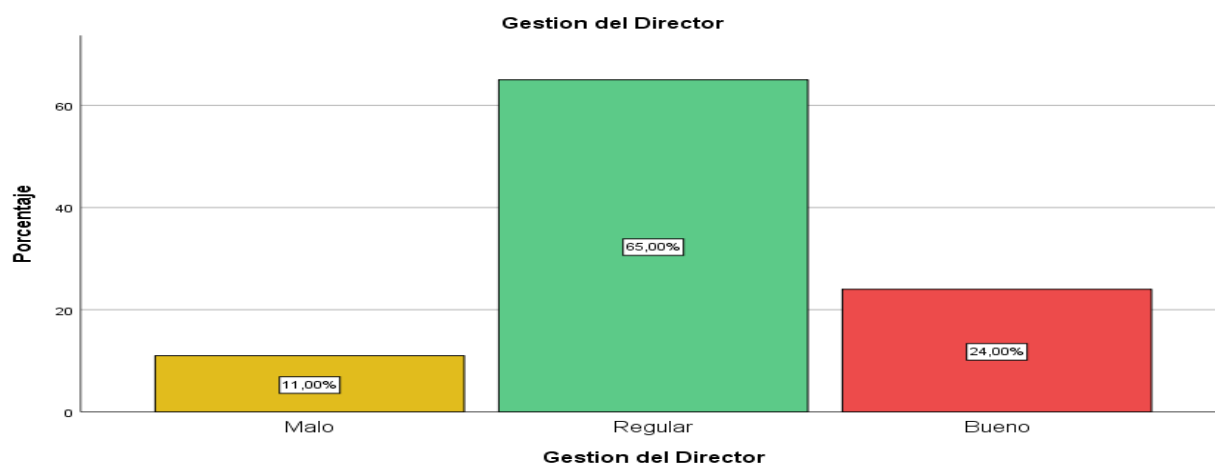


Figura 1. Niveles de barra de la variable Gestión del director

Fuente: SPSS V.25.

Interpretación: En la tabla 3 y Figura 1 Se observa que en los resultados de la variante Gestión del director en los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde el 11.0% han indicado que se encuentran en un Nivel Malo, A la vez también han considerado como regular un 65.0% y por ultimo un porcentaje de 24.0% con la finalidad hacia Bueno.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según nivel de la variable Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	7,0	7,0	7,0
	Regular	58	58,0	58,0	65,0
	Bueno	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

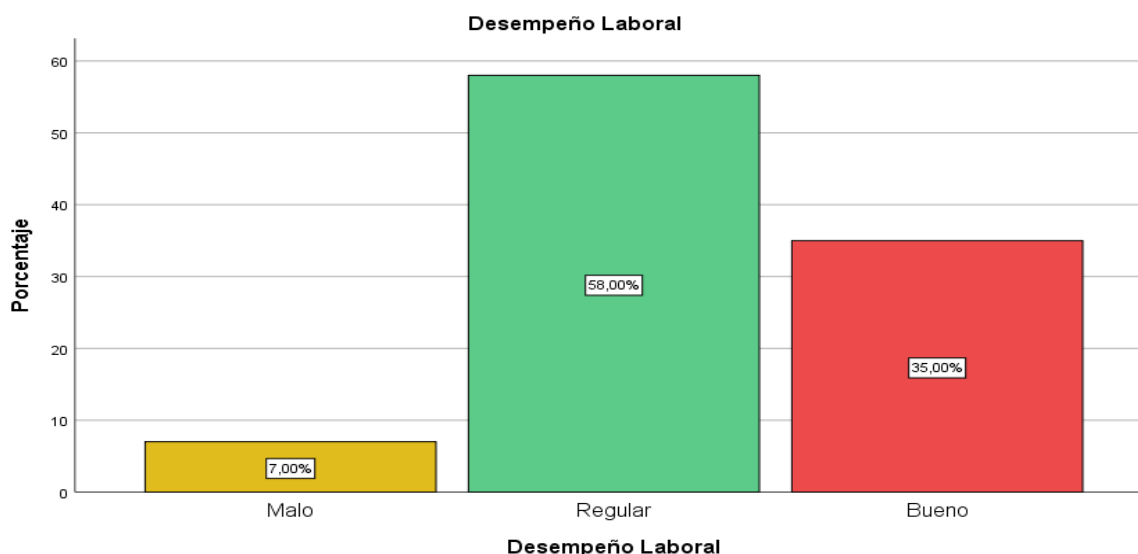


Figura 2. Niveles de barra de la variable Desempeño Laboral

Fuente: SPSS V.25.

Interpretación: En la tabla 4 y Figura 2 Se observa que los resultados de la variante desempeño Laboral en los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde el 7.0% han indicado que se encuentran en un Nivel Malo, A la vez también han considerado como regular un 58.0% y por ultimo un porcentaje de 35.0% con la finalidad hacia Bueno.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según nivel de las dimensiones de Gestión del director

Niveles	<i>Gestión Administrativa</i>		<i>Gestión Pedagógica</i>		<i>Gestión Institucional</i>		<i>Gestión Comunitaria</i>	
	Frecue	Porcen	Frecue	Porcen	Frecue	Porcen	Frecue	Porcen
	ncia	taje	ncia	taje	ncia	taje	ncia	taje
Malo	0	0,0	0	0,0	4	4,0	1	1,0
Regular	52	52,0	49	49,0	42	42,0	46	46,0
Bueno	48	48,0	51	51,0	54	54,0	53	53,0
Válido Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

Fuente: SPSS V.25.

Interpretación:

En la Tabla 5, se observa los resultados de la dimensión Gestión Administrativa en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde se confirma que el 52.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 48.00% es “Bueno”. Se observa los efectos obtenidos de la dimensión Gestión Pedagógica en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde se confirma que el 49.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 51.00% es “Bueno”. Se observa los efectos obtenidos de la dimensión Gestión Institucional en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde se confirma que el 4.00% es “Malo”; 42.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 54.00% es “Bueno”. Así mismo los efectos obtenidos de la dimensión Gestión Comunitaria en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04

Comas, 2019. En donde se confirma que el 1.00% es “Malo”; 46.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 53.00% es “Bueno”.

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de docentes según nivel de las dimensiones de Desempeño Laboral

Niveles	<i>Pedagógica</i>		<i>Cultural</i>		<i>Política</i>	
	Frecuenci	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj
	a	e	a	e	a	e
Malo	0,0	0,0	3	3,0	0,0	0,0
Regular	61	61,0	55	55,0	48	48,0
Bueno	39	39,0	42	42,0	52	52,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0

Interpretación:

En la Tabla 6 se puede observar los resultados de la dimensión Pedagógica del docente en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde se confirma que el 61.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 39.00% es “Bueno”. Se observa los efectos obtenidos de la dimensión Cultural del docente en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde se confirma que el 55.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 42.00% es “Bueno”. Se observa los efectos obtenidos de la dimensión Política

del docente en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. En donde se confirma que el 0.00% es “Malo”; 48.00% indicaron que se encuentra en un nivel “Regular” y un 52.00% es “Bueno”.

Prueba de hipótesis

Según el investigador Hernández (2013). "El dato estadístico No paramétrico de Rho de Spearman es una prueba No Normal para las vari variantes ordinales" (pág. 332).

Tabla 7

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable Gestión del Director y Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Gestión del director	Desempeño laboral
Gestión del director	Correlación de Rho de Spearman	1	,852**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Rho de Spearman	,852**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

Fuente: SPSS V.25

Interpretacion: En la Tabla 7 se puede observar que entre las variantes Gestión del Director hay un valor positivo de 0,852; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se comprueba que hay presencia de correlación Positiva Alta entre ambas variantes. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se alcanzó una sig. Bilateral que es menor que 0,05, por lo que se aprueba la hipótesis alterna y se deja de lado la hipótesis nula.

Tabla 8

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de Gestión del Director con la variable Desempeño Laboral

CORRELACIONES DE SPEARMAN			
	Desempeño Laboral		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestion del Director	,852**	100	,000
Gestion Administrativa	,836**	100	,000
Gestion Pedagogica	,846**	100	,000
Gestion Institucional	,545**	100	,000
Gestion Comunitaria	,660**	100	,000

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

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 8 se puede observar que entre las variantes Gestión del Director hay un valor positivo de 0,852; se puede observar que entre las variantes Gestión Administrativo hay un valor positivo de 0,836; se observa que entre las variantes Gestión Pedagógico hay un valor positivo de 0,846; se puede observar que entre las variantes Gestión Institucional hay un valor positivo de 0,545; se puede observar que entre las variantes Gestión Comunitaria hay un valor positivo de 0,660; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se comprueba que hay presencia de correlación Positiva Alta y moderada entre ambas variables. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se alcanzó una sig. Bilateral que es menor que 0,05, por lo que se aprueba la hipótesis alterna y se deja de lado la hipótesis nula.

IV. Discusión

Actualmente la indagación obtuvo un propósito primordial en la investigación que fue Identificar el vínculo existente de la Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019. De igual manera se busca Analizar el vínculo a cada una de las dimensiones de la primera variable ;las cuales son Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Gestión Comunitaria, con la segunda variable Desempeño Laboral.

Los cuestionarios que fueron empleados en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019 fueron corroborados por analistas de la Universidad Cesar Vallejo para calcular la fiabilidad con una alfa de Crombach 0.852 para el interrogatorio hacia la primera variante Gestión del director y 0.884 hacia la segunda variante del desempeño laboral.

El efecto nos da a conocer que los colaboradores de la instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019, demuestra que la Gestión del director obtuvo un resultado bueno en un 24.0% sin embargo en otro caso se presenta un conjunto de personas que lo evalúa como regular con un 65.0% y por ultimo un porcentaje en malo de 11.0%, situación que debe ser tomada en cuenta por el coordinador de la red 19. Por otro lado se tiene que estos mismos trabajadores indican que es bueno el desempeño laboral de las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019 en un 35.0%, a la vez también consideran que es regular en un 58.0% y por ultimo tiene un 7.0%.calificado como malo, que viene a ser la minoría.

En Dificultad si evaluamos la agrupación que presentan las dos variantes se puede estar a la mira que la proporción mayor de los resultados se consolidan principalmente en la transversal de los productos en los efectos de las tablas cruzadas, en que los colaboradores consideran que la variante 1 es bueno y la variante 2 es bueno en un 45.0%. La composición de estos productos nos señalan atestiguar que hay presencia de una analogía directa mediante ambas variantes; efecto que es analizado con la investigación estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.852^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), que nos permite afirmar de que existe una relación directa mediante ambas

variantes. Estos resultados son menores que los obtenidos por Martínez, M. (2014) (Rho=0.652, Sig. (Bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)); que demuestra que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño del docente en la Unidad Educativa Nacional Cupira-Venezuela durante el año escolar 2012, y bastante similar al obtenido por Arellano (2013) (Rho= 0.442, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$); demostrando que existe una relación entre Capacitación y su incidencia en el desarrollo de los funcionarios asignados al área de capital humano de la Facultad Técnica de Ambato. Por otro lado los resultados obtenidos de Gonzales (2015) en su proyecto de indagación: Liderazgo del director para el desempeño profesional laboral de los docentes en la UEE. José Tadeo Monagas. (Rho= 0.620, Sig. (Bilateral) = 0.001; ($p \leq 0.05$); Por supeditado esta Reyes, T. (2016). Con su investigación Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla en el Callao cuyo resultado fue (Rho= 0.491. Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); Estos resultados obtenidos nos muestran que si existe relación entre ambas variables en dicho colegio..

Detallando los resultados de las dimensiones de gestión del director en representación indiferente se observa que Gestión Administrativa es lo que califican y reciben con 52.0% de regular, seguido de la dimensión de Gestión Pedagógica con 49.0% de regular; en el otro extremo se encuentra Gestión Institucional que solo tiene un 42.0% de regular; por ultimo tenemos a Gestión Comunitaria con un 46.0%, Por otro lado todas las dimensiones están en la altura de la variante gestión del director que presenta un porcentaje de 65.0% regular, es así que se puede comprender a la Gestión del director esta relacionado con el desempeño, tal y como se a podido fundamentar con la presente investigación y además respaldar con los trabajos previos tanto en lo nacional e internacional.

V. Conclusiones

Los resultados , que se obtuvieron de la investigación recogida en los docentes de las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas. Tienen las siguientes conclusiones:

Primera:

La actual investigación ha examinado que hay presencia de una correlación fuerte de $Rho = 0.852^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) mediante las variantes Gestión del Director y Desempeño Laboral. Esto se basa en que Gestión del Director es percibida como regular en un 65.0%, también tiene un porcentaje que considera que es Malo la gestión del director en un 11.0%.

Segunda:

Se mostró que hay presencia de una correlación altamente significativa $Rho = 0.836^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) mediante la dimensión Gestión Administrativa y la variante Desempeño Laboral. Esto se basa en los efectos que tiene en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas en el presente año, es considerada como regular en un 52.0% de los docentes y el 48.0%.0% manifiesta que es bueno.

Tercera:

Se precisó que hay presencia de una correlación media $Rho = 0.846^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) mediante la dimensión Gestión Pedagógica y la variable Desempeño Laboral. Se justifican en que es regular en un 49.0% y es un factor importante para la vista de los trabajadores en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas.

Cuarta:

Por ultimo ,se identificó que hay correlación media $Rho = 0.545^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000) mediante la dimensión Gestión Institucional y la variante Desempeño Laboral. Estos resultados se justifican en que es regular en un 42.0%, asi mismo se identificó que la dimensión Comunitaria y la Gestión del director hay correlación media $Rho = 0.660^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000). Estos resultados se justifican en que es regular en un 46.0% frente al desempeño de los

docentes.

VI. Recomendaciones

Dado los resultados de esta presente investigación, en base a la información recopilada a los docentes en las instituciones educativas de la Red 19 Ugel 04 Comas, 2019, se recomienda:

Como recomendación general, se debe tener más comunicación por parte de los Directores hacia los profesores para que en las Instituciones se pueda visualizar a los mismos con un adecuado desempeño dentro de sus aulas. De otro lado, se podría mejorar las relaciones laborales hasta llegar a un punto alto y esto traerá como consecuencia estudiantes con mejores aprendizajes.

Si los Directores toman en cuenta los resultados y realizan los cambios en sus dimensiones ya detalladas, entonces el desempeño de cada uno de sus docentes será beneficioso para la Institución.

Primera:

Se toma en consideración las características de los docentes y que además deben enfocarse más a la Gestión Administrativa. Es por ello que se debe priorizar mejor los valores institucionales y aspiraciones; de esta manera que si se toman en cuenta estos factores en las reacciones se obtendrá un mejor desempeño laboral.

Segunda:

En relación a los resultados obtenidos de la dimensión Gestión Pedagógica, se debe tomar en cuenta al momento de realizar una prueba a los docentes y ver sus habilidades, frente a la Gestión ya que los resultados son una base estándar de los docentes.

Tercera:

Los directivos deben participar en cursos de actualización y capacitación gerencial para realizar una mejor función. Es recomendable llevar a cabo un trabajo en equipo, que dé acceso a los directivos y a los docentes, teniendo así una participación conjunta y activa para una adecuada toma de decisiones.

Cuarta:

Es tener en cuenta todo tipo de Gestión Comunitaria para conseguir resultados a mediano y largo plazo por parte de los docentes, así mismo es importante la presente dimensión ya que

también se debe hacer participar a la comunidad interna y externa de los colegios.

VII. Referencias:

- Bass, B.M. (2015). *Leadership and Performance beyond our expectations*. New York, EE.UU: Free Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Bisquerra, R. (coord.) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Trilla
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*.
- Barcelona, Paidós, Carrasco. (2009). *Metodología de la Investigación Científica-Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*. Perú: San Marcos.
- Carrera, M. (2000). *Evolve as a teacher*. Granada: Comares.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa en La Gestión: en busca del sujeto*. Santiago de Chile: UNESCO Orealc
- Casassus, J. (2003). *La escuela y la (des)igualdad*. Santiago: Lom Ediciones.
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la Teoría General de la Administración* - Cap.7 Editorial Mc. Graw Hill.
- Córdova, P. (2015). *Valor Agregado*. Derecho Administrativo PUCP. (1ra ed.). Lima, Perú.
- Dwyer, C. (1997). *Evaluación de los maestros*. *Evaluación y reforma educativa*. Santiago de Chile: PREAL.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago: Fundación Chile.

Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. y Aguerro, I. (1992). *Las instituciones educativas Cara y Ceca*. Buenos Aires: Troquel.

Guisun, B., Aktepebas, A., Yagci, E & Akdag, S. (2017) *Evaluation and supervision of educational management*. Near East University, POBOX: Nicosia: Turkey Science Direct.

Hameed, F., Ahmed, I., & Cacheiro, M., (2018). *Job satisfaction of teachers from public and private universities in Lahore, Pakistan*, *Economia y Sociologia*, 11 (4), 230 – 245, Recuperado de:
https://www.economics-sociology.eu/files/15_581_Hameed%20et%20al.pdf

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill: México.

Ibrahim, A., & Mazin, S. (2017). *Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership, Sudan*, *SAS Journal of Medicine (SASJM)* (3), 12. 326 – 329. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim_Ibrahim88/publication/325486196_Educational_Management_Educational_Administration_and_Educational_Leadership_Definitions_and_General_concepts/links/5b1111b70f7e9b498100cd6f/Educational-Management-Educational-Administration-and-Educational-Leadership-Definitions-and-General-concepts.pdf?origin=publication_detail.

Irazábal, L. A. e. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: Secretaría de Educación Pública.

Judge, T., Llies, R. & Zhang, Z., (2012). *Genetic Influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117 (1), 208 – 220. Recuperado de:
<http://m.timothyjudge.com/documents/Geneticinfluencesoncoreselfevaluationsjobsatisfactionworkstressandemployeehealth.pdf>

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2016). *Personnel administration in the public sector.: ELIAC*.

- Koontz, H. y Weihrich, P. (2016). *Administration a global perspective. United States: Mc Graw Hill.*
- Le Boterf, G. (2000). *Management by competences: Management by competences: a necessity for competitiveness.* Management editions.
- López, R. (2011). *Nuevo manual del supervisor. Director docente. Volumen 2. Ministerio del Poder Popular para la Educación.* Venezuela: Editorial McGraw Hill.
- Malhotra, N.K. (2016). *Market research. A Practical Approach* (2nd ed.) US: Prentice-Hall.
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 - 2013* (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Ministerio de Educación (2012). *Manual de gestion para directores de las instituciones educativas.* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo.* Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2015). *Manual de compromisos de gestión escolar.* Lima: MINEDU.
- Mondy,R y Noe,R (2016). *Administration of human capital.* (12th ed.). USA: Prentice Hall.
- Newstrom,J.(2014). *Human behavior at work.* (13 ed) .USA: Pearson Education
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente* (Tesis de maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Chile: Ediciones especiales.
- Peñuelas (2010). *Fundamentos de la metodología científica*. (5ta ed.) España: Editorial Brujas.
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos Humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nufio"* (Tesis de maestría). Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Pérez, R. (1991). *Experimental pedagogy*. La medida en educación. Curso de adaptación. Madrid, España: UNED.
- Pernalet, O. (2005). *El desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman H. (2008). *Improve school leadership*: OCDE
- Quiñonez, C. (2016). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios adventistas de la MEN y MES, año 2016*. Revista de Investigación Universal. Vol. 6, Numero 1, Recuperado de:
<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/1042>
- Requeijo, D. y Lugo, A (2006). *Administración escolar*. Caracas, Venezuela: Editorial Biosfera.
- Reyes, T. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla en el Callao* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Rojas, N. (2013). *La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate, Lima* (Tesis de maestría). Lima: Perú: Universidad César Vallejo.
- Ruiz, C. (2007) *Instrumentos de Investigación Educativa: procedimientos para su diseño y validación*. 2 ed. Barquisemeto, Venezuela: Ediciones CIDEG.
- Sabino, C. (2014). *Administration for business*. First edition Eook.
- Salazar (2016). *La gama completa de Desarrollo de Liderazgo: Manuales Básico y Avanzado*. Estados Unidos: Bass, Avolio y Associate.
- Sampieri, R. (2011). *Investigation methodology*. (7ma ed.). Mc Graw Hill.
- Snell, S. & Bohlander, G. (2013) *Administración de Recursos Humanos*. (16° va). Santa Fe: Cengage Learning.
- Tejada, R. (2006). *Desempeño profesional docente y evaluación*. Madrid: Editorial Académica.
- Torres, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno* (Tesis de maestría). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zuta, N. Y Castro, L. (2018) *Motivación profesional del director y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Educativo International School Andalucia, en el año 2018*, Vol. 12 Num. 3, Revista Direccion de Investigacion Universitaria, Recuperado de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/1522>

Anexo 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
			VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del Director					
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	DIMENSIONES	Indicadores	Items	Escala	Baremo	
¿Que Relacion existe entre la gestión del director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019?	determinar la relación existente entre la gestión del director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	existe relación entre la gestión del director y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	GESTION DEL DIRECTOR	Gestión Administrativa	Disponibilidad de recursos	1,2,3	ORDINAL 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. Algunas Veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Bueno (73 - 100) Regular (47 -72) Malo (20 - 46)
					Coordinación permanente	4,5,6		
				Gestión Pedagógica	Opciones metodológicas y evaluativas	7,8		
					Desarrollo profesional Docente	9,10		
				Gestión Institucional	Calidad profesional	11,12		
					Desarrollo de las capacidades	13,14,15		
			Gestión Comunitaria	Perfeccionamiento y mejoramiento de los procesos educativos	16,17			
				Proyección social.	18,19			
				Relación escuela familia	20,21			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral de los docentes					
¿Que Relacion existe entre la gestión Administrativa y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019?	determinar la relación existente entre la gestión Administrativa y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	existe relación entre la gestión Administrativa y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES	DIMENSIONES	Indicadores	Items	Escala	Baemo
¿Que Relacion existe entre la gestión Pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019?	determinar la relación existente entre Gestión Pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	existe relación entre la gestión Pedagógica y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019		Pedagógica	Participa en actualizaciones pedagógicas	1,2,3	ORDINAL 5. Siempre 4. Casi Siempre 3. Algunas Veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	Bueno (78 - 105) Regular (50 -77) Malo (21 - 49)
					Diseña secciones pedagógicas innovadoras	4,5,6		
¿Que Relacion existe entre la gestión Institucional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019?	determinar la relación existente entre la gestión Institucional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	existe relación entre la gestión Institucional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019		Cultura	Aprendizajes contextualización	7,8,9		
					Conocimientos sobre el entorno de los estudiantes	10,11		
					Compromiso Docente	12		
¿Que Relacion existe entre la gestión Comunitaria y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019?	determinar la relación existente entre la gestión comunitaria y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	existe relación entre la gestión Comunitaria y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la RED 19 UGEL 04 Comas, 2019	Política	Identidad con las Institución Educativa	13,14,15,16,17,18,19,20			

Anexo 2

Matriz Operacional de la Variable Gestión del director

<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>	<u>Escalas y valores</u>
Administrativa	Disponibilidad de recursos.	1 – 6	5. Siempre
	Coordinación permanente.		
Pedagógica	Opciones metodológicas y evaluativas	7 - 12	4. Casi Siempre
	Desarrollo profesional Docente.		3. Algunas Veces
	Calidad profesional		2. Casi Nunca
	Desarrollo de las capacidades.		1. Nunca
Institucional	Perfeccionamiento y mejoramiento de los procesos educativos .	13 – 17	
Comunitaria	Proyección social.	18- 21	
	Relación escuela familia.		

Anexo 3

Matriz de Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Pedagogía	Participa en actualizaciones pedagógicas.	1 - 6	5. Siempre
	Diseña secciones pedagógicas innovadoras.		4. Casi Siempre
Cultura	Aprendizajes contextualización.	7 - 12	3. Algunas Veces
	Conocimientos sobre el entorno de los estudiantes.		2. Casi Nunca
Política	Compromiso Docente	13 - 20	1. Nunca
	Identidad con las Institución Educativa.		

Anexo 4: *Alfa de Crombach, Si el elemento se elimina Variable de la Gestion del Director*

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	74,05	126,129	,154	,854
Item 2	73,92	119,408	,592	,842
Item 3	73,92	118,418	,521	,843
Item 4	74,21	114,935	,548	,840
Item 5	74,37	111,872	,648	,836
Item 6	73,45	120,169	,423	,846
Item 7	74,07	118,106	,468	,844
Item 8	73,68	120,947	,458	,845
Item 9	74,46	112,615	,534	,841
Item 10.	74,23	113,492	,552	,840
Item 11	74,10	118,010	,441	,845
Item 12	74,01	117,566	,462	,844
Item 13	74,12	116,086	,478	,843
Item 14	74,23	113,573	,548	,840
Item 15	73,69	121,105	,282	,852
Item 16.	73,47	119,928	,439	,845
Item 17	74,11	130,402	-,074	,865
Item 18	73,72	121,153	,355	,848
Item 19	74,12	116,167	,475	,844
Item 20	74,22	113,789	,536	,841
Item 21.	74,05	126,129	,154	,854

Anexo 5: *Alfa de Crombach, Si el elemento se elimina de la Variable Desempeño Laboral del docente*

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	70,70	113,889	,269	,885
Item 2.	70,64	115,162	,257	,885
Item 3	70,40	110,081	,594	,876
Item 4	70,78	109,163	,550	,877
Item 5	70,46	108,473	,637	,875
Item 6	70,91	107,638	,453	,880
Item 7	70,99	105,808	,489	,879
Item 8	71,06	114,400	,197	,889
Item 9	70,79	109,137	,534	,877
Item 10	70,69	107,347	,627	,874
Item 11	71,06	106,663	,500	,879
Item 12	71,02	105,353	,507	,879
Item 13	70,53	110,272	,611	,876
Item 14	70,56	107,885	,701	,873
Item 15	70,98	106,989	,493	,879
Item 16	71,17	104,587	,560	,876
Item 17	70,55	107,967	,700	,873
Item 18	70,58	114,347	,295	,884
Item 19	70,49	110,737	,554	,877
Item 20	70,57	107,904	,694	,873

Anexo 6: Base de datos

GESTION DEL DIRECTOR																						
N° ENCUESTADOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN INSTITUCIONAL					GESTIÓN COMUNITARIA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	3	3	2	4	3	5	2	5	1	5	1	1	5	4	5	4	3	3	4	5	3	
2	3	3	3	3	3	5	1	5	1	5	1	2	5	4	5	4	5	3	4	5	3	
3	3	3	2	4	3	4	1	4	1	4	1	1	4	5	5	5	5	3	5	5	3	
4	3	2	3	3	3	5	1	5	1	4	1	1	4	4	5	4	5	3	4	5	3	
5	3	3	2	4	3	4	1	4	1	5	1	2	5	5	4	5	3	4	5	4	3	
6	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	1	1	4	5	4	5	4	3	5	4	3	
7	3	3	2	4	3	5	2	5	1	5	1	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	
8	4	3	2	4	3	5	1	5	1	4	1	1	4	5	4	5	5	3	5	4	4	
9	3	2	3	3	3	5	1	5	1	4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	5	3	
10	4	3	2	4	3	5	2	5	1	5	1	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
12	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	
13	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	
14	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	4	5	5	4	2	4	
15	5	4	4	1	1	5	4	4	1	1	4	4	1	1	5	5	4	4	1	1	5	
16	4	5	5	3	2	4	5	5	3	2	5	5	3	2	4	4	4	2	3	2	4	
17	2	3	5	5	1	2	3	5	5	1	3	5	5	1	2	2	2	2	5	1	2	
18	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	4	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	
19	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	5	
20	5	4	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	4	1	1	5	5	2	4	1	5	
21	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	3	5	4	4	5	1	3	
22	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	4	4	5	5	3	1	4	
23	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	3	3	4	2	5	
24	3	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	4	4	5	1	3	
25	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	1	4	5	5	3	1	4	
26	3	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	
27	4	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	4	3	5	5	3	1	4	
28	5	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	2	4	3	3	1	1	5	
29	3	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	1	5	1	4	4	4	1	5	3	
30	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	
31	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	
32	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	
33	3	3	4	1	3	5	3	4	1	3	3	4	1	3	5	5	3	3	1	3	3	
34	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	5	1	4	4	4	4	4	1	4	4	
35	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	
36	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	
37	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	
38	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	
39	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	
40	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
41	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	
42	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
43	4	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5	4	
44	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	5	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	3	3	2	4	4	5	3	2	4	4	3	2	4	4	5	5	5	2	4	4	3	

49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
53	5	4	4	1	1	5	4	4	1	1	4	4	1	1	5	5	4	4	1	1	5
54	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4
55	2	3	5	5	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2
56	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
57	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5
58	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	2	4	4	5
59	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3
60	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4
61	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5
62	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3
63	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	5	5	3	3	4
64	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5
67	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
72	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5
77	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3
78	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
79	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5
80	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
81	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
82	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
83	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
84	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
85	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
86	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
87	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
88	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
89	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
90	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
91	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
92	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
93	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
94	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
95	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
96	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
97	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
98	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
99	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3
100	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3

Anexo 7: Gráficos de la dimensión *Gestión Pedagógica*

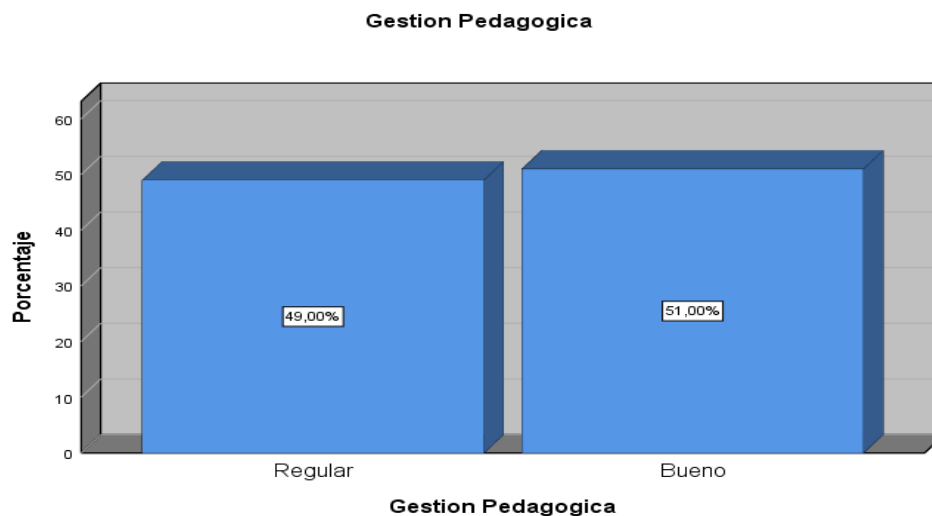


Figura 3. Gráfica de barras de la dimensión *Gestión Pedagógica*

Fuente: SPSS V.25

Anexo 7: Gráficos de la dimensión *Gestión Institucional*

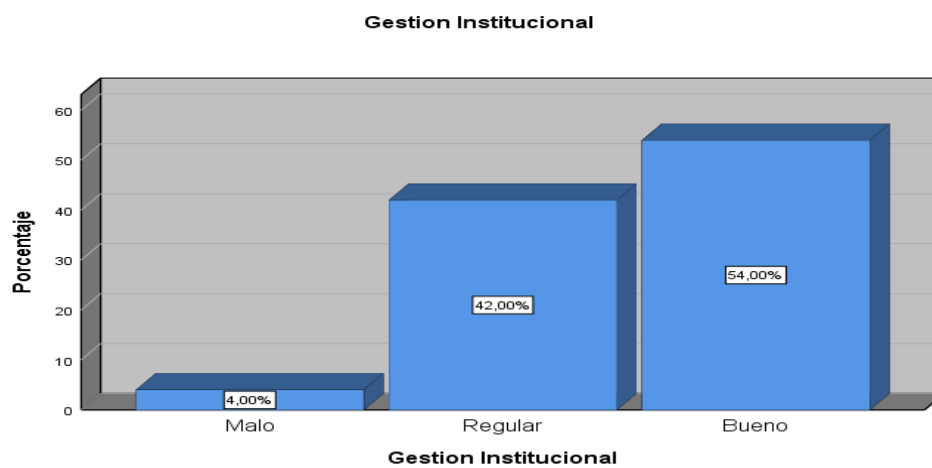


Figura 4. Gráfica de barras de la dimensión *Gestión Institucional*

Fuente: SPSS V.25

Anexo 7: Gráficos de la dimensión *Gestión Comunitaria*

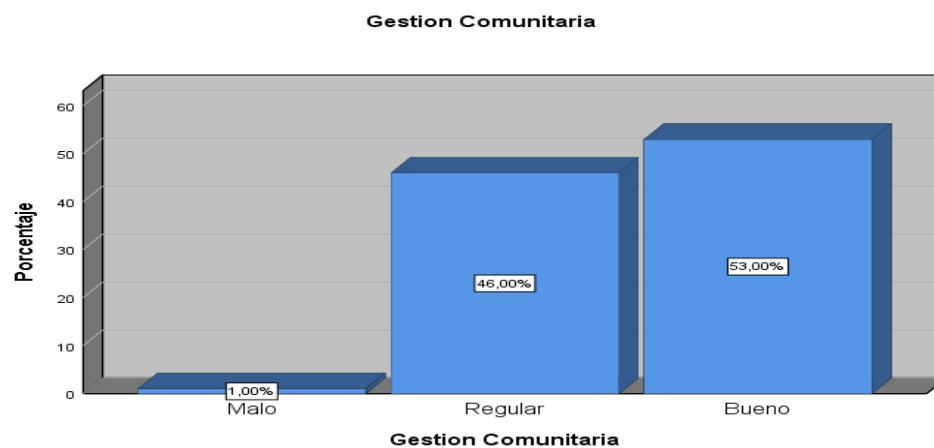


Figura 5. Gráfica de barras de la dimensión *Gestión Comunitaria*

Fuente: SPSS V.25

Anexo 7: Gráficos de la dimensión *Gestión Administrativa*

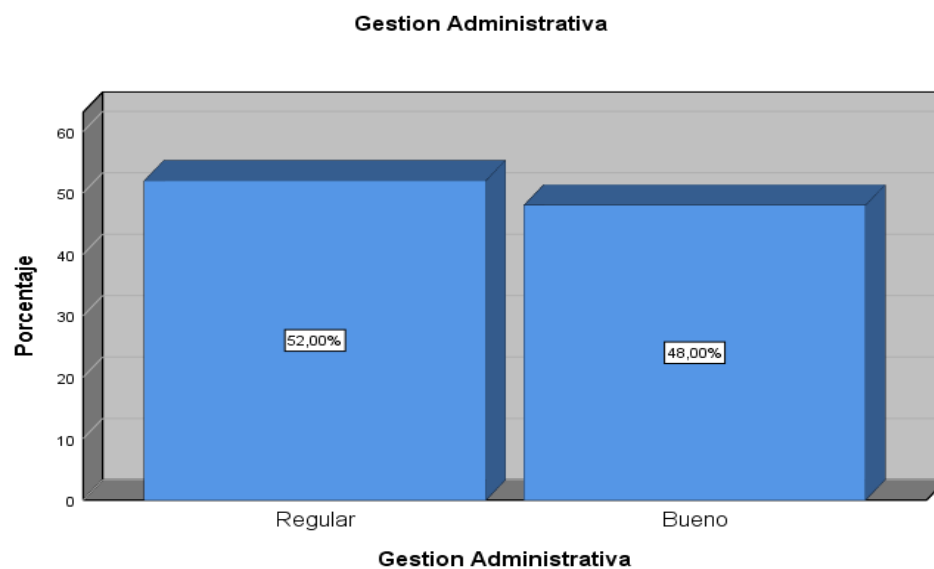


Figura 6. Gráfica de barras de la dimensión *Gestión Administrativa*

Fuente: SPSS V.25

Anexo 8: Gráficos de la dimensión Gestión Pedagógico

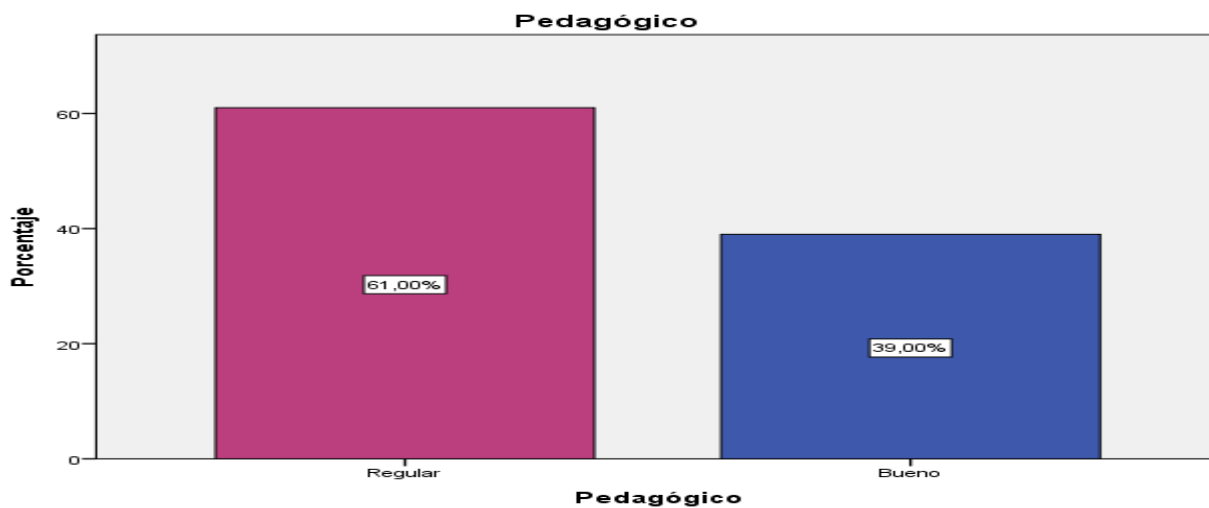


Figura 7. Gráfica de barras de la dimensión Pedagógica

Fuente: SPSS V.25

Anexo 8: Gráficos de la dimensión Gestión Cultural

Figura 8.

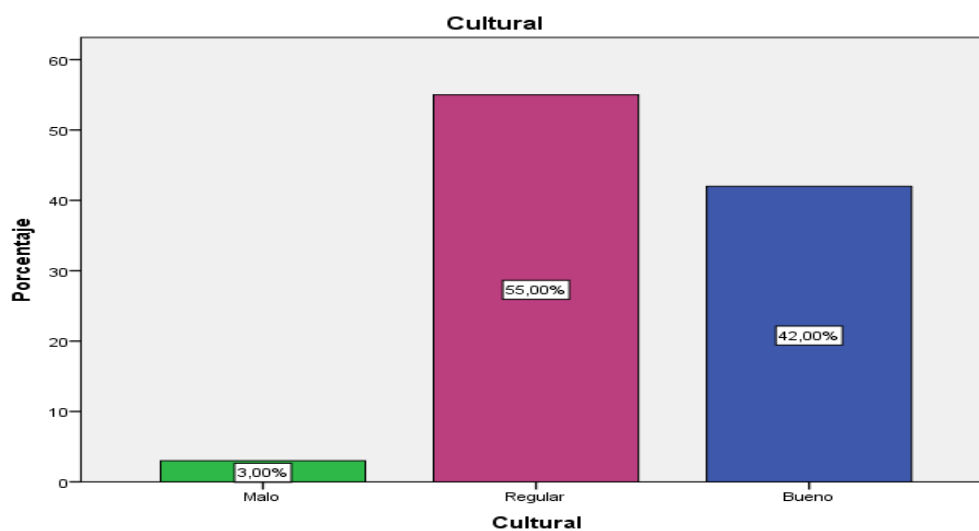


Figura 8. Grafico de barras de la dimensión Cultural

Fuente: SPSS V.25

Anexo 8: Gráficos de la dimensión Gestión Política

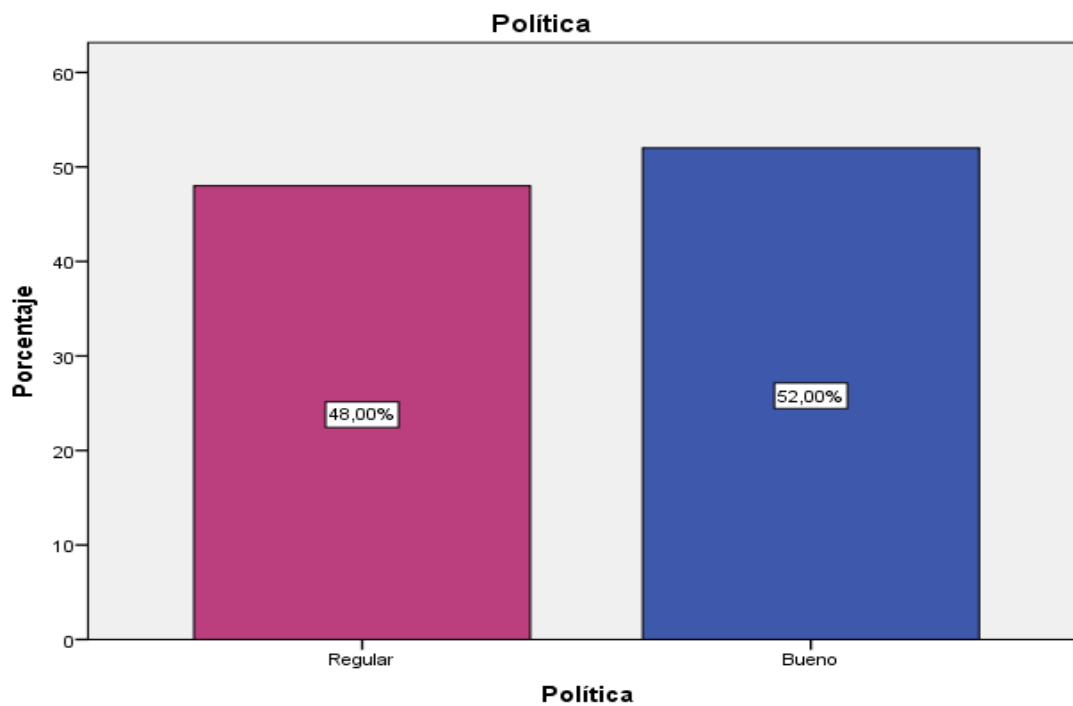


Figura 9. Gráfica de barras de la dimensión Política

Fuente: SPSS V.25

Anexo 9: CONFIABILIDAD GESTION DEL DIRECTOR

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	80,7000	55,666	,427	,931
VAR00002	80,1000	54,921	,770	,924
VAR00003	80,0333	55,551	,679	,926
VAR00004	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00005	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00006	79,3000	57,321	,361	,931
VAR00007	80,1000	54,921	,770	,924
VAR00008	80,0333	55,551	,679	,926
VAR00009	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00010	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00011	80,1000	54,921	,770	,924
VAR00012	80,0333	55,551	,679	,926
VAR00013	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00014	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00015	79,3333	57,747	,301	,932
VAR00016	79,3000	57,321	,361	,931
VAR00017	81,4000	56,317	,208	,944
VAR00018	79,4000	57,076	,325	,933
VAR00019	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00020	80,1000	54,093	,891	,922
VAR00021	80,7000	55,666	,427	,931

CONFIABILIDAD DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos	%
,934	20	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	74,2000	73,476	,309	,939
VAR00002	74,2667	73,444	,326	,938
VAR00003	73,9000	71,472	,683	,930
VAR00004	73,9667	71,482	,691	,930
VAR00005	73,9000	71,472	,683	,930
VAR00006	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00007	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00008	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00009	73,9667	71,482	,691	,930
VAR00010	73,9000	71,472	,683	,930
VAR00011	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00012	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00013	73,9667	71,482	,691	,930
VAR00014	73,9000	71,472	,683	,930
VAR00015	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00016	73,9333	70,685	,730	,929
VAR00017	73,9000	71,472	,683	,930
VAR00018	74,2000	73,476	,309	,939
VAR00019	73,9667	71,482	,691	,930
VAR00020	73,9000	71,472	,683	,930

Anexo 10: Base de Datos Prueba Piloto Variable Gestión del Director

GESTION DEL DIRECTOR																						
Nº ENCUESTADOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA						GESTIÓN PEDAGÓGICA						GESTIÓN INSTITUCIONAL					GESTIÓN COMUNITARIA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	
8	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	
9	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
10	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	
11	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
12	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
13	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
14	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
15	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
16	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
17	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
18	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
19	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
20	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
21	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
22	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
23	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
24	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
25	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
26	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
27	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
28	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	
30	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	3	

Anexo 11: Base de Datos Prueba Piloto Variable Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE																				
Nº ENCUESTADOS	PEDAGÓGICA						CULTURAL						POLÍTICA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3
8	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
9	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
10	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3
25	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
26	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3
27	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
28	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
29	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL DIRECTOR

Motivo de la encuesta:

A fin de Analizar la relación entre Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019, agradeceré a usted su colaboración respondiendo con sinceridad cada una de las preguntas de la presente encuesta, cuyas respuestas serán de gran utilidad para los fines antes descritos. Esta encuesta es anónima, no escriba su nombre, ni la firme.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nro.	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Administrativa						
01	Administra recursos para apoyar proyectos creativos de los docentes.					
02	Incluye en el presupuesto anual el desarrollo de proyectos innovadores de los docentes					
03	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.					
04	Coordina constantemente con los docentes para la realización de proyectos innovadores.					
05	Promueve de manera continua la gestión de capacitaciones a su personal.					
06	Asigna funciones, teniendo en cuenta tus destrezas y habilidades.					
Pedagógica						
07	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.					
08	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar las sesiones de aprendizaje.					

09	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.					
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.					
11	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.					
12	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.					
Institucional						
13	Desarrolla programas para potencializar tus habilidades en igualdad de oportunidades.					
14	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad.					
15	Actualiza la información de los perfiles de su personal docente para identificar sus potencialidades en bienestar de la Institución Educativa					
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional					
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución .					
Comunitario						
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades					
19	Diseña actividades que afianzan la relación con la comunidad					
20	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa					
21	Diseña estrategias que permitan que tus habilidades y potencialidades se hagan visibles a la comunidad.					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Motivo de la encuesta:

A fin de Analizar la relación entre Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019, agradeceré a usted su colaboración respondiendo con sinceridad cada una de las preguntas de la presente encuesta, cuyas respuestas serán de gran utilidad para los fines antes descritos. Esta encuesta es anónima, no escriba su nombre, ni la firme.

Instrucciones:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según

Nro .	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
Pedagogía						
01	Asisto a actualizaciones pedagógicas de manera independiente					
02	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.					
03	Intervengo en las estrategias metodológicas que se utilizan en pedagogía.					
04	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.					
05	Desarrollo estrategias innovadoras que beneficien a todos los estudiantes.					
06	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.					
Cultural						
07	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.					
08	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.					
09	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.					
10	Planifico los campos temáticos relacionados con las necesidades particulares de los estudiantes					
11	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.					
12	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la institución educativa.					

Política						
13	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa					
14	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa					
15	Ejecuto efectivamente la moralidad profesional en la Institución Educativa.					
16	Me comprometo personalmente con el desempeño pedagógico demostrando mis habilidades y destrezas.					
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.					
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad					
19	Colaboro con todas las actividades del calendario cívico escolar.					
20	Trabajo en equipo fuera de horario escolar en favor de la Institución Educativa.					

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Pedagogía								
1	Asisto a actualizaciones pedagógicas de manera independiente	✓		✓		✓		
2	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Intervengo en las estrategias metodológicas que se utilizan en pedagogía.	✓		✓		✓		
4	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Desarrollo estrategias innovadoras que beneficien a todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.	✓		✓		✓		
Cultura								
7	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.	✓		✓		✓		
9	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Planifico los campos temáticos relacionados con las necesidades particulares de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
12	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la institución educativa	✓		✓		✓		
Política								
13	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Ejecuto efectivamente la moralidad profesional en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Me comprometo personalmente con su desempeño pedagógico demostrando sus habilidades y destrezas.	✓		✓		✓		
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.	✓		✓		✓		
19	Colaboro con todas las actividades del calendario cívico escolar.	✓		✓		✓		
20	Trabajo en equipo fuera de horario escolar en favor de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25621251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

15 de 06 del 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA								
1	Administra recursos para apoyar proyectos creativos de los docentes.	✓		✓		✓		
2	Incluye en el presupuesto anual el desarrollo de proyectos innovadores de los docentes	✓		✓		✓		
3	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Coordina constantemente con los docentes para la realización de proyectos innovadores.	✓		✓		✓		
5	Promueve de manera continua la gestión de capacitaciones a su personal.	✓		✓		✓		
6	Asigna funciones, teniendo en cuenta tus destrezas y habilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PEDAGOGICA								
7	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.	✓		✓		✓		
8	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.	✓		✓		✓		
11	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.	✓		✓		✓		
12	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								
13	Desarrolla programas para potencializar tus habilidades en igualdad de oportunidades	✓		✓		✓		
14	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad.	✓		✓		✓		
15	Actualiza la información de los perfiles de su personal docente para identificar sus potencialidades en bienestar de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional	✓		✓		✓		
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución .	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNITARIO								
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades	✓		✓		✓		
19	Diseña actividades que afianzan la relación con la comunidad	✓		✓		✓		
20	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
21	Diseña estrategias que permitan que tus habilidades y potencialidades se hagan visibles a la comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25621251

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

15 de 06 del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

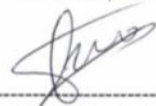
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Pedagogía								
1	Asisto a actualizaciones pedagógicas de manera independiente	✓		✓		✓		
2	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Intervengo en las estrategias metodológicas que se utilizan en pedagogía.	✓		✓		✓		
4	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Desarrollo estrategias innovadoras que beneficien a todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.	✓		✓		✓		
Cultura								
7	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.	✓		✓		✓		
9	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Planifico los campos temáticos relacionados con las necesidades particulares de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
12	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la institución educativa	✓		✓		✓		
Política								
13	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Ejecuto efectivamente la moralidad profesional en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Me comprometo personalmente con su desempeño pedagógico demostrando sus habilidades y destrezas.	✓		✓		✓		
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.	✓		✓		✓		
19	Colaboro con todas las actividades del calendario cívico escolar.	✓		✓		✓		
20	Trabajo en equipo fuera de horario escolar en favor de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Norma Castillo Pedro Felix DNI: 40184672
 Especialidad del validador: ped-925?

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de Julio del 2019

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA								
1	Administra recursos para apoyar proyectos creativos de los docentes.	✓		✓		✓		
2	Incluye en el presupuesto anual el desarrollo de proyectos innovadores de los docentes	✓		✓		✓		
3	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Coordina constantemente con los docentes para la realización de proyectos innovadores.	✓		✓		✓		
5	Promueve de manera continua la gestión de capacitaciones a su personal.	✓		✓		✓		
6	Asigna funciones, teniendo en cuenta tus destrezas y habilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PEDAGOGICA								
7	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.	✓		✓		✓		
8	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.	✓		✓		✓		
11	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.	✓		✓		✓		
12	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								
13	Desarrolla programas para potencializar tus habilidades en igualdad de oportunidades	✓		✓		✓		
14	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad.	✓		✓		✓		
15	Actualiza la información de los perfiles de su personal docente para identificar sus potencialidades en bienestar de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional	✓		✓		✓		
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución .	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNITARIO								
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades	✓		✓		✓		
19	Diseña actividades que afianzan la relación con la comunidad	✓		✓		✓		
20	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
21	Diseña estrategias que permitan que tus habilidades y potencialidades se hagan visibles a la comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arson Castillo Beltrán Félix DNI: 40184672

Especialidad del validador: Pol-9035

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

13 de Julio del 2019

 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Pedagogía								
1	Asisto a actualizaciones pedagógicas de manera independiente	✓		✓		✓		
2	Participo en jornadas pedagógicas, con el fin de desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	Intervengo en las estrategias metodológicas que se utilizan en pedagogía.	✓		✓		✓		
4	Planifico las sesiones de aprendizaje con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Desarrollo estrategias innovadoras que benefician a todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Considero los principios de creatividad para expandir el potencial de los estudiantes.	✓		✓		✓		
Cultura								
7	Desarrollo estrategias de interculturalidad con los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Planteo temas de interculturalidad con los estudiantes como contenido transversal.	✓		✓		✓		
9	Ejecuto actividades después de la clase con relación a la interculturalidad con los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Planifico los campos temáticos relacionados con las necesidades particulares de los estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Me preocupo por ofrecer una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
12	Articulo los campos temáticos a los intereses de los estudiantes de la institución educativa							
Política								
13	Aplico positivamente la ética laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Mantengo una actitud de respeto para toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Ejecuto efectivamente la moralidad profesional en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Me comprometo personalmente con su desempeño pedagógico demostrando sus habilidades y destrezas.	✓		✓		✓		
17	Realizo una autocrítica de mi labor en cuanto a la enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Participo en las actividades de la institución educativa frente a la localidad.	✓		✓		✓		
19	Colaboro con todas las actividades del calendario cívico escolar.	✓		✓		✓		
20	Trabajo en equipo fuera de horario escolar en favor de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Guillermo Aranda, K. Belle DNI: 0977505

Especialidad del validador: Doc en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

15 de 06 del 2019



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA								
1	Administra recursos para apoyar proyectos creativos de los docentes.	✓		✓		✓		
2	Incluye en el presupuesto anual el desarrollo de proyectos innovadores de los docentes	✓		✓		✓		
3	Permite la utilización de recursos tecnológicos para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Coordina constantemente con los docentes para la realización de proyectos innovadores.	✓		✓		✓		
5	Promueve de manera continua la gestión de capacitaciones a su personal.	✓		✓		✓		
6	Asigna funciones, teniendo en cuenta tus destrezas y habilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								
7	Procura que dentro de la planificación curricular se canalice tu creatividad.	✓		✓		✓		
8	Realiza acciones que potencien tus habilidades, para elaborar la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Canaliza tus nuevas estrategias metodológicas utilizadas en tu práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
10	Fomenta el manejo de estrategias de aprendizaje en tus sesiones de clases.	✓		✓		✓		
11	Incentiva el desarrollo profesional docente a través de la eficiencia y eficacia.	✓		✓		✓		
12	Motiva el desarrollo de tus capacidades para lograr tu éxito profesional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL								
13	Desarrolla programas para potencializar tus habilidades en igualdad de oportunidades	✓		✓		✓		
14	Facilita el acceso a cursos de tu especialidad.	✓		✓		✓		
15	Actualiza la información de los perfiles de su personal docente para identificar sus potencialidades en bienestar de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
16	Programa capacitaciones constantes para tu desarrollo profesional	✓		✓		✓		
17	Reconoce los logros personales y profesionales de los docentes, obtenidos dentro y fuera de la Institución .	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNITARIO								
18	Permite la proyección social para evidenciar tus potencialidades	✓		✓		✓		
19	Diseña actividades que afianzan la relación con la comunidad	✓		✓		✓		
20	Facilita el desarrollo de tus proyectos sociales para darlos a conocer a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
21	Diseña estrategias que permitan que tus habilidades y potencialidades se hagan visibles a la comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Guipole Andrés, Ebello* DNI: *09975505*

Especialidad del validador: *Psicología*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de 06 del 2019

[Firma]
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



PERÚ

Ministerio
de Educación



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

RED EDUCATIVA N° 19 - UGEL 04 COMAS

CONSTANCIA

La Coordinadora general de la Red Educativa N° 19 , que pertenece a la Ugel 04 – Comas , que suscribe :

HACE CONSTAR :

Que la Bachiller ARIAS ALARCON YAMELY YAZMIN ,estudiante del programa de Maestría , en Administración de la Educación ha desarrollado su trabajo de investigación (Gestión del Director y Desempeño laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas de la Red 19 Ugel 04 Comas, 2019) aplicando cuestionarios a los docentes que pertenecen a las I.E. de la Red 19 , sobre Gestión del Director y Desempeño Laboral.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada y en respuesta a su carta de presentación, para los fines que crea conveniente.

Comas, Julio del 2019



Dra , Esperanza Vásquez Custodio

Cood . de la Red Educativa 19

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis


Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019." De la estudiante **Yamely Yazmin Arias Alarcon**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de agosto del 2019



Estrella A. Esquiagola Aranda
DNI.09975909



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Gestión del director y desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la red 19 Ugel 04 Comas, 2019.

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

AUTORA:
Dr. Yamely Y. Arias Alarcón (ORCID: 00000-0001-7883-0010)

ASESOR:
Dr. Estrella A. Esquianola Aranda (ORCID: 00000-0002-1841-0070)

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ
2019

Resumen de coincidencias ✕

17 %

2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
4	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
8	Entregado a Atlantic Int... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
9	www.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
10	www.jotmi.org <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
11	addi.ehu.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
12	www.theibfr.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARIAS ALARCON YAMELY YAZMIN

D.N.I. : 44582606

Domicilio : JR CESAR VALLEJO 961 - COMAS

Teléfono : Fijo : 2707487 Móvil : 934218260

E-mail : osita_369@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARIAS ALARCON YAMELY YAZMIN

Título de la tesis:

GESTION DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO

LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 19 UGEL 04 COMAS, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 25-set-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

YAMELY YAZMIN ARIAS ALARCON

INFORME TITULADO:

GESTION DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA RED 19 UGEL 04 COMAS, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de AGOSTO del 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN